

GEDRAGSCODE





Een brief van onze CEO

Bij LyondellBasell laten we ons leiden door onze visie, missie en waarden om constant uitstekende resultaten te leveren. Daarnaast zijn wij van mening dat individuele prestaties bestaan uit 'wat' een werknemer presteert en 'hoe' hij of zij dat doet. In deze tijd van groei en cultuurverandering binnen het bedrijf hangt ons succes meer dan ooit samen met hoe we met elkaar en onze cliënten samenwerken.

Onze Gedragscode, die volgens deze waarden is opgesteld, gaat uit van ons streven om op ethische en verantwoordelijke wijze zaken te doen. Hierin staat uitgelegd welk gedrag van medewerkers wordt verwacht en wordt de basis gelegd voor hoe we samenwerken om onze doelen te bereiken.

Ik waardeer uw inzet om volgens de Gedragscode te handelen en onze waarden uit te dragen. Om vertrouwd te raken met de Gedragscode wordt jaarlijks training verstrekt.

Bedankt voor uw voortdurende inzet om het best lopende en meest gewaardeerde bedrijf in onze sector te worden, nu en in de toekomst.

Met vriendelijke groet,

Bhavesh V. (Bob) Patel
Chief Executive Officer

Inhoudsopgave

Een brief van onze CEO	i
Inhoudsopgave	ii
Deel 1	
Advancing Excellence (excellentie bevorderen) – Hoe we onze Gedragscode gebruiken	1
Welkom bij onze Code	1
Op wie is de Code van toepassing?	2
De wet kennen en naleven	2
Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?	3
Meldingen aan de Ethics Helpline	3
Gevolgen van schending van onze Code	3
Verklaring van afstand van de Code	3
Deel 2	
Excellentie bevorderen voor onze mensen en ons Bedrijf – Effectieve teams samenstellen en samenwerking bevorderen	4
We respecteren onze collega's en waarderen diversiteit	4
Wij Verwachten 'Goal Zero' te Bereiken op het vlak van Operationele Uitmuntendheid	6
We beschermen onze bedrijfsactiva	7
We gebruiken Bedrijfstechnologieën op verantwoorde wijze	8
We respecteren elkaars persoonsgegevens en volgen voorschriften inzake gegevensbescherming	8
Wij vermijden strijdigheid van belangen	9
We leven anticorruptiewetten na	10
Wij keren ons tegen witwaspraktijken	11
We voldoen aan de antitrust- en concurrentiewetgeving	11
Deel 3	
Excellentie bevorderen voor onze aandeelhouders – Resultaat leveren	13
We keren ons tegen handel met voorkennis en het geven van tips	13
We houden onze boekhouding en administratie nauwkeurig bij	14
Deel 4	
De focus op onze klanten en leveranciers bevorderen	15
Wij streven ernaar om te voldoen aan productkwaliteits- en veiligheidsnormen	15
Wij doen eerlijk zaken met onze klanten en leveranciers	16
We beschermen informatie van derden	16
We leven internationale handelsregels na	16
Deel 5	
Excellentie bevorderen voor onze gemeenschappen	17
We handelen als een 'Good Corporate Citizen'	17
We zetten ons in voor de bescherming van het milieu	18
We leveren op ethische wijze bijdragen aan liefdadigheidsinstellingen en de politiek	18
Deel 6	
Bevestigingsformulier	19
Contactgegevens en Resources	20

Advancing Excellence (Excellentie Bevorderen) – Hoe we onze Gedragscode gebruiken

Welkom bij onze Gedragscode (“Code”)

De Code belichaamt onze toewijding om ethisch en verantwoord zaken te doen. De Code helpt ons vertrouwen te wekken en integriteit uit te dragen. 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.



Lees aandachtig de Code aangezien van u wordt verwacht dat u deze te allen tijde kent en volgt. Van tijd to 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.

[Beleidslijnen van het Bedrijf waarnaar in de Code wordt verwezen, zijn te vinden op *Elements*, het intranet van het Bedrijf.](#)

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.

De wet kennen en naleven

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?

Mogelijke schendingen of zorgen aan de orde brengen en de aangewezen maatregel nemen zoals beschreven in onze Code maakt deel uit van onze cultuur, net zoals onze belofte 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.

Wij tolereren geen represailles

Als onderdeel van een cultuur waarin we geacht worden onze verantwoordelijkheid te nemen en moed te tonen, 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.

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.

Vraag:

Als Javier een bedenkelijke situatie opmerkt, kan hij dan beter de Ethics Helpline van LyondellBasell bellen of zijn leidinggevende aanspreken?

Antwoord:

T Dat is aan Javier. Hij hoeft de Ethics Helpline niet te bellen als de situatie kan worden opgelost met behulp van een gesprek met zijn leidinggevende, plaatselijk management of een plaatselijke HR-vertegenwoordiger. De Ethics Helpline is een optie voor Javier als hij de kwestie liever niet met zijn leidinggevende, plaatselijk management of een HR-vertegenwoordiger bespreekt of als hij anoniem melding wil doen.

Excellentie bevorderen voor onze mensen en ons Bedrijf – Effectieve teams samenstellen en samenwerking bevorderen

We respecteren onze collega's en waarderen diversiteit

Bij LyondellBasell hanteren we de hoogste normen van eerlijkheid en wederzijds respect voor alle medewerkers. Om op een mondiale markt te gedijen en effectieve teams samen te kunnen stellen, moeten we de diverse perspectieven en achtergronden van al onze medewerkers en belanghebbenden respecteren, waarderen en verwelkomen. Daarom stimuleren we de open uitwisseling van ideeën en communicatie van problemen. Ons Bedrijf hecht waarde aan diversiteit en zet zich in om een inclusieve omgeving te creëren voor alle medewerkers.



Een werkomgeving zonder discriminatie

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

Vraag:

Gisteren had Simon een ruzie met een collega die bijna uitliep op een fysieke confrontatie toen hij hem uitdaagde om hem buiten op de parking te ontmoeten. Simon vreest nu dat zijn collega vroeg of laat zal proberen hem letsel toe te brengen. Wat moet Simon doen?

Antwoord:

Simon moet dit incident onmiddellijk melden aan een van de bronnen vermeld in het deel 'Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?' In bepaalde gevallen kunt u dit ook melden aan Global Security of de toepasselijke ordehandhavingdiensten.

of etnische afkomst, geslacht, leeftijd, handicap, medische toestand, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit of -uitdrukking, huwelijkse 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.

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 ondermeer:

- 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

- Ongepast lichamelijk contact, met inbegrip van aanraken.

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
- 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
- Ledere 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.



Wij Verwachten 'Goal Zero' te Bereiken op het vlak van Operationele Uitmuntendheid

Veilig werken is een kernwaarde van ons Bedrijf. Het begint met "Goal Zero", waarmee we ons ertoe verbinden dat we nooit zullen toestaan dat de veilige, verantwoorde manier van werken in 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 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 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.



Vraag:

Lilly weet dat ze verwondingen, arbeidsgerelateerde ziektes en ongevallen dient te melden, maar haar beloning is afhankelijk van een daling van het aantal incidenten. Wat wil LyondellBasell eigenlijk?

Antwoord:

LyondellBasell wil dat elke werknemer verwondingen, arbeidsgerelateerde ziektes en ongevallen dient te melden. Enkel door middel van dergelijke rapportering kan het Bedrijf reageren op gevaarlijke situaties, onze prestatie op vlak van veiligheid meten en ons engagement voor gezondheid, veiligheid en de bescherming van het milieu handhaven. Beloningen voor alle werknemers zijn gebonden aan algemene prestatie, waarvan veiligheid één van vele aspecten is. Ter bescherming van allen die werkzaam zijn in de LyondellBasell-faciliteiten en de inwoners van de gemeenschappen waarin LyondellBasell actief is, is correcte en snelle rapportering noodzakelijk.

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. 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

Vraag:

Angela kocht recent kantoorbenodigdheden met haar kredietkaart van het bedrijf. Aangezien haar afdeling de kantoorbenodigdheden niet nodig had, heeft ze de benodigdheden aan de leverancier geretourneerd, de terugbetaling op haar persoonlijke kredietkaart ontvangen en het geld niet aan het Bedrijf teruggegeven. Is dit een schending van het beleid van het Bedrijf?

Antwoord:

Ja. Dit zou worden beschouwd als stelen van het Bedrijf aangezien ze geld ontving voor benodigdheden die werden gekocht met bedrijfsgeld.

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

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.

Eén welbepaald type van vertrouwelijke informatie is genaamd "Intellectuele Eigendom" of kortom "IE". IE is een waardevol bedrijfsactivum en we moeten grote zorg dragen 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 beschermen. Enkele voorbeelden van handelsgeheimen zijn onder meer:

- 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.

Onze reputatie

We houden onze reputatie hoog door middel van het wekken van vertrouwen en het uitdragen van integriteit. Onze reputatie van integriteit is 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 over LyondellBasell spreken met de media, beleggersgemeenschap en andere publieke 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 toestemming

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

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. Dit betekent dat u deze systemen nooit mag 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 gebruik van Bedrijfsinformatie.
- Werknemers mogen de desktopcontrole- of beveiligingssysteem 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.
- Informatie niet vrijgegeven voor publiek gebruik of Vertrouwelijke bedrijfsinformatie mag niet worden overgedragen naar of opgeslagen op flash drives, externe optische schijven of door derden beheerde systemen zoals persoonlijke e-mail of door internet beheerde diensten.

We respecteren elkaars persoonsgegevens en volgen de voorschriften inzake gegevensbescherming

Ons bedrijf respecteert de bij wet vereiste vertrouwelijkheid en bescherming betreffende de

persoonsgegevens van onze huidige, toekomstige en voormalige medewerkers, alsook die van onze zakenpartners. Deze informatie omvat, maar is niet beperkt tot huisadressen, privételefoonnummers, door de overheid verstrekte identificatienummers, persoonlijke e-mailadressen, geboortedata en -plaatsen, loongegevens en andere persoonsgegevens. Alle persoonlijke gegevens 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 werknemers en vertegenwoordigers van het bedrijf die de juiste bevoegdheid en die een zakelijke reden ('business need') hebben om over de informatie te beschikken. Wat betreft deze persoonsgegevens moeten we:

- handelen volgens de toepasselijke wetgeving;
- handelen volgens het beleid van het Bedrijf;
- deze informatie uitsluitend verzamelen, gebruiken en verwerken wanneer er een rechtmatig doel bestaat en
- niet-geautoriseerde bekendmaking voorkomen.

Sociale media en netwerken

Bij LyondellBasell herkennen we de immense mogelijkheden om persoonlijk te participeren in verschillende sociale



media. '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 belangen

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 dienen de details van het financieel belang te 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 entertainment

Wanneer u zaken doet namens LyondellBasell, kunt u relatiegeschenken uitwisselen en deelnemen aan entertainment 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 belangenverstremming terecht komen. Dit betekent dat we nooit een relatiegeschenk

Vraag:

Martins broer heeft een bedrijf dat vele jaren materiaal heeft geleverd aan ons Bedrijf. Martin werd onlangs bevorderd en zal in zijn nieuwe functie bevoegd zijn om contracten te sluiten met het bedrijf van zijn broer. Wat moet Martin doen?

Antwoord:

Martin moet het belangenconflict meedelen via het formulier Bekendmaking van belangenconflict aan zijn supervisor zodat dit kan worden opgelost. Hoewel het bedrijf van Martins broer reeds lang aan ons Bedrijf levert, werd nu de schijn van een belangenconflict gecreëerd omdat Martin de bevoegdheid heeft om contracten te sluiten met het bedrijf van zijn broer. In dit geval mag Martin geen beslissingen nemen over het gebruik van het bedrijf van zijn broer en moet een onafhankelijke beslissingspersoon, zoals Martins supervisor, worden aangewezen om deze beslissingen te nemen in plaats van Martin. Het is belangrijk dat Martin beseft dat er een mogelijk of eigenlijk belangenconflict is en dat hij dit meedeelt.

of entertainment 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 entertainment 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 entertainment 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*.

We leven anticorruptiewetten 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. Als u hierover nog vragen of opmerkingen heeft, raadpleeg dan het onderdeel "Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?".

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.

Vraag:

Een verkoper biedt zijn contactpersoon bij LyondellBasell, Diana, twee dure tickets aan voor een sportevenement. De verkoper vertelt Diana dat hij niets hiervoor in de plaats wil aangezien hij het evenement niet kan bijwonen. Wat moet Diana doen?

Antwoord:

Diana moet haar supervisor of een andere bedrijfsbron raadplegen zoals beschreven in het deel "Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten". Ons Beleid inzake geschenken, vermaak en reizen behandelt dergelijke kwesties en als in dit geval de waarde van de tickets hoger is dan USD 100, moet zij goedkeuring vragen aan haar hogere functionaris alvorens het geschenk te aanvaarden. Als de verkoper Diana vergezelt naar het evenement, dan is het ticket vermaak in plaats van een geschenk en moet zij geen goedkeuring hebben van haar hogere functionaris.



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*. U dient elke verdachte activiteit aan de Chief Compliance Officer te rapporteren.

We voldoen aan de antitrust- en concurrentiewetgeving

Het leveren van topkwaliteit aan onze klanten betekent 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, samenzweren 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:

- Het aangaan van prijsafspraken
- Markten verdelen – formeel of informeel – onder concurrenten
- Manipulatie van aanbestedingsprocedures
- Het beperken of begrenzen van productie om de mededinging te beperken

Raadpleeg voor meer begeleiding het onderdeel "Waar Advies Vragen en Problemen Melden" en het toepasselijke Bedrijfsbeleid inzake *Elementen*.

Vraag:

Een van de distributeurs van Carlos bood Carlos en zijn familie onlangs een volledig betaalde strandvakantie aan in ruil voor een toename in het productvolume dat Carlos aan de distributeur verstrekt. Carlos was toch van plan om het productvolume te verhogen en ziet niet in waarom hij de vakantie niet zou aanvaarden. Heeft Carlos iets verkeerd gedaan?

Antwoord:

Ja, door de vakantie te aanvaarden heeft Carlos de schijn gewekt dat hij "smeergeld" heeft aanvaard. Carlos moet het aanbod van de vakantie weigeren en overwegen om de relatie met de distributeur te beëindigen.



Vraag:

Anna heeft zojuist enige commercieel gevoelige informatie over een concurrent ontvangen. Ze heeft niet om de informatie gevraagd, maar dit soort informatie zou voor haar erg nuttig zijn. Wat moet Anna met de informatie doen?

Antwoord:

Voordat Anna deze informatie leest of overneemt, moet ze de Juridische afdeling of de Compliance Department bellen om te bespreken hoe de informatie werd verkregen. Dat bepaalt of ze de informatie al dan niet mag gebruiken. Al ze de informatie mag gebruiken, moet ze zich houden aan de instructies van de Juridische afdeling of de Compliance Department betreffende het vastleggen hoe de informatie werd verkregen.

Excellentie bevorderen voor onze aandeelhouders – Resultaten leveren

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

We mogen ons niet inlaten met illegale en onethische effectenhandel. Tijdens ons werk bij LyondellBasell kunnen we in aanraking komen met vertrouwelijke informatie over ons Bedrijf, dochtermaatschappijen, gelieerde ondernemingen, joint ventures, klanten of leveranciers.



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. Als u handelt op basis van dergelijke informatie, wordt dit beschouwd als handel met 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 "tipping" 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.

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 verslaglegging. 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.

Vraag:

De beste klant van Chris vroeg hem onlangs om de leveringsgegevens op een verkooporder te wijzigen zodat de klant lokale belastingen kon vermijden. Chris dacht niet dat het verzoek een probleem zou zijn en voerde dus de wijzigingen door het systeem aan, aangezien LyondellBasell de belastingen niet zou ontduiken. Moet Chris zich zorgen maken?

Antwoord:

Ja, alle medewerkers, waaronder Chris, zijn er verantwoordelijk voor dat de gehele bedrijfsadministratie de onderliggende transactie nauwkeurig en eerlijk weergeeft en we mogen nooit documenten vervalsen.

De focus op onze klanten en leveranciers bevorderen

Wij streven ernaar om te voldoen aan productkwaliteits- en veiligheidsnormen

Onze producten spelen een belangrijke rol bij het verbeteren van de levenskwaliteit. Onze klanten rekenen op ons voor het leveren van producten 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

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 weigeren deze informatie te gebruiken zonder uitdrukkelijke toestemming van de Juridische afdeling.

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 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.

Vraag:

Maria denkt dat haar leidinggevende mogelijk verkoopcijfers vervalst. In eerste instantie besluit ze om melding te maken van haar zorgen, maar maakt ze zich zorgen dat haar leidinggevende daarachter zal komen en dat het haar evaluatie zal beïnvloeden. Maria besluit daarop dat ze zich het niet kan veroorloven om haar baanzekerheid op het spel te zetten over iets waarvan ze vermoedt dat het plaatsvindt en doet geen melding. Wat had Maria anders moeten doen?

Antwoord:

Maria moet de situatie melden. Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor het melden van mogelijke schendingen, zoals beschreven in het deel 'Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten?' Hoewel ze zich misschien druk maakt over de eventuele consequenties van een melding, moet Maria weten dat ons Bedrijf geen represailles tolereert tegen eenieder die 'te goeder trouw' rapporteert. Bovendien kan Maria de situatie anoniem melden via de Ethics Helpline.

Excellentie bevorderen voor onze gemeenschappen

We handelen als een 'Good Corporate Citizen'

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 maken geen gebruik van kinderarbeid, dwangarbeid, contractarbeid of onvrijwillige arbeid.
- we leven overal waar we werken wetten inzake eerlijke beloning na en houden ons aan de wettelijke werktijden.
- we bevorderen altijd en overal waar we zakendoen de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers.
- we doen niet bewust zaken met onderaannemers of leveranciers die gebruik maken van kinderarbeid of dwangarbeid, zich inlaten met mensenhandel of de exploitatie van kinderen.



We zetten ons in voor de bescherming van het milieu

Bij LyondellBasell zijn we trots op onze lange geschiedenis om de impact van de productie op het milieu tot een minimum te beperken. Wij bereiken "Goal Zero" 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 bij al onze activiteiten de milieunormen 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

Ons Bedrijf heeft een sterk gevoel van sociale verantwoordelijkheid en is trots op zijn vele vrijwilligers. Onze mensen steken veel tijd en moeite 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. Hoewel we worden aangemoedigd deel te nemen aan dergelijke activiteiten, mogen we dat nooit doen binnen het Bedrijf, onder werktijd, of met middelen van het Bedrijf. 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 Overheidszaken te raadplegen teneinde strikte naleving van de wetgeving te verzekeren.

Vraag:

Johnny maakt zich zorgen dat een van zijn leveranciers in Thailand kinderarbeid gebruikt en zich inlaat met mensenhandel. Moet Johnny zijn bezorgdheden rapporteren?

Antwoord:

Ja, de leverancier van Johnny kan de wetten inzake kinderarbeid of andere wetten schenden, dus moet Johnny zijn bezorgdheden rapporteren aan zijn supervisor of een andere bedrijfsbron zoals beschreven in het onderdeel "Waar kan ik advies inwinnen en mijn bezorgdheid uiten" aangezien ons Bedrijf geen zaken doet met leveranciers die gebruik maken van kinderarbeid of dwangarbeid, zich inlaten met mensenhandel of de exploitatie van kinderen.



Bevestigingsformulier

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 Resources

Compliance Department

Michael D. Hopkins
Chief Compliance Officer
Michael.Hopkins@lyondellbasell.com

Margaret C. Mousoudakis
Assistant Compliance Officer
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

Compliance department email:
EandC@lyondellbasell.com

EthicsPoint

www.lyondellbasell.ethicspoint.com



LONDON

One Vine Street, 4th Floor
London W1J OAH
United Kingdom
Tel: +44 207 220 2600

ROTTERDAM

Delftseplein 27E
3013 AA Rotterdam
Netherlands
Tel: +31 10 275 5500

HOUSTON

LyondellBasell Tower, Ste 300
1221 McKinney Street
Houston, TX 77010
USA
Tel: +1 713 309 7200

lyondellbasell
Advancing Possible