

# Código de conducta



# Carta de nuestro Director General

Estimados colegas:

En LyondellBasell, todo lo que hacemos está al servicio de nuestro propósito: la creación de soluciones para la vida sostenible diaria. Nuestros valores –defendemos a las personas, nos esforzamos por alcanzar la excelencia y damos forma al futuro– son el centro de nuestra cultura y nuestra forma de trabajar para lograr nuestro propósito cada día.

El Código de Conducta de LyondellBasell refleja nuestros valores y nuestro compromiso de realizar negocios de forma ética y responsable a la vez que nos ofrece orientación en nuestro trabajo diario con las principales partes interesadas: empleados, proveedores, clientes, inversores y las comunidades en las que trabajamos. Nuestro Código de Conducta abarca temas como los tratos comerciales justos y precisos, la corrupción, la salud y la seguridad, la discriminación y la protección del medio ambiente. Cuando todos actuamos según nuestros valores y las normas éticas recogidas en el Código de Conducta, fomentamos una cultura sana e inclusiva al promover la transparencia, la ética y la sostenibilidad.

Para asegurarnos de que todos los empleados entienden sus obligaciones, el Código está disponible en 17 idiomas diferentes y, además, ofrecemos una formación anual. Si tiene alguna duda o cree que no se está cumpliendo nuestro Código de Conducta, le animo a que lo comunique. En caso de duda, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento Normativo por correo electrónico utilizando el código QR que figura a continuación.

**Peter Vanacker**  
Director General



# Índice

**Carta de nuestro Director General** ..... 2

**Índice** ..... 3

## **Sección 1**

**Cómo nos comportamos** ..... 5

Bienvenido a nuestro Código ..... 4

Quién debe cumplir nuestro Código ..... 4

Tomar decisiones responsables y sostenibles y cumplir la ley 4

Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes.... 5

Consecuencias de la infracción de nuestro Código ..... 6

Responder a auditorías, investigaciones y consultas ..... 6

Excepciones al Código ..... 6

## **Sección 2**

**Defendemos a las personas**.....10

Ponemos a las personas en el centro de todo lo que hacemos adoptando una cultura diversa, equitativa e inclusiva.....11

Mentalidad de seguridad y rendimiento de seguridad líder 8

Protegemos los activos y las personas de nuestra Empresa ..... 9

Utilizamos las tecnologías de la Empresa de forma responsable.....11

Respetamos la información personal de cada persona y cumplimos la normativa sobre la protección de datos..... 12

Evitamos los conflictos de intereses..... 12

## **Sección 3**

**Nos esforzamos por alcanzar la excelencia** ..... 15

Nos esforzamos por cumplir las exigencias de calidad y seguridad de los productos ..... 15

Tratamos justamente a nuestros clientes y proveedores.... 15

Protegemos la información de terceros ..... 15

Mantenemos libros y registros financieros precisos..... 15

Cumplimos los controles del comercio internacional ..... 17

## **Sección 4**

**Damos forma al futuro** ..... 17

Operamos como un buen ciudadano corporativo..... 17

Trabajamos para proteger nuestro medio ambiente.....18

Realizamos donativos políticos y benéficos de manera ética ..... 18

Cumplimos las leyes anticorrupción.....18

Trabajamos para impedir el blanqueo de dinero.....19

Trabajamos para evitar que se facilite la evasión fiscal .....19

Cumplimos las leyes antimonopolio y sobre la competencia ..... 20

Trabajamos para evitar la utilización de información privilegiada..... 21

## **Sección 5**

Formulario de reconocimiento ..... 22

Índice de información de contacto y recursos.....Interior de la contraportada



ENCE IN EVERY ONE DO



# Cómo nos comportamos

## **Bienvenido a nuestro Código**

Bienvenido a nuestro Código de conducta (el “Código”). En LyondellBasell creamos soluciones para la vida sostenible diaria. El Código plasma nuestra dedicación de hacer lo correcto para que el mundo sea un lugar mejor y más sostenible para las generaciones futuras. Explica los comportamientos que se esperan de cada uno de nosotros y establece las normas de cómo trabajar juntos para lograr nuestras metas. En las políticas de la Empresa encontrará información más detallada sobre nuestro comportamiento. Estas políticas a las que se hace referencia en nuestro Código se pueden consultar en *Elements*, la intranet de la Empresa.

Lea cuidadosamente el Código, ya que se espera que lo conozca y cumpla en todo momento. Es posible que periódicamente se le pida que indique que lo ha leído, entendido y aceptado. El no leer o aceptar las normas contenidas en el Código no le eximirá de su responsabilidad de cumplirlo o de cumplir cualquiera de las políticas o procedimientos.

Todas las referencias a nuestra “Empresa” o “LyondellBasell” en nuestro Código se refieren a LyondellBasell Industries N.V. y sus subsidiarias y filiales en las que ejercemos control operativo por participación mayoritaria, un acuerdo de servicios u otro acuerdo contractual.



En LyondellBasell creamos  
soluciones para la vida  
sostenible diaria.

## **Quién debe cumplir nuestro Código**

Nuestro Código se aplica a todos los empleados, directivos, consejeros o cualquier persona que haga negocios en nombre de nuestra Empresa. Asimismo, esperamos que aquellos con quienes hacemos negocios sigan principios similares cuando trabajan con LyondellBasell.

Aunque todos tienen la responsabilidad personal de cumplir el Código cuando llevan a cabo negocios en nombre de nuestra Empresa, los supervisores y gerentes tienen obligaciones adicionales. Si usted es supervisor o gerente, tiene el deber de actuar como referente ético para los que le rinden cuentas. No debe tomar nunca ninguna represalia contra alguien por comunicar una inquietud de buena fe. En lugar de ello, debería reforzar el Código a través de sus acciones. Si tiene conocimiento de una falta de cumplimiento, es su responsabilidad tomar las medidas adecuadas y elevar el problema a un superior para su resolución cuando sea necesario.

## **Tomar decisiones responsables y sostenibles y cumplir la ley**

Nos comprometemos a tomar decisiones responsables y sostenibles y a cumplir la ley. El Código es la piedra angular de nuestro compromiso de cumplir las leyes, pero no describe cada ley que pudiera aplicarse a su caso. Como organización mundial, nuestro trabajo está sujeto a las leyes y reglamentos de diversos países. Cada uno de nosotros es responsable de conocer y cumplir estas leyes además de nuestro Código, políticas y procedimientos. Si considera que existe un conflicto entre las leyes de su país y otro en el que operemos, entre la ley y nuestro Código, o entre la ley y cualquier cosa que se le pida hacer, solicite asesoramiento siguiendo los pasos indicados a continuación.

# Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes

En LyondellBasell valoramos la responsabilidad y la valentía y esperamos que todos nuestros empleados tomen conciencia de posibles infracciones o inquietudes y adopten las medidas oportunas, como se describe en nuestro Código.

## Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes

En LyondellBasell valoramos la responsabilidad y la valentía y esperamos que todos nuestros empleados tomen conciencia de posibles infracciones o inquietudes y adopten las medidas oportunas, como se describe en nuestro Código. Nos comprometemos a que hacerlo no tenga como consecuencia ningún tipo de represalia. Por lo tanto, se espera que usted plantee cualquier pregunta o inquietud que tenga. Si necesita orientación, o desea presentar una denuncia, dispone de los siguientes recursos:

- Su supervisor o gerente.
- El Departamento de Recursos Humanos (RR. HH.).
- El Departamento Jurídico.
- El Departamento de Cumplimiento Normativo.
- La Línea de Ayuda Ética

(por teléfono o a través del sitio [www.lyondellbasell.ethicspoint.com](http://www.lyondellbasell.ethicspoint.com)).

En algunos lugares, no denunciar una conducta inadecuada o infracción del Código podría acarrear sanciones o multas de carácter civil o penal. Asimismo, no denunciar la sospecha de dichas circunstancias también podrá suponer una infracción del Código.

## Denuncias remitidas a la Línea de Ayuda Ética

Nuestra Línea de Ayuda Ética está mantenida por EthicsPoint, un proveedor externo independiente. Se puede presentar una denuncia por teléfono transmitiéndola directamente a un representante de EthicsPoint o a través de Internet. La Línea de Ayuda Ética está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, con traductores. Cuando lo permita la ley, usted podrá optar por presentar una denuncia anónima. LyondellBasell no tratará de identificarle si usted elige permanecer en el anonimato. Si opta por presentar una denuncia anónima a través de EthicsPoint, dicho sistema le permite mantener un diálogo anónimo y confidencial con el investigador. Cuando presente una denuncia a la Línea de Ayuda Ética, el sistema EthicsPoint enviará su denuncia al Departamento de Cumplimiento Normativo de LyondellBasell para su examen.

**P.** Si Michaelina denuncia algo a través de la Línea de Ayuda Ética, ¿qué ocurre una vez realizada su denuncia?

**R.** Cada caso que se denuncia a través de la Línea de Ayuda Ética se revisa y analiza para tomar medidas. Es posible que en algunos casos pidamos al denunciante más información, como fechas o documentación. Una ventaja de utilizar la Línea de Ayuda Ética es que permite una comunicación libre y, si se desea, anónima en relación con la denuncia, de modo que podamos comprender y abordar las cuestiones que se nos plantean. Se investigan todas las informaciones sobre comportamientos que, de ser ciertos, constituirían una violación de la ley o de la política de la Empresa. Se informará a Michaelina cuando se haya concluido la investigación, aunque no necesariamente del resultado.



### **No toleramos las represalias**

Como parte de una cultura que nos capacita para asumir nuestra responsabilidad, tenemos obligaciones para con nuestra Empresa y entre nosotros, y se espera que comuniquemos nuestras inquietudes si consideramos que ha sucedido o podría haber sucedido algo indebido o impropio. Sin embargo, puede resultar difícil asumir esta responsabilidad por temor a las represalias. LyondellBasell no tolera los actos de represalia contra nadie por presentar una denuncia de buena fe. Presentar una denuncia «de buena fe» significa proporcionar toda la información que tenga y considere cierta. Incluso si una investigación iniciada a raíz de una denuncia presentada por usted no confirma que haya tenido lugar una conducta indebida, si lo hace de buena fe, no se tomarán medidas en su contra.

Debe sentirse cómodo a la hora de presentar una denuncia ante cualquiera de los recursos enumerados en la sección “Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes”. Si cree que usted o alguien ha sido objeto de represalias por comunicar una inquietud, debe remitir el asunto al Departamento de RR. HH., Jurídico o de Cumplimiento Normativo, o notificarlo a través de la Línea de Ayuda Ética.

**P.** Si Raphael denuncia algo que cree que es un problema, ¿tendrá dificultades si sus sospechas resultan ser erróneas?

**R.** LyondellBasell no tolera que se tomen represalias contra nadie por realizar una denuncia de buena fe; esto es, cuando el denunciante haya facilitado toda la información que tenía y creía que era cierta. Si Raphael hizo su denuncia de buena fe no tendrá problemas, aunque sus sospechas resulten ser erróneas. Además, como empleado de LyondellBasell, Raphael tiene la responsabilidad de denunciar las situaciones sospechosas.



La Línea de Ayuda Ética está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, con traductores.

### **Consecuencias de la infracción de nuestro Código**

Nuestra Empresa toma muy en serio las infracciones del Código. Las personas que infrinjan el Código estarán sujetas a medidas disciplinarias, que podrán ir hasta el despido laboral.

### **Responder a auditorías, investigaciones y consultas**

Debemos responder y cumplir con todas las auditorías e investigaciones internas y externas, incluidas las investigaciones gubernamentales. No deberá impedir ni retrasar ninguna de tales auditorías o investigaciones. Deberá ser sincero, cooperar plenamente, no tergiversar los hechos ni las circunstancias y proporcionar a los auditores e investigadores la información que soliciten. Si tiene alguna pregunta relacionada con una auditoría, investigación o consulta, y sobre cómo debe responder, consulte con el Departamento Jurídico o el Departamento de Cumplimiento Normativo.

### **Excepciones al Código**

Las excepciones al Código deben concordar con las Normas de la Bolsa de Valores de Nueva York.





Defendemos  
a las  
personas



## **Ponemos a las personas en el centro de todo lo que hacemos adoptando una cultura diversa, equitativa e inclusiva.**

En LyondellBasell, estamos dedicados a ofrecer los principios supremos de equidad y respeto mutuo para todos los empleados. Ponemos a las personas en el centro de todo lo que hacemos adoptando una cultura diversa, equitativa e inclusiva. Por ello, fomentamos el intercambio abierto de ideas y la comunicación de los problemas. Nuestra Empresa promueve la equidad y el respeto para apoyar a nuestros colegas y comunidades globales. Defendemos a nuestra gente y nos esforzamos por garantizar que nuestros empleados se sientan valorados, escuchados y apoyados.

### **Entorno laboral libre de discriminación**

En LyondellBasell adoptamos diferentes orígenes y perspectivas y aprovechamos la fuerza de ser muchos; ser abiertos de mente y adaptables contribuye a que ganemos como equipo. LyondellBasell tiene el compromiso de respetar el principio de igualdad de oportunidades laborales para todos los trabajadores y de proporcionar a los trabajadores un entorno laboral libre de discriminación. Todas las decisiones laborales en nuestra Empresa se basan en las necesidades de la actividad comercial, los requisitos del puesto y las cualificaciones personales, independientemente de la raza, el color, la religión o las creencias, el origen nacional o étnico, el sexo (incluido el embarazo), la edad, la discapacidad, el estado de salud, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, el estado civil o familiar o la condición de veterano de guerra, el historial clínico familiar o la información genética o cualquier otra situación amparada por la legislación y las normas de todos los lugares donde se desarrolla la actividad de nuestra Empresa. Nuestra Empresa no tolerará discriminación alguna por razón de ninguna de estas características.



LyondellBasell tiene el compromiso de respetar el principio de igualdad de oportunidades laborales para todos los trabajadores y de proporcionar a los trabajadores un entorno laboral libre de discriminación.

### **Entorno laboral libre de acoso**

LyondellBasell asume el compromiso de proporcionar un entorno laboral libre de acoso. Para promover el respeto en el seno de la organización, todos debemos tratarnos mutuamente con dignidad. Nuestra Empresa no tolera ninguna forma de acoso o ambiente de trabajo abusivo, tanto si proviene de dentro o de fuera de nuestro lugar de trabajo.

### **El acoso puede ser cualquier forma de conducta abusiva o inoportuna en el lugar de trabajo, de naturaleza sexual o no, que tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Algunos ejemplos incluyen:**

- Contacto físico inadecuado, entre otros, tocamientos.
- Insinuaciones sexuales, ya sean orales o físicas, solicitud de favores sexuales, lenguaje sexualmente explícito, chistes de mal gusto, comentarios sobre el cuerpo de una persona o sus actividades sexuales.
- Mostrar imágenes u objetos sexualmente explícitos, miradas sugerentes o lascivas, o cualquier tipo de comunicación sugerente.

### **La Empresa también prohíbe otras formas de acoso relacionadas con el estado de protección jurídica de una persona, como los siguientes:**

- Usar descalificaciones o estereotipos negativos.
- Bromas, burlas o chistes verbales.
- Exhibiciones visuales no verbales, como demostraciones o actos por medios electrónicos con fotografías, videos o gestos ofensivos.
- Amenazas o actos de atemorización, intimidación, hostigamiento, acoso laboral.
- Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o maltrato hacia una persona.

Se prohíbe el acoso en el lugar de trabajo, como las situaciones descritas anteriormente, con independencia de que sea o no bien recibido, y de si las personas involucradas son del mismo o de otro sexo, orientación sexual, raza u otra condición. Una vez más, LyondellBasell prohíbe las represalias y no despedirá, bajará de categoría ni discriminará de ninguna otra manera a los trabajadores por informar de buena fe sobre sus inquietudes.

## Mentalidad de seguridad y rendimiento de seguridad líder

Mantener una mentalidad de seguridad y trabajar con seguridad es un valor esencial de nuestra Empresa. Apoyamos la seguridad y el bienestar de nuestros colegas y comunidades manteniendo un rendimiento de seguridad líder. Estamos comprometidos a no permitir nunca que el funcionamiento seguro y responsable de nuestras instalaciones se vea comprometido por ningún motivo. También significa que debemos entregarnos a la excelencia en materia de seguridad. Nada debe importarnos más que trabajar con seguridad y, por eso, debemos aspirar a crear un lugar de trabajo en el que “nadie resulte perjudicado, en ningún lugar y momento”.

Todos los empleados y personas que trabajan para o en nombre de la Empresa deben cumplir en todo momento nuestro Código y las políticas de seguridad de la Empresa. Debe seguir los procedimientos, denunciar cualquier infracción real o presunta de las normas y políticas de la Empresa de acuerdo con los pasos descritos en la sección “Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes”.

### Alcohol y consumo de sustancias nocivas

En LyondellBasell, nunca realizamos nuestro trabajo bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales, ni hemos usado medicamentos con receta médica de forma indebida. Además, nunca debemos poseer, usar, vender, ofrecer o distribuir drogas ilegales u otras sustancias de dispensación controlada en la Empresa o durante el desarrollo de sus negocios. Podemos poseer o consumir alcohol en actos autorizados o patrocinados por la Empresa o en algunas reuniones de negocios legítimas como cuando se trate de entretener a algún cliente. Sin embargo, incluso en dichas ocasiones

**P.** La compañera de trabajo de Maeve no se pone las gafas de seguridad obligatorias para protegerse los ojos cuando trabaja en la planta. Maeve se lo comentó a su compañera, pero esta le dijo que las gafas de seguridad se empañaban y que, de hecho, hacían que se sintiera menos segura. Maeve también informó de ello a su jefe, pero no se tomó ninguna medida. Dado que Maeve ya se lo ha comentado a su compañera y a su jefe, ¿hay algo más que pueda hacer?

**R.** Sí. Si la compañera de trabajo de Maeve se niega a llevar el equipo de protección personal obligatorio, Maeve debe informar del problema a través de uno de los canales de denuncia que tiene a su disposición. Si el jefe de Maeve no toma medidas a tiempo, Maeve puede volver a denunciar el incidente a través de cualquiera de los recursos que figuran en la sección “Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes”.

deberemos comportarnos de manera responsable y beber con moderación (y no hasta el punto de estar bajo la influencia del alcohol). Si se abusa de estos privilegios, la Empresa podrá eliminarlos.

## Protegemos los activos y las personas de nuestra Empresa

La protección de nuestros trabajadores, instalaciones, activos, actividades y reputación es fundamental para garantizar la responsabilidad y el éxito de nuestra Empresa.

### Los activos de la Empresa

Todos tenemos el deber de actuar con precaución al utilizar los activos de la Empresa. Esto incluye sus fondos, productos, sistemas y programas informáticos, vehículos, instalaciones, equipos, documentos, redes, información confidencial, propiedad intelectual e incluso nuestra reputación. No se podrá hacer un uso personal de los activos de la Empresa, salvo que la política empresarial especifique lo contrario. La sustracción de los activos de la Empresa o sustraerlos de la misma supone una infracción del Código. Además, si tiene conocimiento o sospecha de cualquier sustracción, abuso, uso indebido o derroche de activos de la Empresa, debe denunciarlo inmediatamente.

**P.** Aurelia es investigadora científica y, debido a su trabajo, tiene acceso a los Datos Clasificados de la Empresa, que es la información más secreta y valiosa de esta. Tiene amistad con sus compañeros de Recursos Humanos. ¿Puede Aurelia compartir Datos Clasificados de la Empresa con sus compañeros porque todos trabajan para la misma Empresa?

**R.** No. Los empleados de LyondellBasell son responsables de proteger la información de la Empresa. Los Datos Clasificados Confidenciales deben protegerse y únicamente se deben compartir con aquellos compañeros de trabajo que tengan necesidad de conocerlos.

## Violencia en el lugar de trabajo

Debemos insistir en un lugar de trabajo no violento. Nunca debemos tolerar, ignorar o participar en ninguna forma de violencia. Esto incluye amenazas o actos de intimidación o infundir miedo al daño corporal en los demás. Si tiene conocimiento de una amenaza real o potencial o un acto de violencia, debe comunicar el incidente inmediatamente.

**P.** El jefe de Matilda grita con frecuencia a uno de sus compañeros de trabajo y le insulta. Matilda no está segura, pero su compañero de trabajo parece estar incómodo. ¿Debería Matilda dejar que su compañero de trabajo resuelva él mismo esta situación?

**R.** No. Matilda tiene la obligación de denunciar cualquier conducta que considere que pueda constituir una infracción de nuestro Código. La intimidación es una conducta de acoso y debe ser denunciada. Matilda puede denunciar este incidente inmediatamente a través de cualquiera de los recursos que figuran en la sección “Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes”.

## Información confidencial y propiedad intelectual

Como Empresa orientada al futuro que impulsa el pensamiento innovador y fomenta el espíritu emprendedor, generamos Propiedad Intelectual o “PI” para abreviar, lo que incluye información confidencial. Puede haber muchas formas de información confidencial no divulgada, como información financiera, listas de clientes, información personal, estrategias y planes empresariales o información operativa y relacionada con los activos. Como empleado, deberá utilizar la información confidencial únicamente en beneficio de la Empresa, no divulgarla indebidamente a terceros ajenos a la Empresa y únicamente difundirla en virtud de un acuerdo de confidencialidad debidamente firmado. Del mismo modo que esperamos que todos los empleados respeten la información confidencial de la Empresa, esperamos que respeten la información confidencial de terceros, incluidos competidores, proveedores y clientes. Si toma conocimiento de dicha información de manera inadvertida, le rogamos que se lo notifique a su supervisor o gerente.

Como inventores y líderes en el sector químico, la Propiedad intelectual es un activo valioso de la Empresa y debemos hacer especial hincapié en la protección y el cumplimiento de los derechos en todo momento. La Propiedad intelectual incluye los bienes intangibles como derechos de autor, patentes, marcas registradas y secretos industriales. La ley protege los derechos sobre esta propiedad al igual que otras formas de propiedad física. Los derechos sobre la totalidad de la

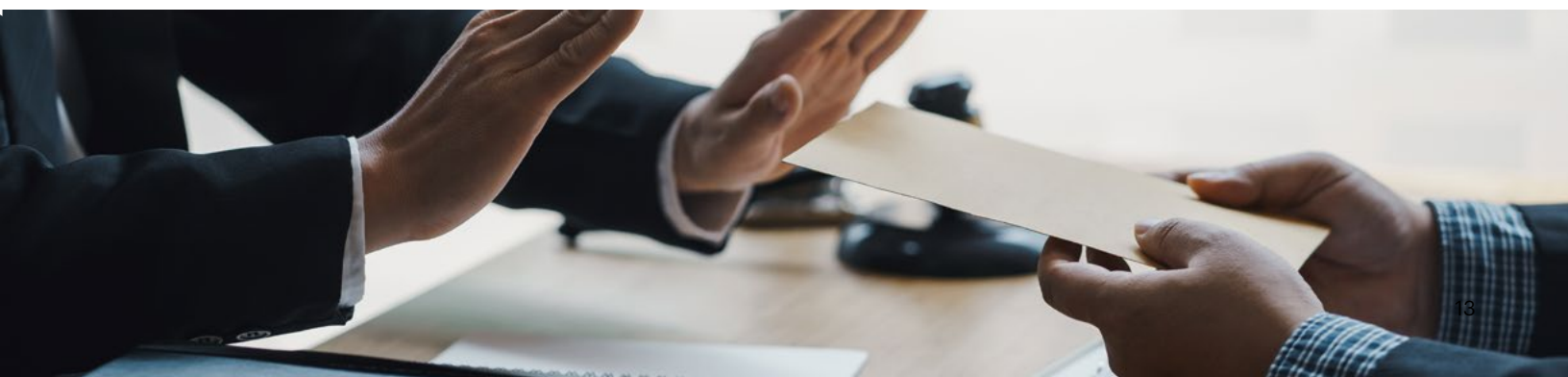
Propiedad intelectual creada con material de la Empresa, en el desempeño del trabajo para ella y a su cuenta o en el ámbito de nuestras obligaciones pertenecen a LyondellBasell, hasta donde lo permita la ley.

Los secretos profesionales, una clase especial de datos confidenciales que confiere a nuestra Empresa una ventaja competitiva, son activos valiosos que debemos proteger. A continuación, se citan, a título de ejemplo, algunos de ellos:

### Some examples of trade secrets include:

- Listas o datos de clientes.
- Condiciones, tarifas u honorarios ofrecidos a los clientes.
- Planes de marketing y estratégicos.
- Avances tecnológicos, métodos, técnicas o procesos.
- Fórmulas o recetas de productos.

No divulgue nunca secretos profesionales ni ninguna otra información confidencial o de propiedad exclusiva, sin necesidad de la empresa y autorización previa para hacerlo. Trate por todos los medios de no divulgar esta información protegiendo su ordenador, documentos u otro material sensible. Asimismo, evite comentar dicha información en lugares donde puede ser escuchado, como, por ejemplo, restaurantes, aseos, taxis, aviones o ascensores. Recuerde que estas obligaciones seguirán siendo aplicables una vez extinguida su relación laboral con LyondellBasell.



**P.** Jacob está trabajando en una estrategia empresarial interna y confidencial para el próximo trimestre fiscal. Su supervisor exige que dichos informes no contengan errores gramaticales ni tipográficos. ¿Puede Jacob cargar su documento en las versiones públicas de una aplicación en línea de IA generativa no autorizada por la Empresa?

**R.** No. Jacob no puede poner en peligro la seguridad o la confidencialidad de la información de la Empresa. Además, no puede almacenar datos de la Empresa en línea en aplicaciones en línea no autorizadas. Jacob debe utilizar una herramienta interna segura de la Empresa o consultar con su supervisor para que le recomiende una solución de corrección y edición segura que cumpla los requisitos de seguridad y confidencialidad de la Empresa.

### **Nuestra reputación**

Estamos orgullosos y nos entusiasma lo que hacemos, y nos motiva mejorar la vida de las personas. Nuestra reputación se ve influenciada en gran medida por la información que proporcionamos al público. En cierta medida, esto significa que todas estas comunicaciones deben presentar una imagen fiel y exacta de nuestras relaciones comerciales. Sólo las personas autorizadas pueden hablar en nombre de LyondellBasell a los medios de comunicación, las autoridades gubernamentales, la comunidad de inversores y como parte de otros foros públicos.

Si recibe una solicitud de información de los medios de comunicación, deberá remitirla al Departamento de Comunicaciones Corporativas. Si recibe una solicitud de un analista o un miembro de la comunidad de inversores, deberá remitirla al Departamento de Relaciones con los Inversores. Si recibe una solicitud de un representante legal externo u organismo público, deberá remitirla al Departamento Jurídico.

### **No tome las medidas siguientes:**

- Hablar en nombre de LyondellBasell a menos que sea un portavoz designado y tenga autorización para hacerlo.
- Divulgar información confidencial.
- Hacer referencia a los clientes de LyondellBasell, proveedores o socios sin su aprobación por escrito.

Para obtener más información, consulte las Políticas de la Empresa, disponibles en *Elements*.



# Utilizamos las tecnologías de la Empresa de forma responsable

Nuestros sistemas informáticos y de redes son activos valiosos de nuestra Empresa. Al utilizarlos, debe hacerlo de manera adecuada y recordar que usted representa a LyondellBasell. Utilice siempre los sistemas informáticos y de redes de la Empresa (incluida la red inalámbrica corporativa y huésped) de manera segura, ética, legal, eficiente y productiva.

No debe usar nunca estos sistemas para acceder, ver, enviar o transmitir material ilegal, inapropiado, sexualmente explícito, ofensivo o no solicitado. Si bien el uso personal limitado está permitido, no debe permitir nunca que dicho uso interfiera con sus responsabilidades laborales.

Debe tratar los correos electrónicos, mensajes de texto, blogs y mensajes instantáneos con el mismo cuidado con que escribiría una carta con membrete de LyondellBasell.

## **Debemos tener en cuenta que:**

- Con sujeción a las leyes aplicables, todos los sistemas informáticos y los datos generados, transferidos y almacenados son propiedad de la Empresa. A efectos de seguridad y mantenimiento de sistemas, las personas autorizadas por LyondellBasell podrán supervisar los equipos, sistemas y el tráfico de la red en cualquier momento. No podrá realizarse la supervisión sino en la medida en que lo permita o requiera la ley y cuando sea necesario y en casos justificados con fines empresariales.
- Los empleados no deben compartir cuentas, deben mantener sus contraseñas seguras y son responsables del trabajo realizado con su cuenta, lo que incluye, entre otras cuestiones, los mensajes de correo electrónico y el uso de la información de la empresa.
- Los empleados no deben eludir los controles de seguridad o de escritorio. Esta actividad puede dar lugar a la introducción de programas maliciosos (p. ej., virus) en los sistemas informáticos de la Empresa. El incumplimiento de las leyes de derechos de autor u otra legislación o normativa similar, incluida, entre otras cuestiones, la instalación o distribución de productos de software «piratas» o que no esté debidamente autorizado para su uso por LyondellBasell, también está estrictamente prohibida.
- El éxito empresarial de LyondellBasell depende de que protejamos la información confidencial de la empresa y la información no pública que nos confían empleados, clientes, proveedores, empresas conjuntas u otros terceros. La información no divulgada para consumo público y clasificada como confidencial, restringida o clasificada de la Empresa no debe transmitirse ni almacenarse en sistemas alojados por un tercero como el correo electrónico personal, servicios alojados en Internet, unidades de memoria USB u otros dispositivos de almacenamiento masivo.

## Respetamos la información personal de cada persona y cumplimos la normativa sobre la protección de datos

La Empresa cuenta con un programa de protección de datos basado en las políticas de la Empresa y en las normas y prácticas correspondientes que facilitan el cumplimiento de la legislación mundial sobre protección de datos personales.

La Empresa respeta la confidencialidad y la protección que exige la ley con respecto a los datos personales de nuestros empleados actuales, potenciales y antiguos, así como la de nuestros socios comerciales. Los datos personales recogidos y conservados por LyondellBasell se tratarán de forma justa y en cumplimiento de las leyes locales vigentes en materia de protección de datos.

Únicamente tendrán acceso a la información personal de los trabajadores el personal designado por la Empresa y quienes cuenten con la autorización pertinente, siempre que exista un propósito legítimo para disponer de esa información. En relación con dicha información personal, la Empresa se compromete a:

- Cumplir las leyes de protección de datos personales en todo el mundo.
- Actuar conforme a la política de la Empresa.
- Recabar, utilizar y procesar dicha información únicamente cuando exista un motivo legítimo.
- Tomar las medidas necesarias para evitar que se produzca una divulgación no autorizada.

## Medios y redes sociales

En LyondellBasell, nos inspira mejorar la vida de las personas y reconocemos que los medios de comunicación social ofrecen a nuestros empleados una vía para participar personalmente compartiendo su entusiasmo por lo que hacemos. Los «medios sociales» incluyen una variedad de sitios de redes sociales, blogs y wikis. Sin embargo, le recomendamos encarecidamente que actúe con precaución al hacer uso de estas oportunidades personales. Nunca podrá utilizar los medios sociales para difamar, acosar, hostigar, asediar, amenazar o intimidar a los empleados, clientes, competidores o proveedores de la Empresa. Tampoco comparta nunca ninguna información confidencial o de propiedad exclusiva de la Empresa a través de su participación en los medios sociales. De conformidad con la *National Labor Relations Act* (Ley estadounidense de relaciones laborales), la «información confidencial» de nuestro Código no incluye, a efectos de esta sección, salarios

personales, información disciplinaria u otra sobre los términos y condiciones de su empleo. El uso de medios de comunicación social no debe interferir nunca con el trabajo.

Para obtener más información, consulte las Políticas de la Empresa aplicables, disponibles en *Elements*.

## Evitamos los conflictos de intereses

LyondellBasell está comprometido a mantener la confianza de nuestros grupos de interés a través de un desempeño ético y fiable. Esto comienza con nuestro compromiso con la integridad. Debemos estar alerta a cualquier cosa que pudiese crear un conflicto de intereses o incluso que parezca ser un conflicto de intereses. Un “conflicto de intereses” surge cuando nuestros intereses personales no están en consonancia con los de nuestra Empresa. Debemos estar siempre libres de cualquier interés, influencia o relación que pudiera chocar con los principales intereses de LyondellBasell. Asimismo, debemos evitar las conductas que en apariencia podrían plantear un conflicto de intereses. A continuación, se mencionan algunos ejemplos comunes de situaciones en las que pueden surgir conflictos de intereses.

### Intereses financieros

Es posible que algunos de nosotros tengamos inversiones financieras e intereses en otras empresas aparte de LyondellBasell. Si tenemos un Interés Financiero Importante en una empresa o entidad que realiza transacciones comerciales o pretende realizar cualquier transacción comercial o competir con LyondellBasell, entonces deberán comunicarse los detalles del interés financiero, tal como establece nuestra Política de Conflictos de Intereses. Un interés financiero importante se define como una participación total directa o indirecta superior al diez por ciento (10%) (i) de cualquier clase de bonos en circulación de una empresa o sociedad mercantil; (ii) de una sociedad colectiva o asociación; o (iii) del total de activos o ingresos brutos de dicho empleado.

### Empleo externo

Parte de la razón del éxito de LyondellBasell es nuestro compromiso con el trabajo que realizamos. Con el fin de mantener este compromiso, se desaconseja encarecidamente aceptar empleo externo u oportunidades de negocios externas en entidades que hacen negocios o compiten con LyondellBasell. Dichas oportunidades se consideran conflictos de intereses y deben comunicarse.



## Hacer negocios con familiares y amigos

Puede existir un conflicto de intereses si un familiar trabaja para un cliente, competidor o proveedor de nuestra Empresa y usted se encuentra en una posición que le permite influir negativamente en el negocio de la Empresa con ese cliente, competidor o proveedor. Hacer negocios en nombre de la Empresa con familiares en tales casos probablemente dará lugar a una situación de conflicto de intereses y deberá comunicarse. Familiar significa miembros cercanos de la familia del Empleado como su esposo/a, hijos, madre, padre, hermanas, hermanos, y parientes políticos y adoptivos de este tipo, así como parejas de hecho. Además, en ningún momento se podrá supervisar directamente a un familiar. Si cree que podría tener una relación de subordinación con un familiar suyo, debe comunicarlo.

### Obsequios e invitaciones de cortesía

Al llevar a cabo negocios de LyondellBasell, es posible que intercambie obsequios y participe en eventos sociales para fomentar unas buenas relaciones entre nuestra Empresa y sus clientes o proveedores. Sin embargo, debemos usar el sentido común al ofrecer o aceptar dichas cortesías. De lo contrario, podemos

**P.** Haojie es responsable de la compra de material de oficina para la Empresa. Su supervisor quiere que busque un proveedor alternativo que aporte un valor añadido a la Empresa. Haojie cree que podría ahorrar mucho tiempo y esfuerzo a la Empresa si contrata a la empresa de su hermana porque sabe que puede confiar en ella para que le proporcione los mejores productos a buen precio. ¿Puede Haojie comprar material de oficina a la empresa de su hermana?

**R.** Puede existir un conflicto de intereses si un familiar trabaja para un proveedor y el empleado está en posición de influir en los negocios de la Empresa con dicho proveedor. Sin embargo, si Haojie comunica la existencia del conflicto de forma adecuada por medio del formulario de divulgación de Conflicto de Intereses a su supervisor es posible que LyondellBasell compre material de oficina a la empresa de su hermana (sin que Haojie influya en el proceso de selección).

encontrarnos frente a situaciones de conflicto de intereses. Esto significa que en ningún caso podemos ofrecer o aceptar un obsequio empresarial o invitaciones de cortesía si ello puede afectar a la imparcialidad en nuestra toma de decisiones. Antes de aceptar u ofrecer una invitación de cortesía empresarial, pregúntese si se sentiría tranquilo si otros lo supieran. Por regla general, solo se puede ofrecer o aceptar un obsequio o invitación de cortesía empresarial si no fue solicitado y cumple las políticas aplicables de la Empresa.

Asimismo, no podemos ofrecer o aceptar obsequios e invitaciones de cortesía inapropiados, directa o

indirectamente a través de terceros ni permitir a nuestros familiares que lo hagan. En la relación con funcionarios y empleados públicos, debemos aplicar normas más estrictas. Consulte la sección “Sobornos y pagos indebidos” de nuestro Código y las políticas aplicables de la Empresa, disponibles en *Elements*, para obtener más información.

### Divulgación de conflictos de intereses

If you are aware of actions or interests of your own or others that might create a conflict, you must make a disclosure by completing a disclosure form. In addition, we should work actively with our customers, vendors and anyone doing business on behalf of LyondellBasell to identify and address conflicts of interest. For more information or guidance, please see the applicable Company policies on *Elements*.

**P.** Un proveedor ofrece a su contacto en LyondellBasell, Bianite, un altavoz Bluetooth portátil, pero le dice que solo se lo dará si habla bien de él al departamento de compras. El coste del altavoz es inferior a 150 dólares. ¿Puede Bianite aceptar el altavoz?

**A.** No. Independientemente del coste del altavoz, siempre es inapropiado aceptar o dar un regalo en una situación en la que hay un quid pro quo, expresión que significa “algo a cambio de algo”. En este caso, el proveedor está ofreciendo a Bianite el altavoz únicamente si obtiene algo a cambio, por lo que Bianite debería rechazar su ofrecimiento.

Nos esforzamos  
por alcanzar la  
excelencia



En LyondellBasell no dejamos de subir el listón empoderándonos para asumir la responsabilidad, promoviendo formas colaborativas de trabajar y siendo apasionados a la hora de dejar huella en el mundo.

### **Nos esforzamos por cumplir las exigencias de calidad y seguridad de los productos**

Nuestros productos desempeñan una función primordial para mejorar la vida de las personas. Estamos centrados en el cliente y sabemos que nuestros clientes dependen de que nosotros les suministremos productos que satisfagan o superen todas las exigencias aplicables en materia de calidad y seguridad. Por ello, debemos asegurarnos de cumplir los controles de calidad y todas las leyes y reglamentos en la materia. Además, debemos garantizar que nuestros proveedores sean responsables de la calidad y seguridad de los productos y servicios que nos suministran. Si tiene conocimiento o sospecha que un proveedor o cliente no está cumpliendo nuestras exigencias, debe denunciar la situación siguiendo los pasos descritos en la sección “Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes”.

### **Tratamos justamente a nuestros clientes y proveedores**

Hacer negocios como es debido nos exige proporcionar en todo momento información precisa e imparcial sobre nuestra Empresa y nuestra competencia a todos nuestros clientes, proveedores y grupos de interés. Esto significa que nuestras actividades comerciales, ventas y comunicaciones deben ser siempre justas y éticas. No podemos permitirnos tergiversar la realidad de nuestros productos o los de nuestros competidores. Asimismo, no debemos aprovecharnos indebidamente de nadie por medio de manipulación o abuso de información privilegiada o de propiedad exclusiva, falsas declaraciones o cualquier otra práctica no ética o ilegal.

### **Uso de información de la competencia**

Desarrollamos un profundo conocimiento de las tendencias emergentes, los mercados finales y las necesidades de los consumidores para mantenernos un paso por delante, crear un valor significativo y liderar a nuestros clientes para lograr avances. A veces tenemos acceso a información sobre nuestros competidores que podría brindar una ventaja comercial a nuestra Empresa. Esta información puede provenir de terceros o empleados que trabajaron anteriormente para un competidor o que tienen información a su respecto. Es importante que actuemos legal y éticamente en todo momento con respecto a esta información. Aunque pueda ser en ocasiones legal utilizar información de la competencia, puede no ser ético. Si se le ha divulgado deliberada o inadvertidamente información confidencial de un competidor, debe verificar su divulgación con el departamento jurídico y no utilizarla sin la autorización expresa de dicho departamento.



En LyondellBasell no dejamos de subir el listón empoderándonos para asumir la responsabilidad, promoviendo formas colaborativas de trabajar y siendo apasionados a la hora de dejar huella en el mundo.

**P.** Durante un viaje de trabajo, Cameron cenó con un viejo amigo y pagó la comida con su tarjeta de empresa. El recibo que le proporcionó el restaurante indicaba que habían cenado dos personas. Cameron sabía que su empresa no pagaría por su amigo. ¿Está bien que Cameron modifique el recibo para borrar el número de comensales?

**R.** No. Todos los registros financieros de LyondellBasell, incluidos los recibos de viajes, deben ser precisos, completos y nunca se deben falsificar ni alterar. Cameron no debe solicitar a la empresa el reembolso de su amigo ni presentar un recibo inexacto a la Empresa.

### **Protegemos la información de terceros**

A través de nuestro trabajo, podemos tener conocimiento de información confidencial de nuestros proveedores y otros grupos de interés. Debemos proteger esta información y cumplir todos los compromisos contractuales que contraemos con estas partes en relación con dicha información en todo momento. Esto implica en parte proteger íntegramente la propiedad intelectual de terceros, tales como invenciones y software, contra la divulgación o el uso indebido.

### **Mantenemos libros y registros financieros precisos**

Nuestros accionistas dependen de nuestra honestidad e integridad, sobre todo a la hora de calcular la solidez financiera de nuestra Empresa. Por ello, es fundamental que mantengamos unas prácticas contables y una administración de registros precisas y honestas en todo momento. Todos debemos aplicar principios de contabilidad aceptados. Aquellos con responsabilidades financieras y contables también deben asegurarse de que nuestros métodos contables sean precisos, que presenten una imagen honesta, transparente y clara de nuestra Empresa. Debemos cumplir íntegramente los requisitos legales y normativos y aplicar nuestras políticas y controles internos de contabilidad en todo momento. Los informes financieros incompletos o inexactos no solo dañan a nuestra Empresa y su reputación, sino también a nuestros grupos de interés que dependen de su exactitud.

### **Debemos:**

- Mantener y presentar todos los registros e informes de la Empresa de conformidad con la ley. Estos registros incluyen registros contables, además de otros registros electrónicos o escritos, como informes de gastos y hojas de asistencia.
- Establecer y mantener un sistema de controles internos estrictos y efectivos.
- Garantizar que todos los registros de la Empresa reflejan exacta y fielmente la transacción subyacente.
- Abstenernos de falsificar nunca ningún documento.
- Registrar todas las transacciones financieras en la cuenta, departamento y período contable apropiados.
- Garantizar que todas las acciones y compromisos sean compatibles con la Política de la Empresa.

## Gestión de registros

Debemos conservar nuestros registros comerciales durante todo el período de tiempo requerido por la ley y tanto tiempo como sea necesario para nuestros objetivos comerciales.

### Esto significa que debemos:

- Clasificar los documentos de acuerdo con la Política de la Empresa.
- Conservar y deshacernos de los registros de la Empresa de acuerdo con la Política de la Empresa y sus programas.
- Cumplir íntegramente los requisitos especiales de mantenimiento de registros impuestos en relación con investigaciones internas, litigios y consultas gubernamentales.

Sin embargo, si se le comunica que debe presentarse la totalidad o parte de sus registros para una investigación interna o gubernamental o procedimiento judicial, no deberá deshacerse de ellos ni destruirlos. Si recibe una citación judicial o petición de cualquier documento o registro, notifíquelo al Departamento Jurídico de inmediato. Asimismo, si recibe una instancia de un interlocutor empresarial, un organismo público o un tercero para proporcionar un registro o documento, debe ponerse en contacto con el Departamento Jurídico.

## Cumplimos los controles del comercio internacional

LyondellBasell es una empresa internacional. Como tal, nuestra responsabilidad es conocer y cumplir íntegramente las leyes y reglamentos aplicables que rigen el comercio internacional. Las consecuencias de la infracción de las leyes y reglamentos de control del comercio son graves tanto para nuestra Empresa como para las personas implicadas.

## Control de las importaciones y exportaciones

Una de las responsabilidades que todos compartimos reside en conocer y cumplir las leyes relativas a importaciones y exportaciones. Una importación se produce cuando se envía un producto, software, servicio, tecnología o información técnica a un territorio aduanero, y una exportación tiene lugar cuando se envían los mismos fuera de un territorio aduanero. Las importaciones están sujetas a diversas leyes y reglamentos que requieren el pago de derechos e impuestos y la presentación de algunos documentos. Existen varias leyes y reglamentos que pueden exigir licencias y permisos antes de exportar productos, servicios, tecnología o información técnica. Para obtener más información, consulte la sección de Políticas y procedimientos de la Empresa aplicables, que encontrará en *Elements*

### Países sancionados y boicots

Algunas leyes nos prohíben hacer negocios con determinadas personas o entidades o en algunos países. Tenemos que cumplir dichas leyes. Somos conscientes de las sanciones económicas impuestas por Naciones Unidas, la Unión Europea, Estados Unidos y otras jurisdicciones que pudieran restringir o prohibir las transacciones comerciales. Entre las actividades que pueden restringirse o prohibirse se incluyen inversiones, transferencias de activos, pagos monetarios, importaciones, exportaciones, venta o suministro de productos, servicios, software o tecnología, transacciones comerciales, desplazamientos a los países afectados y cualquier facilitación de terceros que lleven a cabo estas actividades. Debemos estar informados y cumplir las restricciones aplicables dondequiera que operemos, siempre que ello no vaya en contra de la legislación aplicable de la jurisdicción primaria. También debemos cumplir las leyes y reglamentos antiboicot donde sean de aplicación.



# Damos forma al futuro



## Operamos como un buen ciudadano corporativo

Nuestro compromiso con la excelencia significa que procuramos al máximo velar por la defensa de los derechos humanos en todas nuestras operaciones e instalaciones, con independencia de las costumbres locales. Somos conscientes de que nuestra Empresa tiene la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos por medio de los siguientes actos:



En LyondellBasell nosotros operamos como un buen ciudadano corporativo.

- Prohibimos el uso de mano de obra forzada, en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o involuntaria, el trabajo penitenciario en condiciones de explotación, la esclavitud o el tráfico de seres humanos en nuestras operaciones.
- Prohibimos el maltrato o el trato inhumano de todos los trabajadores, incluido el castigo corporal real o la amenaza de castigo corporal.
- No retendremos pasaportes ni otros documentos originales de los empleados a menos que lo exija la ley, y no restringiremos el acceso de los empleados a dichos documentos.
- Ni nosotros ni los socios con los que trabajamos para la contratación de personal cobramos honorarios por el acceso al empleo y no solicitamos el pago de ningún depósito de garantía reembolsable a efectos de empleo.
- Prohibimos el trabajo infantil. A efectos laborales, consideramos niño a cualquier persona menor de 16 años, a menos que la legislación nacional o local establezca una edad de finalización de la escolarización obligatoria o una edad mínima para trabajar más elevada, en cuyo caso se aplicará dicha edad superior. No contratamos a personas por debajo de la edad mínima obligatoria correspondiente.
- Cumplimos íntegramente la normativa sobre jornada laboral y remuneración digna, dondequiera que trabajemos.
- Siempre promovemos la salud y la seguridad de nuestros trabajadores en todos los lugares donde operamos.

## Trabajamos para proteger nuestro medio ambiente

En LyondellBasell, estamos redefiniendo nuestro sector desarrollando productos y tecnologías circulares y bajos en carbono a escala y defendiendo la química como solución sostenible para nuestro planeta. Nos sentimos orgullosos de la larga trayectoria de gestión de nuestro rendimiento para reducir al mínimo nuestro impacto en el medio ambiente. Logramos el “Objetivo Cero” en rendimiento operando nuestros centros de manera segura y responsable. Creemos que el cumplimiento es un requisito mínimo. En consecuencia, satisfacemos y nos esforzamos por superar las normas ambientales en todas nuestras operaciones. Además, trabajamos con nuestros grupos de interés para garantizar que nuestros productos se ajustan a la legislación y normativa ambiental.

## Realizamos donativos políticos y benéficos de manera ética

Impulsamos las relaciones para resolver con éxito los retos mundiales y ampliar nuestro impacto en las comunidades a las que prestamos servicios. Nuestra Empresa tiene un marcado sentido de responsabilidad social y se enorgullece de nuestros muchos voluntarios. Animamos a nuestro personal a que dedique generosamente su tiempo y esfuerzo para que se produzcan cambios en beneficio de nuestras comunidades locales. Además de las oportunidades patrocinadas por la Empresa, como Global Care Day, se nos anima a participar en actividades benéficas de nuestra elección. Sin embargo, nuestra participación en actividades benéficas no patrocinadas por la Empresa solo podrá llevarse a cabo en nuestro tiempo libre y con nuestros propios recursos.

**P.** Josef está preocupado porque uno de sus proveedores de la India puede estar usando mano de obra infantil y realizando prácticas de tráfico humano. ¿Debería Josef informar sobre su inquietud?

**R.** Sí. El proveedor de Josef podría estar incumpliendo la legislación sobre mano de obra infantil u otras leyes por lo que Josef debería informar sobre su inquietud a su supervisor o a otro recurso como se describe en la sección “Dónde solicitar asesoramiento y comunicar inquietudes” puesto que nuestra Empresa no trabaja con proveedores que utilicen mano de obra infantil ni trabajo forzoso, realicen prácticas de tráfico humano ni explotación infantil.

Esto se aplica también a su participación política individual no patrocinada por la Empresa. Asimismo, debemos abstenernos de publicar mensajes políticos personales en blogs u otros foros públicos con las redes u ordenadores de la Empresa, incluso durante horario no laboral. Cada país en el que opera LyondellBasell tiene restricciones sobre las contribuciones políticas por parte de las empresas. Los empleados deben consultar con el Departamento de Relaciones con el Gobierno para velar por el estricto cumplimiento de la legislación aplicable.

## Cumplimos las leyes anticorrupción

Como organización global, LyondellBasell está comprometida a actuar ética y legalmente en todo el mundo. Como trabajadores inspiramos confianza y somos un ejemplo de integridad. Mantenemos este compromiso allí donde operamos. Esto significa, por una parte, que acatamos todas las leyes, tratados y reglamentos internacionales de lucha contra la corrupción que prohíben el soborno, los pagos indebidos o las comisiones ilegales.

### Sobornos y pagos indebidos

Hacer negocios como es debido significa que nunca ofrecemos ni aceptamos ningún tipo de soborno, pago o comisión ilegal. Un “soborno” consiste en una oferta o promesa de dar cualquier cosa de valor con el propósito de influir de manera indebida en una decisión o para obtener una ventaja comercial indebida. Una “comisión ilegal” se produce cuando se devuelve o paga dinero como recompensa por la adjudicación o el fomento de negocios.

Asimismo, LyondellBasell prohíbe los pagos de facilitación. Un “pago de facilitación” consiste en ofrecer una pequeña cantidad, por lo general en efectivo, a cambio de agilizar trámites oficiales rutinarios. Aunque estos pagos son habituales en algunas partes del mundo, nuestra Empresa los prohíbe.

Es necesario actuar con cautela para evitar los pagos indebidos. Debe determinarse siempre la estructura de

propiedad de nuestros representantes externos mediante la aplicación de la diligencia debida según lo exigen las Políticas aplicables de la Empresa. Asimismo, debe asegurarse de no permitir a terceros efectuar o recibir ningún pago indebido en nuestro nombre.

Nunca debe solicitar ni aceptar ningún pago indebido o comisión ilegal.

Cualquier infracción de esta política conllevará medidas disciplinarias que podrán ir hasta el despido, así como posibles sanciones civiles y penales para dichas partes y para nuestra Empresa.

Debe comunicarse cualquier inquietud respecto a sobornos y pagos indebidos. LyondellBasell no tolerará las represalias contra nadie que denuncie una conducta indebida de buena fe.

## Trabajamos para impedir el blanqueo de dinero

LyondellBasell está comprometida a detectar e impedir el blanqueo de dinero. El “blanqueo de dinero” consiste en participar en transacciones financieras que ocultan la identidad, el origen o destino del dinero obtenido a través de métodos ilegales. Como parte de nuestro compromiso de identificar y frenar la actividad de blanqueo de dinero, debemos cumplir plenamente la legislación contra el blanqueo de dinero vigente en todo el mundo. Además, debemos asegurarnos de que únicamente hacemos negocios y participamos en transacciones financieras con personas que realizan actividades lícitas y legítimas. Debemos siempre confirmar las identidades de las personas de las empresas con las que hacemos negocios y sentirnos seguros de que los fondos que recibimos proceden de fuentes lícitas y legítimas.

Los asuntos de blanqueo de dinero pueden ser complicados. Si tiene cualquier pregunta o inquietud al respecto, consulte las Políticas de la Empresa aplicables, disponibles en *Elements*.



**P.** Uno de los distribuidores de Basma ofreció recientemente a Basma y a sus compañeros de trabajo unas vacaciones de esquí pagadas a cambio de que Basma aumentara el volumen de producto suministrado al distribuidor. A pesar de que Basma ya había previsto aumentar el volumen de producto, rechazó las vacaciones. ¿Hizo Basma lo correcto?

**R.** Sí. Si Basma hubiera aceptado las vacaciones habría dado lugar a la apariencia de un “soborno”. Basma hizo bien en rechazar la oferta de vacaciones. También debería plantearse poner fin a la relación con el distribuidor.



## Trabajamos para evitar que se facilite la evasión fiscal

LyondellBasell se compromete a impedir que quienes actúen en su nombre faciliten la evasión fiscal. La evasión fiscal consiste en utilizar medios ilegales para evitar el pago de impuestos. La evasión fiscal suele implicar ocultar o falsear los ingresos.

Puede resultar tentador hacer negocios cuando los suministros son más baratos o un cliente está dispuesto a pagar más si, a cambio, usted colabora modificando facturas que falsean los ingresos que recibirá el proveedor o inflando los costes que realmente habrá pagado un cliente. Sin embargo, de este modo se estará facilitando la evasión fiscal.

Debe tener cuidado cuando reciba solicitudes no habituales que exijan cambiar los datos de la contraparte.

## Cumplimos las leyes antimonopolio y sobre la competencia

Estar centrados en el cliente significa que hacemos nuestro trabajo para asegurarnos de que tienen acceso a productos de calidad a precios de mercado. Por lo tanto, LyondellBasell se compromete a competir enérgicamente, pero de forma ética y legal. Para asegurarnos de que todas las empresas operan de acuerdo con las mismas normas, se han aprobado diversas leyes sobre competencia en los países en los que operamos. Estas leyes prohíben, por regla general, la fijación de precios, la división de territorios, la colusión con nuestros competidores y otras acciones que afectan negativamente a nuestros clientes o restringen la competencia.

Debemos respetar la naturaleza y el contenido de estas leyes sobre competencia dondequiera que operemos. Dichas leyes pueden aplicarse incluso cuando se hacen negocios fuera de las fronteras de un país. Es su responsabilidad conocer y cumplir plenamente la legislación sobre competencia que se aplica a su trabajo.

Los siguientes ejemplos ilustran prácticas prohibidas por parte de competidores:

- Suscribir acuerdos de fijación de precios.
- Asignar mercados o clientes, ya sea formal o informalmente, entre competidores.
- Manipular licitaciones.
- Restringir o limitar la producción con el fin de reducir la competencia.

Además, varias leyes de competencia prohíben limitar la competencia gracias a determinados acuerdos entre el proveedor y los clientes o distribuidores, como las limitaciones de los precios de reventa, determinadas cláusulas de exclusividad o limitaciones en los territorios de venta.

## Trabajamos para evitar la utilización de información privilegiada

En todo el mundo existen leyes que nos prohíben negociar acciones basándonos en información material no pública. Por “información sustancial no pública” se entiende la información que no está a disposición del público y que un inversor razonable probablemente consideraría importante a la hora de decidir si comprar o vender un valor. Durante nuestro trabajo en LyondellBasell, podríamos toparnos con información confidencial sobre nuestra Empresa, subsidiarias o filiales, empresas conjuntas, clientes o proveedores. Operar sobre la base de dicha información se considera utilización de información privilegiada y es ilegal. Por tanto, no podrá comprar ni vender nuestros valores o los de otra empresa si posee dicha información. Además, si comparte información con otra persona y dicha persona opera sobre la base de esa información, se considerará «utilización de información privilegiada» y ambas partes pueden ser culpables de un delito de utilización de información privilegiada.

La información privilegiada puede incluir:

- Información financiera, como ingresos, previsiones o cambios en los dividendos.
- Ganar o perder un cliente o contrato.
- Cambios en nuestra administración superior.
- Litigios o investigaciones gubernamentales.
- Fusiones, adquisiciones o desinversiones.
- Compra o venta de activos importantes o subsidiarias.

Si cree que usted u otro empleado ha hecho una utilización de información privilegiada, debe comunicarlo al Departamento Jurídico inmediatamente.

**P.** Jon es director de ventas de LyondellBasell. En una feria comercial, Mario –un jefe de ventas que trabaja para una empresa de la competencia– le invita a hablar de sus clientes comunes con el “objetivo de mantener el nivel de precios y los márgenes altos”. ¿La conversación propuesta por Mario constituye un problema?

**R.** Sí. Jon debe decirle a Mario que es contrario a la política de LyondellBasell que hable de precios o márgenes de clientes con la competencia. Jon debe abandonar inmediatamente la conversación e informar al Departamento de Cumplimiento Normativo.

# Formulario de reconocimiento

Mediante mi firma, reconozco que he leído y entiendo el Código de conducta de LyondellBasell (“Código”). Asimismo, reconozco y acepto que:

El Código de conducta proporciona una visión general de las políticas de nuestra Empresa y no contiene necesariamente todas las políticas y prácticas vigentes en cualquier momento.

Cumpliré el Código, las políticas, prácticas, normas, reglamentos o directivas escritos emitidos por LyondellBasell.

Debo comunicarme con mi supervisor inmediato o gerente, el Departamento de RR. HH., el Departamento Jurídico, el Departamento de Cumplimiento Normativa o la Línea de Ayuda Ética, según proceda, si tengo cualquier pregunta relativa a nuestro Código o cualquier conducta o situación en relación con la Empresa.

Debo comunicar de inmediato cualquier infracción del Código, según corresponda, ya sea a mi supervisor inmediato o gerente, al departamento de RR. HH., el Departamento Jurídico, el Departamento de Cumplimiento Normativo o a la Línea de Ayuda Ética.

El incumplimiento del Código puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias que podrán ir hasta el despido laboral.

---

**Fecha**

---

**Nombre del empleado (con letra de imprenta)**

---

**Firma del empleado**

# Índice de información de contacto y recursos

---

## Departamento de Cumplimiento Normativo



### **Margaret C. Mousoudakis**

*Directora de Cumplimiento Normativo]*  
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

### **Jason P. Sander**

*Asesor principal, Cumplimiento Normativo*  
Jason.Sander@lyondellbasell.com

### **Compliance Department email:**

EandC@lyondellbasell.com



### **EthicsPoint**

[www.lyondellbasell.ethicspoint.com](http://www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

**Houston**

LyondellBasell Tower, Ste. 300

1221 McKinney Street

Houston, TX 77010

USA

Tel: +1 713 309 7200

**Rotterdam**

Delftseplein 27E

3013 AA Rotterdam

The Netherlands

Tel: +31 10 275 5500

**London**

One Vine Street, 4th Floor

London W1J 0AH

United Kingdom

Tel: +44 207 220 2600

**Hong Kong**

32/F, Dorset House

Taikoo Place

979 King's Road

Quarry Bay, Hong Kong

China

Tel: +852 2577 3855