

KODEKS POSTĘPOWANIA ZAWODOWEGO





List od dyrektora naczelnego

W LyondellBasell nasza wizja, misja i wyznawane wartości prowadzą nas, gdy konsekwentnie osiągamy wybitne wyniki. Wierzymy też, że na indywidualne działanie składa się to, co osiąga pracownik oraz to, w jaki sposób to robi. Ostatni okres, w którym firma rozwijała się i przechodziła kulturową przemianę to, w jaki sposób współpracujemy ze sobą i z naszymi klientami wiąże się bardziej, niż kiedykolwiek z naszą gotowością do odnoszenia sukcesów jako firma.

Nasz Kodeks postępowania zawodowego kieruje się tymi wartościami i nakreśla nasze poświęcenie, by prowadzić naszą działalność zgodnie z normami etycznymi i odpowiedzialnie. Niniejsza struktura wyjaśnia, jakich zachowań oczekujemy oraz kładzie fundament pod sposób wspólnej pracy ku osiągnięciu tych celów.

Doceniam zaangażowanie pracowników w przestrzeganie tego Kodeksu, jak i naszych wartości. Co roku przeprowadzamy szkolenie, dzięki któremu zapoznajemy pracowników z Kodeksem.

Dziękuję za Twoje zaangażowanie, gdy nieustannie dokładamy starań, aby stać się najlepiej prowadzoną i najwyżej cenioną firmą w naszej branży, obecnie i w przyszłości.

Z poważaniem

Bhavesh V. (Bob) Patel
Dyrektor naczelny

Spis treści

List od dyrektora naczelnego	i
Spis treści	ii
Sekcja 1	
Coraz większa doskonałość — jak posługiwać się Kodeksem	1
Zapraszamy do naszego Kodeksu	1
Kogo obowiązuje Kodeks	2
Znajomość i przestrzeganie prawa	2
Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy	3
Konsekwencje naruszenia Kodeksu	3
Odpowiadanie na kontrole, dochodzenia i zapytania	3
Zezwolenia specjalne	3
Sekcja 2	
Coraz większa doskonałość dla naszej Spółki i jej ludzi	4
Szanujemy tych, z którymi pracujemy	4
Naszym celem jest zero wypadków przy pracy	6
Chronimy aktywa spółki	7
Korzystamy z narzędzi technologicznych Spółki w sposób odpowiedzialny	8
Szanujemy cudze dane osobowe i przestrzegamy przepisów o ich ochronie	8
Unikanie konfliktów interesów	9
Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych	10
Zapobieganie praniu pieniędzy	11
Przepisy antymonopolowe i o wolnej konkurencji	11
Sekcja 3	
Coraz większa doskonałość dla naszych akcjonariuszy	13
Zakaz wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi	13
Prowadzimy prawidłową księgowość i dokumentację	14
Sekcja 4	
Coraz większa doskonałość naszych klientów i dostawców	15
Dążymy do spełnienia wymogów jakości produktów i norm bezpieczeństwa	15
Postępujemy uczciwie wobec naszych klientów i dostawców	16
Zabezpieczanie informacji o osobach trzecich	16
Przestrzeganie międzynarodowych przepisów o ochronie obrotu handlowego	16
Sekcja 5	
Coraz większa doskonałość dla naszych społeczności	17
Działamy jako dobry obywatel krajów, w których prowadzimy działalność	17
Chronimy środowisko naturalne	18
Składamy datki na cele dobroczynne i polityczne, kierując się etyką	18
Sekcja 6	
Formularz przyjęcia do wiadomości	19
Spis danych adresowych i zasobów	20

Coraz większa doskonałość – jak posługiwać się Kodeksem

Zapraszamy do naszego Kodeksu Postępowania Zawodowego („Kodeks”)

Kodeks stanowi wyraz naszej stanowczej woli, aby prowadzić działalność w sposób etyczny i odpowiedzialny. Kodeks pomaga nam wpajać zaufanie i stanowić przykład uczciwości. Wyjaśnia, jakich zachowań oczekuje się od nas i ustanawia normy współpracy dla osiągnięcia postawionych sobie celów.



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

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

Regulaminy Spółki powołane w Kodeksie można znaleźć w intranecie *Elements*.

Kogo obowiązuje Kodeks

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

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

Znajomość i przestrzeganie prawa

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



Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy

Uświadomienie co do możliwych naruszeń lub obaw oraz podejmowanie stosownych działań opisanych w Kodeksie stanowi część naszej kultury i opiera się na zobowiązaniu z naszej strony, że nie spotka się to z odwetem. Dlatego oczekujemy, że wszelkie pytania i obawy będą zgłaszane. Aby uzyskać poradę lub złożyć doniesienie, można zwrócić się do:

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

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

Zgłoszenia do infolinii etyki

Nasza infolinia etyki jest prowadzona przez niezależnego usługodawcę, firmę EthicsPoint. Doniesienie można złożyć przez telefon bezpośrednio do

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

Nie tolerujemy odwetu

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

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

Konsekwencje naruszenia Kodeksu

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

Odpowiadanie na kontrole, dochodzenia i zapytania

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

Zezwolenia specjalne

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

Pytanie:

Javier jest świadkiem wątpliwej sytuacji. Czy powinien zadzwonić na infolinię etyki LyondellBasell, czy też porozmawiać ze swoim przełożonym?

Odpowiedź:

To zależy od Javiera. Nie musi dzwonić na infolinię etyki LyondellBasell, jeśli sytuację można rozwiązać poprzez rozmowę z przełożonym, miejscowe kierownictwo, czy miejscowego przedstawiciela działu kadr. Infolinia etyki LyondellBasell to dobry pomysł, jeśli Javier nie czuje się komfortowo omawiając sprawę ze swoim przełożonym, miejscowym kierownictwem, czy miejscowym przedstawicielem działu kaalbo jeśli chce zgłosić sprawę anonimowo.

Coraz większa doskonałość dla naszej Spółki i jej ludzi – Budowanie skutecznych zespołów i doskonalenie procesu współpracy

Szanujemy tych, z którymi pracujemy i cenimy różnorodność

W LyondellBasell dochowujemy najwyższych norm bezstronności i wzajemnego szacunku dla wszystkich pracowników. Aby prosperować na globalnych rynkach i budować skuteczne zespoły, musimy szanować, cenić i zachęcać do przejawiania rozmaitych perspektyw i dziedzictwa kulturowego przez wszystkich pracowników i innych uczestników naszej działalności. Dlatego zachęcamy do otwartego głoszenia poglądów oraz komunikowania problemów. Nasza Spółka cieszy się z wartości różnorodności i dokłada starań, by stworzyć zawierające wszystkich środowisko pracy dla wszystkich pracowników.



Środowisko pracy pozbawione dyskryminacji

LyondellBasell przyświeca zasada, zgodnie z którą każdy ma mieć dostęp do takich samych możliwości zatrudnienia, a także by zapewnić pracownikom środowisko pracy pozbawione dyskryminacji. Wszystkie podejmowane w naszej Spółce decyzje dotyczące pracowników oparte są na potrzebach biznesowych, wymaganiach związanych ze stanowiskiem oraz indywidualnych kwalifikacjach bez

Pytanie:

Wczoraj Simon pokłócił się ze współpracownikiem, co niemal przerodziło się w konfrontację, gdy ten wezwał go na spotkanie na zewnątrz. Simon obawia się teraz jakiegoś rodzaju przemocy ze strony kolegi z pracy. Co powinien zrobić Simon?

Odpowiedź:

Simon powinien natychmiast zgłosić ten incydent do kogokolwiek z listy podanej w sekcji „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy”. W niektórych wypadkach można też zgłaszać obawy w dziale Globalnego bezpieczeństwa czy zgodnie z przepisami prawa.

względu na rasę, kolor skóry, wyznanie czy przekonania, przynależność narodową czy etniczną, płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, orientację seksualną, identyfikowanie się z daną płcią, stan cywilny czy status rodzinny, odbycie służby wojskowej czy status weterana, historię chorób w rodzinie lub informacje genetyczne, czy wszelkie inne statusy chronione przepisami prawa lub regulacjami tam, gdzie prowadzimy działalność. Nasza Spółka nie będzie tolerować dyskryminacji na żadnej z wymienionych podstaw.

Środowisko pracy wolne od molestowania

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

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

- Zaloty seksualne, czy to fizyczne czy werbalne, propozycje natury seksualnej, język nacechowany seksualnie, nieprzyzwoite żarty, uwagi dotyczące czyjegoś ciała lub życia
- Pokazywanie nacechowanych seksualnie obrazów czy przedmiotów, sugestywne spojrzenia, napastowanie

albo sugestywne komunikowanie się w jakikolwiek sposób

- Nieodpowiedni kontakt fizyczny, w tym dotykanie

Spółka zakazuje również innych rodzajów molestowania na podstawie chronionego prawem indywidualnego statusu osoby, jak w następujących przypadkach:

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

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



Naszym celem jest zero wypadków przy pracy

Bezpieczeństwo pracy stanowi jedną z kluczowych wartości naszej Spółki. Celem jest zero wypadków, co oznacza, że staramy się nie dopuścić do tego, aby cokolwiek, z jakiegokolwiek powodu zakłóciło bezpieczny i odpowiedzialny tok pracy naszych zakładów. Oznacza to również, że kładziemy nacisk na doskonałość bezpieczeństwa pracy. Nic nie może mieć dla nas większej wagi niż bezpieczna praca – dlatego musimy dążyć do stworzenia miejsca pracy, w którym „nikt, nigdzie i nigdy nie ulega wypadkowi”.

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

Nadużywanie alkoholu i narkotyków

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



Pytanie:

Lilly wie, że do jej obowiązków należy zgłaszanie uszkodzeń ciała, związanych z pracą zachorowań i wypadków, ale jej premia zależy od obniżenia wskaźnika wypadkowości. Czego LyondellBasell naprawdę oczekuje?

Odpowiedź:

LyondellBasell życzy sobie, aby każdy pracownik zgłaszał uszkodzenia ciała, zachorowania związane z pracą i wypadki. Jedynie dzięki takim zgłoszeniom możemy reagować na niebezpieczne sytuacje, mierzyć stopień bezpieczeństwa, a także realizować program higieny i bezpieczeństwa pracy oraz ochrony środowiska. Nagrody dla pracowników są związane z ogólnymi wynikami, wśród których BHP jest jednym z wielu elementów. Dla ochrony wszystkich zatrudnionych w zakładach LyondellBasell oraz zamieszkałych w ich pobliżu niezbędna jest prawidłowa i punktualna sprawozdawczość.

Chronimy aktywa Spółki i jej ludzi

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

Przemoc w miejscu pracy

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

Poufne informacje i własność intelektualna

Poufne, niepubliczne informacje mogą mieć wiele postaci. Są to m.in. informacje finansowe, spisy klientów, dane osobowe, strategie i plany przedsiębiorstwa, dane operacyjne i majątkowe. Od pracowników wymaga się korzystania z informacji poufnych wyłącznie dla dobra Spółki, nieujawniania ich bez zezwolenia nikomu spoza niej i podawania ich

tylko na podstawie odpowiednio podpisanej umowy poufności. Podobnie jak oczekujemy, że pracownicy będą respektować poufne informacje Spółki, tak samo oczekujemy, że będą szanować cudze informacje poufne, w tym należące do konkurentów, dostawców i klientów. Jeżeli ktoś przypadkiem zapozna się z takimi informacjami, prosimy zawiadomić o tym swojego przełożonego.

Do informacji poufnych należy między innymi „własność intelektualna” (WI). WI stanowi cenny składnik majątku i musimy dołożyć wszelkich starań, aby ją chronić i egzekwować nasze prawa do niej. WI obejmuje własność niematerialną, np. prawa autorskie, patenty, znaki handlowe i tajemnice handlowe. Prawo chroni nasze prawa do tej własności, podobnie jak do majątku fizycznego. W maksymalnym dopuszczalnym przez prawo zakresie objekty WI stworzone przy użyciu materiałów firmy, podczas pracy dla niej, za jej fundusze lub w ramach obowiązków służbowych stanowią własność LyondellBasell.

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

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

Nie wolno ujawniać tajemnic handlowych ani żadnych innych

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

Nasza reputacja

Zachowujemy dobre imię poprzez wzbudzanie zaufania i bycie przykładem uczciwości. Nasza reputacja uczciwości zależy w wielkiej mierze od informacji o nas samych, jakich udzielamy społeczeństwu. Oznacza to między innymi, że wszelkie komunikaty muszą przedstawiać bezstronny i prawdziwy obraz naszych poczyną. Tylko osoby uprawnione mogą wypowiadać się na temat LyondellBasell wobec mediów, społeczności inwestorów i na innych forach publicznych.

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

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

Czego nie należy robić:

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

Pytanie:

Angela kupiła ostatnio materiały biurowe, płacąc za nie firmową kartą kredytową. Ponieważ jej wydział nie potrzebował materiałów biurowych, zwróciła je sprzedawcy i otrzymała zwrot zapłaty na swoją prywatną kartę. Angela nie zwróciła funduszy Spółce. Czy stanowi to naruszenie regulaminu Spółki?

Odpowiedź:

Tak. Otrzymanie pieniędzy za zakup dokonany na firmową kartę kredytową trzeba uznać za okradzenie Spółki.

Korzystamy z narzędzi technologicznych Spółki w sposób odpowiedzialny

Nasze komputery i sieci komputerowe stanowią cenny składnik majątku Spółki. Należy z nich korzystać w odpowiedni sposób, pamiętając, że reprezentujemy LyondellBasell. Zawsze należy korzystać z komputerów i systemów sieciowych firmy (w tym z gościnnego i wewnętrznego dostępu bezprzewodowego) w sposób bezpieczny, etyczny, zgodny z prawem, sprawny i produktywny. Oznacza to, że nie wolno używać ich w celu uzyskania dostępu, przeglądania, wysyłania lub komunikowania nielegalnych, niestosownych, niedwuznacznie seksualnych, obraźliwych lub niechcianych materiałów. Dozwolone jest ograniczone korzystanie do celów prywatnych, lecz nie może ono kolidować z obowiązkami pracownika.

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

Pamiętajmy:

- O ile przepisy prawa nie stanowią inaczej, systemy komputerowe oraz dane wytworzone, przesyłane i przechowywane na nich stanowią własność Spółki. Dla celów bezpieczeństwa i utrzymania systemów osoby upoważnione przez LyondellBasell mogą w dowolnym czasie monitorować sprzęt, systemy i ruch sieciowy. Będzie się to odbywać jedynie w zakresie dozwolonym lub wymaganym przez prawo, o ile jest to konieczne i uzasadnione dla celów działalności gospodarczej.
- Pracownikom nie wolno prowadzić wspólnych kont, a także muszą oni zabezpieczać swoje hasła oraz ponoszą odpowiedzialność za czynności służbowe wykonywane przy użyciu konta. Obejmuje to m.in. korzystanie z poczty elektronicznej i z informacji należących do Spółki.
- Pracownikom nie wolno omijać zabezpieczeń sprzętowych i systemów kontroli bezpieczeństwa. Mogłoby

to skutkować wprowadzeniem do firmowych systemów komputerowych złośliwego oprogramowania (np. wirusów). Naruszanie praw autorskich oraz podobnych przepisów prawnych i administracyjnych, w tym m.in. instalowanie i dystrybucja „pirackich” i innych programów komputerowych, na które LyondellBasell nie posiada licencji, jest surowo wzbronione.

- Informacji nieprzeznaczonych do publicznego rozgłaszania oraz zastrzeżonych danych Spółki nie wolno przysyłać ani przechowywać na przenośnych nośnikach pamięci, zewnętrznych napędach optycznych lub systemach prowadzonych przez podmioty zewnętrzne, takich jak prywatne konto e-mail czy usługi internetowe.

Szanujemy cudze dane osobowe i przestrzegamy przepisów o ich ochronie

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

Dostęp do danych osobowych pracowników jest zastrzeżony dla pracowników Spółki oraz agentów posiadających odpowiednie uprawnienia oraz potrzebę gospodarczą związaną z uzyskaniem takich informacji. Odnośnie danych osobowych musimy:

- Działać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa
- Działać zgodnie z regulaminami Spółki
- Gromadzić, używać i przetwarzać takie informacje wyłącznie do uznanych celów działalności gospodarczej, oraz
- Zapobiegać ich nieuprawnionemu ujawnieniu.

Media i portale społecznościowe

LyondellBasell uznaje rozległe sposobności płynące z osobistego uczestnictwa w rozmaitych mediach społecznościowych. „Media społecznościowe” są to różnorodne portale sieciowe, blogi i wiki. Jednakże korzystając z takich osobistych sposobności, należy zachować ostrożność. Nie wolno korzystać z mediów społecznościowych w celu znieważania, nękania, znęcania się, zbiorowego atakowania, grożenia i zastraszania pracowników, klientów, konkurentów i dostawców Spółki. Ponadto w ramach uczestnictwa w tych mediach nie wolno udostępniać poufnych ani zastrzeżonych informacji Spółki. Zgodnie z amerykańskim kodeksem pracy (National Labor Relations Act) „informacje poufne” w kontekście tego rozdziału naszego Kodeksu nie obejmują osobistych informacji płacowych, dyscyplinarnych i innych odnoszących się do warunków ogólnych zatrudnienia. Korzystanie z mediów społecznościowych nie może kolidować z pracą.

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



Unikanie konfliktów interesów

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

Interesy finansowe

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

Zatrudnienie poza Spółką

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

Prowadzenie interesów z rodziną i znajomymi

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

Upominki i rozrywki w stosunkach handlowych

Prowadząc interesy na rzecz LyondellBasell, można wymieniać upominki i uczestniczyć w imprezach mających na celu kultywowanie dobrych stosunków pomiędzy naszą firmą a jej klientami i dostawcami. Jednak oferując i przyjmując takie uprzejmości, musimy kierować się dobrym rozeznaniem. W

przeciwnym razie łatwo jest popaść w konflikt interesów. Oznacza to, że nie wolno oferować ani przyjmować upominków ani rozrywek, gdyby to miało wpłynąć na bezstronność naszych decyzji. Zanim przyjmiesz lub zaoferujesz upominek, pomyśl, czy czułbyś się w porządku, gdyby ktoś się o tym dowiedział. Zasadniczo można oferować lub przyjmować upominki czy rozrywki wyłącznie, jeżeli nikt o to nie zabiegał i jeżeli jest to zgodne z regulaminem Spółki.

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

Ujawnianie konfliktu interesów

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

Pytanie:

Brat Martina jest właścicielem firmy, która od wielu lat dostarcza nam materiały. Martin ostatnio awansował i na nowym stanowisku będzie miał prawo do zawierania umów z firmą brata. Co Martin musi zrobić?

Odpowiedź:

Martin musi ujawnić konflikt na specjalnym formularzu swojemu przełożonemu, aby można było ten konflikt zażegnać. Chociaż firma brata od dawna jest naszym dostawcą, powstał pozór konfliktu, ponieważ Martin jest teraz uprawniony do zawierania umów z tą firmą. W tym przypadku Martin musi się wykluczyć z podejmowania decyzji co do korzystania z usług firmy brata, zaś te decyzje powinien przejąć ktoś inny, np. zwierzchnik Martina. Ważne jest, aby Martin uznał potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów i złożył wymagane ujawnienie.

Przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych

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

Przyjmowanie i udzielanie nienależnych korzyści majątkowych

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

LyondellBasell zakazuje również dokonywania gratyfikacji ułatwiających załatwienie sprawy. Są to niewielkie kwoty, zwykle w gotówce, mające ułatwić uzyskanie rutynowych usług od

funkcjonariuszy państwowych. Chociaż dokonywanie takich wpłat jest przyjęte w niektórych częściach świata, Spółka na to nie zezwala.

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

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

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

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

Pytanie:

Dostawca oferuje Dianie, osobie, z którą się kontaktuje u LyondellBasell, dwa drogie bilety do pierwszego rzędu na imprezę sportową. Mówi jej, że nie chce niczego w zamian, ponieważ sam i tak nie może tych biletów wykorzystać. Co Diana powinna zrobić?

Odpowiedź:

Powinna poradzić się swojego zwierzchnika lub kogoś innego w firmie, jak to opisano w rozdziale „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy”. Nasz Regulamin dotyczący prezentów, rozrywek i podróży służbowych stanowi, że jeżeli wartość biletów przekracza 100 USD, przyjęcie prezentu wymaga zatwierdzenia przez członka dyirekcji lub zarządu. Gdyby dostawca towarzyszył Dianie na tej imprezie, to byłaby to rozrywka, a nie prezent i wobec tego uprzednie zatwierdzenie przez członka dyirekcji nie byłoby wymagane.



Zapobieganie praniu pieniędzy

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

Kwestie związane z praniem pieniędzy bywają skomplikowane. W przypadku wątpliwości w tej sprawie prosimy zapoznać się z odnośnymi regulaminami Spółki w portalu *Elements*. Wszelkie podejrzenia należy zgłaszać do dyrektora ds. zgodności z przepisami (Chief Compliance Officer).

Przepisy antymonopolowe i o wolnej konkurencji

LyondellBasell pragnie zapewnić swoim klientom produkty wysokiej jakości po godziwych cenach. Dlatego prowadzimy energiczną konkurencję w ramach etyki i prawa. Aby wszystkie firmy

przestrzegały tych samych reguł gry, wiele krajów, w których prowadzimy działalność, uchwaliło przepisy regulujące konkurencję. Ogólnie, przepisy te zakazują ustalania cen, rozdzielania terytoriów, zмовy z konkurentami i innych poczynań, które mogą ujemnie wpłynąć na klientów lub ograniczać współzawodnictwo.

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

Poniższe przykłady ilustrują zakazane praktyki:

- Branie udziału w zмовach cenowych
- Przydzielanie udziałów w rynku – formalnie lub nieformalnie – pomiędzy konkurentami
- Zmowa w sprawie wyniku przetargu
- Ograniczanie produkcji w celu zmniejszenia konkurencji

Wyjaśnienia na ten temat można znaleźć w rozdziale „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy” oraz w regulaminach Spółki w portalu *Elements*.

Pytanie:

Niedawno jeden z dystrybutorów Carlosa zaoferował jemu i jego rodzinie opłacenie wszystkich kosztów wakacji nad morzem w zamian za zwiększenie dostaw dla siebie. Carlos zamierzał i tak zwiększyć te dostawy, dlatego nie widział nic złego w przyjęciu oferty. Czy zrobił coś złego?

Odpowiedź:

Tak. Przyjęcie wakacji stwarza pozór „nielegalnej prowizji”. Carlos powinien odmówić przyjęcia oferty i rozważyć możliwość zerwania stosunków z dystrybutorem.



Pytanie:

Anna właśnie otrzymała wrażliwe informacje handlowe o konkurencie Spółki. Nie prosiła o nie, ale będą jej niezwykle przydatne. Co powinna zrobić z informacjami?

Odpowiedź:

Przed zapoznaniem się z lub skopiowaniem informacji, powinna zgłosić się do działów prawnego lub zgodności, by omówić sposób, w jaki weszła w ich posiadanie. To pozwoli ocenić, czy może ich użyć. Jeśli tak, musi postępować zgodnie z dyrektywą jednego z tych działów dla udokumentowania, jak weszła w posiadanie tych informacji.

Coraz większa doskonałość dla naszych akcjonariuszy – przyciąganie dobrych wyników

Zakaz wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Mamy obowiązek odmawiania udziału w nielegalnych lub nieetycznych transakcjach dotyczących papierów wartościowych. W toku pracy dla LyondellBasell możemy uzyskać poufne informacje o Spółce, jej spółkach zależnych i powiązanych, spółkach joint venture, klientach i dostawcach.



W różnych krajach świata obowiązują przepisy zakazujące obrotu papierami wartościowymi w oparciu o istotne informacje poufne. „Istotne informacje poufne” są to informacje niedostępne dla ogółu społeczeństwa, które świadomy inwestor zapewne uznałby za istotne przy podejmowaniu decyzji o nabyciu lub sprzedaży papierów wartościowych. Transakcje inwestycyjne w oparciu o takie informacje uznaje się za nielegalne. Dlatego nie wolno w oparciu o nie kupować ani sprzedawać akcji naszej lub innej spółki. Oprócz tego udostępnianie informacji innej osobie, która na tej podstawie dokona transakcji, uznaje się również za nielegalne i może to skutkować oskarżeniem obu osób o dokonanie nielegalnych transakcji giełdowych typu insider trading.

Przykłady informacji poufnych:

- Dane finansowe, w tym przychody, przewidywania i zmiany dywidendy
- Pozyskanie lub utrata klienta lub zamówienia
- Zmiany składu zarządu i dyrekcji Spółki
- Postępowanie sporne lub dochodzenie prowadzone przez organ władzy państwowej
- Fuzje, przejęcia i zbycia
- Zbycie lub nabycie znacznych aktywów lub spółek zależnych

Jeżeli ktoś uzna, że on sam lub inny pracownik dopuścił się nielegalnej transakcji na papierach wartościowych lub namówił do niej kogoś, powinien natychmiast skontaktować się z działem prawnym.

Prowadzimy prawidłową księgowość i dokumentację

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

Musimy:

- Prowadzić i prezentować wszystkie rejestry i sprawozdania zgodnie z prawem. Są to rejestry księgowe oraz inne zapisy elektroniczne i pisemne, takie jak rozliczenia wydatków i karty zegarowe.
- Ustanowić i prowadzić system mocnych i skutecznych kontroli wewnętrznych.
- Zapewnić, aby rejestry Spółki wiernie i uczciwie odzwierciedlały opisywane transakcje.
- Nigdy nie fałszować żadnych dokumentów.

- Rejestrować wszystkie transakcje finansowe na odpowiednich kontach, dla właściwych wydziałów i okresów rozliczeniowych.
- Zapewnić, aby wszystkie działania i zobowiązania były zgodne z regulaminem Spółki.

Prowadzenie rejestrów

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

Oznacza to, że powinniśmy:

- Klasyfikować dokumenty zgodnie z regulaminem Spółki
- Zachować lub usuwać rejestry zgodnie z regulaminem i harmonogramami
- Przestrzegać wszystkich specjalnych wymagań prowadzenia rejestrów odnośnie wewnętrznych dochodzeń, postępowań sądowych i zapytań ze strony władz

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

Pytanie:

Najlepszy klient Chrisa ostatnio poprosił go o zmianę danych dostawy na zamówieniu sprzedaży tak, by mógł uniknąć płacenia miejscowych podatków. Chris nie sądził, że to problem i zmienił dane w systemie, bo LyondellBasell i tak nie uniknie ich płacenia. Czy coś powinno wzbudzić jego wątpliwości?

Odpowiedź:

Tak, wszyscy pracownicy Spółki, w tym Chris, odpowiadają za prawidłowość rejestrów, by sprawiedliwie oddawały daną transakcję i nigdy nie wolno nam fałszować dokumentów.

Coraz większa doskonałość dla naszych klientów i dostawców

Dążymy do spełnienia wymogów jakości produktów i norm bezpieczeństwa

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



Postępujemy uczciwie wobec naszych klientów i dostawców

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

Wykorzystywanie informacji o konkurentach

Czasami mamy dostęp do informacji o konkurentach, które mogłyby nam dać przewagę nad nimi. Te informacje mogą pochodzić od osób postronnych lub od pracowników, którzy poprzednio byli zatrudnieni u konkurenta lub coś o nim wiedzą. Musimy traktować te informacje zgodnie z prawem i zasadami etyki. Nawet gdyby wykorzystanie informacji o konkurencie było legalne, może być nieetyczne. Dowiedziawszy się czegoś o konkurencie umyślnie lub przypadkiem, trzeba omówić to z działem prawnym i odmówić wykorzystania tych informacji bez wyraźnego zezwolenia działu prawnego.

Zabezpieczanie informacji o osobach trzecich

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

Przestrzeganie międzynarodowych przepisów o ochronie obrotu handlowego

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

Regulacje importu i eksportu

Wszyscy mamy obowiązek znać przepisy regulujące import i eksport oraz ich przestrzegać. Import ma miejsce, gdy produkt, oprogramowanie, technologia lub informacje techniczne zostają wysłane do danego obszaru celnego, zaś eksport ma miejsce, gdy te obiekty są wysyłane z danego obszaru celnego. Import podlega różnym przepisom prawnym i administracyjnym, które mogą wymagać opłat celnych i

podatków oraz przedłożenia określonych dokumentów. Różne przepisy mogą wymagać licencji i zezwoleń na eksport produktów, usług, technologii czy informacji technicznych. Aby uzyskać więcej informacji, prosimy zapoznać się z odnośnymi regulaminami i procedurami Spółki w portalu *Elements*.

Sankcje i bojkoty

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

Musimy także przestrzegać odnośnych przepisów prawnych i administracyjnych zabraniających bojkotów.

Pytanie:

Maria podejrzewa, że jej przełożony fałszuje liczby sprzedażowe. Początkowo decyduje się zgłosić swoje obawy, potem jednak obawia się, że jej przełożony może dowiedzieć się o jej donosie i że to może wpłynąć na ocenę jej działania w pracy. W końcu Maria decyduje, że nie może pozwolić sobie na narażenie swojego zawodowego bezpieczeństwa z powodu swoich podejrzeń i postanawia nie składać donosu. Co Maria powinna zrobić inaczej?

Odpowiedź:

Maria powinna złożyć donos. Zgodnie z sekcją „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy”, wszyscy pracownicy ponoszą odpowiedzialność za zgłoszenie możliwych naruszeń. Choć może obawiać się późniejszych konsekwencji, Maria powinna wiedzieć, że nasza Spółka nie toleruje odwetu wobec kogoś, kto złożył donos „w dobrej wierze”. Co więcej, Maria może zgłosić swoje wątpliwości anonimowo poprzez infolinię etyki.

Coraz większa doskonałość dla naszych społeczności

Działamy jako dobry obywatel krajów, w których prowadzimy działalność

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

- Nie zatrudniamy dzieci ani nie zmuszamy nikogo do pracy wbrew woli.
- Wszędzie i zawsze oferujemy godziwe płace i wymiar godzin pracy.
- Zawsze wspieramy zdrowie i bezpieczeństwo pracowników wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.
- Nie współpracujemy świadomie z podwykonawcami ani dostawcami, którzy zatrudniają dzieci, wykorzystują pracę przymusową, uprawiają handel ludźmi lub eksploatację dzieci.



Chronimy środowisko naturalne

W LyondellBasell jesteśmy dumni z długiej historii zmniejszania wpływu, jaki wywieramy na środowisko. Realizujemy cel, jakim jest zerowy wpływ, prowadząc nasze zakłady bezpiecznie i niezawodnie. Uważamy, że przestrzeganie przepisów to standard minimalny. Dlatego przestrzegamy, a nawet mierzymy do przewyższania norm ekologicznych we wszystkich zakładach produkcyjnych. Współpracujemy z interesariuszami, aby zapewnić, że produkty są zgodne z przepisami prawnymi i administracyjnymi o ochronie środowiska.

Składamy datki na cele dobroczynne i polityczne, kierując się etyką

Nasza Spółka ma silne poczucie odpowiedzialności społecznej i szczeni się wieloma ochotnikami. Nasi ludzie nie szczędzą czasu ani wysiłków, aby wywierać korzystny wpływ na lokalne społeczności. Ponadto oprócz sponsorowania inicjatyw takich jak Światowy Dzień Opieki, Spółka zachęca do wspierania wybranych samodzielnie poczynań charytatywnych. Jednakże pracownicy mogą wspierać inicjatywy dobroczynne, które nie są sponsorowane przez Spółkę, tylko w wolnym czasie i za własne środki.

Dotyczy to również zaangażowania politycznego niesponsorowanego przez Spółkę. Wprawdzie zachęcamy do podejmowania takich działań, ale nie zezwalamy na nie na naszym terenie, w czasie pracy ani z wykorzystaniem firmowych zasobów. Pracownicy muszą powstrzymać się od rozgłaszania swoich osobistych przekonań politycznych za pośrednictwem firmowych sieci i komputerów, nawet we własnym wolnym czasie. We wszystkich krajach, gdzie LyondellBasell prowadzi działalność, istnieją ograniczenia datków osób prawnych na cele polityczne. Pracownicy muszą konsultować się z działem stosunków z władzami, aby zapewnić ściśle przestrzeganie odnośnych przepisów prawa.

Pytanie:

Johnny podejrzewa, że jeden z jego dostawców w Tajlandii korzysta z pracy dzieci i uprawia handel ludźmi. Czy powinien zgłosić swoje obawy?

Odpowiedź:

Tak. Dostawca Johna być może narusza m.in. przepisy o zatrudnianiu dzieci, dlatego Johnny powinien zgłosić swoje obawy przełożonemu, lub komuś innemu w firmie, jak to opisano w rozdziale „Do kogo zwracać się o radę i komu zgłaszać obawy”, ponieważ nie prowadzimy interesów z dostawcami, którzy wykorzystują pracę dzieci lub pracę przymusową, uprawiają handel ludźmi lub eksploatują dzieci.



Formularz przyjęcia do wiadomości

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

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

Będę przestrzegać Kodeksu, regulaminów na piśmie, praktyk, reguł, regulacji i dyrektyw wydanych przez LyondellBasell.

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

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

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

Data

Imię i nazwisko pracownika (czytelnie)

Podpis pracownika

Spis danych adresowych i zasobów

Dział zgodności z przepisami

Michael D. Hopkins
Dyrektor ds. zgodności z przepisami
Michael.Hopkins@lyondellbasell.com

Margaret C. Mousoudakis
Z-ca Dyr. ds. zgodności z przepisami
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

E-mail działu zgodności z przepisami:
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