

# Kodeks Postępowania Zawodowego



# List od dyrektora naczelnego

## Drogie Koleżanki, Drodzy Koledzy,

W LyondellBasell wszystko, co robimy, służy naszemu celowi: tworzymy rozwiązania dla zrównoważonego życia na co dzień. Nasze wartości- wspierać ludzi, dążyć do doskonałości i tworzyć przyszłość - to podstawa naszej kultury pracy i tego, co każdego dnia robimy, aby osiągnąć nasz cel.

Kodeks Postępowania Zawodowego LyondellBasell odzwierciedla nasze wartości i zaangażowanie w prowadzenie działalności w sposób etyczny i odpowiedzialny, oferując jednocześnie wytyczne w codziennej pracy z kluczowymi interesariuszami: pracownikami, dostawcami, klientami, inwestorami i społecznościami, w których działamy. Kodeks Postępowania Zawodowego obejmuje takie tematy, jak uczciwe i rzetelne transakcje biznesowe, korupcję, bezpieczeństwo i higiena pracy, dyskryminacja oraz ochrona środowiska.

Gdy wszyscy przestrzegamy wartości i standardów etycznych określonych w Kodeksie Postępowania Zawodowego, wspieramy zdrową i inkluzywną kulturę, promując transparentność, etykę i zrównoważony rozwój.

Aby zapewnić, że wszyscy pracownicy rozumieją swoje obowiązki, Kodeks jest dostępny w 17 różnych językach i uzupełniany corocznym szkoleniem. Jeśli masz jakieś uwagi lub uważasz, że nasz Kodeks Postępowania Zawodowego nie jest przestrzegany, zachęcam abyś o tym nas poinformował. W razie wątpliwości skontaktuj się z Działem zgodności z przepisami za pomocą poniższego kodu QR. Z poważaniem



**Peter Vanacker**  
CEO



# Spis treści

List od dyrektora naczelnego.....	i
Spis treści .....	ii

## Sekcja 1

Jak postępujemy.....	5
Przedstawiamy nasz Kodeks .....	5
Kogo obowiązuje Kodeks .....	5
Podejmowanie odpowiedzialnych i zrównoważonych decyzji oraz przestrzeganie prawa .....	5
Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy .....	6
Konsekwencje naruszenia Kodeksu .....	8
Odpowiadanie na kontrole, dochodzenia i zapytania.....	8
Zezwolenia specjalne .....	8

## Sekcja 2

Wspieramy ludzi .....	10
Traktujemy ludzi jako najważniejszy element naszych działań oraz doceniamy różnorodność .....	11
Nastawienie na bezpieczeństwo i wysoka dbałość o bezpieczeństwo.....	12
Chronimy majątek spółki.....	12
Korzystamy z narzędzi technologicznych Spółki w sposób odpowiedzialny.....	15
Szanujemy cudze dane osobowe i przestrzegamy przepisów o ich ochronie.....	16
Unikanie konfliktów interesów .....	16

## Sekcja 3

Dążymy do doskonałości.....	18
Dążymy do spełnienia wymogów jakości produktów i norm bezpieczeństwa .....	19
Postępujemy uczciwie wobec naszych klientów i dostawców.....	19
Zabezpieczanie informacji o osobach trzecich.....	20
Prowadzimy prawidłową księgowość i dokumentację.....	20
Przestrzeganie międzynarodowych przepisów o ochronie obrotu handlowego .....	21

## Sekcja 4

Tworzymy przyszłość .....	22
Działamy jako dobry obywatel krajów, w których prowadzimy działalność .....	23
Chronimy środowisko naturalne .....	23
Etycznie wspieramy cele dobroczynne i polityczne .....	23
Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych.....	24
Przeciwdziałanie praniu pieniędzy.....	24
Przeciwdziałanie uchylaniu się od płacenia podatków.....	25
Przestrzeganie przepisów antymonopolowych oraz dotyczących konkurencji .....	25
Przeciwdziałanie wykorzystywaniu i ujawnianiu informacji poufnych .....	25

## Sekcja 5

Formularz przyjęcia do wiadomości.....	26
Spis danych adresowych i zasobów .....	wewnętrzna tylna okładka







# Jak postępujemy

## Przedstawiamy nasz Kodeks

Przedstawiamy nasz Kodeks Postępowania Zawodowego („Kodeks”). W LyondellBasell tworzymy rozwiązania dla zrównoważonego życia na co dzień. Kodeks ucieleśnia nasze zaangażowanie w robienie tego, co słuszne, aby uczynić świat lepszym i bardziej zrównoważonym miejscem dla przyszłych pokoleń. Opisuje oczekiwane od każdego z nas zachowania i określa standardy naszej współpracy na rzecz osiągnięcia wyznaczonych celów. Bardziej szczegółowe informacje na temat naszego postępowania można znaleźć w zasadach polityki Spółki. Polityki Spółki wspomniane w Kodeksie można znaleźć w firmowym intranecie *Elements*.

Prosimy zapoznać się z nim uważnie, ponieważ wszyscy musimy go znać i stale przestrzegać. Co jakiś czas będą Państwo proszeni o potwierdzenie, że przeczytali, zrozumieli i przyjęli Kodeks do wiadomości. Nieznajomość lub niepotwierdzenie zaznajomienia się z normami ustalonymi w Kodeksie nie zwalnia z obowiązku przestrzegania ich oraz wszystkich innych naszych polityk i procedur.

Terminy „Spółka” i „LyondellBasell” w Kodeksie odnoszą się do LyondellBasell Industries N.V. oraz jej spółek zależnych i powiązanych, nad którymi sprawujemy nadzór operacyjny na podstawie umowy o usługi lub innego prawomocnego porozumienia.



W LyondellBasell tworzymy rozwiązania dla zrównoważonego życia na co dzień.

## Kogo obowiązuje Kodeks

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników, członków dyirekcji i zarządu oraz wszystkie osoby działające w imieniu Spółki. Ponadto oczekujemy, że wszyscy, którzy współpracują z LyondellBasell, będą się kierować podobnymi zasadami.

Wprawdzie wszyscy są osobiście odpowiedzialni za przestrzeganie Kodeksu, gdy prowadzą działalność na rzecz Spółki, lecz osoby kierujące innymi mają dodatkowe obowiązki. Na zwierzchnikach spoczywa obowiązek dawania swoim podwładnym przykładu etycznego postępowania. Nie wolno im pod żadnym pozorem stosować odwetu wobec nikogo, kto w dobrej wierze zgłasza obawę. Należy wówczas podeprzeć Kodeks własnym działaniem. Gdy ktoś dowie się o naruszeniu przepisów, ma obowiązek podjąć odpowiedni przeciwdziałanie i zgłosić sprawę do odpowiedniej instancji.

## Podejmowanie odpowiedzialnych i zrównoważonych decyzji oraz przestrzeganie prawa

Zobowiązujemy się do podejmowania odpowiedzialnych i zrównoważonych decyzji oraz przestrzegania prawa. Kodeks stanowi podwalinę naszej stanowczej woli przestrzegania prawa, lecz nie opisuje każdego przepisu, jaki może dotyczyć poszczególnych osób. Jako organizacja globalna podlegamy przepisom prawnym i administracyjnym wielu różnych krajów. Wszyscy musimy znać te przepisy i ich przestrzegać, oprócz Kodeksu, polityk i procedur firmy. Jeżeli wydaje się, że zaistniał konflikt pomiędzy przepisami krajów, w których prowadzimy działalność, pomiędzy prawem a naszym Kodeksem lub pomiędzy prawem a wymaganiami służbowym, należy kierować się zasadami wyłuszczoneymi w Kodeksie.

# Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy

W LyondellBasell cenimy odpowiedzialność i odwagę oraz oczekujemy, że wszyscy nasi pracownicy będą zwracać uwagę na możliwe naruszenia i zgłaszać obawy oraz podejmować odpowiednie działania, które zostały opisane w naszym Kodeksie.

## Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy

W LyondellBasell cenimy odpowiedzialność i odwagę oraz oczekujemy, że wszyscy nasi pracownicy będą zwracać uwagę na możliwe naruszenia i zgłaszać obawy oraz podejmować odpowiednie działania, które zostały opisane w naszym Kodeksie. Zobowiązujemy się, że nie spotka się to z odwetem. Dlatego oczekujemy, że wszelkie pytania i obawy będą zgłaszane. Aby uzyskać poradę lub złożyć doniesienie, można zwrócić się do:

- Bezpośredniego przełożonego lub kierownika
- Działu kadr (HR)
- Działu prawnego
- Działu zgodności z przepisami (Compliance)
- Infolinii etyki (Ethics Helpline)  
(telefonicznie lub online [www.lyondellbasell.ethicspoint.com](http://www.lyondellbasell.ethicspoint.com))

W niektórych krajach niezgłoszenie naruszenia Kodeksu lub innego wykroczenia może również mieć skutki przewidziane w przepisach prawa cywilnego, karnego lub administracyjnych. Zwracamy uwagę, że niezgłoszenie podejrzanego naruszenia Kodeksu lub innego wykroczenia bezzwłocznie może również stanowić naruszenie Kodeksu.

## Zgłoszenia do infolinii etyki

Nasza infolinia etyki jest prowadzona przez niezależnego usługodawcę, firmę EthicsPoint. Doniesienie można złożyć przez telefon bezpośrednio do przedstawiciela EthicsPoint lub poprzez Internet. Infolinia etyki jest dostępna przez całą dobę i we wszystkie dni tygodnia, a także zapewnia pomoc tłumaczy. Tam, gdzie prawo na to zezwala, doniesienie może być anonimowe. LyondellBasell nie będzie się starać zidentyfikować osobę, która chce pozostać anonimowa. W przypadku anonimowego zgłoszenia do EthicsPoint system umożliwi anonimowy dialog między autorem zgłoszenia a prowadzącym dochodzenie. Zgłoszenia do infolinii etyki firma EthicsPoint przekazuje do działu zgodności z przepisami LyondellBasell.

**P.:** Jeśli Michaelina zgłosi coś za pośrednictwem infolinii etyki, co się stanie po dokonaniu zgłoszenia?

**O.:** Każdy przypadek zgłoszony za pośrednictwem infolinii EthicsPoint jest sprawdzany i analizowany pod kątem dalszych działań. W niektórych przypadkach możemy poprosić osobę zgłaszającą o dodatkowe informacje, takie jak daty lub dokumentację. Zaletą korzystania z infolinii EthicsPoint jest to, że umożliwia ona swobodną -na życzenie także anonimową - komunikację dotyczącą zgłoszenia, dzięki czemu możemy zrozumieć i zająć się poruszonymi kwestiami. Badane są wszystkie zgłoszenia, które opisują zachowanie, które, jeśli okaże się prawdziwe, będzie stanowiło naruszenie prawa lub polityki Spółki. Michaelina zostanie poinformowana o zakończeniu dochodzenia, ale niekoniecznie o jego wyniku.



### Nie tolerujemy odwetu

W ramach naszej kultury, która zachęca nas do wzięcia na siebie odpowiedzialności, mamy obowiązek wobec Spółki i wobec siebie nawzajem oraz oczekuje się od nas, że będziemy zgłaszać swoje obawy, gdy uznamy, że miało miejsce niewłaściwe lub niestosowne postępowanie. Jednak dopełnienie tego obowiązku może być trudne, jeżeli obawiamy się odwetu. LyondellBasell nie toleruje ani nie zezwala na odwet przeciw nikomu, kto składa zgłoszenie w dobrej wierze. „W dobrej wierze” oznacza, że zgłaszający podaje wszystkie posiadane informacje, które uważa za prawdziwe. Jeżeli ten warunek został spełniony, wówczas nawet gdyby dochodzenie wszczęte na podstawie zgłoszenia nie potwierdziło, jakoby miało dojść do wykroczenia, nie zostanie podjęte żadne działanie przeciwko zgłaszającemu.

Można z zaufaniem przedstawiać swoje obawy dowolnym adresatom wymienionym w punkcie „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy”. Jeżeli zachodzi podejrzenie, że doszło do odwetu przeciw osobie zgłaszającej obawę, należy przedstawić sprawę działowi kadr, prawnemu, zgodności z przepisami (HR, Legal, Compliance) lub zgłosić do infolinii etyki.

P.: Jeśli Raphael zgłosi coś, co uważa za problem, czy będzie miał kłopoty, jeśli jego podejrzenia okażą się błędne?

O.: LyondellBasell nie toleruje działań odwetowych przeciwko komukolwiek za dokonanie zgłoszenia w dobrej wierze. - Oznacza to, że zgłaszający przekazał wszystkie posiadane informacje i wierzył, że są one prawdziwe. Jeśli Raphael dokonał zgłoszenia w dobrej wierze, nie będzie miał kłopotów, nawet jeśli jego podejrzenia okażą się błędne. Ponadto, jako pracownik Lyondell-Basell, Raphael ma obowiązek zgłaszać potencjalne problemy.



Infolinia etyki jest dostępna przez całą dobę i we wszystkie dni tygodnia, a także zapewnia pomoc tłumaczy.

### **Konsekwencje naruszenia Kodeksu**

Naruszenia Kodeksu traktujemy bardzo poważnie. Winni podlegają sankcjom dyscyplinarnym, z wypowiedzeniem stosunku pracy włącznie.

### **Odpowiadanie na kontrole, dochodzenia i zapytania**

Mamy obowiązek udzielania odpowiedzi na wszelkie kontrole i dochodzenia zewnętrzne, w tym prowadzone przez władze, oraz przestrzegania ich wymogów. Nie wolno przeszkadzać ani opóźniać kontroli i dochodzeń. Musimy być prawdomówni, w pełni współpracować, nie przeinaczać faktów i okoliczności oraz udzielać organom kontrolnym i śledczym wszelkich żądanych informacji. Pytania dotyczące kontroli, dochodzeń i śledztw oraz wątpliwości co do tego, jak należy odpowiadać, należy kierować do działu prawnego lub zgodności z przepisami.

### **Zezwolenia specjalne**

Zezwolenia na odstępstwa od postanowień Kodeksu muszą być zgodne z regulaminem Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych.





Wspieramy  
ludzi





## Traktujemy ludzi jako najważniejszy element naszych działań oraz doceniamy różnorodność, równość i inkluzywność.

W LyondellBasell dochowujemy najwyższych norm bezstronności i wzajemnego szacunku dla wszystkich pracowników. Traktujemy ludzi jako najważniejszy element naszych działań, promując zróżnicowaną, sprawiedliwą i inkluzywną kulturę. Dlatego zachęcamy do otwartego dzielenia się pomysłami i zgłaszania problemów. Nasza firma stawia na równość i szacunek, aby wspierać naszych globalnych współpracowników i społeczności. Ceniemy naszych ludzi i staramy się, aby nasi pracownicy czuli się docenieni, wysłuchani i wsparci.

### Środowisko pracy pozbawione dyskryminacji

W LyondellBasell akceptujemy różne środowiska i punkty widzenia oraz czerpiemy siłę z różnorodności, a otwartość i zdolność do adaptacji pomagają nam wygrywać jako zespół. LyondellBasell przyświeca zasada, zgodnie z którą każdy ma mieć dostęp do takich samych możliwości zatrudnienia, a także by zapewnić pracownikom środowisko pracy pozbawione dyskryminacji. Wszystkie podejmowane w naszej Spółce decyzje dotyczące pracowników oparte są na potrzebach biznesowych, wymaganiach związanych ze stanowiskiem oraz indywidualnych kwalifikacjach bez względu na rasę, kolor skóry, wyznanie czy przekonania, przynależność narodową czy etniczną, płeć (w tym ciążę), wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, orientację seksualną, identyfikowanie się z daną płcią, stan cywilny czy status rodzinny, odbycie służby wojskowej czy status weterana, historię chorób w rodzinie lub informacje genetyczne, czy wszelkie inne statusy chronione przepisami prawa lub regulacjami tam, gdzie prowadzimy działalność. Nasza Spółka nie będzie tolerować dyskryminacji na żadnej z wymienionych podstaw.



LyondellBasell przyświeca zasada, zgodnie z którą każdy ma mieć dostęp do takich samych możliwości zatrudnienia, a także by zapewnić pracownikom środowisko pracy pozbawione dyskryminacji.

### Środowisko pracy wolne od nękania i molestowania

LyondellBasell zobowiązuje się zapewnić środowisko pracy wolne od nękania i molestowania. Odnosimy się do siebie nawzajem z szacunkiem i z poszanowaniem godności. Spółka nie toleruje przejawów molestowania ani napaści pochodzących z wewnątrz, jak i z zewnątrz miejsca pracy.

### Nękanie lub molestowanie może przybierać wszelkie formy niechcianego lub obelżywego zachowania – o charakterze seksualnym lub innym – stwarzającego zastraszającą, wrogą lub obraźliwą atmosferę w miejscu pracy. Przykłady:

- Nieodpowiedni kontakt fizyczny, w tym dotykanie
- Zaloty seksualne, czy to fizyczne czy werbalne, propozycje natury seksualnej, język nacechowany seksualnie, nieprzyzwoite żarty, uwagi dotyczące czyjegoś ciała lub życia
- Pokazywanie nacechowanych seksualnie obrazów czy przedmiotów, sugestywne spojrzenia, napastowanie albo sugestywne komunikowanie się w jakikolwiek sposób

### Spółka zakazuje również innych rodzajów nękania z powodu chronionego prawem indywidualnego statusu osoby, jak w następujących przypadkach:

- Używanie obelg lub negatywnego stereotypowania
- Werbalne żarty, dokuczanie, czy naśmiewanie się
- Niewerbalne, m.in. elektroniczne wizerunki, nieprzyzwoite zdjęcia, filmy wideo czy gesty
- Groźby lub czyny polegające na zastraszaniu, znęcaniu się, terroryzowaniu
- Wszelkie inne zachowanie nacechowane wrogością, brakiem szacunku czy złym traktowaniem jakiejś osoby.

Zachowanie noszące znamiona molestowania w miejscu pracy, jak opisane powyżej, są zakazane bez względu na to, czy ich adresat ich chce lub nie, a także bez względu na to, czy osoby, których sytuacja dotyczy, są tej samej płci, tej samej orientacji seksualnej, rasy czy łączy ich inna relacja. Ponownie pragniemy podkreślić, że LyondellBasell zabrania działań odwetowych i nie zwalnia, nie degraduje ani w żaden inny sposób nie dyskryminuje pracowników za zgłaszanie obaw w dobrej wierze.

## Nastawienie na bezpieczeństwo i wysoka dbałość o bezpieczeństwo

Nastawienie na bezpieczeństwo oraz bezpieczeństwo pracy stanowi jedną z kluczowych wartości naszej Spółki. Wspieramy bezpieczeństwo i dobro naszych współpracowników i społeczności poprzez wysoką dbałość o bezpieczeństwo. Zobowiązujemy się nigdy nie dopuścić do tego, aby cokolwiek, z jakiegokolwiek powodu zakłóciło bezpieczny i odpowiedzialny tok pracy naszych zakładów. Oznacza to również, że kładziemy nacisk na doskonałość bezpieczeństwa pracy. Nic nie może mieć dla nas większej wagi niż bezpieczna praca – dlatego musimy dążyć do stworzenia miejsca pracy, w którym „nikt, nigdzie i nigdy nie ulega wypadkowi”.

Wszyscy pracownicy i inne osoby działające dla nas lub na naszą rzecz muszą zawsze przestrzegać naszego Kodeksu, norm i zasad. Każdy ma obowiązek przestrzegania procedur i zgłaszać rzeczywiste i podejrzewane naruszenia polityk i zasad firmy w sposób opisany w punkcie „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy”.

### Nadużywanie alkoholu i narkotyków

W LyondellBasell nigdy nie pracujemy pod wpływem alkoholu, nielegalnych narkotyków ani niewłaściwie stosowanych leków na receptę. Ponadto nie wolno nam posiadać, używać, sprzedawać, oferować ani udostępniać nielegalnych narkotyków i innych substancji kontrolowanych na terenach i w pomieszczeniach należących do Spółki ani podczas prowadzenia działalności firmowej. Wolno nam posiadać i spożywać alkohol podczas sponsorowanych lub dozwolonych przez Spółkę imprez, jak też w uznanych okolicznościach biznesowych takich jak działania reprezentacyjne. Jednak w takich przypadkach powinniśmy zachowywać się odpowiedzialnie i spożywać alkohol w umiarkowanych ilościach (mniej niż tyle, aby znaleźć się pod wpływem alkoholu). Spółka może cofnąć przyzwolenie, jeżeli dojdzie do jego nadużycia.

P.: Współpracowniczka Maeve często nie nosi okularów ochronnych, które są wymagane do ochrony oczu podczas pracy w zakładzie. Maeve wspomniała o tym, ale współpracowniczka stwierdziła, że okulary ochronne zaparowują się i w rzeczywistości zmniejszają jej bezpieczeństwo. Maeve zgłosiła to również swojemu przełożonemu, ale nie podjęto żadnych działań. Skoro Maeve poruszyła to już wobec współpracowniczki i przełożonego, czy jest coś jeszcze, co mogłaby zrobić?

O.: Tak. Jeśli koleżanka Maeve odmówi noszenia wymaganych środków ochrony osobistej, Maeve ma obowiązek zgłosić tę sprawę, korzystając z dostępnych opcji składania zgłoszeń. Jeśli przełożony Maeve nie podejmie działań w odpowiednim czasie, Maeve może następnie zgłosić sprawę dowolnemu z podmiotów wymienionych w sekcji „Gdzie szukać porad i zgłaszać obawy”.

## Chronimy majątek Spółki i jej ludzi

Ochrona naszych pracowników, posesji, aktywów, działań i reputacji stanowi fundament zapewniania odpowiedzialności i sukcesu Spółki.

### Majątek Spółki

Mamy obowiązek dbać o majątek Spółki, gdy z niego korzystamy. Obejmuje to należące do firmy fundusze, produkty, systemy i oprogramowanie komputerowe, pojazdy, tereny i pomieszczenia, urządzenia, dokumenty, sieci, informacje poufne, własność intelektualną, a nawet reputację Spółki. Nie wolno korzystać z majątku Spółki do użytku osobistego, chyba że jest to dozwolone przez jej politykę. Kradzież lub przywłaszczenie własności Spółki stanowi naruszenie Kodeksu. Ponadto każdy, kto wie o kradzieży, nadużyciu lub marnotrawstwie majątku Spółki lub ma podejrzenia co do takich działań, ma obowiązek zgłaszać to natychmiast.

P.: Aurelia jest naukowcem i ze względu na swoją pracę ma dostęp do niejawnych danych Spółki, które są najtajniejszymi i najcenniejszymi informacjami Spółki. Aurelia przyjaźni się ze współpracownikami z działu kadr. Czy Aurelia może udostępniać dane niejawne Spółki jej kolegom i koleżankom z pracy, ponieważ wszyscy pracują dla tej samej firmy?

O.: Nie. Pracownicy LyondellBasell są odpowiedzialni za ochronę informacji Spółki. Poufne dane niejawne muszą być zabezpieczone i powinny być udostępniane wyłącznie tym współpracownikom, którzy muszą je znać.



## Przemoc w miejscu pracy

Kładziemy nacisk na środowisko pracy wolne od przemocy. Nigdy nie wolno nam wdawać się, tolerować ani ignorować żadnej formy przemocy. Dotyczy to gróźb i działań, upokarzania oraz zastraszania czy fizycznej przemocy wobec innych. Jeśli znane Ci są potencjalne zagrożenia czy akty przemocy, powinieneś natychmiast zgłosić swoje obawy.

P.: Przełożony Matildy często krzyczy na jednego z jej współpracowników i obrzuca go wyzwiskami. Matilda nie jest pewna, ale wydaje się, że jej koleżanka nie czuje się z tym komfortowo. Czy Matilda powinna po prostu zostawić ją z tą sprawą?

O.: Nie. Matilda ma obowiązek zgłaszać wszelkie zachowania, które jej zdaniem mogą stanowić naruszenie naszego Kodeksu. Mobbing to zastraszanie i musi zostać zgłoszony. Matilda może natychmiast zgłosić ten incydent dowolnemu z podmiotów wymienionych w rozdziale „Gdzie szukać porad i zgłaszać obawy”.

## Poufne informacje i własność intelektualna

Jako firma zorientowana na przyszłość, która promuje nowatorskie myślenie i ducha przedsiębiorczości, generujemy własność intelektualną, w skrócie „IP”, w tym informacje poufne. Poufne, niepubliczne informacje mogą mieć wiele postaci. Są to m.in. informacje finansowe, spisy klientów, dane osobowe, strategie i plany przedsiębiorstwa, dane operacyjne i majątkowe. Od pracowników wymaga się korzystania z informacji poufnych wyłącznie dla dobra Spółki, nieujawniania ich bez zezwolenia nikomu spoza niej i podawania ich tylko na podstawie odpowiednio podpisanej umowy poufności. Podobnie jak oczekujemy, że pracownicy będą respektować poufne informacje Spółki, tak samo oczekujemy, że będą szanować cudze informacje poufne, w tym należące do konkurentów, dostawców i klientów. Jeżeli ktoś przypadkiem zapozna się z takimi informacjami, prosimy zawiadomić o tym swojego przełożonego.

IP naszej Spółki - wynalazcy i lidera w dziedzinie chemii - stanowi cenny składnik majątku i musimy dołożyć wszelkich starań, aby ją chronić i egzekwować nasze prawa do niej. WI obejmuje własność niematerialną, np. prawa autorskie, patenty, znaki handlowe i tajemnice handlowe. Prawo chroni nasze prawa do tej własności, podobnie jak do majątku fizycznego. W maksymalnym dopuszczalnym przez prawo zakresie obiekty WI stworzone przy użyciu materiałów firmy, podczas pracy dla niej, za jej fundusze lub w ramach obowiązków służbowych stanowią własność LyondellBasell.

Tajemnice handlowe — specjalny zbiór danych poufnych, które dają Spółce przewagę nad konkurencją — stanowią również cenny składnik majątku podlegający ochronie. Przykłady tajemnic handlowych:

- Spisy klientów i ich dane
- Warunki ogólne umów, cenniki oferowane klientom
- Plany marketingowe i strategiczne
- Osiągnięcia techniczne, metody, techniki i procesy
- Wzory i przepisy na produkty

Nie wolno ujawniać tajemnic handlowych ani żadnych innych informacji poufnych lub zastrzeżonych bez potrzeby wynikającej z toku pracy i bez uprzedniego upoważnienia. Należy zadbać o to, aby nie ujawniać tych informacji, zabezpieczając swój komputer, dokumenty i inne wrażliwe materiały. Trzeba także unikać omawiania takich informacji w miejscach, gdzie rozmowa może zostać podsłuchana, np. w restauracjach, toaletach, taksówkach, samolotach czy windach. Pamiętajmy, że ten obowiązek trwa nawet po ustaniu zatrudnienia w LyondellBasell.



P: Jacob pracuje nad poufną, wewnętrzną strategią biznesową na kolejny kwartał fiskalny. Jego przełożony wymaga, aby takie raporty nie zawierały błędów gramatycznych i typograficznych. Czy Jacob może przesłać swój dokument do publicznej wersji aplikacji online generującej sztuczną inteligencję, która nie jest zatwierdzona przez Spółkę?

O: Nie. Jacob nie może narażać bezpieczeństwa ani poufności informacji Spółki. Nie może też przechowywać danych firmowych online w niezatwierdzonych aplikacjach internetowych. Jacob powinien korzystać z bezpiecznego narzędzia wewnętrznego spółki lub skonsultować się ze swoim przełożonym w celu uzyskania zaleceń dotyczących bezpiecznego sposobu korekty i edycji, spełniającego wymogi Spółki w zakresie bezpieczeństwa i poufności.

### Nasza reputacja

Jesteśmy dumni i pełni entuzjazmu dla tego, co robimy, i czerpiemy inspirację do tego, by czynić życie lepszym.. Nasza reputacja zależy w wielkiej mierze od informacji o nas samych, jakich udzielamy społeczeństwu. Oznacza to między innymi, że wszelkie komunikaty muszą przedstawiać bezstronny i prawdziwy obraz naszych poczynąń. Tylko osoby uprawnione mogą wypowiadać się w imieniu LyondellBasell dla mediów, organów państwowych, społeczności inwestorów oraz na innych forach publicznych.

Zapytania ze strony mediów należy przekazywać do działu komunikacji Spółki (Corporate Communications). Zapytania od analityków i inwestorów należy przekazywać do działu stosunków z inwestorami (Investor Relations).

Zapytania od zewnętrznych prawników i urzędów państwowych należy przekazywać do działu prawnego (Legal Department).

### Czego nie należy robić:

- Wypowiadać się w imieniu LyondellBasell; nie dotyczy to wyznaczonych rzeczników i osób upoważnionych.
- Ujawniać informacji poufnych.
- Powoływać się na klientów, dostawców i partnerów LyondellBasell bez ich pisemnej zgody.

Więcej informacji można znaleźć w odnośnych politykach Spółki (Company Policies) w portalu *Elements*.



# Korzystamy z narzędzi technologicznych Spółki w sposób odpowiedzialny

Nasze komputery i sieci komputerowe stanowią cenny składnik majątku Spółki. Należy z nich korzystać w odpowiedni sposób, pamiętając, że reprezentujemy LyondellBasell. Zawsze należy korzystać z komputerów i systemów sieciowych firmy (w tym z gościnnego i wewnętrznego dostępu bezprzewodowego) w sposób bezpieczny, etyczny, zgodny z prawem, sprawny i produktywny.

Nie wolno używać ich w celu uzyskania dostępu, przeglądania, wysyłania lub komunikowania nielegalnych, niestosownych, niedwuznacznie seksualnych, obraźliwych lub niechcianych materiałów. Dozwolone jest ograniczone korzystanie do celów prywatnych, lecz nie może ono kolidować z obowiązkami pracownika.

Wiadomości e-mail, SMS-y, blogi i wiadomości błyskawiczne należy traktować z taką samą pieczołowitością, jak listy pisane na papierze firmowym LyondellBasell.

## **Pamiętajmy:**

- O ile przepisy prawa nie stanowią inaczej, systemy komputerowe oraz dane wytworzone, przesyłane i przechowywane na nich stanowią własność Spółki. Dla celów bezpieczeństwa i utrzymania systemów osoby upoważnione przez LyondellBasell mogą w dowolnym czasie monitorować sprzęt, systemy i ruch sieciowy. Będzie się to odbywać jedynie w zakresie dozwolonym lub wymaganym przez prawo, o ile jest to konieczne i uzasadnione dla celów działalności gospodarczej.
- Pracownikom nie wolno prowadzić wspólnych kont, a także muszą oni zabezpieczać swoje hasła oraz ponoszą odpowiedzialność za czynności służbowe wykonywane przy użyciu konta. Obejmuje to m.in. korzystanie z poczty elektronicznej i z informacji należących do Spółki.
- Pracownikom nie wolno omijać zabezpieczeń sprzętowych i systemów kontroli bezpieczeństwa. Mogłoby to skutkować wprowadzeniem do firmowych systemów komputerowych złośliwego oprogramowania (np. wirusów). Naruszanie praw autorskich oraz podobnych przepisów prawnych i administracyjnych, w tym m.in. instalowanie i dystrybucja „pirackich” i innych programów komputerowych, na które LyondellBasell nie posiada licencji, jest surowo wzbronione.
- Sukces biznesowy LyondellBasell zależy od naszej ochrony poufnych informacji firmowych i informacji niepublicznych powierzonych nam przez pracowników, klientów, dostawców, spółki joint venture lub inne podmioty trzecie. Informacje, które nie zostały udostępnione publicznie i sklasyfikowane jako poufne, zastrzeżone lub niejawne, nie mogą być przekazywane ani przechowywane w zewnętrznych systemach hostingu, takich jak osobista poczta e-mail lub usługi hostowane w internecie, pendrive lub inne urządzenia pamięci masowej.

## Szanujemy cudze dane osobowe i przestrzegamy przepisów o ich ochronie

Spółka utrzymuje program ochrony prywatności, który opiera się na politykach Spółki oraz odpowiednich standardach i praktykach, które ułatwiają przestrzeganie globalnych przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

Spółka szanuje poufność danych osobowych aktualnych i byłych pracowników, podwykonawców i klientów oraz chroni je zgodnie z prawem. Obejmuje to zwykle informacje takie jak adres zamieszkania, numery telefonów, identyfikacyjne przydzielone przez organy władz, dokumentacje płacowe i inne dane osobowe. Dane osobowe uzyskane i przechowywane przez LyndodellBasell będą przetwarzane zgodnie z lokalnie obowiązujących prawem w zakresie ochrony danych osobowych.

Dostęp do danych osobowych pracowników jest zastrzeżony dla wyznaczonych pracowników Spółki oraz osób posiadających odpowiednie uprawnienia oraz gdy istnieje zgodny z prawem cel posiadania takich informacji. Odnośnie danych osobowych Spółka zobowiązuje się:

- przestrzegać przepisów o ochronie danych osobowych na całym świecie;
- działać zgodnie z politykami Spółki;
- Gromadzić, używać i przetwarzać takie informacje wyłącznie do uznanych celów działalności gospodarczej; oraz
- Zapobiegać ich nieuprawnionemu ujawnieniu.

### Media i portale społecznościowe

W LyondellBasell czerpiemy inspirację do ulepszania życia i zdajemy sobie sprawę, że media społecznościowe zapewniają naszym pracownikom możliwość osobistego dzielenia się entuzjazmem do tego, co robimy. „Media społecznościowe” są to różnorodne portale sieciowe, blogi i wiki. Jednakże korzystając z takich osobistych sposobności, należy zachować ostrożność. Nie wolno korzystać z mediów społecznościowych w celu zniesławiania, nękania, znęcania się, zbiorowego atakowania, grożenia i zastraszania pracowników, klientów, konkurentów i dostawców Spółki. Ponadto w ramach uczestnictwa w tych mediach nie wolno udostępniać poufnych ani zastrzeżonych informacji Spółki. Zgodnie z amerykańskim kodeksem pracy (National Labor Relations Act) „informacje poufne” w kontekście tego rozdziału naszego Kodeksu nie obejmują osobistych informacji płacowych, dyscyplinarnych i innych odnoszących się do warunków ogólnych zatrudnienia. Korzystanie z mediów społecznościowych nie może kolidować z pracą.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy zapoznać się z odnośnymi politykami Spółki w portalu *Elements*.

## Unikanie konfliktów interesów

Firmie LyondellBasell zależy na utrzymaniu zaufania wszystkich, którzy mają udział w naszych poczynaniach, tzw. interesariuszy, i dlatego postępujemy etycznie, tak aby można było na nas polegać. Przede wszystkim musimy być rzetelni. Musimy baczyć na wszystko, co mogłoby stworzyć konflikt interesów lub choćby pozór takiego konfliktu. „Konflikt interesów” powstaje wówczas, gdy interes osobisty pracownika jest niezgodny z interesem Spółki. Nie powinniśmy wdawać się w interesy, podlegać wpływom ani utrzymywać stosunków sprzecznych z interesami LyondellBasell. Powinniśmy również unikać postępowania, które mogłoby stwarzać pozór konfliktu interesów. Poniżej podajemy typowe przykłady sytuacji, w której może dojść do takiego konfliktu.

### Interesy finansowe

Niektórzy z nas mają inwestycje lub udziały w spółkach innych niż LyondellBasell. Każdy, kto ma znaczny udział finansowy w przedsiębiorstwie lub osobie prawnej prowadzącej lub pragnącej prowadzić współpracę z LyondellBasell, musi ujawnić szczegóły finansowe działowi zgodności z przepisami wynikającego z polityki zapobiegania konfliktom interesów „Znaczny udział finansowy” definiuje się jako pośrednie lub bezpośrednie zaangażowanie finansowe pracownika większe niż 10% (dziesięć procent) (i) dowolnej klasy akcji w firmie lub spółce; (ii) udziału w partnerstwie lub stowarzyszeniu; lub (iii) całości swojego majątku lub dochodów brutto.

### Zatrudnienie poza Spółką

LyondellBasell zawdzięcza swój sukces między innymi temu, że jesteśmy zaangażowani w naszą pracę. Aby utrzymać to zaangażowanie, stanowczo odradzamy przyjmowanie zatrudnienia lub sposobności biznesowych w firmach, które współpracują lub konkurują z LyondellBasell. Może to stwarzać konflikt interesów i musi być ujawniane.



## **Prowadzenie interesów z rodziną i znajomymi**

Jeżeli członek rodziny pracuje u klienta, konkurenta lub dostawcy Spółki, a pracownik może mieć wpływ na stosunki handlowe Spółki z tym pracodawcą, może dojść do konfliktu interesów. Prowadzenie działalności na rzecz Spółki z członkami rodziny może doprowadzić do konfliktu interesów i taka sytuacja musi zostać ujawniona. Za członków rodziny uważa się bliskich krewnych pracownika, tj. małżonków, dzieci, rodziców, rodzeństwo oraz powinowatych i wspólnie zamieszkających partnerów. Ponadto pracownik nie może być zwierzchnikiem członka swojej rodziny. Jeżeli ktoś już jest przełożonym lub podwładnym członka rodziny, musi to ujawnić.

## **Upominki i rozrywki w stosunkach handlowych**

Prowadząc interesy na rzecz LyondellBasell, można wymieniać upominki i uczestniczyć w imprezach mających na celu kultywowanie dobrych stosunków pomiędzy naszą firmą a jej klientami i dostawcami. Jednak oferując i przyjmując takie uprzywilejowania, musimy kierować się dobrym rozeznaniem. W przeciwnym razie łatwo jest popaść w konflikt interesów. Oznacza to, że nie wolno oferować ani przyjmować upominków ani rozrywek, gdyby to miało wpłynąć na bezstronność naszych decyzji. Zanim przyjmiesz lub zaoferujesz upominek, pomyśl, czy czułbyś się w porządku, gdyby ktoś się o tym dowiedział. Zasadniczo można oferować lub przyjmować upominki czy rozrywki wyłącznie, jeżeli nikt o to nie zabiegał i jeżeli jest to zgodne z polityką Spółki.

P.: Haojie jest odpowiedzialny za zakup materiałów biurowych dla firmy. Jego przełożony chce, by znalazł alternatywnego dostawcę, który przyniósłby Spółce większe korzyści. Haojie uważa, że może zaoszczędzić Spółce wiele czasu i wysiłku, jeśli zaangażuje firmę swojej siostry, ponieważ wie, że można jej zaufać, jeśli chodzi o dostarczanie najlepszych produktów w dobrej cenie. Czy Haojie może kupować materiały biurowe od firmy swojej siostry?

O.: Konflikt interesów może wystąpić, jeśli członek rodziny pracuje dla dostawcy, a pracownik może wpływać na interesy Spółki z tym dostawcą. Jeśli jednak Haojie prawidłowo ujawni konflikt interesów swojemu przełożonemu za pośrednictwem formularza ujawniania konfliktu interesów, możliwe jest, że LyondellBasell kupi materiały biurowe od firmy jego siostry (bez wpływu Haojiego na wybór dostawcy).

Ponadto nie wolno oferować ani przyjmować niestosownych prezentów lub rozrywek, bezpośrednio ani za pośrednictwem osób trzecich lub członków rodziny. Mając do czynienia z urzędnikami lub pracownikami państwowymi, musimy przestrzegać bardziej surowych reguł. Dodatkowe informacje można znaleźć w rozdziale Kodeksu pt. „Łapówki i niestosowne wypłaty” oraz w portalu *Elements*.

## **Ujawnianie konfliktu interesów**

Wiedza o działaniach lub interesach własnych lub cudzych, które mogłyby stwarzać konflikt interesów, nakłada obowiązek ujawnienia poprzez wypełnienie specjalnego formularza. Musimy również współpracować aktywnie z klientami, dostawcami i ze wszystkimi, z którymi łączy nas działalność na rzecz LyondellBasell, aby rozpoznawać konflikty interesów i reagować na nie. Aby uzyskać więcej informacji lub wskazówek, prosimy zapoznać się z odnośnymi politykami Spółki w portalu *Elements*.

P.: Sprzedawca oferuje Bianite, przedstawicielce LyondellBasell przenośny głośnik Bluetooth, ale mówi, że może go otrzymać dopiero wtedy, gdy wstawi się za nim w zespole ds. zakupów. Koszt głośnika nie przekracza 150 USD. Czy Bianite może przyjąć głośnik?

O.: Nie. Niezależnie od ceny głośnika, zawsze niewłaściwe jest przyjmowanie lub wręczanie prezentu w sytuacji, w której występuje element „coś za coś”. W tym przypadku sprzedawca oferuje Bianite głośnik pod warunkiem, że otrzyma coś w zamian, więc Bianite powinna odrzucić tę ofertę.

Dążymy do  
doskonałości



W LyondellBasell nieustannie podnosimy poprzeczkę, czując się zachęceni do przejmowania odpowiedzialności, promując sposoby współpracy i z pasją podchodząc do naszego wpływu na świat.

## **Dążymy do spełnienia wymogów jakości produktów i norm bezpieczeństwa**

Nasze produkty odgrywają istotną rolę w ulepszaniu życia ludzi. Jesteśmy zorientowani na potrzeby klienta i rozumiemy, że nasi klienci polegają na nas, wiedząc, że dajemy im wyroby spełniające lub przewyższające normy jakości i bezpieczeństwa. Dlatego musimy dotrzymywać norm jakości i związanych z nimi przepisów prawnych i administracyjnych. Ponadto musimy wymagać, aby nasi dostawcy byli odpowiedzialni za jakość i bezpieczeństwo swoich produktów i usług. Jeżeli ktoś wie lub podejrzewa, że dostawca czy klient nie dotrzymuje naszych norm, powinien zgłosić to zgodnie z procedurą opisaną w rozdziale „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy”.

## **Postępujemy uczciwie wobec naszych klientów i dostawców**

Przyzwoitość w interesach oznacza, że zawsze udzielamy prawdziwych i bezstronnych informacji o naszej Spółce – jak też o naszych konkurentach – wszystkim klientom, dostawcom i interesariuszom. Oznacza to, że prowadzimy uczciwy i etyczny marketing i sprzedaż oraz komunikujemy się podobnie. Nigdy nie przedstawiamy ani własnych, ani cudzych produktów w fałszywym świetle. Ponadto nigdy nie wykorzystujemy nikogo poprzez manipulację, nadużywanie lub fałszywe przedstawianie poufnych i zastrzeżonych informacji, albo stosując inne nieetyczne lub nielegalne metody.

## **Wykorzystywanie informacji o konkurentach**

Doskonale rozumiemy pojawiające się trendy, rynki zbytu i oczekiwania konsumentów, by być o krok do przodu, tworzymy istotną wartość i prowadzimy naszych klientów naprzód. Czasami mamy dostęp do informacji o konkurentach, które mogłyby nam dać przewagę nad nimi. Te informacje mogą pochodzić od osób postronnych lub od pracowników, którzy poprzednio byli zatrudnieni u konkurenta lub coś o nim wiedzą. Musimy traktować te informacje zgodnie z prawem i zasadami etyki. Nawet gdyby wykorzystanie informacji o konkurencie było legalne, może być nieetyczne. Dowiedziawszy się czegoś o konkurencie umyślnie lub przypadkiem, trzeba omówić to z działem prawnym i nie wykorzystywać tych informacji bez wyraźnego zezwolenia działu prawnego.



W LyondellBasell nieustannie podnosimy poprzeczkę, czując się zachęceni do przejmowania odpowiedzialności, promując sposoby współpracy i z pasją podchodząc do naszego wpływu na świat.

P.: Podczas podróży służbowej Cameron zjadł kolację ze starym znajomym i zapłacił za posiłek kartą firmową. Rachunek otrzymany z restauracji wskazywał, że kolację spożywały dwie osoby. Cameron wiedział, że Spółka nie zapłaci za jego przyjaciela. Czy Cameron może zmienić paragon w taki sposób, aby usunąć z niego informację o liczbie osób biorących udział w kolacji?

O.: Nie. Cała dokumentacja biznesowa LyondellBasell, w tym pokwitowania z podróży, musi być prawidłowa, kompletna i nigdy nie wolno jej fabrykować ani zmieniać. Cameron nie powinien ubiegać się o zwrot kosztów dla swojego znajomego od Spółki ani przedkładać Spółce niedokładnych rachunków.

### **Zabezpieczanie informacji o osobach trzecich**

W trakcie pracy możemy natrafić na poufne informacje o naszych dostawcach lub innych interesariuszach. Musimy zawsze zabezpieczać takie informacje i honorować zobowiązania umowne w tym zakresie. Oznacza to między innymi ochronę własności intelektualnej tych osób, np. ich wynalazków czy oprogramowania, przed ujawnieniem lub niewłaściwym wykorzystaniem.

### **Prowadzimy prawidłową księgowość i dokumentację**

Nasi akcjonariusze pokładają zaufanie w naszej uczciwości i solidności, zwłaszcza gdy chodzi o mierniki naszej kondycji finansowej. Jest więc niezmiernie ważne, abyśmy zawsze prowadzili prawidłowe i rzetelne księgi i dokumentację finansową. Musimy wszyscy przestrzegać uznanych zasad rachunkowości. Pracownicy mający do czynienia z finansami i rachunkowością muszą także zapewnić, aby nasze metody były prawidłowe i prezentowały uczciwy, przejrzysty i jednoznaczny wizerunek Spółki. Musimy przestrzegać wszystkich wymogów prawnych i administracyjnych oraz zawsze postępować zgodnie z wewnętrznymi zasadami rachunkowości i kontroli księgowej. Niepełne lub nieprawidłowe dane finansowe szkodzą nie tylko naszej Spółce i jej reputacji, ale także naszym interesariuszom, którzy pokładają zaufanie w naszej dokładności.

### **Musimy:**

- prowadzić i prezentować wszystkie rejestry i sprawozdania zgodnie z prawem. Są to rejestry księgowe oraz inne zapisy elektroniczne i pisemne, takie jak rozliczenia wydatków i karty zegarowe;
- ustanowić i prowadzić system solidnych i skutecznych kontroli wewnętrznych;
- zapewnić, aby rejestry Spółki wiernie i uczciwie odzwierciedlały opisywane transakcje;
- nigdy nie fałszować żadnych dokumentów;
- rejestrować wszystkie transakcje finansowe na odpowiednich kontach, dla właściwych wydziałów i okresów rozliczeniowych;
- zapewnić, aby wszystkie działania i zobowiązania były zgodne z polityką Spółki.



## Prowadzenie rejestrów

Musimy zachować rejestry działalności tak długo, jak tego wymaga prawo i dopóki są niezbędne do celów działalności.

### Oznacza to, że powinniśmy:

- klasyfikować dokumenty zgodnie z polityką Spółki;
- achować lub usuwać rejestry zgodnie z polityką Spółki i załącznikami do niej;
- przestrzegać wszystkich specjalnych wymagań prowadzenia rejestrów odnośnie wewnętrznych dochodzeń, postępowań sądowych i dchodzeń ze strony władz państwowych.

Jednakże nie wolno usuwać ani niszczyć rejestrów wymaganych przez wewnętrzne lub zewnętrzne organy dochodzeniowe lub dla celów postępowania sądowego. Otrzymanie wezwania do sądu lub żądania dokumentów czy rejestrów należy niezwłocznie zgłaszać do działu prawnego. Podobnie w razie otrzymania od kontrahenta, instytucji państwowej lub osoby trzeciej żądania dostarczenia zapisu lub dokumentu, należy to zgłosić do działu prawnego.

## Przestrzeganie międzynarodowych przepisów o ochronie obrotu handlowego

LyondellBasell jest firmą o zasięgu globalnym. Mamy więc obowiązek znać odnośne przepisy prawne i administracyjne regulujące obrót międzynarodowy oraz ich przestrzegać. Konsekwencje naruszania tych przepisów są surowe zarówno dla naszej Spółki, jak i dla osób fizycznych.

## Regulacje importu i eksportu

Wszyscy mamy obowiązek znać przepisy regulujące import i eksport oraz ich przestrzegać. Import ma miejsce, gdy produkt, oprogramowanie, technologia lub informacje techniczne zostają wysłane do danego obszaru celnego, zaś eksport ma miejsce, gdy te obiekty są wysyłane z danego obszaru celnego. Import podlega różnym przepisom prawnym i administracyjnym, które mogą wymagać opłat celnych i podatków oraz przedłożenia określonych dokumentów. Różne przepisy mogą wymagać licencji i zezwoleń na eksport produktów, usług, technologii czy informacji technicznych. Aby uzyskać więcej informacji, prosimy zapoznać się z odnośnymi regulaminami i procedurami Spółki w portalu *Elements*.

## Sankcje i bojkoty

Istnieją przepisy prawa zakazujące stosunków handlowych z określonymi osobami fizycznymi, prawnymi oraz państwami. Musimy ich przestrzegać. Zdajemy sobie sprawę z sankcji ekonomicznych nałożonych przez ONZ, UE, USA i inne jurysdykcje, które ograniczają lub zabraniają tych stosunków. Do działań objętych tymi ograniczeniami i zakazami należą m.in. inwestycje, transfery majątku, wypłaty pieniężne, import, eksport, sprzedaż lub dostawa towarów, usług, oprogramowania i technologii, transakcje handlowe, podróżowanie do krajów objętych sankcjami oraz wszelka współpraca z innymi podmiotami prowadzącymi takie działania. Musimy znać odnośne restrykcje w obrocie handlowym i ich przestrzegać o tyle, o ile nie jest to sprzeczne z odnośnymi przepisami naszego obszaru prawnego. Musimy także przestrzegać odnośnych przepisów prawnych i administracyjnych zabraniających bojkotów.





Tworzymy  
przyszłość



## Działamy jako dobry obywatel krajów, w których prowadzimy działalność

Nasze oddanie dla sprawy doskonałości oznacza, że dokładamy usilnych starań, aby wspierać prawa człowieka we wszystkich naszych zakładach i placówkach niezależnie od miejscowych obyczajów. Uznajemy, że Spółka ma obowiązek szanowania i ochrony praw człowieka, mianowicie:

- zabraniaamy wykorzystywania w naszej działalności pracy przymusowej, niewolniczej (w tym za długi), w ramach odpracowywania długów lub niedobrowolnej, pracy więźniów opartej na wyzysku, niewolnictwa lub handlu ludźmi;
- zabraniaamy surowego lub nieludzkiego traktowania pracowników, w tym stosowania kar cielesnych lub groźenia ich stosowaniem;
- nie zatrzymujemy paszportów ani innych oryginalnych dokumentów pracowników, chyba że jest to wymagane przez prawo, i nie będziemy ograniczać pracownikom dostępu do takich dokumentów;
- ani my, ani partnerzy prowadzący rekrutację, z którymi współpracujemy, nie pobieramy żadnych opłat za zatrudnienie i nie wymagamy wpłacania kaucji zwrotnej na potrzeby zatrudnienia;
- zabraniaamy zatrudniania dzieci. Dla celów zatrudnienia definiujemy dziecko jako każdą osobę poniżej szesnastego roku życia, chyba że prawo krajowe lub lokalne określa wyższy obowiązkowy wiek ukończenia szkoły lub minimalny wiek pracownika, w którym to przypadku obowiązuje ten wyższy wiek. Nie zatrudniamy osób poniżej obowiązującego minimalnego wieku;
- wszędzie i zawsze oferujemy godziwe płace i wymiar godzin pracy;
- zawsze wspieramy zdrowie i bezpieczeństwo pracowników wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

## Chrońmy środowisko naturalne

W LyondellBasell na nowo definiujemy naszą branżę, opracowując na dużą skalę produkty i technologie o obiegu zamkniętym i niskoemisyjne oraz promując chemię jako zrównoważone rozwiązanie dla naszej planety. Jesteśmy dumni z długiej historii zmniejszania naszego wpływu na środowisko. Realizujemy cel, jakim jest „zerowy wpływ”, prowadząc nasze zakłady bezpiecznie i niezawodnie. Uważamy, że przestrzeganie przepisów to standard minimalny. Dlatego przestrzegamy, a nawet zmierzamy do przewyższania norm ekologicznych we wszystkich zakładach produkcyjnych. Współpracujemy z interesariuszami, aby zapewnić, że produkty są zgodne z przepisami prawnymi i administracyjnymi o ochronie środowiska.

## Etycznie wspieramy cele dobroczynne i polityczne

Wspieramy relacje, aby skutecznie rozwiązywać globalne wyzwania i zwiększać nasz wpływ na społeczność, którym służymy. Nasza Spółka ma silne poczucie odpowiedzialności społecznej i szczyty się wieloma ochotnikami. Zachęcamy naszych pracowników, aby nie szczydzili czasu ani wysiłków w celu wywierania korzystnego wpływu na lokalne społeczności. Ponadto oprócz sponsorowania inicjatyw takich jak Światowy Dzień Opieki, Spółka zachęca do wspierania wybranych samodzielnie poczynań charytatywnych. Jednakże pracownicy mogą wspierać inicjatywy dobroczynne, które nie są sponsorowane przez Spółkę, tylko w wolnym czasie i za własne środki.

Dotyczy to również zaangażowania politycznego niesponsorowanego przez Spółkę. Pracownicy muszą powstrzymać się od rozgłaszania swoich osobistych przekonań politycznych za



W LyondellBasell działamy jako dobry obywatel krajów, w których prowadzimy działalność

P.: Josef ma obawy, że jeden z jego dostawców w Indiach może wykorzystywać pracę dzieci i angażować się w handel ludźmi. Czy Josef powinien zgłosić swoje obawy?

O. Tak. Dostawca Josefa może naruszać przepisy dotyczące pracy dzieci lub inne przepisy, więc Josef powinien zgłosić swoje obawy przełożonemu lub innemu pracownikowi Spółki, jak opisano w rozdziale „Gdzie szukać porad i zgłaszać obawy”, ponieważ nasza Spółka nie prowadzi interesów z dostawcami, którzy wykorzystują pracę dzieci lub pracę przymusową, angażując się w handel ludźmi lub wykorzystywanie dzieci.



pośrednictwem firmowych sieci i komputerów, nawet we własnym wolnym czasie. We wszystkich krajach, gdzie LyondellBasell prowadzi działalność, istnieją ograniczenia datków osób prawnych na cele polityczne. Pracownicy muszą konsultować się z działem relacji z władzami, aby zapewnić ściśle przestrzeganie odnośnych przepisów prawa.

## Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych

Jako organizacja globalna LyondellBasell działa etycznie i zgodnie z prawem na całym świecie. Dotrzymujemy tego przyrzeczenia wszędzie, gdzie prowadzimy działalność. Oznacza to między innymi, że przestrzegamy wszystkich międzynarodowych ustaw, traktatów i regulacji, które zakazują łapownictwa i przekupstwa.

### Przyjmowanie i oferowanie nienależnych korzyści majątkowych

Uczciwe prowadzenie interesów oznacza, że nigdy nie oferujemy ani nie przyjmujemy łapówek ani nie udzielamy nienależnych korzyści majątkowych w żadnej postaci. Łapówka polega na udzieleniu albo obietnicy udzielenia korzyści majątkowej dla uzyskania niedozwolonego wpływu na decyzje lub w celu uzyskania przewagi w działalności gospodarczej. „Nielegalna prowizja” oznacza zwrot lub wypłatę pieniędzy w zamian za udzielenie zamówienia.

LyondellBasell zakazuje również dokonywania gratyfikacji ułatwiających załatwienie sprawy. Są to niewielkie kwoty, zwykle w gotówce, mające ułatwić uzyskanie rutynowych usług od funkcjonariuszy państwowych. Choć dokonywanie takich wpłat jest przyjęte w niektórych częściach świata, Spółka na to nie zezwala.

Musimy być czujni, aby unikać niestosownych wypłat. Zawsze trzeba rozpoznać strukturę własnościową osób trzecich działających w naszym imieniu poprzez skrupulatne badanie wymagane przez odnośne polityki Spółki. Nie wolno zezwalać osobom trzecim na wypłacanie ani przyjmowanie w naszym imieniu nienależnych korzyści.

Nie wolno też ubiegać się o niestosowne wypłaty lub nielegalne prowizje ani ich przyjmować.

Naruszenie tej polityki może pociągnąć za sobą postępowanie dyscyplinarne, z wypowiedzeniem umowy o pracę włącznie, a także sankcje cywilne lub karne dla tych osób lub dla Spółki. W rozdziale „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy” można znaleźć wyjaśnienia na ten temat.

Obawy dotyczące łapownictwa i przekupstwa należy zgłaszać. LyondellBasell nie toleruje odwetu przeciw osobom zgłaszającym wykroczenia w dobrej wierze.

## Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

LyondellBasell stara się wykrywać pranie pieniędzy i zapobiegać mu. Pranie pieniędzy oznacza dokonywanie transakcji finansowych ukrywających tożsamość, źródło i przeznaczenie pozyskanych nielegalnie funduszy. W ramach starań, aby rozpoznawać i przeciwdziałać praniu pieniędzy, musimy przestrzegać wszystkich obowiązujących na całym świecie odnośnych przepisów. Ponadto musimy zapewnić, że współpracujemy i zawieramy transakcje finansowe tylko z podmiotami prowadzącymi uznaną i zgodną z prawem działalność. Musimy zawsze sprawdzać tożsamość osób fizycznych i prawnych, z którymi prowadzimy interesy i upewnić się, że fundusze, jakie przyjmujemy, pochodzą wyłącznie ze źródeł dozwolonych przez prawo.

Kwestie związane z praniem pieniędzy bywają skomplikowane. W przypadku wątpliwości w tej sprawie prosimy zapoznać się z odnośnymi politykami Spółki w portalu *Elements*.

## Przeciwdziałanie uchylaniu się od płacenia podatków

LyondellBasell zobowiązuje się do przeciwdziałania uchylaniu się od płacenia podatków przez osoby działające w jej imieniu lub na jej rzecz. Uchylanie się od płacenia podatków to wykorzystywanie nielegalnych środków w celu uniknięcia płacenia podatków. Uchylanie się od płacenia podatków zazwyczaj polega na ukrywaniu lub fałszywym przedstawianiu dochodów.



P.: Jeden z dystrybutorów Basmy zaproponował jej i jej współpracownikom płatny wyjazd na narty w zamian za zwiększenie przez Basmę ilości produktów dostarczanych dystrybutorowi. Mimo że Basma planowała wcześniej zwiększyć ilość produktów, odmówiła wyjazdu na wakacje. Czy Basma postąpiła słusznie?

O.: Tak. Gdyby Basma zaakceptowała wakacje, stworzyłoby to wrażenie nielegalnej prowizji. Basma słusznie odrzuciła ofertę wakacji. Powinna również rozważyć zakończenie relacji z tym dystrybutorem.



Prowadzenie działalności, w której dostawy są tańsze lub klient jest skłonny zapłacić więcej, może być kuszące, jeśli w zamian pomożemy, zmieniając faktury tak, że fałszywie przedstawiają dochód dostawcy lub zawyżając koszty, które klient faktycznie zapłacił. Będzie to jednak oznaczać pomoc w unikaniu płacenia podatków.

Należy zachować ostrożność w przypadku otrzymania nietypowych żądań, które wymagałyby zmiany danych kontrahenta.

## Przepisy antymonopolowe i o wolnej konkurencji

Zorientowanie na potrzeby klientów oznacza, że dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić im dostęp do wysokiej jakości produktów po uczciwych cenach. Dlatego w LyondellBasell prowadzimy energiczną konkurencję w ramach etyki i prawa. Aby wszystkie firmy przestrzegały tych samych reguł gry, wiele krajów, w których prowadzimy działalność, uchwaliło przepisy regulujące konkurencję. Ogólnie, przepisy te zakazują zmwów cenowych, podziału terytoriów, zmowy z konkurentami i innych poczyniń, które mogą ujemnie wpłynąć na klientów lub ograniczać współzawodnictwo.

Dlatego wszędzie, gdzie prowadzimy działalność, przestrzegamy litery i ducha przepisów o konkurencji. Mają one moc prawną nawet w odniesieniu do działalności zagranicznej. Spoczywa na nas obowiązek znajomości i stosowania się do wszystkich odnośnych przepisów prawa o konkurencji.

### Poniższe przykłady ilustrują zakazane praktyki stosowane przez konkurencję:

- branie udziału w zmwowach cenowych;
- podział rynków lub klientów -- formalnie lub nieformalnie -- pomiędzy konkurentami;
- zмова w sprawie wyniku przetargu;
- ograniczanie produkcji w celu zmniejszenia konkurencji.

Ponadto różne przepisy dotyczące konkurencji zabraniają ograniczania konkurencji wynikającego z niektórych umów między dostawcą a klientami lub dystrybutorami, takich jak ograniczenia cen odsprzedaży, niektóre przepisy dotyczące wyłączności lub ograniczenia co do obszarów sprzedaży.

## Przeciwdziałanie wykorzystywaniu i ujawnianiu informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

W różnych krajach świata obowiązują przepisy zakazujące obrotu papierami wartościowymi w oparciu o istotne informacje poufne. Istotne informacje poufne są to informacje niedostępne dla ogółu, które racjonalnie działający inwestor zapewne uznałby za istotne przy podejmowaniu decyzji o nabyciu lub sprzedaży papierów

wartościowych. Transakcje inwestycyjne w oparciu o takie informacje uznaje się za nielegalne. Dlatego nie wolno w oparciu o nie kupować ani sprzedawać akcji naszej lub innej spółki. Oprócz tego udostępnianie informacji innej osobie, która na tej podstawie dokona transakcji, uznaje się również za nielegalne i może to skutkować uznaniem dopuszczenia się obu osób wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi.

P.: Jon jest kierownikiem sprzedaży w LyondellBasell. Na targach Mario - kierownik sprzedaży pracujący dla konkurencyjnej firmy - zaprasza go do rozmowy na temat ich wspólnych klientów, której celem jest utrzymanie cen na jednakowym poziomie i zwiększenie marż. Czy propozycja Mario może przysporzyć problemów?

O.: Tak. Jon powinien powiedzieć Mario, że omawianie cen lub marż klientów z konkurencją jest niezgodne z polityką LyondellBasell. Jon powinien natychmiast przerwać rozmowę i zgłosić ją działowi zgodności z przepisami.

### Przykłady informacji poufnych:

- dane finansowe, w tym przychody, prognozy i zmiany wysokości dywidend;
- pozyskanie lub utrata klienta bądź zamówienia;
- zmiany składu wyższej kadry kierowniczej Spółki;
- postępowanie sądowe lub dochodzenie prowadzone przez organ władzy państwowej;
- fuzje, przejęcia i zbycia;
- zbycie lub nabycie znacznych aktywów lub spółek zależnych.

Jeżeli ktoś uzna, że on sam lub inny pracownik dopuścił się wykorzystywania lub ujawniania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi lub namówił do niego kogoś, powinien natychmiast skontaktować się z działem prawnym.

# Formularz przyjęcia do wiadomości

Składając podpis poniżej, potwierdzam, że zapoznałem/am się i przyjąłem/przyjęłam do wiadomości Kodeks Postępowania Zawodowego (Kodeks) firmy LyondellBasell oraz akceptuję, co następuje:

Kodeks stanowi ogólny przegląd zasad, jakimi kieruje się Spółka oraz nie określa wszystkich aktualnie obowiązujących zasad i praktyk.

Będę przestrzegać Kodeksu, pisemnych polityk, praktyk, reguł, regulacji i dyrektyw wydanych przez LyondellBasell.

Wszelkie pytania dotyczące Kodeksu albo zachowań lub sytuacji dotyczących Spółki będę zgłaszać odpowiednio swojemu przełożonemu, do działu kadr, prawnego, zgodności z przepisami lub do infolinii etyki.

Będę niezwłocznie zgłaszać wszelkie naruszenia Kodeksu, odpowiednio, swojemu przełożonemu, do działu kadr, prawnego, zgodności z przepisami lub do infolinii etyki.

Nieprzestrzeganie Kodeksu może pociągnąć za sobą postępowanie dyscyplinarne, z wypowiedzeniem umowy o pracę włącznie.

---

**Data**

---

**Imię i nazwisko pracownika (czytelnie)**

---

**Podpis pracownika**

# Spis danych adresowych i zasobów

## Dział zgodności z przepisami



### **Margaret C. Mousoudakis**

*Dyr. ds. zgodności z przepisami*

Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

### **Jason P. Sander**

*Dyrektor ds. zgodności z przepisami*

Jason.Sander@lyondellbasell.com

### **E-mail Działu zgodności z przepisami:**

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