

CODE DE CONDUITE





Lettre de notre PDG

Chez LyondellBasell, notre vision, notre mission et nos valeurs déterminent la manière dont nous produisons en permanence des résultats exceptionnels. Nous avons également la conviction que la performance individuelle comprend à la fois « ce que » un employé accomplit et « comment » il l'accomplit. En cette période de croissance et de changement culturel, la manière dont nous travaillons les uns avec les autres et avec nos clients est plus que jamais liée à notre capacité de réussir en tant qu'entreprise.

Notre Code de conduite est guidé par ces valeurs et décrit notre engagement à mener nos activités de manière éthique et responsable. Ce cadre explique nos comportements attendus et les bases de notre collaboration pour atteindre nos objectifs.

J'apprécie votre engagement à respecter le Code et à défendre nos valeurs. Une formation annuelle vous est dispensée afin de vous permettre de vous familiariser avec le Code.

Merci de votre dévouement et de votre engagement dans notre action quotidienne pour devenir la société la mieux gérée et la plus appréciée de notre secteur, aujourd'hui et demain.

Bien cordialement,

Bhavesh V. (Bob) Patel
Président Directeur Général

Sommaire

Lettre de notre PDG	i
Sommaire	ii
Section 1	
Promouvoir l'excellence – Comment nous utilisons notre Code de conduite	1
Présentation du Code de conduite	1
À qui s'applique notre Code	2
Nul n'est censé ignorer la loi	2
Où obtenir des conseils, et à qui parler en cas de doute ou d'inquiétude	3
Conséquences de toute violation de notre Code	3
Comment signaler un problème au service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques	3
Dérogations	3
Section 2	
Promouvoir l'excellence pour nos collègues et l'ensemble de notre Société – Construire des équipes efficaces et promouvoir la collaboration	4
Nous respectons nos collègues et valorisons la diversité	4
Nous nous efforçons d'atteindre un niveau de « sécurité absolue »	6
Nous protégeons les biens de la Société et des Employés	7
Nous utilisons les technologies de la Société de façon responsable	8
Nous respectons la réglementation en matière de données et de suivi des données de nos collègues	8
Nous évitons les conflits d'intérêts	9
Nous respectons les lois contre la corruption	10
Nous nous efforçons d'empêcher le blanchiment d'argent	11
Nous respectons la législation antitrust et les lois sur la concurrence déloyale	11
Section 3	
Promouvoir l'excellence pour nos actionnaires – Recherche de la performance	13
Nous nous efforçons de prévenir les délits d'initié et les fuites d'informations confidentielles pouvant inciter un tiers à acheter ou vendre des actions	13
Nous maintenons des registres et livres financiers exacts	14
Section 4	
Promouvoir la focalisation sur nos clients et nos fournisseurs	15
Nous nous engageons à satisfaire aux normes de sécurité et de qualité des produits	15
Nous traitons nos clients et nos fournisseurs de façon équitable	16
Nous protégeons la confidentialité des informations sur des tiers	16
Nous respectons les contrôles commerciaux internationaux	16
Section 5	
Promouvoir l'excellence pour nos communautés	17
Nous sommes une entreprise socialement responsable	17
Nous nous efforçons de protéger notre environnement	18
Nous faisons des dons charitables et politiques sur des bases éthiques	18
Section 6	
Formulaire d'accusé de réception	19
Coordonnées des responsables	troisième de couverture

Promouvoir l'excellence — Comment nous utilisons notre Code de conduite

Bienvenue à notre Code de conduite (« Code »)

Le Code incarne notre engagement à mener notre activité de manière éthique et responsable. Le Code nous aide à instaurer la confiance et à faire preuve d'une intégrité exemplaire. Le Code explique ce qui est attendu de chacun d'entre nous et définit les normes qui nous permettent de travailler ensemble pour atteindre nos objectifs.



Surtout, notre Code précise ce que la Société attend de chacun de nous lorsqu'il s'agit de faire le bon choix. Lisez le Code avec attention. Vous devez le connaître et vous y conformer en permanence. Il pourrait vous être périodiquement demandé si vous l'avez lu, si vous le comprenez et si vous le connaissez. Le fait de ne pas lire et de ne pas connaître les principes du Code ne vous dégage pas de votre responsabilité à vous y conformer et de respecter les autres règlements et procédures du Groupe.

Toute référence dans le Code à notre « Société » ou à « LyondellBasell » désigne LyondellBasell Industries N.V., ses filiales et les entités apparentées dont nous avons le contrôle par une convention de service ou un autre dispositif contractuel.

Les règlements de la Société auxquels il est fait référence dans le Code sont consultables sur *Elements*, le site intranet de la Société.

À qui s'applique notre Code

Notre Code s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de la Société, et à toute personne travaillant pour le compte de la Société. De plus, nous attendons de ceux avec qui nous travaillons qu'ils observent des principes similaires.

Bien qu'il incombe personnellement à chacun de respecter le Code lorsqu'il travaille pour le compte de notre Société, les superviseurs et les cadres ont des obligations supplémentaires. En tant que superviseur ou cadre, vous devez être un modèle de vertu pour tous vos employés subalternes. Vous ne devez jamais prendre de mesures de représailles contre toute personne qui ferait état d'une préoccupation en toute bonne foi. Surtout, il vous incombe de renforcer l'esprit du Code par vos actions. Si vous découvrez des manquements à notre Code, il vous appartient de prendre les mesures appropriées, et de faire remonter le problème à votre supérieur hiérarchique le cas échéant.

Nul n'est censé ignorer la loi

Le Code est la pierre angulaire de notre engagement à respecter la loi ; cependant, le Code ne décrit pas toutes les lois qui s'appliquent à vous. En tant qu'organisation d'envergure mondiale, nous avons des activités qui relèvent des lois et de règlements de nombreux pays différents. Au-delà de notre Code, de nos politiques et de nos procédures, il incombe à chacun de nous de connaître et de respecter ces lois. Si vous pensez qu'il existe un conflit entre le droit de votre pays et le droit d'un autre pays dans lequel nous avons des activités, entre une loi particulière et notre Code, ou entre le droit applicable et quelque chose que l'on vous demande de faire, demandez conseil à une personne compétente en la matière en suivant l'une des démarches décrites ci-après.



Où obtenir des conseils, et à qui parler en cas de doute ou d'inquiétude

Signaler des violations potentielles ou des inquiétudes et prendre des mesures adéquates, telles que décrites dans le Code, fait partie de notre culture, de même que notre engagement à ce qu'il n'en résulte pas de représailles. Par conséquent, nous attendons de vous que vous nous fassiez part de toute question que vous êtes susceptible de vous poser ou de toute préoccupation. Si vous avez besoin de conseils, ou si vous souhaitez signaler quelque chose, les personnes suivantes sont à votre disposition :

- ▮ Votre superviseur ou chef de service
- ▮ La direction des Ressources humaines (RH)
- ▮ La direction des Affaires juridiques
- ▮ La direction de la Conformité
- ▮ Le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques (par téléphone, ou sur le site Internet www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

Sur certains sites, la non-dénonciation de violations du Code ou de fautes professionnelles est passible de sanctions civiles et pénales. Le fait de ne pas signaler une violation potentielle du Code de conduite ou une faute professionnelle peut également constituer une violation du Code.

Comment signaler un problème au service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques

Notre service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques est géré par EthicsPoint, un prestataire de services tiers indépendant. Vous pouvez contacter directement par téléphone un représentant d'EthicsPoint,

ou via Internet. Le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques est disponible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et des interprètes sont à votre disposition. Si la loi le permet, vous pouvez choisir de rester anonyme. LyondellBasell ne tentera pas de vous identifier si vous voulez conserver l'anonymat. Si vous choisissez de nous contacter anonymement via EthicsPoint, sachez que le système EthicsPoint garantit que l'enquêteur et vous ayez un dialogue anonyme confidentiel. Lorsque vous contactez le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques, EthicsPoint transmet votre rapport à la direction de la conformité de LyondellBasell pour examen.

Nous ne tolérons pas les représailles

Dans le cadre d'une culture qui valorise la responsabilité et le courage, celle-ci nous impose d'assumer nos responsabilités vis-à-vis de la Société, ainsi qu'envers nos collègues, et il est attendu que nous fassions état de nos préoccupations lorsque nous estimons que quelque chose d'incorrect ou d'inapproprié a eu lieu ou a pu se produire. Cependant, il peut être difficile d'assumer une telle responsabilité si nous avons peur de subir des représailles. LyondellBasell ne tolère aucune représailles contre quiconque ayant signalé un problème de bonne foi. Lorsque vous signalez un problème « de bonne foi », cela signifie que vous communiquez des informations en votre possession et que vous pensez que ces informations sont correctes. Lorsqu'une violation est signalée de bonne foi et si une enquête déclenchée par votre action ne confirme pas vos inquiétudes, aucune mesure ne sera prise contre vous. N'hésitez pas à contacter l'une des

personnes indiquées à la rubrique intitulée « Où obtenir des conseils et faire état de ses préoccupations ». Si vous pensez que des mesures de représailles ont été prises contre vous ou contre quelqu'un d'autre pour avoir fait état d'un problème possible, veuillez immédiatement porter cette affaire à l'attention de la direction des Ressources humaines, de la direction des Affaires juridiques ou de la direction de la Conformité, ou contactez le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques.

Conséquences de toute violation de notre Code

Notre Société prend très au sérieux les violations du Code. Les personnes qui ne respectent pas le Code sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Réponse aux audits, investigations et demandes d'information

Nous avons l'obligation de coopérer et de nous conformer en cas de quelconque enquête ou audit, externe et interne, et notamment en cas d'enquête des pouvoirs publics. Vous ne devez en aucun cas entraver ni retarder une telle enquête ou un tel audit. Vous devez systématiquement dire la vérité, coopérer pleinement, ne jamais mentir ni déformer les faits et situations, et fournir aux auditeurs et aux enquêteurs les informations demandées. En cas de question concernant un audit, une enquête ou une demande d'information, veuillez consulter le Département affaires juridiques ou le Département conformité.

Dérogations

Les dérogations au Code doivent être conformes aux règles de la Bourse de New York.

Question: Si Xavier a été témoin d'une situation douteuse, est-il préférable qu'il appelle le service d'assistance téléphonique LyondellBasell pour les questions déontologiques ou qu'il s'adresse à son supérieur hiérarchique ?

Répondre: C'est à Xavier de décider. Il n'est pas obligé d'appeler le service d'assistance téléphonique LyondellBasell pour les questions déontologiques s'il existe un moyen de résoudre le problème par le biais d'une discussion avec son supérieur hiérarchique, la direction locale ou son représentant local des Ressources humaines. Le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques est une option qui s'offre à Xavier s'il n'est pas à l'aise pour discuter de la question avec son supérieur hiérarchique, la direction locale ou un représentant des Ressources humaines, ou s'il souhaite signaler ces incidents de manière anonyme.

Promouvoir l'excellence pour nos collègues et l'ensemble de notre Société – Construire des équipes efficaces et promouvoir la collaboration

Nous respectons nos collègues et valorisons la diversité

Chez LyondellBasell, nous nous engageons à respecter les normes d'impartialité et de respect mutuel de tous les employés les plus élevées possibles. Pour prospérer sur un marché mondialisé et construire des équipes efficaces, nous devons respecter, apprécier et nous féliciter des expériences et des perspectives variées de tous nos employés et parties prenantes. Par conséquent, nous encourageons tous nos employés à échanger ouvertement leurs idées et concernant tous problèmes. Notre entreprise valorise la diversité et s'engage à créer un environnement inclusif pour tous ses employés.



Environnement de travail sans discrimination

LyondellBasell s'engage sur le principe d'égalité des chances en matière d'emploi pour tous les employés, ainsi que sur l'instauration d'un environnement de travail exempt de discrimination aux employés. Toutes les décisions en matière d'emploi dans notre société sont fondées sur les besoins de l'entreprise, les exigences du poste et les qualifications individuelles, sans distinction de race, de couleur, de religion ou de conviction, d'origine nationale ou ethnique, de sexe, d'âge, de handicap, de problème médical, d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre, de statut matrimonial ou familial, de service militaire ou de statut d'ancien combattant, d'antécédents médicaux familiaux ou d'informations génétiques,

Question: Hier, Simon a eu une prise de bec avec un collègue, et ils en sont presque venus aux mains lorsque ce collègue lui a « donné rendez-vous sur le parking ». Simon craint désormais que son collègue ne l'agresse un jour ou l'autre. Que doit-il faire ?

Répondre: Simon doit signaler cet incident immédiatement à l'un ou l'autre des responsables indiqués dans la section « Où obtenir des conseils, et à qui parler en cas de doute ou d'inquiétude ». Dans certains cas, vous pouvez également avertir le Département sécurité mondiale du Groupe ou contacter la police.

ou de tout autre statut protégé par les lois ou règlements en vigueur dans les lieux où nous opérons. Notre société ne tolérera aucune discrimination fondée sur l'une quelconque de ces caractéristiques.

Environnement de travail sans harcèlement

LyondellBasell s'engage à ce que le l'environnement de travail soit exempt de tout harcèlement. Afin de promouvoir le respect au sein de notre organisation, nous devons tous nous traiter les uns les autres avec dignité. Notre Société ne tolère aucune forme de harcèlement ou un environnement de travail abusif, qu'un tel harcèlement ait son origine sur le lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci.

Un harcèlement peut consister en une forme quelconque de conduite importune ou abusive au travail—de nature sexuelle ou non—qui aurait pour effet de créer un environnement professionnel intimidant, hostile ou insultant. Voici quelques exemples :

- Avances sexuelles, qu'elles soient verbales ou physiques, demandes de faveurs sexuelles, langage sexuellement explicite, plaisanteries ou remarques désagréables sur le corps ou les activités sexuelles d'une personne ;
- Affichage d'images ou d'objets suggestifs sur le plan sexuel, regards suggestifs ou malicieux, ou communication suggestive sous n'importe quelle forme ;

- Contact physique inapproprié, y compris le toucher.

La Société interdit également d'autres formes de harcèlement fondées sur le statut de personne juridiquement protégée, par exemple :

- Recours à des insultes ou stéréotypes négatifs ;
- Affichages visuels non verbaux, y compris des affichages électroniques ou des actes, contenant des photographies, des vidéos ou des gestes choquants ;
- Menaces ou actes de peur, d'intimidation, de bullying, de harcèlement moral ;
- Tout autre comportement faisant preuve d'hostilité, de manque de respect ou de maltraitance envers une personne.

Les comportements de harcèlement sur le lieu de travail, tels que ceux décrits ci-dessus, sont interdits, qu'ils soient les bienvenus ou non, et que les personnes impliquées soient du même sexe ou de sexe différent, indépendamment de leur orientation sexuelle, race ou de quelque autre statut. Encore une fois, LyondellBasell interdit les représailles et ne licenciera, ne rétrogradera ou ne discriminera jamais, de quelque manière que ce soit, un employé qui signale des problèmes de bonne foi.



Nous nous efforçons d'atteindre un niveau de « sécurité absolue »

Travailler sans danger est une valeur fondamentale de notre Société. Cela commence par l'objectif d'atteindre un niveau de « sécurité absolue », ce qui signifie que nous prenons l'engagement de ne jamais compromettre la sécurité de nos locaux et de nos opérations, pour quelque raison que ce soit. Cela signifie aussi que nous devons nous montrer à la hauteur de notre engagement d'excellence dans le domaine de la sécurité. Rien n'est plus important pour nous que la sécurité au travail—c'est la raison pour laquelle nous devons nous efforcer de créer un environnement professionnel dans lequel « personne n'est victime d'un accident, où que ce soit, à quelque moment que ce soit ».

Tous les employés et personnes travaillant pour le compte de la société doivent en tout temps respecter notre Code et nos Politiques de sécurité. Vous devez suivre les procédures et signaler toute violation réelle ou suspectée des Règles et politiques de la Société conformément aux dispositions de la section « Où obtenir des conseils et faire état de préoccupations ».

Abus d'alcool ou d'autres drogues

Chez LyondellBasell, nous ne travaillons jamais sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de médicaments prescrits sur ordonnance médicale mais utilisés de façon inappropriée. De plus, nous ne devons jamais posséder, utiliser, offrir ou distribuer de quelconques drogues illégales ou autres substances contrôlées dans les locaux de la Société ou lorsque nous travaillons pour le compte de la Société. La possession et la consommation d'alcool est cependant autorisée à l'occasion de certains événements parrainés ou approuvés par la Société, ou dans un contexte professionnel légitime, tel qu'un événement organisé par un client auquel vous êtes invité(e). Il vous incombe néanmoins de vous conduire en toutes circonstances de manière responsable et de consommer avec modération (afin de ne jamais être sous l'influence de l'alcool). En cas d'abus, la Société pourrait révoquer ces autorisations.



Question: Lilly sait qu'elle est supposée signaler toutes blessures ou maladies et tous les accidents du travail, mais son bonus est lié à la baisse du taux d'incident. Qu'est-ce que LyondellBasell souhaite réellement ?

Répondre: LyondellBasell souhaite que tous ses employés signalent toutes blessures ou maladies et tous les accidents du travail. C'est par ce truchement que la Société peut répondre aux situations dangereuses, mesurer notre performance sécuritaire et respecter son engagement en faveur de la santé, de la sécurité et de la protection de l'environnement. Les bonus des employés sont liés à leur performance globale, et la sécurité n'est que l'un des éléments pris en compte dans leur performance. Soumettre des rapports précis en temps utile est nécessaire pour protéger tous ceux qui travaillent dans les locaux de LyondellBasell, et tous ceux qui vivent dans les communautés où LyondellBasell est implantée.

Nous protégeons les biens de la Société et des Employés

La protection de nos employés, de nos locaux, de nos biens, de nos opérations et de notre réputation est essentielle pour garantir la responsabilité et le succès de notre Société. Nous devons systématiquement utiliser les biens de la Société avec soin. Ceci inclut les fonds, produits, systèmes et logiciels informatiques, véhicules, installations, équipements, documents, réseaux, et informations confidentielles de LyondellBasell, ainsi que ses propriétés intellectuelles et sa réputation. Aucun actif de la Société ne peut être utilisé à des fins personnelles, sauf lorsqu'un règlement de la Société l'autorise expressément. Le moindre vol d'actifs de la Société constitue une violation du Code. Par ailleurs, si vous avez connaissance d'un vol, d'un abus, d'une utilisation fautive ou d'un gaspillage d'actifs de la Société, vous devez le signaler sans délai.

Violence au travail

Nous insistons sur l'absence de toute violence au travail. Nous ne devons jamais nous engager dans de quelconques formes de violence, ni les ignorer ou les tolérer. Ceci inclut les menaces aussi bien que les actes, et toutes formes d'intimidation ou de comportement faisant croire à certaines personnes qu'elles sont physiquement en danger. Si vous êtes au courant d'actes de violence, ou de menaces réelles ou suspectées, vous devez immédiatement les signaler.

Informations confidentielles et propriété intellectuelle

Les informations confidentielles non publiques peuvent revêtir de nombreuses formes, notamment des informations financières, des listes de clients, des données personnelles, des stratégies

et des plans commerciaux, ainsi que des informations opérationnelles et relatives aux actifs. En tant qu'employé, vous n'utiliserez ces informations confidentielles que dans l'unique intérêt de la Société et ne les divulguerez jamais indûment à d'autres personnes hors de la Société et vous ne les divulguerez que dans le cadre d'un accord de confidentialité dûment signé. Tout comme nous attendons de tous les employés qu'ils respectent les informations confidentielles de l'entreprise, nous attendons d'eux qu'ils respectent les informations confidentielles des autres, y compris de nos concurrents, fournisseurs et clients. Si vous prenez connaissance de telles informations par inadvertance, veuillez en aviser votre superviseur ou chef.

Une catégorie de telles informations confidentielles est appelée « Propriété intellectuelle » ou « PI » en abrégé. Nos droits de propriété intellectuelle constituent un actif de grande valeur pour la Société. Nous devons toujours faire le maximum pour protéger de tels droits et les faire valoir. Les droits de propriété intellectuelle portent sur les biens intangibles, tels que les droits d'auteur, les brevets, les marques de commerce et les secrets industriels. La loi protège nos droits vis-à-vis de ces biens, et des autres formes de propriétés physiques. Dans la mesure la plus large autorisée par les lois en vigueur, les droits associés à toutes propriétés intellectuelles créées avec des informations de la Société, que ce soit au travail ou aux frais de la Société, ou dans le cadre de nos obligations professionnelles appartiennent à LyondellBasell.

Les secrets industriels—une catégorie spéciale de données confidentielles qui donnent à notre Société un avantage concurrentiel—sont aussi des actifs de

grande valeur que nous devons protéger. Voici quelques exemples de secrets industriels :

- Listes ou données de clients
- Conditions générales, tarifs ou prix spéciaux offerts aux clients
- Plans de marketing et plans stratégiques
- Développements technologique, méthodes, techniques ou processus
- Formules ou recettes de produits

Ne divulguiez jamais de secrets industriels ou de quelconques informations confidentielles ou exclusives, à moins d'avoir une raison de le faire sur le plan commercial et uniquement après en avoir reçu l'autorisation. Faites particulièrement attention, et protégez bien ces informations en sécurisant de façon appropriée votre ordinateur, vos documents et tous lieux pouvant les contenir. De plus, évitez de parler de telles informations là où quelqu'un risquerait de vous entendre, par exemple dans un restaurant, aux toilettes, dans un taxi, dans un avion ou dans un ascenseur. Rappelez-vous que ces obligations continuent à s'appliquer même après la fin de votre emploi chez LyondellBasell.

Notre réputation

Nous protégeons notre excellente réputation en instaurant la confiance et en faisant preuve d'une intégrité exemplaire. Notre réputation d'intégrité est, dans une large mesure, influencée par les informations que nous communiquons au public. Cela signifie, en partie, que toutes ces communications doivent présenter une image honnête et fidèle de nos opérations commerciales. Seuls certains membres du personnel dûment habilités peuvent parler de LyondellBasell à des représentants de la presse ou aux investisseurs, ainsi que lors d'autres forums publics.

Si vous recevez une demande d'informations des médias, vous devez la transmettre à la direction générale de la Communication. Si vous recevez une demande d'un analyste ou d'un représentant de la communauté des investisseurs, vous

Question: Angela a récemment acheté des fournitures de bureau avec sa carte de crédit professionnelle. Son département n'en ayant finalement pas besoin, elle a renvoyé les marchandises au fournisseur et a été remboursée sur sa carte de crédit personnelle, mais elle n'a pas ensuite reversé à la Société un tel montant remboursé. S'agit-il d'une violation de notre règlement?

Répondre: Oui. Un tel comportement constitue un vol étant donné qu'elle a été personnellement remboursée pour des achats réalisés avec l'argent de la Société.

devez la transmettre à la direction des Relations avec les investisseurs. Si vous recevez une demande d'un juriste extérieur à la Société ou d'une agence gouvernementale, vous devez la transmettre à la direction des Affaires juridiques.

À ne pas faire :

- Ne vous exprimez jamais au nom de LyondellBasell, à moins que vous ne soyez un porte-parole désigné ou ayez l'autorisation de le faire
- Ne divulguez jamais d'informations confidentielles
- Ne faites jamais référence aux clients, fournisseurs et parties prenantes de LyondellBasell sans leur autorisation

Nous utilisons les technologies de la Société de façon responsable

Nos systèmes et réseaux informatiques sont des biens de grande valeur de notre Société. Lorsque vous les utilisez, faites-le de façon appropriée et rappelez-vous que vous représentez LyondellBasell. Utilisez toujours les systèmes et réseaux informatiques de la Société (y compris ses réseaux mobiles internes et ceux ouverts aux visiteurs) d'une manière sûre, éthique, légale, efficace et productive. Cela signifie que vous ne devez jamais utiliser ces systèmes pour visionner, regarder, envoyer ou communiquer des contenus illégaux, inappropriés, sexuellement explicites, insultants ou non sollicités. Bien qu'un emploi personnel limité soit autorisé, vous ne devez jamais laisser un tel emploi affecter vos obligations professionnelles.

Vous devez traiter les courriels, textes, blogs et messages instantanés avec le même soin que si vous écriviez une lettre sur du papier à en-tête de LyondellBasell.

Vous devez vous rappeler que :

- Sous réserve des lois applicables, tous les systèmes informatiques et toutes les données créées, transférées et sauvegardées à l'aide ces systèmes sont la propriété de la Société. À des fins de sécurité et de maintenance du système, les personnes habilitées par LyondellBasell peuvent contrôler les équipements, les systèmes et le

trafic sur le réseau à tout moment. Cette surveillance sera effectuée dans les limites autorisées ou requises par la loi, et uniquement si elle est nécessaire et justifiable à des fins professionnelles.

- Les employés ne doivent pas partager leur compte et doivent protéger leurs mots de passe. Ils sont responsables du travail réalisé par l'intermédiaire de leur compte, ce qui comprend, sans s'y limiter, les courriels et l'utilisation d'informations liées à la Société.
- Les employés ne doivent pas contourner les contrôles du bureau et de sécurité. De telles actions peuvent aboutir à l'introduction de programmes malveillants (e.g. des virus) dans les systèmes informatiques de la Société. La violation des droits d'auteur ou d'autres lois ou réglementations similaires, y compris, sans s'y limiter, l'installation ou la distribution de logiciels ou autres produits « piratés » pour lesquels LyondellBasell n'a pas souscrit de licence d'utilisation appropriée est strictement interdite.
- Les informations qui n'ont pas été explicitement autorisées à la publication ou les informations confidentielles de la Société ne doivent pas être transférées ou sauvegardées sur des clés USB, des lecteurs optiques externes ou des systèmes informatiques hébergés par des tiers, tels que des messageries ou des systèmes personnels hébergés sur Internet.

Nous respectons la réglementation en matière de données et de suivi des données de nos collègues

Notre Société respecte la confidentialité et les protections requises par la loi concernant les données personnelles de tous nos employés, anciens, actuels et potentiels, ainsi que de nos partenaires commerciaux. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, des informations, telles que les adresses et numéros de téléphone personnels, les numéros d'identité attribués par les pouvoirs publics, les adresses e-mail personnelles, les dates et lieux de naissance, ainsi que les données salariales et autres informations personnelles. Toutes les données personnelles collectées et détenues par LyondellBasell seront traitées de façon juste et conforme aux lois en vigueur sur la confidentialité des données.

L'accès aux données personnelles des employés est réservé aux employés et agents de la société qui disposent des autorisations appropriées et qui ont besoin d'accéder à ces informations dans le cadre de leur fonction. Concernant ces données personnelles, nous devons :

- nous conformer au droit applicable ;
- nous conformer au règlement de la Société dans ce domaine ;
- uniquement collecter, utiliser et traiter de telles informations personnelles uniquement dans le cas où un but légitime existe ; et
- veiller à empêcher toute divulgation non autorisée.



Médias sociaux et réseautage

LyondellBasell reconnaît les opportunités considérables dont disposent ses employés en matière de participation aux échanges personnels sur divers médias sociaux. L'expression « médias sociaux » recouvre divers sites de réseautage social, blogs et wikis. Cependant, lorsque nous utilisons de telles opportunités de contacts personnels, nous vous encourageons fortement à faire preuve de beaucoup de prudence. Vous ne devez jamais utiliser des médias sociaux pour diffamer, harceler, brimer, attaquer, menacer ou intimider les employés, clients, concurrents ou fournisseurs de la Société. De plus, ne partagez jamais d'informations confidentielles ou exclusives sur la Société dans le cadre de votre participation aux échanges sur des médias sociaux. En vertu du National Labor Relations Act (loi américaine sur les relations du travail), le terme « Informations confidentielles », aux fins de la présente section de notre Code, n'inclut pas les salaires personnels, les informations disciplinaires ou autres informations relatives à vos conditions d'emploi. L'utilisation des médias sociaux ne doit jamais affecter votre travail.

Pour plus d'informations, veuillez consulter les Politiques de la Société en vigueur sur *Elements*.

Nous évitons les conflits d'intérêts

LyondellBasell s'engage à préserver la confiance de ses parties prenantes grâce à une performance éthique et fiable.

Ceci commence par notre engagement à agir avec intégrité. Nous devons être alertes afin de détecter tout ce qui risquerait de créer un conflit d'intérêts ou un semblant de conflit d'intérêts. Un « conflit d'intérêts » se produit quand nos intérêts personnels ne sont pas alignés sur ceux de notre Société. Nous devons toujours nous protéger de tout intérêt, influence ou relation qui pourrait être incompatible avec les meilleurs intérêts de LyondellBasell. Nous devons aussi éviter les comportements qui semblent poser un conflit d'intérêts. Voici quelques exemples de situations courantes qui peuvent donner naissance à des conflits d'intérêts.

Intérêts financiers

Certains d'entre nous peuvent avoir des investissements et des intérêts financiers dans des sociétés autres que LyondellBasell. Si nous détenons des intérêts financiers dans une entreprise ou entité qui fait des affaires ou cherche à faire des affaires avec LyondellBasell, alors les détails de cet Intérêt Financier Significatif doivent être divulgués. Le terme « Intérêt Financier Significatif » désigne toute participation globale directe ou indirecte de plus de dix pourcent (10 %) (i) dans une classe quelconque de titres en circulation d'une société ou d'une entreprise ; (ii) dans une société de personnes ou une association ; ou (iii) des actifs totaux ou de la rémunération brute de cet employé.

Emploi à l'extérieur de la Société

L'une des raisons pour lesquelles LyondellBasell a eu tellement de succès est son engagement vis-à-vis du travail que nous accomplissons tous. Pour que nous puissions nous montrer à la hauteur d'un tel engagement, la Société

nous décourage vivement d'accepter des emplois à l'extérieur ou des opportunités commerciales extérieures auprès d'organisations qui font affaire ou sont des concurrents de LyondellBasell. De telles opportunités constituent des conflits d'intérêts et doivent être divulguées.

Relations commerciales avec des membres de votre famille ou des amis

Il y aura peut-être un conflit d'intérêts si un membre de votre famille travaille pour un client, un concurrent ou un fournisseur de notre Société et si vous êtes dans une position qui vous permet d'influer sur les relations de la Société avec ce client, concurrent ou fournisseur. Toute relation commerciale pour le compte de la société avec des membres de votre famille dans de telles circonstances nous mettra vraisemblablement dans une situation de conflit d'intérêts et devra être divulguée. Le terme « membres de votre famille » désigne tous les membres de la famille immédiate d'un Employé, tels que son conjoint, ses enfants, son père et sa mère, ses frères et sœurs, les membres de sa famille par alliance (belle-mère, beau-père, gendres, etc.), et ses concubins. De plus, vous ne devez jamais être le supérieur hiérarchique direct d'un membre de votre famille. Si vous pensez que vous vous trouvez d'ores et déjà dans une situation de rapport hiérarchique avec un membre de votre famille, veuillez le signaler.

Cadeaux d'entreprise et invitations

Dans le cadre de votre travail pour LyondellBasell, vous pouvez échanger des cadeaux d'entreprise et offrir ou accepter des invitations destinés à promouvoir de bonnes relations entre notre Société et ses clients ou fournisseurs. Cependant, nous devons faire preuve de jugement lorsque

Question: Le frère de Martin est propriétaire d'une entreprise qui est fournisseur de la Société de longue date. Martin a récemment été promu et, à ce nouveau poste, il est habilité à signer des contrats avec l'entreprise de son frère. Que dois faire Martin ?

Répondre: Martin doit divulguer ce conflit d'intérêts à son chef au moyen du formulaire prévu à cet effet (avec copie au Département conformité), afin de trouver une solution. Même s'il est vrai que l'entreprise du frère de Martin est un fournisseur de longue date de la Société, l'apparence d'un conflit d'intérêts a désormais été créée par le simple fait que Martin est habilité à signer des contrats avec l'entreprise de son frère. Dans ce cas, Martin ne peut pas être habilité à prendre de quelconques décisions concernant l'entreprise de son frère, de telles décisions devant être confiées à un responsable indépendant, tel que le chef de Martin. Il est essentiel que Martin comprenne que cette situation représente un conflit d'intérêts potentiel ou réel, et qu'il la signale

nous offrons ou faisons de tels gestes de courtoisie. Sans cela, nous pourrions nous retrouver dans une situation de conflit d'intérêts. Cela veut dire que nous ne pouvons jamais offrir ou accepter un cadeau d'entreprise ou une invitation si cela risque de fausser notre jugement, ou de donner l'impression de chercher à influencer nos décisions par ce biais. Avant d'accepter ou de faire un geste de courtoisie, demandez-vous si cela vous mettrait mal à l'aise si quelqu'un en était informé. En règle générale, vous ne pouvez offrir ou accepter un cadeau d'entreprise ou une invitation qu'en l'absence de toute sollicitation, et uniquement si cela est conforme à nos Politiques commerciales en vigueur.

De plus, nous ne pouvons pas offrir ou accepter d'invitations ou de cadeaux inappropriés, que ce soit directement ou indirectement par le biais de tiers, ou permettre à des membres de notre famille de le faire. Lors de nos contacts avec des fonctionnaires ou autres agents publics, nous devons suivre des règles encore plus strictes. Veuillez-vous référer à la section de notre Code intitulée « Pots-de-vin et autres paiements inappropriés » et aux Pratiques commerciales applicables sur *Elements* si vous souhaitez obtenir plus de renseignements à ce sujet.

Divulgarion des conflits d'intérêts

Si nous découvrons que nos actions, ou les actions d'autres employés, peuvent être source de conflits d'intérêts, nous sommes dans l'obligation de le signaler en remplissant un formulaire de divulgation. De plus, nous devons coopérer activement avec nos clients, fournisseurs ou toute autre personne qui fait des affaires pour le compte

de LyondellBasell aux fins d'identifier et de régler tous conflits d'intérêts possibles. Si vous souhaitez obtenir plus d'informations ou des conseils, veuillez-vous référer aux Pratiques commerciales en vigueur sur *Elements*

Nous respectons les lois contre la corruption

En tant qu'organisation d'envergure mondiale, LyondellBasell s'engage à agir de façon éthique et dans le respect du droit dans tous les pays du monde. En tant qu'employés, nous instaurons la confiance et faisons preuve d'une intégrité exemplaire. Nous sommes fidèles à cet engagement partout où nous travaillons. Cela signifie en partie que nous nous conformons à toutes les lois internationales contre la corruption, et à tous les traités et règlements qui interdisent les pots-de-vin, les paiements inappropriés et les dessous-de-table.

Pots-de-vin et paiements inappropriés

Faire des affaires de façon éthique signifie que nous ne devons jamais offrir ou accepter la moindre forme de pot-de-vin, de paiement inapproprié ou de commissions occultes. Un « pot-de-vin » est une offre ou promesse de don de quelque chose de valeur dans le but d'influencer une décision de façon inappropriée ou de gagner un avantage commercial indu. Une « commission occulte » signifie que de l'argent est restitué ou payé en contrepartie de l'octroi d'un contrat ou de la promotion d'une relation commerciale particulier.

De plus, LyondellBasell interdit les paiements de facilitation. Un « paiement de facilitation » est un paiement de montant limité—habituellement en

espèces—versé pour accélérer la prestation de services gouvernementaux de routine. Bien que de tels paiements soient courants dans certaines régions du monde, notre Société les interdit.

Vous devez prendre des précautions pour éviter tous paiements inappropriés. Vous devez toujours déterminer la structure du capital social de représentants de tiers, en effectuant un contrôle diligent préalable conforme aux directives applicables de la Société. Vous devez aussi vous assurer que vous ne permettez à aucun tiers de donner ou de recevoir des paiements inappropriés pour votre compte.

Vous ne devez jamais chercher à recevoir ou accepter des paiements inappropriés ou des commissions occultes.

Les violations de cette Politique peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi que des pénalités civiles et pénales possibles à l'encontre des personnes concernées et de notre Société. Si vous avez des questions ou des préoccupations à ce sujet, veuillez-vous référer aux dispositions de la section « Où obtenir des conseils et faire état de préoccupations ».

Veuillez signaler toutes préoccupations au sujet de pots-de-vin et paiements inappropriés. LyondellBasell ne tolérera aucune représailles contre quiconque signalera de bonne foi une mauvaise conduite.

Question: Un fournisseur offre à Diane, son interlocuteur chez LyondellBasell, deux places situées au premier rang pour une rencontre sportive. Le fournisseur indique à Diane qu'il n'attend rien en retour et qu'il ne pourra pas assister à la rencontre. Que doit faire Diane ?

Répondre: Diane doit consulter son chef ou tout autre responsable de la Société, tel qu'indiqué dans la section « Où obtenir des conseils, et à qui parler en cas de doute ou d'inquiétude ». Notre Règlement en matière de cadeaux, de divertissements et de voyages prend en compte ces aspects, et dans un cas tel que celui-ci, il prévoit que, si la valeur des places excède 100 USD, Diane doit, avant d'accepter le cadeau, obtenir l'accord de son chef. Si le fournisseur en question avait été en mesure d'accompagner Diane à cette rencontre sportive, un telle place aurait constitué une invitation et non un cadeau et Diane n'aurait pas eu besoin d'obtenir l'accord de son chef.

Nous nous efforçons d'empêcher le blanchiment d'argent

LyondellBasell s'engage à détecter et empêcher le blanchiment d'argent. « Blanchiment d'argent » désigne toute participation à des transactions financières en dissimulant l'identité, la source ou la destination de fonds acquis par des moyens illégaux. Dans le cadre de notre engagement d'identification et de prévention de toutes activités de blanchiment d'argent, nous devons respecter toutes les lois applicables contre le blanchiment d'argent dans le monde entier. De plus, nous devons nous assurer que nous ne faisons des affaires et nous ne nous engageons dans des opérations financières qu'avec des personnes dont les activités sont légales et légitimes. Nous devons toujours confirmer les identités des personnes et des entreprises avec lesquelles nous travaillons, et nous devons être assurés que tous les fonds que nous recevons proviennent exclusivement de sources légales et légitimes.

Les questions relatives au blanchiment d'argent peuvent être complexes. Si vous avez des questions ou des préoccupations à ce sujet, consultez les Directives applicables de la Société sur *Elements*. Vous devez signaler toute activité suspecte à notre directeur de la Conformité.

Nous respectons la législation antitrust et les lois sur la concurrence déloyale

Fournir l'excellence à nos clients signifie que nous faisons de notre mieux pour qu'ils aient accès à des produits de qualité à des prix équitables. Par conséquent, LyondellBasell s'engage à faire face à la concurrence de façon vigoureuse, mais dans les limites de la légalité et en respectant la déontologie. Pour assurer que toutes les sociétés

respectent les mêmes règles, les pays dans lesquels nous travaillons ont promulgué diverses lois de réglementation de la concurrence. Ces lois interdisent généralement la collusion en matière de fixation de prix, la division d'un territoire entre concurrents, les ententes entre concurrents et toutes autres actions ayant un impact négatif sur la clientèle ou limitant la concurrence.

Nous devons toujours appliquer non seulement la lettre, mais aussi l'esprit de ces lois sur la concurrence dans tous les pays où nous travaillons. Ces lois peuvent s'appliquer même à vos activités professionnelles à l'extérieur de votre pays. Il vous incombe de connaître et de respecter toutes les lois sur la concurrence qui s'appliquent à votre travail.

Les exemples suivants illustrent certaines pratiques interdites :

- Entente sur les prix avec nos concurrents
- Partage de marchés—soit formellement, soit informellement—entre concurrents
- Collusion entre soumissionnaires en réponse à un appel d'offres
- Restriction ou limitation de la production aux fins de réduire la concurrence

Si vous avez besoin d'aide ou de conseils, veuillez vous reporter à la section « Où obtenir des conseils, et à qui parler en cas de doute ou d'inquiétude » et consulter les Politiques de la Société en vigueur sur *Elements*.

Question: L'un des distributeurs de Carlos a récemment décidé d'offrir à Carlos et à sa famille des congés tous frais payés en contrepartie de l'augmentation, par Carlos, du volume de produits fourni au distributeur. Carlos prévoyait d'augmenter ce volume de toute façon, et ne voit pas de mal à cela. Carlos se trompe-t-il ?

Répondre: Oui. En acceptant de telles vacances payées, Carlos donne l'impression d'accepter des pots-de-vin. Carlos doit refuser cette offre de vacances et envisager de mettre fin aux relations d'affaires avec ce distributeur.



Question: Anna vient de recevoir des informations commerciales sensibles sur un concurrent. Elle n'avait rien demandé, mais ce type d'informations serait très utile à Anna. Qu'est-ce qu'Anna doit faire de ces informations ?

Répondre: Avant de pouvoir lire ou copier ces informations, Anna doit contacter le service Juridique ou le service de la Conformité pour établir la manière dont les informations ont été obtenues. Cela déterminera si elle peut ou non les utiliser. Si elle est autorisée à les utiliser, elle devra suivre les instructions du service Juridique ou de la Conformité pour documenter la manière dont les informations ont été obtenues.

Promouvoir l'excellence pour nos actionnaires – Recherche de la performance

Nous nous efforçons de prévenir les délits d'initié et les fuites d'informations confidentielles pouvant inciter un tiers à acheter ou vendre des actions

Nous devons refuser de nous engager dans des opérations boursières illégales et contraires à l'éthique. Dans le cadre de votre emploi chez LyondellBasell, il pourrait vous arriver de prendre connaissance d'informations confidentielles sur notre Société, nos filiales ou nos affiliées, nos engagements dans des coentreprises, nos clients ou nos fournisseurs.



Les pays du monde entier ont promulgué des lois qui interdisent de négocier des titres sur la base de telles informations importantes et non publiques. L'expression « informations importantes et non publiques » désigne toutes informations qui ne sont pas connues du grand public et qu'un investisseur raisonnable considérerait de nature à l'influencer dans ses décisions d'achat ou de vente d'un titre. Si vous négociez un titre sur la base de telles « informations », votre opération boursière sera considérée comme un délit d'initié et jugée illégale. Par conséquent, vous ne devez pas acheter ou vendre les titres de notre Société ou d'autres sociétés si vous détenez de telles informations. De plus, si vous communiquez de telles informations à une autre personne et que cette autre personne vend ou achète des titres sur la base de ces informations, cela sera considéré comme une « fuite d'informations confidentielles » et vous pourriez tous deux être déclarés coupables de délit d'initié.

Les informations d'initié peuvent inclure :

- Des informations financières, y compris les bénéfices, des prévisions ou un changement du niveau de dividendes
- La perte ou l'obtention d'un contrat espéré ou d'un client
- Des changements au sein de la direction générale
- Un procès intenté ou une enquête lancée par les autorités
- Des fusions, acquisitions ou cessions d'actifs
- La vente ou l'achat d'actifs ou de filiales importants

Si vous pensez que vous ou un(e) autre employé(e) êtes engagé(e) dans une activité constituant un délit d'initié ou avez communiqué des informations

confidentielles pouvant inciter un tiers à acheter ou à vendre des titres, vous devez contacter immédiatement la direction des Affaires juridiques.

Nous maintenons des registres et livres financiers exacts

Nos actionnaires comptent sur notre honnêteté et notre intégrité, tout particulièrement quand nous mesurons la force financière de notre Société. Il est donc crucial que nous maintenions toujours une comptabilité et des pratiques comptables exactes et honnêtes. Nous devons tous nous conformer aux principes comptables en vigueur. Les employés qui ont des responsabilités financières et comptables doivent également s'assurer que nos méthodes comptables produisent des résultats exacts et présentent une image honnête, transparente et précise de la situation financière de notre Société. Nous devons toujours respecter toutes nos obligations légales et réglementaires, et nous devons toujours nous conformer à nos politiques et contrôles comptables internes. Des divulgations financières incomplètes ou inexactes ne nuisent pas seulement à notre Société et à sa réputation ; elles affectent aussi négativement nos parties prenantes, qui s'appuient sur l'exactitude de ces informations pour prendre des décisions.

Nous devons :

- Keep and present all Company records and reports in accordance with the law. These records include accounting records, as well as any other electronic or written records, such as expense reports and time sheets
- Establish and maintain a system of strong and effective internal controls
- Ensure that all Company records accurately and fairly reflect the

underlying transaction

- Never falsify any document
- Record all financial transactions in the proper account, department and accounting period
- Ensure that all actions and commitments are in accordance with Company Policy

Gestion documentaire

Nous devons conserver tous les documents commerciaux aussi longtemps que la loi l'exige et aussi longtemps que cela est nécessaire à des fins commerciales.

Ainsi nous devons :

- Classer les documents conformément aux directives de la Société
- Tenir les registres et détruire les documents conformément aux directives et aux échéanciers de la Société
- Suivre toutes les règles spécifiques à la tenue de registres émises lorsque des enquêtes internes, des procès et des enquêtes publiques ont cours.

Cependant, si vous recevez une notification selon laquelle certains documents ou tous vos documents sont nécessaires pour une enquête interne ou publique ou une action en justice, vous ne devez ni les détruire ni les mettre au rebut. Si vous recevez une assignation ou une demande de production d'un rapport ou d'un document, veuillez en notifier immédiatement la direction des Affaires juridiques. De même, si vous recevez une demande de communication d'un papier ou document de la part d'un homologue, d'un organisme régulateur ou d'un tiers, vous devez contacter la direction des Affaires juridiques.

Question: Chris's best customer recently asked him to change the delivery details on a sales order so the customer could avoid local taxes. Chris did not think the request would be a problem and went ahead and made the changes in the system as LyondellBasell would not be avoiding the taxes. Does Chris need to be concerned?

Répondre: Yes, all employees including Chris are responsible for ensuring that all Company records accurately and fairly reflect the underlying transaction and we must never falsify any document.

Promouvoir la focalisation sur nos clients et nos fournisseurs

Nous nous engageons à satisfaire aux normes de sécurité et de qualité des produits

Nos produits améliorent de façon cruciale la qualité de vie de nos clients. Ces derniers comptent sur nous pour leur fournir des produits qui respectent ou dépassent les normes applicables de sécurité et de qualité. Par conséquent, nous devons nous assurer que nous respectons les contrôles qualité et l'ensemble des lois et règlements applicables. De plus, nous devons exiger de nos fournisseurs qu'ils assument leurs responsabilités concernant la qualité et la sécurité des produits et services qu'ils nous fournissent. Si vous savez ou soupçonnez qu'un fournisseur ou un client n'est pas à la hauteur de nos normes, vous devez le signaler en suivant la procédure indiquée dans la section intitulée « Où obtenir des conseils et faire état de préoccupations ».



Nous traitons nos clients et nos fournisseurs de façon équitable

Agir correctement dans les affaires signifie que nous fournissons toujours des informations exactes et justes sur notre Société—et nos concurrents—à tous nos clients, fournisseurs et parties prenantes. Cela signifie que nous devons toujours rester éthiques et équitables dans les domaines du marketing, des ventes et de la communication. Nous ne devons jamais présenter nos produits ou ceux de nos concurrents de façon inexacte. De plus, nous ne devons jamais tirer un profit injuste de qui que ce soit par des manipulations ou par l'abus d'informations confidentielles ou exclusives, par des déclarations que nous savons incorrectes ou par toutes autres pratiques illégales ou contraires à la déontologie.

Utilisation d'informations sur la concurrence

Nous avons parfois accès à des informations sur nos concurrents qui pourraient donner à notre Société un avantage concurrentiel. Ces informations peuvent provenir d'autres personnes ou d'employés ayant travaillé auparavant chez un concurrent ou ayant des informations sur un concurrent. Il est important que nous agissions en toutes circonstances légalement et de façon éthique en rapport à ces informations. Même s'il peut être légal de se servir d'informations disponibles sur la concurrence, il est possible que cela ne soit pas conforme à la déontologie. Si des informations confidentielles sur un concurrent vous sont divulguées délibérément ou accidentellement, vous devez mentionner cette divulgation à la direction des Affaires juridiques et refuser d'utiliser de telles informations en l'absence de permission explicite de la direction des Affaires juridiques.

Nous protégeons la confidentialité des informations sur des tiers

Dans le cadre de notre travail, il se peut que nous ayons accès à des informations confidentielles sur nos fournisseurs et parties prenantes. Nous devons toujours préserver la confidentialité de ces informations et respecter tous les engagements contractuels pris envers ces parties concernant lesdites informations. Cela signifie en partie que nous devons protéger tous les droits de propriété intellectuelle des tiers, comme les inventions et les logiciels, pour prévenir tous risques de divulgation ou d'utilisation inappropriée.

Nous respectons les contrôles commerciaux internationaux

LyondellBasell est une société d'envergure mondiale. À ce titre, il nous incombe de connaître et de respecter l'ensemble des lois et règlements qui régissent le commerce international. Les pénalités en cas de violation de lois ou règlements contrôlant le commerce international sont sévères, à la fois pour notre société et pour les employés concernés.

Contrôles à l'importation/exportation

L'une des responsabilités que nous partageons tous est de connaître et respecter les lois régissant les importations et les exportations. Une « importation » signifie qu'un produit, un logiciel, un service, une technologie ou une information technique est transportée sur un territoire douanier ; une « importation » signifie que ces éléments sont transportés à l'extérieur d'un territoire douanier. Les importations sont régies par un certain nombre de lois et de règlements qui peuvent imposer le paiement de droits de douane ou autres impôts, ainsi que la soumission de certains documents.

Certaines lois ou certains règlements peuvent nécessiter l'obtention de licences ou de permis avant de pouvoir exporter de quelconques produits, services, technologies ou informations techniques. Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires, référez-vous aux directives applicables de la Société et aux procédures sur *Elements*.

Boycotts et pays tombant sous le coup de sanctions

Certaines lois nous empêchent d'entrer en affaires avec certaines personnes ou entités ou d'exercer des activités commerciales dans certains pays. Nous devons impérativement nous y conformer. Nous devons tenir compte des sanctions économiques imposées par les Nations Unies, l'Union européenne, les États-Unis et d'autres pays qui peuvent limiter ou interdire des transactions commerciales. Les activités qui peuvent être limitées ou interdites comprennent les investissements, les transferts d'actifs, les paiements monétaires, les importations, les exportations, les ventes ou fournitures de marchandises, de services, de logiciels ou de technologies, les transactions de nature commerciale, les voyages à destination des pays affectés, ainsi que toute facilitation des efforts d'autres personnes qui conduisent de telles activités. Nous devons être informés et suivre les restrictions applicables partout où nous travaillons, dans la mesure où nous ne créons pas de conflits avec les lois applicables de la principale juridiction.

Nous devons aussi respecter les lois et réglementations anti-boycott, le cas échéant.

Question: Maria soupçonne son superviseur de falsifier les chiffres de vente. Elle décide d'abord de faire part de ses préoccupations, mais elle craint que son superviseur découvre qu'elle a fait un rapport et que cela ait des répercussions sur son évaluation de performance. Maria décide alors qu'elle ne peut pas se permettre de compromettre ses perspectives d'emploi pour de simples soupçons, et décide finalement de ne pas faire de rapport. Qu'est-ce que Maria aurait dû faire différemment ?

Répondre: Maria doit soumettre un rapport. Tous les employés sont tenus de signaler les manquements éventuels décrits dans la section « Où obtenir des conseils et faire état de ses préoccupations ». En dépit de ses inquiétudes, Maria doit savoir que notre société ne tolère aucune mesure de représailles contre quiconque ayant signalé un problème « de bonne foi ». En outre, Maria peut faire cela anonymement via le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques.

Promouvoir l'excellence pour nos communautés

Nous sommes une entreprise socialement responsable

Notre engagement à l'excellence signifie que nous attachons la plus grande importance au respect des droits de l'Homme sur chacun de nos sites, indépendamment des coutumes locales. Nous savons qu'il incombe à la Société de respecter et de protéger les droits de l'Homme comme suit :

- Nous n'utilisons en aucun cas une main d'œuvre n'ayant pas atteint l'âge légal du travail, ni à aucune main d'œuvre forcée, servile ou involontaire ;
- Nous respectons toutes les lois sur l'équité des salaires, et appliquons tous les salaires horaires imposés par la loi, ce à travers le monde ;
- LyondellBasell veille à l'hygiène et à la sécurité des salariés du Groupe, partout où nous travaillons ; et
- Nous refusons de travailler en connaissance de cause avec un quelconque sous-traitant ou fournisseur utilisant une main d'œuvre infantile ou forcée, ou engagé dans une traite d'êtres humains ou l'exploitation d'enfants.



Le Groupe LyondellBasell cherche à travailler avec des entités partageant sa philosophie en matière de droits de l'Homme. Signalez toutes violations de ce règlement ou de toute loi sur les droits de l'Homme, ainsi que de tout droit du travail et de toute loi sur les salaires ou salaires horaires conformément à la section « Comment obtenir des conseils, et à qui parler en cas de doute ou d'inquiétude ».

Nous nous efforçons de protéger notre environnement

Chez LyondellBasell, nous sommes fiers de notre capacité de longue date à minimiser notre impact sur l'environnement. Nous avons atteint un niveau de « sécurité absolue » en travaillant de façon sûre et fiable dans nos sites. Nous pensons que le respect des normes est un strict minimum. Par conséquent, nous nous efforçons de dépasser les normes environnementales dans toutes nos activités. De plus, nous collaborons avec nos parties prenantes pour assurer que nos produits respectent toujours les lois et règlements environnementaux.

Nous faisons des dons charitables et politiques sur des bases éthiques

Notre Société a un sens très développé de ses responsabilités sociales, et elle est fière du travail bénévole accompli par nombre de ses employés. Les membres de notre personnel font généreusement don de leur temps et contribuent à la vie de leurs communautés. En plus des opportunités offertes directement par la Société, telles que le « Global Care Day », vous êtes tous encouragés à soutenir les œuvres caritatives de votre choix. Toutefois, c'est seulement en prenant sur votre propre temps libre et en utilisant vos propres moyens que vous pouvez soutenir des activités caritatives qui ne sont pas parrainées par notre Société.

Ces principes s'appliquent aussi à toutes contributions de nature politique effectuées sans le parrainage de la Société. Bien que nous soyons encouragé(e)s à nous engager dans de telles activités, nous ne devons jamais le faire dans les locaux de la Société, pendant notre temps de travail rémunéré par la Société ou en utilisant des ressources de la Société. Nous ne devons pas non plus poster des messages politiques sur des blogs ou dans d'autres forums publics en utilisant les réseaux ou les ordinateurs de la Société, même en dehors des heures de travail. Tous les pays dans lesquels LyondellBasell opère ont des restrictions relatives aux contributions politiques autorisées. Les employés doivent se renseigner auprès de la direction des Affaires gouvernementales pour garantir le strict respect des lois en vigueur.

Si vous souhaitez obtenir plus de renseignements à ce sujet, référez-vous aux directives applicables de la Société sur *Elements*.

Question:

Jonny est préoccupé car il pense que l'un de ses fournisseurs en Thaïlande emploie des mineurs et est impliqué dans un trafic d'êtres humains. Doit-il en parler à la Société ?

Répondre:

Oui. Il est possible que ce fournisseur viole le droit du travail ou d'autres lois, et il est donc indispensable que Jonny en parle à son chef ou à tout autre responsable de la Société, tel qu'indiqué dans la section « Où obtenir des conseils, et à qui parler en cas de doute ou d'inquiétude ». En effet, notre Société refuse de travailler avec un quelconque fournisseur employant des mineurs ou de la main d'œuvre forcée, trafiquant des êtres humains ou exploitant des enfants.



Formulaire d'accusé de réception

En signant ci-dessous, je reconnais avoir lu et compris le Code de conduite de LyondellBasell (le « Code »). Je reconnais et conviens aussi que :

Le Code de conduite donne un aperçu général des politiques de notre Société. Il ne représente pas nécessairement toutes les politiques et pratiques en vigueur à un moment donné.

Je respecterai le Code, ainsi que les autres politiques écrites, les pratiques, les règles, les règlements ou les directives émises par LyondellBasell.

Je dois contacter soit mon superviseur immédiat ou mon directeur, soit la direction des RH, la direction des Affaires juridiques, la direction de la Conformité, ou le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques, suivant le cas, en cas de questions concernant notre Code ou pour tout comportement ou incident concernant la Société.

Je dois signaler dans les meilleurs délais toutes violations éventuelles du Code, selon les besoins, soit à mon superviseur immédiat ou à mon directeur, soit à la direction des RH, à la direction des Affaires juridiques, à la direction de la Conformité, ou au service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques.

Tout manquement au Code de conduite peut entraîner l'application de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le :

Nom de l'employé(e) (en caractères d'imprimerie)

Signature de l'employé

Coordonnées des responsables

Direction de la Conformité

Michael D. Hopkins
Directeur de la conformité
Michael.Hopkins@lyondellbasell.com

Margaret C. Mousoudakis
Responsable adjointe des affaires de conformité
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

Courrier électronique du département Conformité :
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