

CODICE DI CONDOTTA





Una lettera dal nostro CEO

Alla LyondellBasell, la nostra visione, la nostra missione e i nostri valori sono alla base del modo in cui garantiamo costantemente risultati eccellenti. Crediamo anche che la prestazione dei singoli sia costituito da "cosa" un dipendente riesce a fare e da "come" raggiunge tale risultato. Nell'attuale periodo di crescita e cambiamento culturale della società, il modo in cui lavoriamo insieme e con i nostri clienti è più che mai legato alla nostra capacità di avere successo come società.

Questi valori sono alla base del nostro Codice di condotta, che descrive il nostro impegno nel condurre gli affari in modo etico e responsabile. Inoltre, descrivono i comportamenti previsti e costituiscono il fondamento su cui poggia il modo in cui lavoriamo insieme per raggiungere i nostri obiettivi.

Apprezzo il vostro impegno a rispettare il Codice a sostegno dei nostri valori. Per farvi prendere conoscenza con il Codice di condotta, vi viene fornita una formazione annuale.

Desidero ringraziarvi per la dedizione nel lavorare insieme ogni giorno, per diventare la società meglio gestita e più apprezzata del nostro settore, sia ora che in futuro.

Cordiali saluti,

Bhavesh V. (Bob) Patel
Chief Executive Officer

Sommario

Una lettera dal nostro CEO	i
Sommario	ii
Sezione 1	
Il miglioramento dell'eccellenza : come usiamo il nostro Codice di condotta	1
Benvenuti al nostro Codice	1
Chi deve seguire il nostro Codice	2
Conoscere e rispettare la legge	2
Dove cercare orientamento e manifestare dubbi	3
Conseguenze delle violazioni del nostro Codice	3
Come LyondellBasell investiga le comunicazioni alla linea riservata per l'etica	3
Deroghe al codice	3
Sezione 2	
Il miglioramento dell'eccellenza per il nostro personale e la nostra azienda	4
Rispettiamo i nostri colleghi	4
Facciamo del nostro meglio per raggiungere l'obiettivo "Livello Zero" nella sicurezza	6
Proteggiamo i beni della nostra azienda	7
Usiamo responsabilmente le tecnologie aziendali	8
Rispettiamo i dati personali degli altri e ottemperiamo ai regolamenti in materia di protezione dei dati	8
Evitiamo i conflitti di interesse	9
Rispettiamo le leggi anticorruzione	10
Operiamo per prevenire il riciclaggio di denaro	11
Rispettiamo le leggi antitrust e sulla concorrenza	11
Sezione 3	
Il miglioramento dell'eccellenza per i nostri azionisti	13
Operiamo per prevenire l'insider trading e i suggerimenti illeciti	13
Teniamo libri contabili e registri accurati	14
Sezione 4	
Il miglioramento dell'attenzione per i nostri clienti e fornitori	15
Ci sforziamo di soddisfare standard di qualità e di sicurezza dei prodotti	15
Trattiamo in maniera equa con i nostri clienti e fornitori	16
Proteggiamo le informazioni di terzi	16
Rispettiamo i controlli sul commercio internazionale	16
Sezione 5	
Il miglioramento dell'eccellenza per le nostre comunità	17
Operiamo come buoni cittadini aziendali	17
Salvaguardiamo il nostro ambiente	18
Contribuiamo in maniera etica alle attività filantropiche e alla politica	18
Sezione 6	
Modulo di accettazione	19
Indice delle persone di riferimento e delle risorse	20

Il miglioramento dell'eccellenza: come usiamo il nostro Codice di condotta

Benvenuti al nostro Codice di condotta ("Codice")

Il Codice dà forma concreta all'impegno di svolgere la nostra attività in modo etico e responsabile. Il Codice ci aiuta a infondere fiducia e a dare un esempio di integrità. Spiega i comportamenti che ci sono richiesti e impone gli standard di come dobbiamo lavorare insieme per raggiungere i nostri obiettivi.



Si prega di leggere attentamente il Codice, dato che tutti sono tenuti a conoscerlo e a rispettarlo sempre. Di tanto in tanto, potrebbe essere necessario confermare di aver letto e compreso il Codice e manifestare l'impegno a rispettarlo. La mancata lettura o accettazione degli standard contenuti nel Codice non esenta dalla responsabilità di ottemperare allo stesso o ad altre politiche e procedure aziendali.

Tutti i riferimenti nel Codice alla nostra "Società" e a "LyondellBasell" si intendono riferiti a LyondellBasell Industries N.V. e alle sue società controllate e consociate in cui deteniamo il controllo operativo attraverso un accordo di servizio o altri accordi contrattuali.

Le politiche aziendali cui si fa riferimento nel Codice sono disponibili in *Elements*, il sito Intranet della nostra Società.

Chi deve seguire il nostro Codice

Il nostro Codice vale per tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, e tutti quanti lavorano per conto della nostra azienda. Ci attendiamo inoltre che tutte le controparti con cui trattiamo seguano principi simili quando lavorano con LyondellBasell.

Pur se tutti hanno l'obbligo personale di seguire il Codice quando si svolgono affari per conto della nostra società, i supervisor e i manager hanno ulteriori obbligazioni. Se si è un supervisore o un manager, si ha il dovere di agire da modello di comportamento etico per i propri sottoposti. Manager e supervisor non devono mai agire in maniera ostile contro chi ha manifestato un dubbio in buona fede. Devono invece corroborare il Codice attraverso le loro azioni. Se si viene a conoscenza di violazioni del nostro Codice, è responsabilità del dipendente adottare le misure appropriate e portare il fatto a conoscenza dei superiori interessati.

Conoscere e rispettare la legge

Il Codice è l'elemento fondante del nostro impegno a osservare la legge, ma il Codice non descrive tutte le leggi che si applicano a voi. Essendo un'organizzazione globale, il nostro lavoro è soggetto a leggi e regolamenti in molti paesi diversi. Ognuno di noi è responsabile di conoscere e rispettare queste leggi in aggiunta al nostro Codice, alle nostre politiche e alle nostre procedure. Se si ritiene esista un conflitto tra la legge del proprio paese e quella di un altro paese in cui operiamo, tra la legge e il nostro Codice, oppure tra la legge e qualsiasi cosa che ci è chiesto di fare, si deve chiedere orientamento seguendo la procedura riportata qui di seguito.



Dove cercare orientamento e manifestare dubbi

Comunicare possibili violazioni o preoccupazioni e intraprendere le azioni opportune secondo quanto descritto nel Codice fa parte della nostra cultura, e lo stesso vale per la garanzia che farlo non porterà ad alcuna ritorsione. Pertanto, ci si attende che i dipendenti si facciano avanti con qualsiasi domanda o dubbio possano avere. Se si ha bisogno di orientamento, o se si vuole inoltrare una segnalazione, sono disponibili le seguenti risorse:

- Il proprio superiore o manager
- Il reparto Risorse umane (HR)
- L'Ufficio legale (Legal department)
- L'Ufficio per la conformità (Compliance Department)
- La linea riservata per l'etica (Ethics Helpline)
(Per telefono o tramite il sito www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

In alcuni paesi, la mancata segnalazione di violazioni del Codice o di comportamenti illeciti può anche comportare sanzioni civili e penali e multe. Si noti che la mancata segnalazione immediata di qualsiasi sospetta violazione del Codice o di qualsiasi comportamento doloso potrebbe anche essere considerata a sua volta una violazione del Codice.

Come LyondellBasell investiga le comunicazioni alla linea riservata per l'etica

La nostra Ethics Helpline è gestita da EthicsPoint, una società terza fornitrice di servizi. Le segnalazioni si possono fare

direttamente per telefono a un operatore EthicsPoint o via Internet. La linea Ethics Helpline è sempre attiva, 24 ore al giorno e sette giorni su sette, con disponibilità di traduttori. Nei casi consentiti dalla legge, è possibile presentare una segnalazione anonima. LyondellBasell non tenterà di identificare chi preferisce rimanere anonimo. Se si sceglie di fare una comunicazione anonima tramite EthicsPoint, il sistema permette al dipendente e all'investigatore di dialogare in modo riservato rimanendo anonimi. Quando si presenta una segnalazione alla Ethics Helpline, EthicsPoint inoltrerà la segnalazione all'Ufficio per la conformità della LyondellBasell per essere esaminata.

Non tolleriamo ritorsioni

Nell'ambito di una cultura che assicura la presa di responsabilità e dimostra coraggio, segnalare i nostri dubbi quando riteniamo che abbiano o possano aver avuto luogo azioni scorrette o inappropriate è una responsabilità nei confronti della nostra azienda e gli uni verso gli altri e un dovere che siamo tenuti a osservare. Tuttavia, può essere difficile agire in base a questa responsabilità quando temiamo ritorsioni. LyondellBasell non tollera atti di ritorsione nei confronti di chiunque presenti una segnalazione in buona fede. Presentare una segnalazione in "buona fede" significa fornire tutte le informazioni in nostro possesso e ritenere che siano veritiere. Quando la segnalazione è fatta in buona fede, anche se le indagini svolte in conseguenza della segnalazione non confermassero che sia stata compiuta una scorrettezza, non verrà intrapresa alcuna azione contro

l'autore della segnalazione. Ci si deve sentire tranquilli e sicuri nel presentare una segnalazione a qualsiasi tra le risorse elencate nella sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi". Se si ritiene di aver subito ritorsioni o che qualcun altro sia stato oggetto di ritorsioni per aver sollevato un problema, si deve immediatamente sottoporre la questione all'attenzione del reparto Risorse umane, dell'Ufficio legale, dell'Ufficio per la conformità o tramite la Ethics Helpline.

Conseguenze delle violazioni del nostro Codice

La nostra azienda prende molto seriamente le violazioni del Codice. Le persone che violano il Codice sono passibili di azione disciplinare, fino al licenziamento.

Come rispondere a verifiche contabili, indagini e inchieste

Dobbiamo rispondere e collaborare con tutte le verifiche contabili esterne e interne e con ogni indagine, comprese quelle delle pubbliche autorità. Non possiamo mai ostacolare o ritardare tali verifiche o indagini. È necessario essere veritieri, cooperare appieno, non travisare mai fatti o circostanze e fornire a revisori e investigatori le informazioni che richiedono. In caso di dubbio riguardo a qualsiasi verifica contabile, indagine o richiesta di informazioni e su come si debba rispondere, rivolgersi all'Ufficio legale o all'Organo di controllo interno.

Deroghe al codice

Le deroghe al Codice devono essere conformi alle norme della borsa valori di New York [New York Stock Exchange].

Domanda:

Se Javier vede una situazione discutibile, è meglio che chiami la LyondellBasell Ethics Helpline o che ne parli con il suo superiore?

Risposta:

Dipende da Javier. Non è tenuto a chiamare la LyondellBasell Ethics Helpline se c'è la possibilità di risolvere la situazione discutendone con il suo superiore, la direzione locale o il suo rappresentante locale delle Risorse umane. Chiamare la Ethics Helpline è una possibilità per Javier se non si sente a suo agio a discutere la questione con il suo superiore, la direzione locale o un rappresentante delle Risorse umane o se vuole fare una segnalazione anonima.

Il miglioramento dell'eccellenza per il nostro personale e la nostra azienda – Creare squadre efficaci e promuovere la collaborazione

Rispettiamo i nostri colleghi e apprezziamo la diversità

Alla LyondellBasell, ci impegniamo a osservare i massimi standard di correttezza e di rispetto reciproco per tutti i dipendenti. Per prosperare in un mercato globale e creare squadre efficaci, dobbiamo rispettare, tenere in considerazione e favorire i diversi punti di vista ed esperienze di ciascuno dei nostri dipendenti e stakeholder. Incoraggiamo pertanto l'aperta condivisione e comunicazione delle idee e dei problemi. La nostra Azienda celebra il valore della diversità e si impegna a creare un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti.



Un ambiente di lavoro privo di discriminazioni

LyondellBasell si impegna a rispettare il principio delle pari opportunità di impiego per tutti i dipendenti e a garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro privo di discriminazioni. Tutte le decisioni in materia di impiego prese all'interno della nostra Società si basano su esigenze aziendali, requisiti di lavoro e qualifiche individuali, senza tener conto di razza, colore, religione o convinzioni personali, origine etnica, sesso, età, disabilità, condizioni mediche, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, stato civile o familiare, stato di servizio militare

Domanda:

Ieri Simon ha avuto un'accesa discussione con un collega, che è quasi sfociata in un alterco fisico quando lo ha sfidato a risolvere la questione fuori, nel parcheggio. Ora Simon teme che il collega, prima o poi, possa tentare di fargli del male. Che cosa deve fare Simon?

Risposta:

Simon deve segnalare immediatamente l'incidente a una delle risorse elencate nella sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi". In alcuni casi è anche possibile segnalare la cosa a Global Security o alle forze dell'ordine.

o di veterano, anamnesi familiare o informazioni genetiche, o qualsiasi altra condizione protetta dalle leggi o dalle normative nei luoghi in cui operiamo. La nostra Azienda non tollera discriminazioni sulla base di nessuna di queste caratteristiche.

Un ambiente di lavoro privo di molestie

LyondellBasell si impegna a garantire un ambiente di lavoro senza molestie. Per promuovere il rispetto all'interno della nostra organizzazione, dobbiamo tutti trattarci reciprocamente con dignità. La nostra Società non tollera alcuna forma di molestie o un ambiente di lavoro ingiurioso, sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro.

Può essere considerato molestia qualsiasi tipo di comportamento indesiderato o ingiurioso, di natura sessuale o non sessuale, che ha l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo. Alcuni esempi:

- Proposte sessuali verbali o fisiche, richieste di favori sessuali, linguaggio sessualmente esplicito, barzellette inopportune, commenti sul corpo o sulle sue attività sessuali di una persona.
- Mostrare immagini o oggetti con allusioni sessuali, sguardi allusivi, qualsiasi forma di comunicazione lasciva o allusiva
- Contatto fisico inopportuno, tra cui contatto tattile.

La Società vieta inoltre altre forme di molestie basate sullo stato di protezione legale di un individuo, come ad esempio:

- Usare epiteti oppure la stereotipizzazione negativa
- Elementi visivi non verbali, tra cui immagini o atti elettronici, che contengono fotografie, video o gesti delle mani offensivi
- Minacce o atti di violenza, intimidazione, bullismo, persecuzione (mobbing)
- Qualsiasi altra condotta che mostri ostilità, mancanza di rispetto o maltrattamento nei confronti di un individuo.

Un comportamento molesto sul luogo di lavoro come quello sopra descritto è vietato a prescindere che sia gradito o meno o che le persone interessate siano di sesso, orientamento sessuale, razza o altra condizione uguale o diversa. Anche in questo caso, LyondellBasell vieta le ritorsioni e non licenzierà, non degraderà, né discriminerà in altro modo i dipendenti che segnaleranno in buona fede le loro preoccupazioni.

Violenza sul luogo di lavoro

Insistiamo su un ambiente lavorativo esente da violenza. Non dobbiamo mai commettere, tollerare o ignorare qualsiasi forma di violenza, comprese minacce o atti intimidatori o finalizzati a incutere timore di danni fisici. Se si è a conoscenza di un atto di violenza o di una minaccia reale o potenziale, è necessario segnalare immediatamente la cosa.



Facciamo del nostro meglio per raggiungere l'obiettivo "Livello Zero" nella sicurezza

Lavorare in maniera sicura è un valore fondamentale della nostra azienda. Si comincia con l'obiettivo Livello Zero, con il quale ci impegnamo a non permettere che il funzionamento responsabile e sicuro delle nostre strutture venga mai compromesso per alcun motivo. Questo significa anche che dobbiamo dedicarci all'eccellenza della sicurezza. Niente deve essere considerato più importante della sicurezza sul lavoro, e dobbiamo pertanto sforzarci di creare un ambiente di lavoro in cui "nessuno si infortuna, mai e in nessun luogo".

Il Codice e le Politiche di sicurezza della società devono essere sempre seguiti da ogni dipendente e da ogni persona che lavori per conto della Società. Ogni violazione effettiva o presunta dei regolamenti e delle politiche aziendali deve pertanto essere notificata in conformità con la procedura descritta in "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi".

Abuso di alcool e stupefacenti

La protezione dei nostri dipendenti, dei locali, dei beni, delle operazioni e della reputazione è fondamentale per garantire la responsabilità e il successo della nostra azienda. Il personale LyondellBasell non esegue il proprio lavoro sotto l'influsso di alcol, sostanze stupefacenti o medicinali usati impropriamente. Inoltre, non dobbiamo mai possedere, utilizzare, vendere, offrire o distribuire stupefacenti o altre sostanze controllate nei locali dell'azienda o durante lo svolgimento delle attività aziendali. Possiamo possedere e consumare bevande alcoliche in occasione di eventi promossi o autorizzati dalla Società, oppure in certe situazioni aziendali legittime, come quando si intrattengono dei clienti. In tali occasioni, tuttavia, siamo tenuti ad agire con responsabilità e a bere con moderazione (e non fino al punto di inebriarsi). In caso di abuso, la Società potrebbe revocare queste concessioni.



Domanda:

Lilly sa che deve comunicare gli infortuni, le malattie professionali e gli incidenti, ma il suo premio di prestazione dipende dal fatto che il tasso di incidenti diminuisca. Ma che cosa vuole alla fine LyondellBasell?

Risposta:

LyondellBasell desidera che ogni dipendente comunichi gli infortuni, le malattie professionali e gli incidenti. Solo attraverso tali comunicazioni la Società può rispondere alle situazioni pericolose, misurare le prestazioni in materia di sicurezza e garantire il nostro impegno alla salute, sicurezza e protezione dell'ambiente. I premi per tutti i dipendenti sono collegati alla performance complessiva, di cui la sicurezza è uno degli elementi. Per proteggere chi lavora negli impianti LyondellBasell e chi vive nelle collettività dove operiamo, abbiamo bisogno di comunicazioni accurate e puntuali.

Proteggiamo i beni e il personale della nostra Azienda

La protezione dei nostri dipendenti, locali, beni, delle nostre attività e della nostra reputazione è di importanza fondamentale per garantire la responsabilità e il successo della nostra Azienda. Abbiamo tutti il dovere di agire con cautela quando utilizziamo i beni della nostra azienda, tra cui denaro, prodotti, sistemi informatici e software, veicoli, strutture, attrezzature, documenti, reti, informazioni riservate, proprietà intellettuale, ma anche la reputazione della Società. I beni della Società non possono essere impiegati per uso personale salvo quando ciò sia specificamente permesso da una politica aziendale. La sottrazione di beni della Società o il furto ai danni della Società costituiscono violazioni del Codice. Inoltre, se si sospetta o si è a conoscenza di qualsiasi furto, abuso, uso improprio o spreco di beni aziendali, è necessario riferirlo immediatamente.

Violenza sul luogo di lavoro

Enfatizziamo l'importanza di un ambiente lavorativo esente da violenza. Non dobbiamo mai commettere, tollerare o ignorare qualsiasi forma di violenza, comprese le minacce o gli atti intimidatori o finalizzati a incutere in altri il timore di danni fisici. Se si è a conoscenza di un atto di violenza o di una minaccia reale o potenziale, è necessario segnalare immediatamente la cosa.

Informazioni riservate e proprietà intellettuale

Le informazioni riservate e non di dominio pubblico possono essere di diversi tipi, ad esempio informazioni finanziarie, elenchi di clienti, dati personali, strategie

e piani aziendali, o informazioni operative e relative al patrimonio. I dipendenti devono usare le informazioni riservate unicamente a beneficio della Società, non possono divulgarle ad altri al di fuori della Società senza permesso e possono rivelarle solo in base ad un accordo di riservatezza debitamente firmato. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le informazioni riservate sia della Società che di altri soggetti, compresi concorrenti, fornitori e clienti. Se per circostanze fortuite si viene a conoscenza di tali informazioni, si prega di informare il proprio supervisore o manager.

Un particolare tipo di informazioni riservate, denominato "Proprietà intellettuale" (IP), sono un bene prezioso e dobbiamo fare grande attenzione a proteggerle e a difendere i diritti in materia di IP. La proprietà intellettuale include beni immateriali come diritti d'autore, brevetti, marchi e segreti commerciali. La legge tutela i nostri diritti sulla proprietà intellettuale tanto quanto quelli sui beni tangibili. Nella misura massima consentita dalla legge, i diritti su tutta la proprietà intellettuale creata con materiali dell'azienda, in orario di lavoro, a spese dell'azienda o nell'ambito dei nostri compiti lavorativi appartengono a LyondellBasell.

I segreti commerciali – una categoria particolare di dati riservati che dà alla nostra Società un vantaggio competitivo – sono un patrimonio aziendale di valore che dobbiamo proteggere. Sono elencati di seguito alcuni esempi di segreti commerciali:

- Elenchi o dati dei clienti
- Condizioni generali, tariffe o competenze offerte ai clienti

- Piani di marketing e strategici
- Sviluppi, metodi, tecniche o processi tecnologici
- Formule o ricette di prodotti

Il personale non deve rivelare segreti commerciali o altre informazioni riservate e di proprietà, senza una necessità aziendale e senza la previa autorizzazione a farlo. Prestare particolare attenzione a non rivelare queste informazioni proteggendo in maniera appropriata computer, documenti o altri materiali confidenziali. Inoltre, evitare di discutere tali informazioni in luoghi dove si può essere ascoltati, compresi ristoranti, servizi igienici, taxi, aerei o ascensori. È necessario ricordare che questi obblighi persistono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro presso LyondellBasell.

La nostra reputazione

Manteniamo alta la nostra reputazione infondendo fiducia e dando esempio di integrità. Le informazioni che forniamo al pubblico influenzano notevolmente la nostra reputazione d'integrità. Ciò significa, tra le altre cose, che tutte le comunicazioni devono presentare un quadro veritiero e corretto dei nostri rapporti commerciali. Solo le persone autorizzate possono parlare di LyondellBasell ai media, alla comunità degli investitori e in altre sedi pubbliche.

Se si riceve una richiesta di informazioni da parte dei media, la si dovrà inoltrare al reparto Comunicazioni aziendali (Corporate Communications). Se si riceve una richiesta di informazioni da parte di un analista o un membro della comunità degli investitori, la si dovrà inoltrare al reparto Rapporti con gli investitori (Investor Relations). Se si riceve una richiesta da un rappresentante legale esterno o da un ente governativo, la dovrà inoltrare all'Ufficio legale.

Evitare di:

- parlare per conto di LyondellBasell a meno che non si sia un portavoce designato e autorizzato a farlo
- divulgare informazioni riservate
- fare riferimento a clienti, fornitori o associati di LyondellBasell senza la loro approvazione

Domanda:

Angela ha recentemente acquistato articoli di cancellerie con la sua carta di credito aziendale. Dato che il suo reparto non aveva bisogno degli articoli di cancelleria, ha riportato gli articoli al fornitore che li ha riaccreditati sulla carta di credito personale di Angela, la quale non ha rimborsato la somma alla Società. Si tratta di una violazione della politica aziendale?

Risposta:

Sì. Questo sarebbe considerato come un furto ai danni della Società, dato che Angela ha ricevuto denaro per articoli che erano stati acquistati con fondi aziendali.

Usiamo responsabilmente le tecnologie aziendali

I nostri computer e sistemi di rete sono beni preziosi della Società. Quando li utilizziamo, dobbiamo farlo in modo appropriato e ricordare che rappresentiamo LyondellBasell. Dobbiamo sempre usare computer e sistemi di rete aziendali (comprese le reti wireless aziendali e per gli ospiti) in modo sicuro, etico, legale, efficiente e produttivo. Questo significa che non si devono mai usare questi sistemi per l'accesso, la visualizzazione, l'invio o la comunicazione di materiali illegali, inappropriati, sessualmente espliciti, offensivi o non richiesti. Per quanto sia consentito un uso personale limitato, non si dovrebbe mai lasciare che tale uso interferisca con le responsabilità di lavoro.

Posta elettronica, testi, blog e messaggi istantanei devono essere trattati con la stessa cura che si impiega nello scrivere una lettera su carta intestata LyondellBasell.

Dobbiamo ricordare che:

- Nei limiti delle leggi applicabili, tutti i sistemi informatici e i dati creati, trasferiti e memorizzati sono di proprietà della Società. A scopo di sicurezza e manutenzione dei sistemi, persone autorizzate da LyondellBasell possono controllare le macchine, i sistemi e il traffico di rete in qualsiasi momento. Il controllo verrà eseguito unicamente nel limite richiesto o permesso dalla legge e unicamente se necessario e giustificabile per scopi aziendali.
- I dipendenti non devono condividere i propri account e devono tenere le password sicure e sono responsabili di quanto svolto con il proprio account, compreso tra l'altro l'uso di email e di informazioni aziendali.
- I dipendenti non devono eludere i controlli, anche di sicurezza. Questa attività può dare luogo all'introduzione di programmi dannosi (ad es. virus) nei sistemi informatici della Società. È inoltre severamente vietato violare le leggi in materia di copyright o altre leggi o regolamenti analoghi, compresa, tra l'altro, l'installazione o la distribuzione di software "pirata"

o di altri prodotti software senza regolare licenza per l'uso da parte di LyondellBasell.

- Le informazioni non divulgate al pubblico o le informazioni riservate dell'impresa non devono essere trasferite o memorizzate su flash drive, dischi esterni o sistemi di terzi, come indirizzi di posta elettronica personali o servizi di memorizzazione on-line.

Rispettiamo i dati personali degli altri e ottemperiamo ai regolamenti in materia di protezione dei dati

Come disposto dalla legge, la nostra Azienda rispetta la riservatezza e la protezione dei dati personali dei dipendenti attuali, futuri, e degli ex-dipendenti, nonché dei nostri partner commerciali. Questi dati includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, informazioni quali l'indirizzo di casa, numeri di telefono di casa, numeri identificativi rilasciati dalle pubbliche amministrazioni, indirizzi e-mail personali, date e luoghi di nascita, dati relativi alla busta paga e altri dati personali. Tutti i dati personali acquisiti e conservati da LyondellBasell saranno trattati in modo corretto e in conformità con le leggi locali sulla protezione dei dati.

L'accesso ai dati personali dei dipendenti è limitato ai dipendenti e agli agenti della Società che dispongono di un'autorizzazione adeguata e che hanno bisogno di tali informazioni. Relativamente a tali dati personali dobbiamo:

- Agire nel rispetto delle leggi in vigore;

- Agire in conformità alle politiche aziendali;
- Raccogliere, utilizzare e trattare tali dati solo nel caso in cui vi sia un motivo legittimo; e
- Agire con cautela in modo da evitare la divulgazione non autorizzata dei dati.

Social media e networking

Alla LyondellBasell, riconosciamo le grandi opportunità fornite dalla partecipazione personale ai vari social media. I "Social media" comprendono una varietà di siti, blog e wiki di social networking. Invitiamo tuttavia tutti coloro che fanno uso di tali opportunità personali alla massima cautela. Non si possono usare i social media per scopi di diffamazione, molestia, bullismo, mobbing, minaccia o intimidazione di dipendenti, clienti, concorrenti o fornitori della Società. Inoltre, non si dovranno mai rivelare informazioni aziendali riservate o proprietarie attraverso la partecipazione a social media. Secondo la legge statunitense "National Labor Relations Act", le "informazioni riservate", ai fini della presente sezione del nostro Codice, non comprendono informazioni salariali, disciplinari o altre informazioni sui termini e le condizioni di impiego. L'uso dei social media non deve mai interferire con il lavoro.

Per ulteriori informazioni, si prega di vedere le politiche aziendali applicabili su *Elements*.



Evitiamo i conflitti di interesse

LyondellBasell è impegnata a conservare la fiducia dei nostri stakeholder attraverso una condotta etica e affidabile. Ciò significa per prima cosa un impegno all'integrità. Dobbiamo essere attenti a tutto quanto possa creare un conflitto di interesse, anche solo apparente. Un conflitto di interesse sorge quando i nostri interessi personali non corrispondono con quelli della Società. Non dobbiamo mai avere interessi, influenze o relazioni che possano essere in conflitto con gli interessi di LyondellBasell. Dobbiamo anche evitare comportamenti che possano in apparenza costituire un conflitto di interesse. Di seguito sono riportati alcuni esempi comuni di situazioni in cui possono insorgere conflitti di interesse.

Interessi finanziari

Alcuni di noi possono avere investimenti finanziari e partecipazioni in società diverse da LyondellBasell. Se si ha un Interesse finanziario rilevante in un'impresa o un ente che esegue transazioni o sta tentando di concludere affari con LyondellBasell o sia un suo concorrente, i dettagli di tale interesse finanziario devono essere comunicati. Un Interesse Finanziario Significativo viene definito come un interesse complessivo diretto o indiretto di più del dieci per cento (10%) (i) di ogni classe di titoli in circolazione di una società; (ii) dell'interesse in una società di persone o associazione; o (iii) del patrimonio totale o del reddito lordo del dipendente in questione.

Lavoro esterno

Il grande successo di LyondellBasell si

deve anche al nostro impegno nel lavoro che svolgiamo. Per mantenere questo impegno, siamo vivamente invitati a non accettare lavoro esterno o opportunità di affari con enti che hanno rapporti d'affari con LyondellBasell o ne sono concorrenti. Tali opportunità sono considerate conflitti di interesse e devono essere comunicate.

Affari con familiari e amici

Si configura un conflitto di interesse anche nel caso che un familiare lavori per un cliente, concorrente o fornitore della nostra Società e il dipendente si trova in una posizione per cui possa influenzare i rapporti della società con tale cliente, concorrente o fornitore. Trattare affari con familiari per conto della società in tali circostanze può portare facilmente ad una situazione di conflitto di interesse, che deve quindi essere comunicata. Per familiari si intendono gli immediati congiunti del dipendente, come il coniuge, i figli, i genitori, le sorelle e i fratelli, il patrigno e la matrigna, i figliastri, gli affini e i partner conviventi. Inoltre, un dipendente non può mai essere il supervisore diretto di un proprio familiare. Chi ritenesse di avere già un rapporto di supervisione con un proprio familiare dovrà comunicarlo.

Doni e forme di intrattenimento aziendali

Quando si seguono affari per conto di LyondellBasell, si possono scambiare omaggi aziendali e partecipare a occasioni di intrattenimento per facilitare buone relazioni tra la nostra impresa e i suoi clienti o fornitori. Dobbiamo tuttavia usare il buon senso quando offriamo o accettiamo omaggi di questo tipo. In caso contrario, potremmo trovarci in una

situazione di conflitto di interesse. Questo significa che non possiamo mai offrire o accettare un regalo o intrattenimento se così facendo si creasse una preferenza nelle nostre decisioni. Prima di accettare o offrire un omaggio commerciale, è necessario chiedersi se ci si sentirebbe tranquilli in caso altri ne venissero a conoscenza. Di regola, si possono solo offrire o accettare omaggi aziendali o occasioni di intrattenimento se non sono richiesti e se sono conformi alle politiche aziendali applicabili.

Inoltre, non si possono offrire o accettare doni e intrattenimento illeciti direttamente oppure indirettamente tramite terzi o permettere ai nostri familiari di farlo. Quando si interagisce con funzionari e dipendenti pubblici, si devono seguire regole più severe. Consultare la sezione "Tangenti e pagamenti illeciti" del nostro Codice e le politiche aziendali su *Elements* per ulteriori informazioni.

Rivelare i conflitti di interesse

Se si viene a conoscenza di attività o interessi propri o di altri che possono creare un conflitto, questi devono essere divulgati completando un modulo di divulgazione. Dobbiamo inoltre lavorare attivamente con i nostri clienti, fornitori e quanti fanno affari per conto di LyondellBasell per individuare e risolvere i conflitti di interesse. Per ulteriori informazioni, si prega di vedere le politiche aziendali applicabili su *Elements*.

Domanda:

Il fratello di Martin è proprietario di un'azienda che per anni ha fornito materiali alla nostra Società. Recentemente, Martin ha ricevuto una promozione e nel nuovo ruolo avrà il potere di trattare con la società di suo fratello. Che cosa deve fare Martin?

Risposta:

Martin deve comunicare al proprio supervisore il conflitto di interessi tramite il Modulo di segnalazione di conflitto di interessi (e inviare una copia del modulo all'organo di Controllo interno) in modo che la questione possa essere risolta. Anche se l'azienda del fratello di Martin è da anni un fornitore della nostra Società, ora è insorto un apparente conflitto di interessi, dato che Martin ha il potere di trattare con l'azienda di suo fratello. In questo caso, a Martin dovrebbe essere impedito di prendere alcuna decisione riguardo all'impiego della società di suo fratello e un responsabile indipendente, ad esempio il supervisore di Martin, dovrebbe essere incaricato di prendere tali decisioni al posto di Martin. L'importante è che Martin riconosca un conflitto di interessi potenziale o effettivo, e lo segnali come richiesto.

Rispettiamo le leggi anticorruzione

In quanto società internazionale, LyondellBasell si impegna ad agire eticamente e legalmente in tutto il mondo. Come dipendenti infondiamo fiducia e diamo esempio di integrità. Ci impegniamo in tale direzione, indipendentemente dal luogo in cui operiamo. Ciò significa, tra le altre cose, che rispettiamo tutte le leggi, i trattati e i regolamenti internazionali contro la corruzione che vietano tangenti, pagamenti indebiti o commissioni sottobanco.

Tangenti e pagamenti illeciti

Fare affari in modo corretto significa che non offriamo né accettiamo mai qualsiasi forma di tangente, di pagamento indebitato o di commissione sottobanco. Una "tangente" è un'offerta o la promessa di dare qualcosa di valore al fine di influenzare scorrettamente una decisione o al fine di ottenere un vantaggio commerciale illecito. Una "commissione sottobanco" si verifica quando il denaro viene restituito o pagato come ricompensa per la concessione o la promozione di affari.

Inoltre, LyondellBasell vieta i pagamenti di facilitazione. Un "pagamento di facilitazione" è un pagamento di modico importo, normalmente in contanti, fatto

per facilitare servizi di routine da parte di enti pubblici. Anche se questi pagamenti possono essere comuni in alcune parti del mondo, la nostra Società li proibisce.

È necessario fare attenzione ad evitare pagamenti indebiti. Si devono sempre determinare gli effettivi proprietari dei nostri rappresentanti terzi eseguendo le attività di dovuta diligenza come richiesto dalle vigenti politiche aziendali. È inoltre necessario assicurarsi di non permettere a terzi di effettuare o ricevere pagamenti indebiti per conto nostro.

Non si può mai chiedere né accettare alcun pagamento indebitato o tangente.

Le violazioni di questa politica possono portare ad azioni disciplinari fino al licenziamento, nonché eventuali sanzioni civili e penali sia a carico di tali persone sia a carico della nostra azienda. Se si hanno ulteriori domande o dubbi al riguardo, si prega di fare riferimento alla sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi".

Si devono comunicare i propri dubbi riguardo a tangenti e pagamenti impropri. LyondellBasell non tollera ritorsioni nei confronti di chiunque esegua una comunicazione di un comportamento illecito in buona fede.

Domanda:

Un fornitore offre a Diana, il suo contatto presso LyondellBasell, due costosi biglietti di prima fila per un evento sportivo. Il fornitore dice a Diana che non vuole niente in cambio, dato che lui non può andare all'evento. Che cosa dovrebbe fare Diana?

Risposta:

Diana dovrebbe rivolgersi al proprio supervisore o a un'altra risorsa della Società come descritto nella sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi". La nostra politica relativa a doni, intrattenimento e viaggi riguarda situazioni come questa e in questo caso prevede che, se il valore dei biglietti è superiore a USD 100, Diana deve ottenere l'approvazione del proprio dirigente superiore prima di accettare il dono. Se il fornitore avesse accompagnato Diana all'evento, il biglietto sarebbe stato considerato come intrattenimento piuttosto che un dono, e Diana non avrebbe avuto bisogno di ottenere la previa approvazione del suo dirigente superiore.



Operiamo per prevenire il riciclaggio di denaro

LyondellBasell è impegnata ad individuare e prevenire il riciclaggio di denaro. Per "riciclaggio di denaro" si intende l'esecuzione di operazioni finanziarie che nascondono l'identità, la fonte o la destinazione di fondi ottenuti attraverso mezzi illegali. Nell'ambito del nostro impegno mirato all'identificazione e all'arresto del riciclaggio di denaro, dobbiamo rispettare tutte le leggi contro il riciclaggio di denaro in tutto il mondo. Inoltre, dobbiamo accertarci di trattare affari e di eseguire operazioni finanziarie solo con persone che svolgono attività legali e legittime. Dobbiamo sempre confermare l'identità delle persone o enti con cui operiamo e dobbiamo essere sicuri che tutti i fondi che riceviamo provengano esclusivamente da fonti legali e legittime.

I problemi riguardanti il riciclaggio di denaro possono essere complessi. Se si hanno dubbi o domande al riguardo, si prega di vedere le politiche aziendali applicabili su *Elements*. Segnalare qualsiasi attività sospetta al nostro Chief Compliance Officer (Responsabile del Controllo interno).

Rispettiamo le leggi antitrust e sulla concorrenza

Fornire eccellenza ai nostri clienti significa fare la nostra parte per assicurare che i clienti abbiano accesso

a prodotti di qualità a prezzi equi. LyondellBasell, pertanto, si impegna a competere sì con vigore, ma in modo comunque etico e legale. Per assicurare che tutte le imprese rispettino le stesse regole, nei paesi in cui operiamo sono state emanate varie leggi sulla concorrenza. Queste leggi proibiscono in generale la collusione con i concorrenti per concordare i prezzi, spartirsi il territorio, uniformare le condizioni contrattuali, e compiere altre azioni che hanno un effetto negativo sui nostri clienti o che limitano la concorrenza.

Dobbiamo sempre rispettare sia lo spirito sia la lettera delle leggi sulla concorrenza ovunque svolgiamo le nostre attività. Queste leggi possono valere anche quando si conducono affari al di fuori dei confini di un paese. È nostra responsabilità conoscere e seguire tutte le leggi sulla concorrenza pertinenti al nostro lavoro.

I seguenti esempi illustrano pratiche vietate:

- Conclusione di accordi sui prezzi
- Spartizione di quote di mercato, sia formalmente sia informalmente, tra concorrenti
- Manipolazione di appalti
- Restrizione o limitazione della produzione al fine di ridurre la concorrenza

Domanda:

Uno dei distributori di Carlos ha recentemente offerto di pagare una vacanza al mare e tutte le spese relative per Carlos e famiglia se Carlos avesse aumentato il volume dei prodotti forniti al distributore. Carlos stava pianificando di aumentare in ogni caso il volume di prodotti e non vede che problema ci sarebbe ad accettare la vacanza. Carlos ha fatto qualcosa di male?

Risposta:

Sì. Carlos, accettando la vacanza, ha creato una situazione che ha tutta l'apparenza di una tangente. Carlos dovrebbe rifiutare l'offerta della vacanza e prendere in considerazione l'ipotesi di porre fine al rapporto con il distributore.



Domanda:

Anna ha appena ricevuto alcune informazioni commerciali sensibili su un concorrente. Non è stata lei a chiederle, ma questo tipo di informazioni potrebbe venirle molto utile. Cosa dovrebbe fare Anna con tali informazioni?

Risposta:

Prima di leggere o copiare queste informazioni, Anna deve chiamare l'Ufficio legale o l'Ufficio per la conformità per discutere di come le ha acquisite. Questo determinerà se potrà utilizzarle o meno. Se le è consentito utilizzarle, deve seguire le direttive dell'Ufficio legale o dell'Ufficio per la conformità per documentare come siano state ottenute.

Il miglioramento dell'eccellenza per i nostri azionisti – Promuovere i risultati

Operiamo per prevenire l'insider trading e i suggerimenti illeciti

Dobbiamo rifiutare di impegnarci in operazioni illegali e non etiche sui titoli. Nel corso del nostro lavoro presso LyondellBasell, potremmo venire a conoscenza di informazioni riservate sulla nostra azienda, su società controllate o affiliate, su joint venture, clienti o fornitori.



Paesi di tutto il mondo hanno promulgato leggi che ci impediscono effettuare operazioni sui titoli in base a informazioni rilevanti non pubbliche. Per "informazioni rilevanti non pubbliche" si intendono informazioni che non sono disponibili al pubblico e che un investitore ragionevole considererebbe importanti per decidere se acquistare o vendere un titolo. La compravendita di titoli in base a tali informazioni è considerata insider trading ed è illecito. Pertanto non si possono acquistare o vendere titoli della nostra o di un'altra società se si possiedono tali informazioni. Inoltre se si divulgano informazioni ad altri che in seguito acquistano o vendono titoli in base a tali informazioni, questo viene considerato divulgazione di informazioni privilegiate ed entrambi possono essere accusati di insider trading.

Le informazioni privilegiate possono includere:

- Informazioni di carattere finanziario, compresi proventi, previsioni o variazioni nei dividendi
- Acquisizione o perdita di un cliente o un contratto
- Variazioni nell'altissima direzione aziendale
- Cause legali o indagini governative
- Fusioni, acquisizioni o dismissioni
- Vendita o acquisto di beni importanti o di società controllate

Se si pensa di aver commesso insider trading o aver rivelato informazioni privilegiate, oppure si crede che ciò sia stato fatto da un altro dipendente, ci si deve rivolgere immediatamente

all'Ufficio legale.

Teniamo libri contabili e registri accurati

I nostri azionisti fanno affidamento sulla nostra onestà e integrità, in particolare nel misurare la solidità finanziaria della nostra azienda. È quindi di fondamentale importanza che noi seguiamo sempre procedure contabili e di tenuta dei libri e registri contabili accurate ed oneste. Tutti noi dobbiamo rispettare i principi contabili riconosciuti. Coloro che hanno responsabilità finanziarie e contabili devono inoltre garantire che i nostri metodi contabili siano accurati e che presentino un quadro onesto, trasparente e veritiero della nostra azienda. Dobbiamo soddisfare tutti i requisiti legali e normativi e rispettare sempre le nostre politiche contabili e di controllo interne. La pubblicazione di informazioni finanziarie incomplete o inesatte danneggia non solo la nostra azienda e la sua reputazione, ma anche i nostri stakeholder, che si affidano alla loro accuratezza.

Dobbiamo:

- Tenere e presentare tutti i libri e documenti sociali a norma di legge. Questi documenti comprendono i libri contabili, nonché le altre registrazioni elettroniche o scritte, come le note spese e i cartellini orari
- Definire e mantenere un sistema di controlli interni valido ed efficace
- Assicurare che tutte le registrazioni della Società riflettano in maniera accurata ed equa le operazioni sottostanti

- Non falsificare mai un documento
- Registrare tutte le operazioni finanziarie nel conto, dipartimento e periodo contabile corretto
- Assicurarsi che tutte le attività e gli impegni siano conformi con la politica aziendale

Tenuta dei documenti aziendali

Dobbiamo conservare i nostri documenti aziendali per il periodo di tempo stabilito per legge e per il tempo necessario per i nostri scopi aziendali.

Ciò significa che si deve:

- Classificare i documenti secondo la politica aziendale
- Conservare e gettare le registrazioni aziendali conformemente alla politica aziendale e alle relative tempistiche
- Rispettare tutti i requisiti specifici in materia di contabilità relativi alle indagini interne, al contenzioso e alle indagini governative

Tuttavia, se si riceve comunicazione che alcuni o tutti i documenti sono necessari per un'indagine governativa o interna, ovvero per un procedimento legale, non sarà comunque permesso scartarli o distruggerli. Se si riceve una citazione in giudizio o una richiesta di qualsiasi documento o atto, si prega di avvisare immediatamente l'Ufficio legale. Allo stesso modo, se si riceve da una controparte commerciale, un organismo governativo o un terzo la richiesta di fornire atti o documenti, è necessario contattare l'Ufficio legale.

Domanda:

Il miglior cliente di Chris gli ha recentemente chiesto di modificare i dettagli di consegna di un ordine di vendita in modo che il cliente possa evitare di pagare le tasse locali. Chris non pensava che la richiesta sarebbe stata un problema e ha proceduto ad apportare le modifiche al sistema in quanto LyondellBasell non avrebbe eluso le tasse. Chris deve essere preoccupato?

Risposta:

Sì, tutti i dipendenti, Chris compreso, hanno la responsabilità di garantire che tutte le registrazioni aziendali riflettano in modo accurato ed equo la transazione in questione e non dobbiamo mai falsificare alcun documento.

Il miglioramento dell'attenzione per i nostri clienti e fornitori

Ci sforziamo di soddisfare standard di qualità e di sicurezza dei prodotti

I nostri prodotti svolgono un ruolo vitale nel migliorare la qualità della vita delle persone. I nostri clienti fanno affidamento su di noi per fornire prodotti che soddisfano o superano tutti gli standard applicabili per qualità e sicurezza. Dobbiamo quindi assicurare di rispettare i controlli di qualità e tutte le leggi e le disposizioni in materia. Inoltre, dobbiamo far sì che i nostri fornitori siano responsabili della qualità e della sicurezza dei prodotti e dei servizi che ci forniscono. Se si sa o si sospetta che un fornitore o un cliente non rispetta i nostri standard, è necessario segnalare la situazione seguendo la procedura descritta nella sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi".



Trattiamo in maniera equa con i nostri clienti e fornitori

Operare in modo corretto significa fornire sempre informazioni accurate e oneste sulla nostra azienda e sulla concorrenza a tutti i clienti, i fornitori e gli stakeholder. Questo significa che dobbiamo sempre impegnarci in modo equo ed etico quando facciamo marketing, quando ci impegniamo nelle vendite e nelle nostre comunicazioni. Non dobbiamo mai fornire informazioni fuorvianti riguardo ai nostri prodotti o a quelli dei nostri concorrenti. Inoltre, non dobbiamo mai trarre vantaggio indebito da altri attraverso la manipolazione o l'abuso di informazioni privilegiate o riservate, dichiarazioni fuorvianti o qualsiasi altra pratica non etica o illegale.

Uso di informazioni sulla concorrenza

A volte abbiamo accesso a informazioni sui nostri concorrenti che potrebbero dare alla nostra azienda un vantaggio commerciale. Queste informazioni possono provenire da altri o da dipendenti che hanno lavorato in precedenza per un concorrente o che dispongono di informazioni al suo riguardo. Per quanto riguarda queste informazioni, è importante agire sempre in modo legale ed etico. Anche se può essere legalmente lecito usare informazioni sulla concorrenza, ciò potrebbe non essere etico. Se si ricevono deliberatamente o involontariamente informazioni riservate su un concorrente, si dovrà discutere tale divulgazione con l'Ufficio legale e ci si dovrà rifiutare di

usare tali informazioni riservate senza l'esplicita autorizzazione dello stesso.

Proteggiamo le informazioni di terzi

Nel corso del nostro lavoro, potremmo venire a conoscenza di informazioni riservate sui nostri fornitori e su altri stakeholder. Dobbiamo sempre proteggere tali informazioni e onorare tutti gli impegni contrattuali stipulati con questi terzi relativamente a tali informazioni. Ciò significa, tra le altre cose, proteggere tutte le proprietà intellettuali di terzi, quali invenzioni e software, dalla divulgazione o dall'uso improprio.

Rispettiamo i controlli sul commercio internazionale

LyondellBasell è un'azienda globale. In quanto tale, è nostra responsabilità conoscere e rispettare tutte le leggi e normative che regolano il commercio internazionale. Le conseguenze della violazione delle leggi e delle normative sul controllo del commercio sono gravi sia per la nostra azienda, sia per le persone coinvolte.

Controlli su importazione ed esportazione

Una delle responsabilità che tutti condividiamo è conoscere e osservare le leggi in materia di importazione ed esportazione. Si ha importazione quando un prodotto, software, servizio, tecnologia o informazione tecnica è spedita in un territorio estero, e una esportazione quando la stessa è spedita da un territorio estero. Le

importazioni sono soggette a varie leggi e normative che potrebbero richiedere il pagamento di tariffe e imposte, nonché la presentazione di certi documenti. Diverse leggi e normative possono richiedere licenze e permessi prima dell'esportazione di qualsiasi prodotto, servizio, tecnologia o informazioni tecniche. Per ulteriori informazioni, si prega di vedere le politiche aziendali e le procedure applicabili su *Elements*.

Boicottaggi e paesi sanzionati

Alcune leggi ci proibiscono di condurre affari con determinate persone o entità oppure di operare in certi paesi. Dobbiamo rispettare queste leggi. Siamo consapevoli delle sanzioni economiche imposte da Nazioni Unite, Unione Europea, Stati Uniti e altri stati, che possono limitare o proibire operazioni commerciali. Le attività che possono essere limitate o vietate includono investimenti, trasferimenti di beni, pagamenti di denaro, esportazioni, importazioni, vendita o fornitura di beni, servizi, software o tecnologia, transazioni commerciali, viaggi nei paesi interessati e qualsiasi agevolazione estesa ad altri impegnati in tali attività. Dobbiamo essere a conoscenza delle restrizioni e osservarle ogniqualvolta si conducono affari, nella misura in cui non siano in conflitto con le leggi applicabili dello stato principalmente interessato.

Dobbiamo anche osservare le leggi e i regolamenti antiboicottaggio ove applicabili.

Domanda:

Maria pensa che il suo superiore falsifichi i dati relativi alla vendita. Prima decide di segnalare la cosa, ma poi teme che il suo superiore possa scoprire che lo ha segnalato e che questo potrebbe influire sulla sua valutazione delle sue prestazioni. Maria ritiene di non potersi permettere di compromettere la sicurezza del suo posto di lavoro per qualcosa che crede stia accadendo e non fa la segnalazione. Cosa avrebbe dovuto fare diversamente Maria?

Risposta:

Maria avrebbe dovuto segnalare il fatto. Tutti i dipendenti hanno la responsabilità di segnalare eventuali violazioni, come descritto nella sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi". Sebbene possa temere che ciò possa avere conseguenze, Maria deve sapere che la nostra Società non tollera atti di ritorsione nei confronti di chiunque abbia fatto una segnalazione in "buona fede". Inoltre, Maria può rendere anonima la sua segnalazione attraverso la Ethics Helpline.

Il miglioramento dell'eccellenza per le nostre comunità

Operiamo come buoni cittadini aziendali

Il nostro impegno per l'eccellenza significa prestare particolare attenzione alla difesa dei diritti umani in tutte le nostre operazioni e sedi, indipendentemente dalle usanze locali. Riconosciamo che la nostra Società ha la responsabilità di rispettare e proteggere i diritti umani tramite le azioni seguenti:

- Non facciamo uso di lavoro infantile, forzato, obbligatorio o involontario.
- Ottemperiamo a ogni legge relativa a giusto salario e ore lavorative, in tutti i luoghi in cui operiamo.
- Promuoviamo sempre la salute e la sicurezza dei nostri lavoratori in tutti i luoghi in cui operiamo.
- Non lavoriamo intenzionalmente con subappaltatori o fornitori che fanno uso di lavoro infantile o forzato, sono dediti a pratiche di traffico di esseri umani o allo sfruttamento di minori.

LyondellBasell è impegnata a trattare con quanti condividono il nostro impegno a favore dei diritti umani. Tutte le violazioni della presente politica ovvero di leggi in materia di diritti umani, lavoro, retribuzione o orari devono essere comunicate facendo riferimento alla sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi".



Salvaguardiamo il nostro ambiente

Alla LyondellBasell, siamo orgogliosi della nostra lunga esperienza di gestione delle misure per ridurre al minimo l'impatto ambientale. Ci attendiamo di raggiungere l'Obiettivo Livello Zero operando i nostri siti in modo sicuro e affidabile. Siamo convinti che la conformità alle leggi sia uno standard minimo. Di conseguenza, soddisfiamo e ci sforziamo di superare gli standard ambientali in tutte le nostre operazioni. Collaboriamo inoltre con i nostri stakeholder per garantire che i prodotti siano in linea con le normative e le leggi ambientali.

Contribuiamo in maniera etica alle attività filantropiche e alla politica

La nostra azienda ha un forte senso di responsabilità sociale; i nostri numerosi volontari sono per noi un vanto. Il nostro personale dona generosamente il proprio tempo e i propri sforzi per fare la differenza nelle comunità locali. Oltre ad opportunità sponsorizzate dalla nostra azienda, come il Global Care Day, siamo tutti incoraggiati ad impegnarci in altre attività filantropiche di nostra scelta. Chi però desidera impegnarsi in attività filantropiche non sponsorizzate dalla Società può farlo solo nel tempo libero e usando risorse proprie.

Questo vale anche per l'impegno politico personale non sostenuto dalla Società. Anche se siamo incoraggiati a impegnarci in queste attività, non possiamo mai farlo nei locali dell'azienda, in orario di lavoro o utilizzando risorse aziendali. Dobbiamo inoltre evitare di inviare messaggi politici personali su blog o altri forum pubblici utilizzando le reti o i computer aziendali, anche se in orario non lavorativo. In tutti i paesi dove opera LyondellBasell sono in vigore limitazioni sui contributi a partiti politici da parte di società. I dipendenti devono consultarsi con il dipartimento Rapporti con Enti Pubblici per assicurare la stretta osservanza delle leggi vigenti.

Per ulteriori informazioni o aiuto, si prega di vedere le politiche aziendali applicabili su *Elements*.

Domanda:

Johnny teme che uno dei suoi fornitori in Thailandia possa fare uso di lavoro infantile o sia dedito a pratiche di traffico di esseri umani. Johnny deve segnalare la propria preoccupazione?

Risposta:

Sì. Il fornitore di Johnny potrebbe violare le leggi sul lavoro infantile o altre leggi, quindi Johnny dovrebbe comunicare le proprie preoccupazioni al suo supervisore o a un'altra risorsa della Società come descritto nella sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi", dato che la nostra Società non tratta con fornitori che fanno uso di lavoro infantile o forzato, sono dediti a pratiche di traffico di essere umani o allo sfruttamento di minori.



Modulo di accettazione

Apponendo la mia firma in calce, dichiaro di avere esaminato e compreso il Codice di Condotta ("Codice") di LyondellBasell, e inoltre convengo e dichiaro che:

Il Codice di condotta fornisce un quadro generale delle politiche della nostra azienda e non rappresenta necessariamente tutte le politiche e le prassi in vigore in un determinato momento.

Mi impegno a osservare il Codice, le politiche scritte, le prassi, le norme, i regolamenti e le direttive emesse da LyondellBasell.

Mi devo rivolgere al mio supervisore immediato o al mio manager, al Reparto Risorse umane, all'Ufficio legale, all'Ufficio per la conformità o alla Ethics Hotline, a seconda dei casi, se avessi altre domande riguardanti il nostro Codice o qualunque comportamento o situazione relativa all'azienda.

Mi impegno a segnalare tempestivamente eventuali violazioni del Codice, a seconda dei casi, al mio supervisore diretto, al mio manager, al Reparto Risorse umane, all'Ufficio Legale, all'Ufficio per la conformità o alla Ethics Hotline.

La mancata osservanza del Codice può comportare provvedimenti disciplinari fino al licenziamento.

Data

Nome del dipendente (in stampatello)

Firma del dipendente

Indice delle persone di riferimento e delle risorse

Ufficio per la conformità

Michael D. Hopkins
Chief Compliance Officer
[Responsabile della conformità]
Michael.Hopkins@lyondellbasell.com

Margaret C. Mousoudakis
Assistant Compliance Officer
[Viceresponsabile per la conformità]
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

E-mail:
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