

Gedragcode



Een brief van onze CEO

Beste collega's,

Bij LyondellBasell staat alles wat we doen in dienst van ons doel: het creëren van oplossingen voor dagelijks duurzaam leven. Onze waarden -- "We komen op voor onze mensen", "We streven naar uitmuntendheid" en "We geven vorm aan de toekomst", vormen de kern van onze bedrijfscultuur en van hoe we elke dag werken aan het bereiken van ons doel.

De Gedragscode van LyondellBasell weerspiegelt onze waarden en onze belofte om op ethische en verantwoorde manier zaken te doen en biedt richtsnoeren voor onze dagelijkse werkzaamheden met belangrijke stakeholders: werknemers, leveranciers, klanten, investeerders en de gemeenschappen waarin we actief zijn. De Gedragscode behandelt onderwerpen zoals op eerlijke en juiste wijze zakendoen, corruptie, gezondheid en veiligheid, discriminatie en milieubescherming.

Als wij allemaal onze waarden en de ethische normen uit de Gedragscode naleven, bevorderen we een gezonde en inclusieve cultuur door transparantie, ethiek en duurzaamheid te stimuleren.

Om ervoor te zorgen dat alle werknemers hun verplichtingen kennen, is de Gedragscode beschikbaar in 17 verschillende talen en wordt zij aangevuld met een jaarlijkse training. Als u zich zorgen maakt of denkt dat onze Gedragscode niet wordt nageleefd, dan moedig ik u aan om u uit te spreken. Aarzel bij twijfel niet om per e-mail contact op te nemen met de Compliance Department via de QR-code hieronder.



Peter Vanacker
CEO



Inhoudsopgave

Een brief van onze CEO	i
Inhoudsopgave	ii

Hoofdstuk 1

Hoe wij ons gedragen	5
Welkom bij onze Code	5
Op wie is de Code van toepassing?	5
Verantwoorde en duurzame beslissingen nemen en de wet naleven	5
Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten? ...	6
Gevolgen van schendingen van onze Code	8
Reageren op audits, onderzoeken en navragen	8
Verklaring van afstand van de Code	8

Hoofdstuk 2

Wij komen op voor onze mensen	10
We stellen mensen centraal en omarmen diversiteit, gelijkheid en inclusie	11
Focus op veiligheid en toonaangevende veiligheidsprestaties	12
We beschermen onze Bedrijfsactiva en Medewerkers	12
We gebruiken Bedrijfstechnologieën op verantwoorde wijze	15
We respecteren elkaars persoonsgegevens en volgen de voorschriften inzake gegevensbescherming	16
Wij vermijden strijdigheid van belangen	16

Hoofdstuk 3

We streven naar uitmuntendheid	18
Wij streven ernaar om te voldoen aan productkwaliteits- en veiligheidsnormen	19
Wij doen eerlijk zaken met onze klanten en leveranciers	19
We beschermen informatie van derden	20
We houden onze boekhouding en administratie nauwkeurig bij	20
We leven internationale handelsregels na	21

Hoofdstuk 4

We geven vorm aan de toekomst	22
We handelen als een maatschappelijk verantwoorde onderneming	23
We zetten ons in voor de bescherming van het milieu	23
We leveren op ethische wijze bijdragen aan liefdadigheidsinstellingen en de politiek	23
We leven de anticorruptiewetgeving na	24
Wij keren ons tegen witwaspraktijken	24
Wij zetten ons in om belastingontduiking te voorkomen	25
We voldoen aan de antitrust- en concurrentiewetgeving	25
We keren ons tegen handel met voorkennis en het geven van tips	25

Hoofdstuk 5

Bevestigingsformulier	26
Contactgegevens en bronnen	binnenzijde achteromslag



ENCE IN EVERY ONE DO



Hoe wij ons gedragen

Welkom bij onze Code

Welkom bij onze Gedragscode ("Code"). Bij LyondellBasell creëren we oplossingen voor dagelijks duurzaam leven. De Code belichaamt onze toewijding om te doen wat juist is om van de wereld een betere en duurzamere plaats te maken voor toekomstige generaties. In de Code wordt uitgelegd welk gedrag van elk van ons wordt verwacht en worden de normen bepaald voor de manier waarop we samenwerken teneinde onze doelen te bereiken. Meer specifieke informatie over hoe we ons gedragen, kunt u vinden in het Beleid van het Bedrijf. Het beleid van het Bedrijf waarnaar in onze Code wordt verwezen, is te vinden op *Elements*, het intranet van het Bedrijf.

Lees de Code aandachtig, aangezien van u wordt verwacht dat u deze te allen tijde kent en volgt. Van tijd tot tijd is het mogelijk dat u wordt verzocht om aan te geven dat u onze Code hebt gelezen, begrepen en erkend. Nalaten om de in de Code vervatte normen te lezen of erkennen ontheft u niet van uw verantwoordelijkheid om deze code of onze andere beleidslijnen of procedures na te leven.

Alle verwijzingen naar ons "Bedrijf" of "LyondellBasell" in onze Code verwijzen naar LyondellBasell Industries N.V., zijn dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen waarover we bedrijfscontrole hebben via een dienstenovereenkomst of andere contractuele overeenkomst.



Bij LyondellBasell creëren we oplossingen voor het dagelijks duurzame leven.

Op wie is de Code van toepassing?

Onze Code is van toepassing op alle medewerkers, leidinggevenden, directieleden en alle personen die zakendoen in naam van ons Bedrijf. Daarnaast verwachten wij dat onze zakenpartners van dezelfde principes zullen uitgaan wanneer ze met LyondellBasell samenwerken.

Hoewel iedereen persoonlijk verantwoordelijk is voor het naleven van de Code bij het zakendoen namens ons Bedrijf, hebben supervisors en managers extra verplichtingen. Als u een supervisor of manager bent, dan hebt u de plicht een ethisch rolmodel te zijn voor degenen die aan u rapporteren. U mag nooit negatieve maatregelen nemen tegen iemand omwille van het te goeder trouw uiten van een bezorgdheid. In plaats daarvan dient u de Code te onderschrijven met uw acties. Indien u zich bewust wordt van een geval van niet-naleving is het uw verantwoordelijkheid om de gepaste maatregelen te nemen en de zaak zo nodig te escaleren.

Verantwoorde en duurzame beslissingen nemen en de wet naleven

We zetten ons in om verantwoorde en duurzame beslissingen te nemen en de wet na te leven. De Code is de hoeksteen van ons engagement om de wet na te leven, maar de Code beschrijft niet elke wet die op u van toepassing kan zijn. Omdat wij een internationale organisatie zijn, is ons werk onderworpen aan de wetten en regels van veel verschillende landen. Ieder van ons is verantwoordelijk voor het kennen en naleven van deze wetten, naast onze Code, beleidslijnen en procedures. Wanneer u meent dat er een conflict is tussen de wetgeving van uw land en een ander land waarin we zakendoen, of een conflict tussen de wetgeving en onze Code, of een conflict tussen de wetgeving en iets wat van u wordt verlangd, volg dan onderstaande stappen om advies in te winnen.

Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?

Bij LyondellBasell hechten we veel waarde aan verantwoordelijkheid en moed en verwachten we van al onze medewerkers dat ze aandacht vragen voor mogelijke overtredingen of zorgen en de actie ondernemen die in onze Code is beschreven.

Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?

Bij LyondellBasell hechten we veel waarde aan verantwoordelijkheid en moed en verwachten we van al onze medewerkers dat ze aandacht vragen voor mogelijke overtredingen of zorgen en de actie ondernemen die in onze Code is beschreven. Wij garanderen dat dit niet tot represailles zal leiden. Daarom wordt van u verwacht dat u naar voren komt met alle mogelijke vragen of bezorgdheden. Indien u advies nodig heeft of een bepaalde kwestie wilt rapporteren, dan kunt u over de volgende resources beschikken:

- **Uw supervisor of manager**
- **De HR-afdeling(Human Resources)**
- **De Juridische afdeling**
- **De Compliance Department**
- **De Ethics Helpline**
(telefonisch of via www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

In sommige locaties kan niet melden van schendingen van de Code of wangedrag ook leiden tot civiel- en strafrechtelijke sancties en boetes. Daarom wordt van u verwacht dat u elke vermoede schending van de Code of wangedrag onmiddellijk meldt. Als u dit niet doet, kan dit eveneens als een schending van de Code worden beschouwd.

Meldingen aan de Ethics Helpline

Onze Ethics Helpline wordt verzorgd door EthicsPoint, een onafhankelijke leverancier. Een melding maken kan telefonisch rechtstreeks aan een EthicsPoint-vertegenwoordiger of via het Internet. De Ethics Helpline is bereikbaar 24 uur per dag, zeven dagen per week, met vertalers. U mag ook anoniem rapporteren indien dat wettelijk is toegestaan. LyondellBasell zal niet proberen om u te identificeren als u ervoor kiest om anoniem te blijven. Indien u ervoor kiest een anonieme melding te doen via EthicsPoint, staat het EthicsPoint-systeem u toe een vertrouwelijk anoniem gesprek te voeren met de onderzoeker. Wanneer u een melding doet aan de Ethics Helpline, zal EthicsPoint uw melding doorsturen naar de Compliance Department van LyondellBasell voor verdere beoordeling.

V. Als Michaelina iets via de Ethics Helpline meldt, wat gebeurt er dan nadat zij haar melding heeft gedaan?

A. Elk geval dat via de EthicsPoint Helpline wordt gemeld, wordt bekeken en geanalyseerd met het oog op verdere actie. In sommige gevallen zullen we de melder vragen om meer informatie, zoals datums of documentatie. Een voordeel van het gebruik van de EthicsPoint Helpline is dat hierdoor vrijelijk, en desgewenst anoniem, over de melding kan worden gecommuniceerd, zodat we de gemelde kwesties kunnen begrijpen en hierop kunnen reageren. Alle meldingen van gedrag dat, als het waar is, een overtreding van de wet of het beleid van het Bedrijf zou vormen, worden onderzocht. Michaelina wordt wel geïnformeerd dat het onderzoek is afgerond, maar de uitkomst wordt niet noodzakelijkerwijs aan haar medegedeeld.



Wij tolereren geen represailles

Als onderdeel van een cultuur die ons in staat stelt om onze verantwoordelijkheid te nemen, hebben we een verantwoordelijkheid tegenover ons Bedrijf en elkaar, en wordt er van ons verwacht dat we onze bezorgdheid melden wanneer we denken dat iets wat ongepast of onbehoorlijk is (mogelijk) heeft plaatsgevonden. Het kan echter moeilijk zijn om deze verantwoordelijkheid te nemen als we represailles vrezen. LyondellBasell tolereert geen represailles tegen wie dan ook die te goeder trouw rapporteert. Wanneer u “te goeder trouw” rapporteert, betekent dit dat u alle informatie verstrekt die u heeft en dat u gelooft dat het waar is. Wanneer te goeder trouw gedaan zal er, zelfs indien een onderzoek naar aanleiding van uw melding niet bevestigt dat wangedrag heeft plaatsgevonden, geen actie tegen u worden ondernomen.

U moet met een veilig gevoel melding kunnen doen aan een van de resources die vermeld zijn in de paragraaf ‘Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?’ Als u denkt dat er represailles tegen u of iemand anders zijn genomen voor het uiten van bezorgdheid, dan dient u dit onmiddellijk ter kennis te brengen van de HR-afdeling, de Juridische afdeling, de Compliance Department of te melden via de Ethics Helpline.

V. Als Raphael iets meldt waarvan hij denkt dat het een probleem is, komt hij dan in de problemen als zijn vermoedens onjuist blijken te zijn?

A. LyondellBasell tolereert geen represailles tegen iemand die te goeder trouw een melding doet, wat betekent dat de melder alle informatie heeft verstrekt die hij/zij had en waarvan hij/zij geloofde dat die waar was. Als Raphael zijn melding te goeder trouw heeft gedaan, zal hij niet in de problemen komen, zelfs niet als zijn vermoedens onjuist blijken te zijn. Bovendien heeft Raphael, als werknemer van LyondellBasell, de verantwoordelijkheid om vermoede problemen te melden.

Gevolgen van schending van onze Code

Ons Bedrijf neemt schendingen van de Code zeer serieus. Tegen personen die in strijd met de Code handelen, worden disciplinaire maatregelen genomen, inclusief ontslag.

Reageren op audits, onderzoeken en navragen

We moeten reageren op alle externe en interne audits, waaronder overheidsonderzoeken, en deze naleven. U mag nooit een dergelijke audit of onderzoek verhinderen of vertragen. U moet eerlijk zijn, uw volle medewerking verlenen, nooit feiten of omstandigheden verkeerd voorstellen en de auditors en onderzoekers de informatie geven die ze verzoeken. Als u vragen hebt over een audit, onderzoek of navraag en hoe u hierop moet reageren, raadpleeg dan de Juridische afdeling of de Compliance Department.

Verklaring van afstand van de Code

Verklaringen van afstand van de Code moeten in overeenstemming zijn met de New York Stock Exchange Rules.



Wij komen
op voor
onze
mensen



We stellen mensen centraal en omarmen diversiteit, gelijkheid en inclusie

Bij LyondellBasell hanteren we de hoogste normen van eerlijkheid en wederzijds respect voor alle medewerkers. We stellen mensen centraal in alles wat we doen door een diverse, rechtvaardige en inclusieve cultuur te omarmen. Daarom stimuleren we het openlijk uitwisselen van ideeën en het communiceren van problemen. Ons Bedrijf bevordert gelijkheid en respect ter ondersteuning van onze collega's en gemeenschappen overal ter wereld. We komen op voor onze mensen en streven ernaar dat onze werknemers zich gewaardeerd, gehoord en gesteund voelen.

Een werkomgeving zonder discriminatie

Bij LyondellBasell omarmen we verschillende achtergronden en perspectieven en benutten we de kracht van het feit dat wij met velen zijn; onbevangen en flexibel zijn helpt ons om als team te winnen. LyondellBasell staat achter het principe van gelijke kansen op werk voor alle werknemers en streeft ernaar werknemers een werkomgeving zonder discriminatie te bieden. Alle arbeidsgerelateerde beslissingen binnen ons Bedrijf zijn gebaseerd op zakelijke behoeften, functie-eisen en individuele kwalificaties, ongeacht ras, huidskleur, godsdienst of overtuiging, nationale of etnische afkomst, geslacht (met inbegrip van zwangerschap), leeftijd, handicap, medische toestand, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit of -uitdrukking, huwelijks- of gezinsstaat, militaire dienst- of veteranenstatus, medische familiegeschiedenis of genetische informatie, of elke andere status die beschermd wordt door de wetten of voorschriften op de locaties waar we actief zijn. Ons Bedrijf tolereert geen discriminatie op grond van enige van deze kenmerken.



LyondellBasell is toegewijd aan het beginsel van gelijke kansen op werk voor alle werknemers en om werknemers te voorzien van een werkomgeving gratis van discriminatie.

Een werkomgeving zonder intimidatie

LyondellBasell streeft ernaar een werkomgeving zonder intimidatie te verschaffen. Om respect binnen onze organisatie te bevorderen, moeten we elkaar met waardigheid behandelen. Ons Bedrijf tolereert geen enkele vorm van intimidatie en vijandige werkomgeving, ongeacht of ze van binnen of buiten de werkplek komen.

Intimidatie kan elke vorm van ongewenst of vijandig gedrag op de werkvloer zijn — seksueel of niet-seksueel van aard — dat tot gevolg heeft dat een intimiderende, vijandige of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd. Een aantal voorbeelden zijn onder meer:

- Ongepast lichamelijk contact, met inbegrip van aanraken.
- Seksuele toenadering, verbaal of fysiek, verzoeken om seksuele gunsten, seksueel expliciet taalgebruik, ongepaste grappen, opmerkingen over iemands lichaam of seksuele activiteiten
- Het laten zien van seksueel suggestieve foto's of objecten, suggestieve of wellustige blikken of suggestieve communicatie in welke vorm dan ook.

Daarnaast verbiedt het Bedrijf andere vormen van intimidatie die gebaseerd zijn op iemands wettelijk beschermde status, waaronder de volgende voorbeelden:

- Racistische opmerkingen maken of negatieve stereotypes gebruiken
- Grapjes maken of iemand verbaal plagen of voor de gek houden
- Non-verbale visuele weergaven, met inbegrip van elektronische weergaven of handelingen, met aanstootgevende foto's, video's of handgebaren
- Bedreigingen of handelingen gebaseerd op het creëren van angst, intimidatie, pesterijen of psychisch geweld
- Iedere andere vorm van gedrag die getuigt van vijandigheid, disrespect of mishandeling ten opzichte van een persoon.

Intimiderend gedrag op de werkplek, zoals het hierboven beschreven gedrag, is verboden, ongeacht of dit gewenst of ongewenst is en ongeacht of de betrokken personen van hetzelfde of een ander geslacht, seksuele geaardheid, ras of andere status zijn. We benadrukken nogmaals dat LyondellBasell represailles niet toestaat en werknemers die te goeder trouw problemen rapporteren niet zal ontslaan, degraderen of anderszins zal discrimineren.

Focus op veiligheid en toonaangevende veiligheidsprestaties

Focus op veiligheid en veilig werken is een kernwaarde van ons Bedrijf. We ondersteunen de veiligheid en het welzijn van onze collega's en gemeenschappen door toonaangevende veiligheidsprestaties te leveren. We verbinden ons ertoe om nooit toe te staan dat de veilige, verantwoorde exploitatie van onze faciliteiten om welke reden dan ook in gevaar wordt gebracht. Het betekent ook dat we ernaar moeten streven om op het gebied van veiligheid te excelleren. Niets mag belangrijker voor ons zijn dan veilig werken, en daarom moeten we ernaar streven om een werkplek te creëren waar "niemand gewond raakt, nooit, nergens".

Onze Code en het Veiligheidsbeleid van ons Bedrijf moeten te allen tijde door elke medewerker en elke persoon die voor of namens het Bedrijf handelt worden nageleefd. U wordt verwacht de procedures te volgen en alle feitelijke of vermoedelijke schendingen van de regels en het beleid van het Bedrijf te rapporteren in overeenstemming met de stappen beschreven in 'Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?'.

Alcohol- en drugsmisbruik

Bij LyondellBasell verrichten we ons werk nooit onder invloed van alcohol, drugs of onjuist gebruikte voorgeschreven medicijnen. Daarnaast mogen we in het Bedrijf of bij het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten nooit illegale drugs of andere verboden stoffen in bezit hebben, gebruiken, verkopen, aanbieden of uitdelen. We alcoholhoudende dranken in ons bezit hebben en consumeren tijdens door het Bedrijf gesponsorde of geautoriseerde plechtigheden of in bepaalde legitieme zakelijke omstandigheden zoals vermaak van klanten. We worden echter te allen tijde

V. Het komt regelmatig voor dat de collega van Maeve de verplichte veiligheidsbril niet draagt die haar ogen moet beschermen als ze in de fabriek werkt. Maeve heeft haar collega hierop aangesproken, maar die zei dat de veiligheidsbril beslaat en haar veiligheid juist vermindert. Maeve heeft dit ook bij haar leidinggevende gemeld, maar er is geen actie ondernomen. Is er nog iets wat Maeve kan doen, nu ze dit al met haar collega en leidinggevende heeft opgenomen?

A. Ja. Als de collega van Maeve weigert om de verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen, moet Maeve de kwestie melden via de meldingsopties die zij tot haar beschikking heeft. Als de leidinggevende van Maeve niet tijdig actie onderneemt, kan Maeve doorgaan met het melden van het incident bij een van de kanalen vermeld in de paragraaf "Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?".

verwacht verantwoord te handelen en matig te drinken (niet tot op het punt van onder de invloed te zijn). Het Bedrijf kan deze privileges intrekken indien hiervan misbruik wordt gemaakt.

We beschermen onze Bedrijfsactiva en Medewerkers

De bescherming van onze medewerkers, gebouwen, activa, activiteiten en reputatie is essentieel voor het waarborgen van de verantwoordingsplicht en ligt ten grondslag aan het succes van ons Bedrijf.

Bedrijfsactiva

We hebben allemaal de plicht voorzichtigheid te betrachten wanneer we activa van het Bedrijf gebruiken. Dit omvat gelden, producten, computersystemen en software, voertuigen, faciliteiten, apparatuur, documenten, netwerken, vertrouwelijke informatie, intellectuele eigendom en zelfs de reputatie van het Bedrijf. Bedrijfsactiva mogen niet worden gebruikt voor persoonlijk gebruik tenzij specifiek toegelaten door het beleid van het Bedrijf. Diefstal van bedrijfsactiva of stelen van het Bedrijf is een schending van de Code. Als u bovendien weet of vermoedt dat er sprake is van diefstal, misbruik, verkeerd gebruik of verspilling van bedrijfsactiva, dient u dit onmiddellijk te rapporteren.

Geweld op het werk

We eisen een geweldloze werkplek. We mogen geen enkele vorm van geweld gebruiken, tolereren of negeren. Dit omvat bedreigingen of gewelddaden, en

V. Aurelia is een onderzoekswetenschapper en heeft voor haar werk toegang tot Vertrouwelijke Gegevens van LyondellBasell, de meest geheime en waardevolle informatie die het Bedrijf heeft. Ze is bevriend met haar collega's van de afdeling personeelszaken. Mag Aurelia Vertrouwelijke Gegevens van het Bedrijf delen met haar collega's omdat ze allemaal voor hetzelfde bedrijf werken?

A. Nee. De medewerkers van LyondellBasell zijn verantwoordelijk voor het beschermen van Bedrijfsinformatie. Vertrouwelijke Gegevens moeten veilig worden bewaard en mogen alleen worden gedeeld met collega's die daarmee bekend moeten zijn.

anderen intimideren of bang maken voor lichamelijk letsel. Wanneer u iets afweet van een reële of potentiële bedreiging of gewelddaad, dient u dit onmiddellijk te melden.

Vertrouwelijke informatie en intellectuele eigendom

Als toekomstgericht bedrijf dat innovatief denken stimuleert en een ondernemersgeest koestert, genereren we Intellectuele Eigendom, kortweg "IE", inclusief vertrouwelijke informatie. Vertrouwelijke, niet-publieke informatie kan vele vormen aannemen, zoals financiële informatie, klantenlijsten, persoonsgegevens, bedrijfsstrategieën en –plannen of operationele en aan bedrijfsactiva gerelateerde informatie. Als werknemer wordt van u verwacht dat u vertrouwelijke informatie uitsluitend in het belang van het Bedrijf gebruikt, deze niet zonder toestemming met anderen buiten het Bedrijf deelt en deze uitsluitend onder een op correcte wijze ondertekende geheimhoudingsovereenkomst deelt. Net zoals alle medewerkers verwacht worden de vertrouwelijke informatie van het Bedrijf te respecteren, worden alle medewerkers eveneens verwacht de vertrouwelijke informatie van anderen, zoals concurrenten, leveranciers en klanten, te respecteren. Indien u onbewust kennis krijgt van dergelijke informatie, gelieve uw supervisor of manager op de hoogte te brengen.

Voor ons, als uitvinder en de leider in chemie, is de IE van het Bedrijf een waardevol bedrijfsactivum en moeten we grote zorg dragen om de IE-rechten te allen tijde te beschermen en af te dwingen. IE omvat onlichamelijke eigendom als auteursrechten, octrooien, handelsmerken en handelsgeheimen. De wet beschermt het recht op deze eigendom, net als andere vormen van fysieke eigendom. In de grootste bij wet toegestane mate zijn de rechten op alle IE die gecreëerd is met Bedrijfsmaterialen, tijdens de Bedrijfstitijden, en op kosten van ons Bedrijf, of in het kader van onze taken, eigendom van LyondellBasell.

Handelsgeheimen – een speciale klasse vertrouwelijke gegevens die ons Bedrijf een concurrentievoordeel biedt – zijn eveneens waardevolle Bedrijfsactiva die we moeten

V. De manager van Matilda schreeuwt vaak tegen een van haar collega's en scheldt hem ook uit. Hoewel Matilda het niet zeker weet, lijkt haar collega zich hier niet prettig bij te voelen. Moet Matilda de oplossing van deze situatie gewoon aan haar collega overlaten?

A. Nee. Matilda is verplicht om elk gedrag te melden dat volgens haar in strijd met onze Gedragscode zou kunnen zijn. Verbaal geweld is intimiderend gedrag en moet worden gemeld. Matilda kan dit incident onmiddellijk melden bij een van de kanalen vermeld bij "Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?".

beschermen. Enkele voorbeelden van handelsgeheimen zijn onder meer:

Enkele voorbeelden van bedrijfsgeheimen zijn:

- Klantenlijsten of -gegevens
- Handelsvoorwaarden, tarieven of kosten die aan klanten worden aangeboden
- Marketing en strategische plannen
- Technologische ontwikkelingen, methoden, technieken of processen
- Productformules of -recepten

Onthul nooit handelsgeheimen of andere vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie als daar geen zakelijke noodzaak voor is en u daarvoor geen toestemming heeft gekregen. Zorg er goed voor dat deze informatie niet openbaar wordt door uw computer, documenten en andere gevoelige materialen goed te beveiligen. Let er daarnaast op dat u deze informatie niet bespreekt op plekken waar meegeluisterd kan worden, zoals restaurants, toiletruimtes, taxi's, vliegtuigen of liften. Vergeet niet dat deze verplichtingen ook na beëindiging van uw dienstverband bij LyondellBasell blijven bestaan.



Q. Jacob is working on a confidential, internal business strategy for the next fiscal quarter. His supervisor requires that such reports are free from grammatical and typographical errors. Can Jacob upload his document into the public versions of a generative AI online application that is not authorized by the Company?

A. No. Jacob may not compromise the security or confidentiality of Company information. And he may not store company data online at unauthorized online applications. Jacob should use a secure internal company tool or consult with his supervisor for recommendations on a secure proofreading and editing solution that meets the company's security and confidentiality requirements.

Onze reputatie

We zijn trots op en enthousiast over wat we doen en we zijn geïnspireerd om levens beter te maken. Onze reputatie wordt sterk beïnvloed door de informatie die wij aan het publiek verstrekken. Dit betekent onder andere dat deze communicatie een eerlijk en accuraat beeld moet geven van onze bedrijfsactiviteiten. Alleen bevoegde personen mogen namens LyondellBasell spreken met de media, overheidsinstanties, de beleggersgemeenschap en als onderdeel van andere openbare fora.

Als u een verzoek om informatie van de media ontvangt, dient u dit verzoek door te geven aan Corporate Communications.

Als u een verzoek ontvangt van een analist of een lid van de beleggersgemeenschap, dient u dit door te geven aan de afdeling Investor Relations. Indien u een verzoek ontvangt van een externe juridisch vertegenwoordiger of een overheidsinstantie, dient u dit verzoek door te geven aan de Juridische afdeling.

Doe het volgende niet:

- Spreken in naam van LyondellBasell tenzij u een aangewezen woordvoerder bent en daartoe toestemming heeft
- Vertrouwelijke informatie vrijgeven
- Verwijzen naar klanten, leveranciers of handelspartners van LyondellBasell zonder hun schriftelijke toestemming

Voor meer informatie, gelieve het toepasselijke Bedrijfsbeleid op *Elements* te raadplegen.

Onze computer- en netwerksystemen zijn waardevolle activa van ons Bedrijf. Als u ze gebruikt, gebruik ze dan op de juiste wijze en denk eraan dat u LyondellBasell vertegenwoordigt.



We gebruiken Bedrijfstechnologieën op verantwoorde wijze

Onze computer- en netwerksystemen zijn waardevolle activa van ons Bedrijf. Als u ze gebruikt, gebruik ze dan op de juiste wijze en denk eraan dat u LyondellBasell vertegenwoordigt.

Gebruik Bedrijfscomputer- en netwerksystemen (waaronder voor gasten en draadloos) altijd op een veilige, ethische, wettige, efficiënte en productieve wijze. U mag deze systemen nooit gebruiken om toegang te krijgen tot onwettige, ongepaste, seksueel expliciete, beledigende of ongewenste materialen of deze te bekijken, te verzenden of door te sturen. Hoewel beperkt persoonlijk gebruik is toegestaan, moet u ervoor zorgen dat dit gebruik de vervulling van uw dagelijkse taken niet in de weg staat.

U dient e-mails, teksten, blogs en instant messages met dezelfde zorg te behandelen als een brief die u op het briefpapier van LyondellBasell schrijft.

We moeten onthouden dat:

- Onverminderd de toepasselijke wetgeving, zijn alle computersystemen en de gegenereerde, overgedragen en opgeslagen gegevens eigendom van het Bedrijf. Voor doeleinden van veiligheid en systeemonderhoud mogen personen gemachtigd door LyondellBasell te allen tijde toezien op het materiaal, de systemen en het netwerkverkeer. Toezicht zal enkel worden uitgevoerd voorzover toegestaan of vereist bij wet en voorzover nodig en verantwoord voor bedrijfsdoeleinden.
- Werknemers mogen geen accounts delen, dienen hun wachtwoord geheim te houden en zijn verantwoordelijk voor het werk verricht met hun account; dit omvat maar is niet beperkt tot e-mail en het gebruik van Bedrijfsinformatie.
- Werknemers mogen de desktopcontrole- of beveiligingsystemen niet omzeilen. Dergelijke handelingen kunnen leiden tot het toelaten van kwaadaardige programma's (bijv. virussen) in de computersystemen van het Bedrijf. Schending van copyright- of gelijkaardige wetten of verordeningen, inclusief maar niet beperkt tot de installatie of verspreiding van illegaal verkregen of andere softwareproducten waarvoor geen passende licentie voor gebruik door LyondellBasell werd verkregen, is eveneens strikt verboden.
- Het zakelijke succes van LyondellBasell is afhankelijk van onze bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en niet-openbare informatie die aan ons is toevertrouwd door werknemers, klanten, verkopers, joint-ventures of andere derden. Informatie die niet is vrijgegeven voor publiek gebruik en die is geclassificeerd als Vertrouwelijk, Beperkt of Geheim mag niet worden overgedragen naar of opgeslagen op door derden beheerde systemen, zoals persoonlijke e-mail of op het internet gehoste diensten, USB-sticks of andere apparaten voor massaopslag.

We respecteren elkaars persoonsgegevens en volgen de voorschriften inzake gegevensbescherming

Het Bedrijf hanteert een privacyprogramma dat is gebaseerd op het beleid van het Bedrijf en daarmee overeenkomende normen en praktijken die de naleving van de wereldwijde wetgeving voor de bescherming van persoonsgegevens vergemakkelijken.

Het Bedrijf respecteert de bij wet vereiste vertrouwelijkheid en bescherming betreffende de persoonsgegevens van onze huidige, toekomstige en voormalige medewerkers, alsook die van onze zakenpartners. Persoonsgegevens die door LyondellBasell worden verzameld en bewaard, zullen eerlijk en in overeenstemming met de plaatselijk geldende wetten inzake gegevensbescherming worden verwerkt.

De toegang tot persoonsgegevens van werknemers is beperkt tot daartoe aangewezen werknemers van het Bedrijf en personen die de juiste bevoegdheid bezitten en wanneer er een rechtmatig doel is om over die informatie te beschikken. Wat betreft deze persoonsgegevens verbindt LyondellBasell zich ertoe dat zij:

- de wetgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens wereldwijd zal naleven;
- zal handelen volgens het beleid van het Bedrijf;
- deze informatie uitsluitend zal verzamelen, gebruiken en verwerken wanneer er een rechtmatig doel bestaat, en
- niet-geautoriseerde bekendmaking zal voorkomen

Sociale media en netwerken

Bij LyondellBasell zijn we geïnspireerd om levens beter te maken en realiseren we ons dat sociale media voor onze werknemers een manier zijn om hun enthousiasme over wat wij doen persoonlijk te delen met anderen. ‘Sociale Media’ omvatten een grote verscheidenheid van sociale netwerksites, blogs en wiki’s. Echter, wanneer u gebruik maakt van deze persoonlijke mogelijkheden, raden we u ten eerste aan dit met uiterste voorzichtigheid te doen. U mag sociale media nooit gebruiken om medewerkers van het Bedrijf, klanten, concurrenten of leveranciers in diskrediet te brengen, lastig te vallen, te pesten, te teisteren, te bedreigen of te intimideren. Zorg er daarnaast voor dat u nooit vertrouwelijke of geheime bedrijfsinformatie deelt door uw deelname aan sociale media. Volgens de National Labor Relations Act in de Verenigde Staten omvat “vertrouwelijke

informatie” voor de toepassing van dit onderdeel van de Code niet de informatie over persoonlijke verloning, disciplinaire maatregelen of andere informatie aangaande uw arbeidsvoorwaarden. Het gebruik van sociale media mag nooit uw werk beïnvloeden.

Raadpleeg voor meer informatie het toepasselijke Bedrijfsbeleid inzake *Elementen*.

Wij vermijden strijdigheid van belangent

LyondellBasell streeft naar behoud van het vertrouwen van onze belanghebbenden door ethisch en betrouwbaar te opereren. Dit begint met ons streven naar integriteit. Wij moeten alert zijn voor alles wat een belangenconflict of zelfs de schijn van een belangenconflict zou kunnen creëren. ‘Strijdigheid van belangen’ ontstaat wanneer onze persoonlijke belangen niet in overeenstemming zijn met die van ons Bedrijf. Wij dienen steeds vrij te zijn van alle belang, invloed of relatie die in strijd zou kunnen zijn met de belangen van LyondellBasell. Ook dienen we gedrag te vermijden dat schijnbaar een belangenconflict zou kunnen creëren. Hieronder vindt u enkele algemene voorbeelden van situaties waarin belangenconflicten kunnen optreden.

Financiële belangen

Sommigen onder ons hebben mogelijk financiële investeringen en belangen in andere ondernemingen dan LyondellBasell. Indien we een Aanzienlijk Financieel Belang hebben in een onderneming of entiteit die handelt of wil handelen of concurreren met LyondellBasell, dan moeten de details van het financieel belang overeenkomstig het Beleid inzake belangenverstremgeling worden bekendgemaakt. Een Aanzienlijk financieel belang wordt gedefinieerd als een rechtstreekse of onrechtstreekse totale interestvoet van meer dan tien percent (10%) (i) van enige klasse van de uitstaande effecten van een bedrijf of vennootschap; (ii) interest in een partnerschap of vereniging; of (iii) van de totale activa of bruto-inkomsten van dergelijke medewerker.

Werk buiten het Bedrijf

Een van de redenen waarom LyondellBasell zo succesvol is, is onze inzet bij het werk dat we doen. Om deze inzet te behouden, wordt het ten strengste afgeraden om werk of zakelijke kansen van buitenaf in entiteiten die handelen of concurreren met LyondellBasell te accepteren. Dergelijke kansen worden beschouwd als belangenconflicten en dienen te worden meegedeeld.

Zakendoen met familie en vrienden

Er kan sprake zijn van een belangenconflict als een familielid voor een klant, concurrent of leverancier van ons Bedrijf werkt en u in staat bent de Bedrijfsactiviteiten met die klant, concurrent of leverancier te beïnvloeden. In dergelijke omstandigheden namens het Bedrijf zakendoen met familieleden zal waarschijnlijk leiden tot een belangenconflict en moet worden meegedeeld. Een familielid betekent een direct familielid van een medewerker, zoals zijn/haar echtgeno(o)t(e), kinderen, stiefkinderen, moeder, stiefmoeder, vader, stiefvader, broers, stiefbroers, zussen, stiefzussen, alsook hun schoonouders en samenwonende partners. Bovendien mag u nooit rechtstreeks leiding geven aan een familielid. Als u denkt dat u al een rapportagerelatie met een lid van uw familie heeft, moet u dit meedelen.

Relatiegeschenken en vermaak

Wanneer u zaken doet namens LyondellBasell, kunt u relatiegeschenken uitwisselen en deelnemen aan vermaak onder bepaalde omstandigheden, om goede betrekkingen te bevorderen tussen ons Bedrijf en zijn klanten of leveranciers. We moeten echter goed nadenken bij het aanbieden of aanvaarden van dergelijke presentjes. Anders kunnen we in een situatie van

V. Haojie is verantwoordelijk voor de inkoop van kantoorbenodigdheden voor het Bedrijf. Zijn leidinggevende wil dat hij een andere leverancier zoekt die toegevoegde waarde kan bieden aan het Bedrijf. Haojie denkt dat hij het Bedrijf veel tijd en moeite kan besparen als hij het bedrijf van zijn zus inhuurt, omdat hij weet dat erop gerekend kan worden dat haar bedrijf de beste producten tegen een goede prijs kan leveren. Mag Haojie kantoorbenodigdheden inkopen bij het bedrijf van zijn zus?

A. Er kan sprake zijn van belangenverstremming, wanneer een familielid voor een leverancier werkt en u zich in een positie bevindt waarin u de zaken van het Bedrijf met die leverancier kunt beïnvloeden. Als Haojie het belangenconflict echter op de juiste manier meldt bij zijn leidinggevende via het formulier voor de melding van belangenconflicten, kan LyondellBasell misschien kantoorbenodigdheden inkopen bij het bedrijf van zijn zus (zonder dat Haojie invloed uitoefent op het selectieproces).

belangenverstremming terechtkomen. Dit betekent dat we nooit een relatiegeschenk of vermaak mogen aanbieden of aanvaarden als daardoor een voorkeur wordt gecreëerd of onze beslissingen daardoor lijken te worden beïnvloed. Voordat u een zakelijk presentje aanvaardt of aanbiedt, dient u zich af te vragen of u zich niet ongemakkelijk zou voelen als anderen het zouden weten. In de regel mag u een relatiegeschenk of vermaak alleen aanbieden of aanvaarden als er niet om gevraagd is en als het in overeenstemming is met de toepasselijke Bedrijfsrichtlijnen.

Bovendien mogen we noch direct noch indirect via derden ongepaste geschenken en vermaak aanbieden of aanvaarden of onze familieleden toestaan dit te doen. In de omgang met

medewerkers en functionarissen van overheidsinstanties moeten we ons aan strengere regels houden. Zie voor meer informatie de paragraaf 'Omkoping en ongepaste betalingen' van onze Code en de toepasselijke Bedrijfsrichtlijnen op *Elements*.

Melding van belangenconflicten

Indien u kennis heeft van handelingen of belangen van uzelf of anderen die een belangenconflict zouden kunnen creëren, moet u dit melden door een meldingsformulier in te vullen. Bovendien moeten we actief samenwerken met onze klanten, leveranciers en iedereen die zaken doet in naam van LyondellBasell om belangenconflicten te identificeren en aan te pakken. Voor meer informatie, raadpleeg het toepasselijke Bedrijfsbeleid op *Elements*.

V. Een leverancier biedt zijn contactpersoon bij LyondellBasell, Bianite, een draagbare Bluetooth-speaker aan, maar zegt dat ze de speaker alleen krijgt als ze een goed woordje voor hem doet bij het inkoopteam. De speaker kost minder dan 150 dollar. Mag Bianite de speaker accepteren?

A. Nee. Ongeacht de kosten van de speaker geldt dat het altijd ongepast is om een geschenk te accepteren of te geven in een situatie waar sprake is van 'quid pro quo' - een uitdrukking die 'voor wat hoort wat' betekent. In dit geval biedt de leverancier de speaker alleen aan Bianite aan als hij er iets voor terugkrijgt en Bianite moet het aanbod afslaan.

We streven naar
uitmuntendheid



Bij LyondellBasell leggen we de lat telkens hoger doordat wij ons in staat voelen om verantwoordelijkheid te nemen, samenwerking te bevorderen en gepassioneerd te zijn over onze impact op de wereld.

Wij streven ernaar om te voldoen aan productkwaliteits- en veiligheidsnormen

Onze producten spelen een belangrijke rol bij het verbeteren van de levenskwaliteit van mensen. Wij zijn klantgericht en weten dat onze klanten er op rekenen dat wij producten leveren die aan alle toepasselijke kwaliteits- en veiligheidsnormen voldoen of deze overtreffen. Daarom moeten we ervoor zorgen dat we voldoen aan de kwaliteitscontroles en alle daarmee samenhangende wet- en regelgeving. Bovendien moeten wij onze leveranciers verantwoordelijk stellen voor de kwaliteit en veiligheid van de producten en diensten die zij aan ons leveren. Indien u weet of vermoedt dat een leverancier of klant zich niet aan onze normen houdt, dient u deze kwestie te rapporteren door de stappen te volgen die beschreven zijn in het onderdeel “Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?”.

Wij doen eerlijk zaken met onze klanten en leveranciers

Op de juiste manier zakendoen, betekent dat we aan al onze klanten, leveranciers en belanghebbenden altijd eerlijke en correcte informatie verstrekken over ons Bedrijf en onze concurrenten. Dit betekent dat onze marketing, verkoop en communicatie altijd eerlijk en ethisch moeten zijn. We mogen nooit een onjuiste voorstelling geven van onze producten of die van onze concurrenten. Bovendien mogen we nooit profiteren van iemand door middel van manipulatie of misbruik van vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie, verkeerde voorstellingen van zaken of andere onethische of illegale praktijken.

Gebruik van informatie over concurrenten

We hebben goed inzicht in nieuwe trends, eindmarkten en de behoeftes van consumenten zodat we één stap voor kunnen blijven, zinvolle waarde kunnen creëren en onze klanten vooruit kunnen helpen. Soms hebben we toegang tot informatie over onze concurrenten, die ons Bedrijf een zakelijk voordeel kan geven. Deze informatie kan afkomstig zijn van derden of werknemers die voordien voor een concurrent hebben gewerkt of informatie over een concurrent hebben. Het is belangrijk dat wij te allen tijde legaal en ethisch handelen met betrekking tot deze informatie. Zelfs als het legaal zou zijn om gebruik te maken van informatie over concurrenten, dan hoeft dat nog niet ethisch te zijn. Indien vertrouwelijke informatie over een concurrent opzettelijk of per ongeluk aan u wordt onthuld, moet u deze onthulling bespreken met de Juridische afdeling en mag u deze informatie niet gebruiken zonder uitdrukkelijke toestemming van de Juridische afdeling.



Bij LyondellBasell leggen we de lat meedogenloos hoger door zich bevoegd te voelen om eigenaarschap te nemen, collaboratieve manieren van werken te bevorderen en gepassioneerd te zijn over onze impact op de wereld.

Q. While traveling on business Cameron had dinner with an old friend and paid for the meal with his corporate card. The receipt he received from the restaurant showed that two people dined. Cameron knew his company would not pay for his friend. Is it okay for Cameron to alter the receipt to remove the number of people dining?

A. No. All of LyondellBasell's business records, including receipts from travel must be accurate, complete and never fabricated or altered. Cameron should neither seek reimbursement for his friend from the Company nor submit the inaccurate receipt to the Company.

We beschermen informatie van derden

Door ons werk kunnen we vertrouwelijke informatie over onze leveranciers en andere belanghebbenden opdoen. We moeten deze informatie beschermen en te allen tijde voldoen aan alle contractuele verplichtingen die we aangaan met deze partijen met betrekking tot deze informatie. Dit betekent onder andere dat we intellectuele eigendom van derden, zoals uitvindingen en software, beschermen tegen openbaarmaking of misbruik.

We houden onze boekhouding en administratie nauwkeurig bij

Onze aandeelhouders zijn afhankelijk van onze eerlijkheid en integriteit, met name bij het vaststellen van de financiële kracht van ons Bedrijf. Het is van cruciaal belang dat we te allen tijde nauwkeurige en eerlijke boekhoudmethoden en administratieve werkwijzen hanteren. We moeten ons allemaal houden aan algemeen erkende regels voor de financiële verslaggeving. Medewerkers met financiële en boekhoudkundige verantwoordelijkheden moeten er ook voor zorgen dat onze boekhoudmethoden accuraat zijn en een eerlijk, transparant en oprecht beeld van ons Bedrijf geven. We moeten te allen tijde voldoen aan alle wettelijke vereisten en onze interne beleidslijnen voor de financiële verslaggeving en controle naleven. Onvolledige of onjuiste financiële informatie is niet alleen schadelijk voor ons Bedrijf en onze reputatie, maar schaadt ook onze belanghebbenden, die ervan uitgaan dat deze informatie juist is.

Wij moeten:

- Alle Bedrijfsboekhouding en verslagen bijhouden en voorleggen in overeenstemming met de wetgeving. Deze bestanden omvatten boekhoudkundige verslagen evenals alle andere elektronische en schriftelijke documenten, zoals onkostendeclaraties en tijdverantwoordingsformulieren.
- Een streng en doeltreffend systeem van interne controles invoeren en handhaven.
- Verzekeren dat alle Bedrijfsboekhouding de onderliggende transacties correct en eerlijk weergeeft
- Nooit een document vervalsen
- Alle financiële transacties in de juiste account, afdeling en boekhoudkundige periode registreren
- Ervoor zorgen dat alle handelingen en verbintenissen stroken met het Bedrijfsbeleid.

Archiefbeheer

We moeten onze boeken gedurende de wettelijk vereiste periode bewaren en zolang als nodig is voor onze zakelijke doeleinden.

Dit betekent dat we:

- Documenten moeten klasseren in overeenstemming met het Bedrijfsbeleid
- Bedrijfsbestanden moeten bijhouden en vernietigen in overeenstemming met het Bedrijfsbeleid en de Bedrijfsschema's
- Alle speciale boekhoudingsvereisten uitgevaardigd ten behoeve van interne onderzoeken, rechtszaken en onderzoeken van overheidsinstanties moeten volgen.

Wanneer u echter een kennisgeving ontvangt dat uw boeken of enkele daarvan nodig zijn voor een intern onderzoek of een onderzoek door een overheidsinstantie of een gerechtelijke procedure, mag u ze niet weggooien of vernietigen. Indien u wordt gedagvaard om een document of dossier te leveren, of een verzoek daartoe ontvangt, verzoeken we u onmiddellijk de Juridische afdeling in te lichten. Ook als een ander bedrijf, een overheidsinstantie of een derde u verzoekt om een dossier of document te verstrekken, dient u contact op te nemen met de Juridische afdeling.

We leven internationale handelsregels na

LyondellBasell is een internationaal bedrijf. Als zodanig is het onze verantwoordelijkheid om alle toepasselijke wetten en regels van de internationale handel te kennen en na te leven. De gevolgen voor het overtreden van handelswetten en -regels zijn ernstig voor zowel ons Bedrijf als de betrokken personen.

Import- en exportbeheer

Een van de verantwoordelijkheden die wij allemaal hebben, is dat we de import- en exportwetten kennen en naleven. Import doet zich voor wanneer een product, software, dienst, technologie of technische informatie in een douanegebied wordt ingevoerd en export doet zich voor bij uitvoer daarvan uit een douanegebied. Op de import zijn verschillende wetten en regels van toepassing die de betaling van rechten en heffingen en de indiening van bepaalde documenten kunnen vereisen. Verschillende wetten en regels kunnen vereisen dat er vergunningen zijn voordat er export van producten, diensten, technologie of technische informatie kan plaatsvinden. Voor bijkomende informatie, raadpleeg het toepasselijke Bedrijfsbeleid en de toepasselijke Bedrijfsprocedures op *Elements*.

Aan sancties onderworpen landen en boycots

Sommige wetten verbieden ons zaken te doen met bepaalde personen of entiteiten of zaken te doen in bepaalde landen. We moeten deze wetten naleven. We zijn ons bewust van economische sancties opgelegd door de Verenigde Naties, de Europese Unie, de Verenigde Staten en andere jurisdicties die handelstransacties kunnen beperken of verbieden. Activiteiten die beperkt of verboden kunnen worden omvatten investeringen, cessies van activa, monetaire betalingen, import, export, verkoop of levering van goederen, diensten, software of technologie, aan de handel gerelateerde transacties, reizen naar de betreffende landen en alle facilitering van anderen die deze activiteiten ontplooiën. We moeten ons bewust zijn van en ons houden aan de toepasselijke beperkingen overal waar we zakendoen, voorzover niet in strijd met de toepasselijke wetgeving van de primaire jurisdictie. Waar van toepassing moeten we eveneens de antiboycotwetten en -verordeningen naleven.applicable.



We geven
vorm aan de
toekomst



We handelen als een maatschappelijk verantwoorde onderneming

Ons streven om te excelleren betekent dat we er bij al onze activiteiten en in al onze faciliteiten goed op letten dat de mensenrechten worden gerespecteerd, ongeacht de lokale gebruiken. We erkennen dat ons Bedrijf verantwoordelijk is om mensenrechten te respecteren en te beschermen door het volgende te doen:

- We verbieden het gebruik van dwangarbeid (met inbegrip van schuldsavernij), contractarbeid of onvrijwillige arbeid, gevangenisarbeid die op uitbuiting neerkomt, slavernij of mensenhandel bij onze activiteiten.
- We verbieden de wrede of onmenselijke behandeling van alle werknemers, inclusief daadwerkelijke lijfstraffen of dreiging met lijfstraffen.
- We bewaren geen paspoorten of andere originele documenten van werknemers, tenzij dit wettelijk verplicht is, en zullen de toegang tot dergelijke documenten niet beperken voor werknemers.
- Wij, en ook de wervingspartners waarmee we samenwerken, zullen nooit een vergoeding voor indienstneming in rekening brengen of vragen om de betaling van een restitueerbare waarborgsom met het oog op indienstneming.
- We verbieden kinderarbeid. Met het oog op werk, definiëren we 'kind' als iedereen jonger dan zestien jaar, tenzij de nationale of lokale wetgeving een hogere verplichte schoolverlatersleeftijd of minimumwerkleeftijd voorschrijft; in dat geval is de hogere leeftijd van toepassing. We nemen geen mensen in dienst onder de toepasselijke minimumleeftijd.
- We leven overal waar we werken de wetgeving inzake eerlijke beloning en werktijden na.
- We bevorderen altijd en overal waar we zakendoen de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers.

We zetten ons in voor de bescherming van het milieu

Bij LyondellBasell zijn wij bezig met het herdefiniëren van onze industrie door op grote schaal circulaire en koolstofarme producten en technologieën te ontwikkelen en door chemie te promoten als duurzame oplossing voor onze planeet. We zijn trots op onze lange geschiedenis om onze impact van de productie op het milieu tot een minimum te beperken. Wij bereiken een "Goal Zero" prestatie door onze vestigingen op veilige en betrouwbare wijze te beheren. Wij zijn van mening dat naleving een minimumnorm is. We streven er bijgevolg naar om de milieunormen bij al onze activiteiten te overtreffen. Daarnaast werken we samen met onze belanghebbenden om ervoor te zorgen dat onze producten in overeenstemming zijn met de milieuwet- en regelgeving.

We leveren op ethische wijze bijdragen aan liefdadigheidsinstellingen en de politiek

We bouwen en onderhouden relaties om de wereldwijde uitdagingen succesvol op te lossen en onze impact op de gemeenschappen die we dienen te vergroten. Ons Bedrijf heeft een sterk gevoel van sociale verantwoordelijkheid en is trots op zijn vele vrijwilligers. Wij stimuleren onze mensen om veel tijd en moeite te steken in het verbeteren van onze lokale gemeenschappen. Naast de door het Bedrijf gesponsorde activiteiten, zoals Global Care Day, worden we allemaal gestimuleerd om andere liefdadigheidsactiviteiten van onze keuze te ontplooiën. Liefdadigheidsactiviteiten die niet worden gesponsord door het Bedrijf mogen we echter enkel nastreven in onze vrije tijd en met eigen middelen.

Dit geldt ook voor uw persoonlijke, niet door het Bedrijf gesponsorde politieke betrokkenheid. We moeten ons ook onthouden van het plaatsen van persoonlijke politieke boodschappen op blogs of andere openbare fora via netwerken of computers van het Bedrijf, zelfs buiten werktijd. Elk land waar LyondellBasell actief is heeft beperkingen op politieke bijdragen door bedrijven. Medewerkers dienen de Afdeling Overheidsrelaties te raadplegen teneinde strikte naleving van de wetgeving te verzekeren.

V. Josef maakt zich zorgen dat een van zijn leveranciers in India misschien kinderarbeid gebruikt en zich inlaat met mensenhandel. Moet Josef zijn zorgen melden?

A. Ja, het is mogelijk dat de leverancier van Josef de wetgeving inzake kinderarbeid of andere wetten overtreedt en dus moet Josef

zijn zorgen melden bij zijn leidinggevende of een ander kanaal van LyondellBasell zoals beschreven in het onderdeel "Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten". Wij doen namelijk geen zaken met leveranciers die gebruik maken van kinderarbeid of dwangarbeid of zich inlaten met mensenhandel of de exploitatie van kinderen.

We leven de anticorruptiewetgeving na

Als mondiale organisatie verbindt LyondellBasell zich ertoe om overal ter wereld ethisch en rechtmatig te handelen. Als werknemers wekken we vertrouwen en dragen we integriteit uit. Deze verplichting leven we overal waar we zakendoen na. Dit betekent onder andere dat we ons houden aan alle internationale anticorruptiewetten, -verdragen en -regels die omkoping, ongepaste betalingen of smeergelden verbieden.

Omkoping en ongepaste betalingen

Zakendoen op de juiste manier betekent dat we nooit enige vorm van omkoping, betaling of smeergelden aanbieden of accepteren. 'Omkoping' is een aanbod of belofte om iets van waarde te geven om een beslissing op ongepaste wijze te beïnvloeden of een ongepast zakelijk voordeel te verkrijgen. Er is sprake van 'smeergeld' wanneer geld wordt teruggegeven of betaald als beloning voor het toekennen of bevorderen van zaken.

LyondellBasell verbiedt bovendien faciliterende betalingen. Een 'faciliterende betaling' is een betaling van een klein bedrag — gewoonlijk in contanten — om de uitvoering van routinematige overheidsdiensten te versnellen. Hoewel dergelijke betalingen gebruikelijk zijn in bepaalde delen van de wereld, is het bij ons Bedrijf verboden.

U moet er goed op letten dat ongepaste betalingen worden vermeden. U moet steeds de eigendomsstructuur van onze derden-vertegenwoordigers vaststellen door een 'due diligence' onderzoek uit te voeren, zoals vereist door het toepasselijke Bedrijfsbeleid. U moet er ook voor zorgen dat u derden niet toestaat om namens ons een ongepaste betaling te doen of te ontvangen.

Ongepaste betalingen of smeergelden mogen nooit worden gevraagd of geaccepteerd.

Schendingen van dit Beleid kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief ontslag, evenals mogelijke civiel- en strafrechtelijke sancties voor die partijen en ons Bedrijf.

U wordt verwacht al uw bezorgdheden met betrekking tot omkoping en ongepaste betalingen te melden. LyondellBasell tolereert geen represailles tegen personen die te goeder trouw wangedrag melden.

Wij keren ons tegen witwaspraktijken

LyondellBasell zet zich in voor het opsporen en voorkomen van het witwassen van geld. 'Witwassen van geld' betekent financiële transacties aangaan waarbij de identiteit, bron of bestemming van illegaal verkregen geld geheim wordt gehouden. Een onderdeel van ons streven naar het identificeren en stoppen van witwasactiviteiten is dat we aan alle toepasselijke wetten ter bestrijding van witwassen over de hele wereld moeten voldoen. Daarnaast moeten we ervoor zorgen dat we alleen zakendoen en financiële transacties aangaan met personen die legitieme en legale activiteiten ontplooiën. We moeten altijd de identiteit verifiëren van personen of ondernemingen waarmee wij zakendoen en ons ervan vergewissen dat alle middelen die we ontvangen uitsluitend afkomstig zijn uit legale en legitieme bronnen.

Witwaszaken kunnen heel complex zijn. Indien u vragen of opmerkingen heeft over dit onderwerp, raadpleeg het toepasselijke Bedrijfsbeleid op *Elements*.

We zetten ons in om belastingontduiking te voorkomen

LyondellBasell zet zich in om te voorkomen dat personen die voor of namens LyondellBasell handelen belastingontduiking faciliteren. Belastingontduiking is het gebruik van illegale methoden om te voorkomen dat belasting moet worden betaald. Belastingontduiking houdt meestal in dat inkomsten verborgen worden gehouden of verkeerd gepresenteerd worden.

Het kan verleidelijk zijn om zaken te doen wanneer producten goedkoper zijn of wanneer een klant bereid is om meer te betalen als u in ruil daarvoor facturen zodanig wijzigt dat zij de door de leverancier ontvangen inkomsten verkeerd



V. Onlangs heeft een van de distributeurs van Basma aan Basma en haar collega's een betaalde skivakantie aangeboden, op voorwaarde dat Basma het volume van de aan de distributeur geleverde producten verhoogt. Hoewel Basma toch al van plan was om het productvolume te verhogen, heeft ze de vakantie afgeslagen. Heeft Basma goed gehandeld?

A. Ja. Als Basma de vakantie had geaccepteerd, zou dat de schijn van "steekpenningen" hebben gewekt. Basma heeft het vakantieaanbod terecht afgeslagen. Ze moet ook overwegen om de relatie met de distributeur te beëindigen.

weergeven of hogere kosten vermelden dan de kosten die een klant eigenlijk betaalt. Hiermee wordt echter belastingontduiking gefaciliteerd.

U moet voorzichtig zijn wanneer u ongebruikelijke verzoeken krijgt om de gegevens van de tegenpartij te wijzigen.

We voldoen aan de antitrust- en concurrentiewetgeving

Klantgericht zijn houdt in dat we ons best doen om ervoor te zorgen dat zij toegang hebben tot kwaliteitsproducten tegen eerlijke prijzen. Daarom streeft LyondellBasell ernaar om stevig te concurreren, maar wel op een ethische en legale wijze. Om ervoor te zorgen dat alle bedrijven zich aan dezelfde regels houden, bestaan er verschillende mededingingswetten in de landen waar wij zakendoen. Deze wetten verbieden in het algemeen prijsafspraken, verdeling van gebieden, samenzworen met onze concurrenten en andere acties die een negatieve invloed hebben op onze klanten of de mededinging beperken.

We moeten altijd en overal waar we zakendoen naar de letter en de geest van deze mededingingswetten handelen. Deze wetten kunnen ook gelden wanneer u buiten de grenzen van een land zakendoet. Het is uw verantwoordelijkheid alle mededingingswetten te kennen en na te leven die van toepassing zijn op uw werk.

De volgende voorbeelden illustreren verboden praktijken door concurrenten:

- Het aangaan van prijsafspraken
- Het— formeel of informeel — toewijzen van markten of klanten onder concurrenten
- Manipulatie van aanbestedingsprocedures
- Het beperken of begrenzen van productie om de mededinging te beperken

Ook verbieden diverse mededingingswetten concurrentiebeperkingen die voortvloeien uit bepaalde overeenkomsten tussen leveranciers en klanten of distributeurs, zoals beperkingen van de wederverkooprijzen, bepaalde exclusiviteitsbepalingen of beperkingen qua verkoopgebieden.

We keren ons tegen handel met voorkennis en het geven van tips

Landen overal ter wereld hebben wetten uitgevaardigd die ons verbieden om op basis van essentiële, niet-openbare informatie te handelen in effecten. 'Essentiële, niet-openbare

informatie' betekent informatie die niet beschikbaar is voor het publiek en die een redelijk handelende belegger waarschijnlijk van belang zou achten voor zijn beslissing om over te gaan tot de koop of verkoop van een aandeel. Tijdens ons werk bij LyondellBasell kunnen we in aanraking komen met vertrouwelijke informatie over ons Bedrijf, dochtermaatschappijen, gelieerde ondernemingen, joint ventures, klanten of leveranciers. Als u handelt op basis van dergelijke informatie, wordt dit beschouwd als handel met

V. Jon is salesmanager bij LyondellBasell. Op een beurs nodigt Mario - een salesmanager die voor een concurrerend bedrijf werkt - hem uit om hun gezamenlijke klanten te bespreken met als 'doel om de prijzen op een gelijk te niveau te houden en de marges hoog te houden'. Is de door Mario voorgestelde bespreking problematisch?

A. Ja. Jon moet aan Mario vertellen dat het in strijd met het beleid van LyondellBasell is dat hij prijzen of marges voor klanten bespreekt met concurrenten. Jon dient het gesprek onmiddellijk te beëindigen en dit te melden bij de Compliance Department.

voorkennis en dat is verboden. Daarom mag u onze effecten of die van een ander bedrijf niet kopen of verkopen indien u dergelijke informatie bezit. Als u bovendien informatie deelt met een andere persoon, en die persoon handelt op basis van de informatie, wordt dit beschouwd als "tipgeven" en kunt u beiden schuldig zijn aan handel met voorkennis.

Voorkennis kan bestaan uit:

- Financiële informatie, met inbegrip van inkomsten, prognoses of veranderingen in het dividend
- Een klant of opdracht verliezen of binnenhalen
- Veranderingen in het hoogste management
- Rechtszaken of onderzoeken van overheidsinstanties
- Fusies, overnames of afstotingen
- Aan- of verkoop van belangrijke activa of dochterondernemingen

Als u denkt dat u of een andere werknemer zich mogelijk schuldig heeft gemaakt aan handel met voorkennis of het geven van tips, dient u onmiddellijk contact op te nemen met de Juridische afdeling.

Bevestigingsformulier en kanalen

Door hieronder mijn handtekening te plaatsen, bevestig ik dat ik de Gedragscode ("Code") van LyondellBasell heb gelezen en begrepen. Voorts erken ik en ga ik ermee akkoord dat:

De Gedragscode algemeen overzicht geeft van het Bedrijfsbeleid en dat hierin niet per se alle beleidsmaatregelen en praktijken zijn opgenomen die op een bepaald moment van kracht zijn.

Ik zal de Code, schriftelijk vastgelegde beleidslijnen, praktijken, regels, en voorschriften of richtlijnen van LyondellBasell naleven.

Ik moet contact opnemen met mijn direct supervisor of manager, de HR-afdeling, de Juridische afdeling, de Compliance Department of de Ethics Helpline als ik vragen heb over onze Code of een bepaald gedrag of een situatie met betrekking tot het Bedrijf.

Overtredingen op de Code dien ik onmiddellijk te melden aan mijn direct supervisor of manager, de HR-afdeling, de Juridische afdeling, de Compliance Department of de Ethics Helpline.

Niet-naleving van de Code kan leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief ontslag.

Datum

Naam medewerker (in blokletters)

Handtekening medewerker

Contactgegevens en kanalen

Compliance Department



Margaret C. Mousoudakis

Chief Compliance Officer

Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

Jason P. Sander

Lead Counsel, Compliance

Jason.Sander@lyondellbasell.com

E-mail Compliance Department:

EandC@lyondellbasell.com



EthicsPoint

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