

CÓDIGO DE CONDUCTA



Índice

Índice	i
Seção 1	
Promovendo excelência – Como utilizamos nosso Código de Conduta	1
Bem-vindo(a) ao nosso Código	1
Quem deve seguir nosso Código	2
Conhecer e respeitar a Lei	2
Onde buscar orientação e relatar preocupações	3
Consequências da infração ao nosso Código	3
Respostas a Auditoria, Investigações e Inquéritos	3
Renúncias ao Código	3
Seção 2	
Promovendo excelência em prol de nosso Pessoal e nossa Empresa – Criação de equipes eficazes e colaboração progressiva	4
Respeitamos nossos colegas de trabalho e valorizamos a diversidade	4
É nossa expectativa alcançar o “Marco Zero” em Excelência Operacional	6
Protegemos o patrimônio e as pessoas de nossa Empresa	7
Utilizamos as tecnologias da Empresa de forma responsável	8
Respeitamos mutuamente nossos dados pessoais e observamos as normas de privacidade de dados	8
Evitamos conflitos de interesses	9
Cumprimos a legislação de combate à corrupção	10
Trabalhamos pela prevenção da lavagem de dinheiro	11
Damos cumprimento à Legislação Antitruste e Concorrencial	11
Seção 3	
Promovendo excelência em prol de nossos acionistas – Determinação dos resultados	13
Trabalhamos pela prevenção de negócios e dicas envolvendo informações privilegiadas	13
Mantemos livros e registros financeiros com exatidão	14
Seção 4	
Foco progressivo em prol de nossos clientes, fornecedores e prestadores de serviços	15
Empenhamo-nos em atender as normas de qualidade de produto e segurança	15
Negociamos com lealdade os nossos clientes, fornecedores e prestadores de serviços	16
Protegemos as informações de terceiros	16
Respeitamos todos os controles do comércio internacional	16
Seção 5	
Promovendo excelência em prol de nossas comunidades	17
Operamos como bom cidadão corporativo	17
Trabalhamos em prol da proteção do nosso meio-ambiente	18
Fazemos contribuições de beneficência e para fins políticos de maneira ética	18
Seção 6	
Modelo para Termo de Declaração	19
Índice de recursos e informações para contato e pessoas a quem recorrer	20

Promovendo excelência — Como utilizamos nosso Código de Conduta

Bem-vindo(a) ao nosso Código de Conduta (o “Código”)

O Código representa nossa dedicação na condução de negócios de maneira ética e responsável. O Código nos ajuda a suscitar confiança e demonstrar integridade. Ele consiste em uma exposição dos comportamentos esperados de cada um de nós e estabelece os padrões indicadores de como trabalhamos juntos para alcançarmos as nossas metas.



Leia o Código com atenção, uma vez que você deverá conhecê-lo e segui-lo o tempo todo. Ocasionalmente, você será solicitado a indicar que leu, entendeu e aceitou nosso Código. Deixar de ler ou aceitar as normas contidas no Código não o isentará de responsabilidade por seu cumprimento nem pela observância de outras políticas e outros procedimentos.

Todas as referências a nossa “Empresa” ou à “LyondellBasell” em nosso Código referem-se à LyondellBasell Industries N.V., suas subsidiárias e coligadas nas quais temos controle operacional segundo um contrato de serviços ou outro tipo de ajuste contratual.

As políticas da Empresa mencionadas em nosso Código encontram-se na rede interna denominada “*Elements, the Company intranet*”.

Quem deve seguir nosso Código

Nosso Código se aplica a todos os funcionários, diretores, conselheiros ou qualquer outra pessoa que atue em nome de nossa Empresa. Além do que, mantemos a expectativa de que as pessoas com quem conduzimos negócios sigam princípios semelhantes nos trabalhos que realizam com a LyondellBasell.

Embora seja responsabilidade pessoal de todos respeitar o Código, ao conduzir negócios em nome de nossa Empresa, supervisores e gerentes têm obrigações adicionais. Se o seu cargo for de supervisão ou gerência, você tem o dever de agir como modelo de referência para os seus subordinados no que diz respeito à ética. Você jamais deve tomar medidas adversas contra pessoa alguma por manifestar preocupações de boa-fé. Em vez disso, você deve reforçar o Código com as suas próprias ações. Caso algum lapso no cumprimento

venha ao seu conhecimento, caberá a você a responsabilidade de tomar as devidas providências e recorrer aos seus superiores conforme necessário.

Conhecer e respeitar a Lei

O Código é a pedra fundamental de nosso compromisso de cumprir a lei, porém, o Código não descreve todas as leis eventualmente aplicáveis a você. Pelo fato de sermos uma organização global, nossa atuação está sujeita às leis e regulamentações de muitos países diferentes. É responsabilidade de cada um de nós conhecer e seguir essas leis, além do nosso Código, assim como nossas políticas e procedimentos. Se você entender que existe um conflito entre a lei do seu país e a de outro aonde realizamos negócios, ou um conflito entre a lei e o nosso Código, ou um conflito entre a lei e qualquer ato que lhe peçam praticar, busque orientação tomando as medidas indicadas neste Código.



Onde buscar orientação e relatar preocupações

Aumentar a consciência sobre possíveis violações ou preocupações e tomar as medidas apropriadas conforme descrito em nosso Código é parte de nossa cultura assim como nosso compromisso de que essa atitude não resultará em retaliação. Portanto, espere-se que você se manifeste a respeito de quaisquer dúvidas ou preocupações que eventualmente tiver. Caso necessite de orientação, ou deseje relatar algo, os seguintes recursos estão à sua disposição:

- Seu supervisor ou gerente
- Departamento de Recursos Humanos (RH)
- Departamento Jurídico
- Departamento de Conformidade Ética
- Linha de Atendimento sobre Ética (por telefone ou via www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

Em alguns locais, deixar de relatar violações do Código ou má conduta pode também resultar em penalidades no âmbito civil e criminal, além de multas. Observe que o fato de não relatar qualquer suspeita de violação do Código ou má conduta imediatamente também pode ser considerado como um ato de violação do Código.

Denúncias à Linha de Atendimento sobre Ética

Nossa Linha de Atendimento sobre Ética é mantida pela EthicsPoint, provedora autônoma terceirizada. A denúncia pode ser feita por telefone, diretamente ao

representante da EthicsPoint, ou pela Internet. A Linha de Atendimento sobre Ética está disponível em regime de 24 horas e sete dias por semana, com tradutores. Desde que permitido por lei, você pode optar por fazer uma denúncia anônima. A LyondellBasell não tentará descobrir sua identidade se você optar pelo anonimato. Se você optar por fazer uma denúncia anônima por intermédio da EthicsPoint, o sistema dela permite que você e o investigador mantenham um diálogo confidencial anônimo. No caso de você fazer uma denúncia à Linha de Atendimento sobre Ética, a EthicsPoint a encaminhará ao Departamento de Conformidade Ética da LyondellBasell para análise.

Não toleramos retaliações

Como parte de uma cultura que garante responsabilidade e demonstra coragem, cabe a nós a responsabilidade, assim como a expectativa, tanto perante nossa Empresa como entre nós mesmos, de relatar nossas preocupações quando entendemos que algo impróprio ou inadequado tenha ou possa ter ocorrido. Contudo, o receio de sofrer retaliações faz com que seja mais difícil acatarmos tal responsabilidade. A LyondellBasell não tolera atos retaliatórios contra ninguém que tenha feito uma denúncia de boa-fé. Fazer uma denúncia "de boa fé" significa você fornecer todas as informações que tiver e acreditar serem verdadeiras. Quando feita de boa-fé, mesmo que uma investigação acionada pela sua denúncia não confirme a ocorrência de conduta indevida, nenhuma medida será tomada contra você.

Você deve sentir-se à vontade para fazer uma denúncia a qualquer recurso enumerado na seção "Onde buscar orientação e relatar preocupações". Caso seja seu entendimento que você ou outra pessoa sofreu retaliação por ter manifestado alguma preocupação, você deve levar o assunto ao conhecimento do Departamento de RH, ao Departamento Jurídico, ao Departamento de Conformidade Ética ou fazer a respectiva denúncia através da Linha de Atendimento sobre Ética.

Consequências da infração ao nosso Código

Nossa Empresa leva infrações ao Código muito a sério. Infratores do Código estarão sujeitos a ação disciplinar, o que inclui até mesmo demissão.

Respostas a Auditoria, Investigações e Inquéritos

Devemos responder e cumprir todas as auditorias e investigações externas e internas, inclusive investigações do governo. Não se deve impedir nem atrasar nenhuma auditoria ou investigação. Deve-se falar a verdade, cooperar totalmente, nunca fazer falsas declarações sobre fatos ou circunstâncias e fornecer aos auditores e investigadores as informações que solicitarem. Em caso de dúvidas sobre alguma auditoria, investigação ou inquérito, e como deveria responder, consulte o Departamento Jurídico ou o Departamento de Conformidade Ética.

Renúncias ao Código

As renúncias ao Código devem coadunar-se que as Regras da Bolsa de Valores de Nova York.

Pergunta:

Caso Javier veja uma situação questionável, é melhor para Javier chamar a Linha de Atendimento sobre Ética da LyondellBasell ou conversar com seu supervisor?

Resposta:

A escolha é de Javier. Ele não precisa ligar para a Linha de Atendimento sobre Ética da LyondellBasell se houver uma forma de resolver a situação em uma conversa com seu supervisor, gerência local ou representante local dos Recursos Humanos. A Linha de Atendimento sobre Ética é uma opção para Javier se ele não se sentir à vontade para expor o assunto com seu supervisor, gerência local ou representante de Recursos Humanos ou se desejar fazer uma denúncia anônima.

Promovendo excelência em prol de nosso Pessoal e nossa Empresa — Criação de equipes eficazes e colaboração progressiva

Respeitamos nossos colegas de trabalho e valorizamos a diversidade

Na LyondellBasell, nos dedicamos aos mais altos padrões de lealdade e respeito mútuo para com todos os funcionários. Para prosperar no mercado global e criar equipes eficazes, devemos respeitar, valorizar e acolher a diversidade de perspectivas e formações de cada um de nossos funcionários e partes interessadas. Portanto, incentivamos uma mentalidade de abertura no compartilhamento de ideias e na comunicação de problemas. Nossa empresa celebra o valor da diversidade e está comprometida com a criação de um ambiente inclusivo para todos os funcionários.



Ambiente de trabalho livre de discriminação

A LyondellBasell está comprometida com o princípio da igualdade de oportunidades de emprego para todos os funcionários e a fornecer aos funcionários um ambiente de trabalho livre de discriminação. Todas as decisões de emprego em nossa empresa são baseadas em necessidades comerciais, requisitos de emprego e qualificações individuais,

Pergunta:

Ontem, Simon teve uma discussão com um colega de trabalho que quase levou a um confronto físico quando este o desafiou a encontrá-lo no estacionamento do lado de fora. Simon agora teme que seu colega de trabalho possa tentar prejudicá-lo em algum momento. O que Simon deveria fazer?

Resposta:

Simon deve denunciar esse incidente imediatamente a qualquer um dos recursos listados na seção “Onde buscar orientação e relatar preocupações”. Em determinadas circunstâncias, você também pode relatar à Segurança Global ou a uma autoridade policial.

sem considerar raça, cor, religião ou crença, origem nacional ou étnica, sexo, idade, deficiência, condição médica, orientação sexual, expressão ou identidade de gênero, estado civil ou familiar, situação de serviço militar ou veterano, histórico médico familiar ou informações genéticas ou qualquer outra situação protegida pelas leis ou regulamentos nos locais em que operamos. Nossa empresa não tolerará discriminação com base em nenhuma dessas características.

Ambiente de trabalho livre de assédio

É compromisso assumido da LyondellBasell proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio. A fim de promover o respeito dentro de nossa organização, devemos tratar-nos uns aos outros com dignidade. Nossa Empresa não tolera, nenhuma forma de assédio ou ambiente de trabalho abusivo, seja ele proveniente de dentro ou de fora do nosso local de trabalho.

Assédio pode consistir em qualquer tipo de conduta inconveniente ou abusiva no ambiente de trabalho — seja ela de natureza sexual ou não — cujo efeito for a criação de um local de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo. Alguns exemplos, dentre outros, são os seguintes:

- Avanços sexuais, sejam verbais ou físicos, solicitações de favores sexuais, linguagem sexualmente explícita, piadas de gosto duvidoso, comentários sobre atividades sexuais ou o corpo de uma pessoa

- Exibir imagens ou objetos sexualmente sugestivos, aparência sugestiva, olhar malicioso ou comunicação sugestiva de qualquer forma
- Contato físico inapropriado, inclusive tocar

A Empresa proíbe também outras formas de assédio com base na situação protegida legalmente da pessoa, tais como:

- Uso de expressões ou estereótipos negativos
- Exibições visuais sem verbalização, inclusive atos ou exibições em formato eletrônico que contenham fotografias, vídeos ou gestos ofensivos
- Ameaças ou atos de atemorização, intimidação, “bullying”, agressão em grupo
- Qualquer outra conduta que demonstre hostilidade, desrespeito ou maus-tratos a uma pessoa.

É proibida a conduta de assédio no local de trabalho, tais como as descritas acima, independentemente de ser oportuna ou não e se as pessoas envolvidas são do mesmo ou de outro sexo, orientação sexual, raça ou outra situação. Repetimos, a LyondellBasell proíbe retaliação e não demitirá, rebaixará ou discriminará os funcionários por relatarem preocupações de boa-fé.



É nossa expectativa alcançar o “Marco Zero” em Excelência Operacional

A possibilidade de trabalhar com segurança é um valor central de nossa Empresa. Seu ponto de partida é o “Marco Zero”, com o qual assumimos o compromisso de nunca permitir que a operação de nossas instalações com segurança e responsabilidade seja colocada em risco por qualquer motivo. Significa, ainda, que devemos nos dedicar à excelência em segurança. Nada deve ser mais importante para nós do que a possibilidade de trabalhar com segurança—e, portanto, devemos nos empenhar em criar um local de trabalho onde “ninguém sofre ferimentos, onde quer que seja, em momento algum”.

O nosso Código, as Normas da Empresa e as Políticas da Empresa devem ser seguidas por todos os funcionários e todas as pessoas que estiverem atuando em nome da Empresa a todo instante. Espera-se que você siga os procedimentos e denuncie quaisquer infrações efetivas ou suspeitadas das regras e políticas da Empresa, de forma coerente com as medidas delineadas em “Onde buscar orientação e relatar preocupações”.

Abuso de bebidas alcoólicas e outras substâncias

Na LyondellBasell, jamais desempenhamos nossas funções sob a influência de bebidas alcoólicas, drogas ilegais ou uso indevido de medicamentos sob receita médica. Além disso, não devemos nunca ter em nossa posse nem usar, vender, oferecer ou distribuir drogas ilegais ou outras substâncias controladas, quer seja nas dependências da Empresa ou enquanto na condução de seus negócios. Podemos consumir bebida alcoólica em funções patrocinadas ou autorizadas pela Empresa ou em determinadas situações legítimas de negociação, por ex., entretenimento de clientes. Contudo, em todas essas ocasiões, devemos agir com responsabilidade e beber com moderação (não a ponto de ficar sob influência da bebida). A Empresa poderá retirar esses privilégios em caso de abuso.



Pergunta:

Lilly sabe que é sua obrigação comunicar lesões físicas, doenças e acidentes relacionados ao trabalho, mas seu prêmio por desempenho depende da redução da taxa de incidentes. O que a LyondellBasell realmente quer?

Resposta:

a LyondellBasell quer que todo funcionário comunique lesões físicas, doenças e acidentes relacionados ao trabalho. É somente por meio dessas comunicações que a Empresa pode reagir em situações perigosas, avaliar nosso desempenho e manter nosso compromisso assumido com a saúde, segurança e proteção ambiental. Os prêmios de todos os funcionários estão atrelados ao desempenho em geral, do qual a segurança é um dentre diversos componentes. Para proteger todos que trabalham nas instalações da LyondellBasell, assim como os residentes das comunidades em que a LyondellBasell atua, comunicações precisas e tempestivas constituem uma necessidade.

Protegemos o patrimônio e as pessoas de nossa Empresa

A proteção de nossos funcionários, instalações, patrimônio, operações e reputação é fundamental para garantir a responsabilidade e o sucesso da nossa Empresa. É dever de todos nós exercer cautela ao fazer uso do patrimônio físico de nossa Empresa, o qual inclui seus recursos financeiros, produtos, sistemas de computador e software, veículos, instalações, equipamentos, documentos, redes de sistemas, informações confidenciais, propriedade intelectual e mesmo nossa reputação. Os bens da Empresa não podem ser utilizados para fins pessoais, a menos que isso seja especificamente permitido pela política da Empresa. O furto de bens da Empresa ou roubar da Empresa configura uma infração do Código. Além disso, ao tomar conhecimento ou suspeitar de qualquer furto, abuso, uso indevido ou desperdício do patrimônio da Empresa, você deve denunciá-lo imediatamente.

Violência no local de trabalho

Insistimos em um local de trabalho sem violência. Nunca devemos nos envolver, tolerar ou ignorar qualquer forma de violência. Isso inclui ameaças ou atos, intimidação ou incutir medo de danos físicos em outras pessoas. Se você souber de uma ameaça ou ato de violência real ou potencial, relate suas preocupações imediatamente.

Informações confidenciais e propriedade intelectual

Informações de caráter confidencial e não público podem assumir muitas formas, inclusive a de informações financeiras, listas de clientes, informações pessoais, estratégias e

planos de negócios ou informações operacionais e relacionadas aos seus ativos. Na qualidade de funcionário(a), espera-se que você utilize as informações confidenciais exclusivamente em benefício da Empresa, não as divulgue, sem permissão, a terceiros fora da Empresa, e apenas divulgue sob um contrato de confidencialidade devidamente assinado. Assim como esperamos que todos os funcionários respeitem as informações confidenciais da Empresa, esperamos que os funcionários respeitem as informações confidenciais de terceiros, inclusive concorrentes, fornecedores e clientes. Se você, inadvertidamente, tomar conhecimento dessas informações, queira comunicar o fato ao seu supervisor ou gerente.

Existe um tipo de informação confidencial que se chama "Propriedade Intelectual", ou "PI", como abreviatura. A PI é um ativo valioso da Empresa e precisamos tomar muito cuidado em proteger e fazer cumprir nossos direitos de PI a todo instante. PI inclui bens intangíveis, tais como direitos patrimoniais de autor [copyrights], patentes, marcas registradas, e segredos comerciais. A lei protege os direitos a esses bens, assim como protege todas as outras formas de bens tangíveis. Na mais plena medida do permissível em lei, os direitos sobre toda PI, gerados com os materiais da Empresa, durante o expediente e às custas dela, ou dentro do âmbito de nossas funções, pertencem à LyondellBasell.

Segredos comerciais – uma classe específica de dados confidenciais que conferem à nossa Empresa uma

vantagem competitiva – são bens valiosos da Empresa e devem ser protegidos por nós. Alguns exemplos de segredos comerciais, dentre outros, são:

- Listas ou dados de clientes
- Termos e condições, taxas ou remunerações oferecidas a clientes
- Planos de marketing e estratégicos
- Desenvolvimentos, métodos, técnicas ou processos tecnológicos
- Fórmulas ou receitas de produtos

Nunca divulgue segredos comerciais ou quaisquer outras informações confidenciais e de direito exclusivo sem que sua divulgação seja comercialmente necessária e sem autorização prévia para tanto. A fim de evitar que tais informações sejam divulgadas, tome medidas específicas, certificando-se da devida segurança de seu computador, assim como de documentos e outros materiais sensíveis. Evite, também, conversar sobre essas informações em lugares onde outras pessoas possam escutar sua conversa, inclusive em restaurantes, lavatórios, táxis, aviões ou elevadores. Lembre-se: tais obrigações persistem até mesmo após o encerramento do seu vínculo empregatício com a LyondellBasell.

Nossa reputação

Preservamos a solidez de nossa reputação ao suscitar confiança e demonstrar integridade. Nossa reputação de integridade é grandemente influenciada pelas informações que disponibilizamos ao público. Em parte, isso significa que todas as respectivas comunicações devem retratar, de modo razoável e correto, as nossas tratativas comerciais. Somente pessoas autorizadas podem falar sobre a LyondellBasell à mídia, à comunidade de investidores ou em outros fóruns públicos.

Ao receber um pedido de informações, respectivamente: da mídia, você deve encaminhá-lo para o setor de Comunicações Corporativas; de um analista ou membro da comunidade de investidores, para o setor de Relações

Pergunta:

Angela adquiriu recentemente artigos de escritório usando seu cartão de crédito corporativo. Como seu departamento não precisava de tais artigos, ela os devolveu ao vendedor e recebeu o reembolso em seu cartão de crédito pessoal, deixando de reembolsar os valores à Empresa. Isso é uma infração da política da Empresa?

Resposta:

Sim. Isso seria considerado roubar da Empresa, uma vez que ela recebeu dinheiro pelos artigos que foram comprados com recursos financeiros da Empresa

com Investidores; e de um representante legal externo ou de um órgão governamental, para o Departamento Jurídico.

Não pratique os seguintes atos:

- Falar em nome da LyondellBasell, a não ser que você seja porta-voz designado(a) e tenha autoridade para tanto
- Divulgar qualquer informação confidencial
- Referir-se a clientes, fornecedores ou parceiros da LyondellBasell sem a aprovação deles

Utilizamos as tecnologias da Empresa de forma responsável

Nossos sistemas de computação e rede são ativos valiosos de nossa Empresa. Ao utilizá-los, faça-o de modo adequado, lembrando que você representa a LyondellBasell. Sempre utilize os sistemas de computação e rede da Empresa (inclusive a rede sem fio, corporativa e aberta) de maneira segura, ética, lícita, eficiente e produtiva. Isso significa que você não deve nunca fazer uso desses sistemas para acessar, visualizar, enviar ou comunicar material ilegal, impróprio, sexualmente explícito, ofensivo ou não solicitado. Muito embora seu uso pessoal seja permitido dentro de certos limites, você jamais deve permitir que tal uso interfira no exercício de suas atribuições.

Você deve tratar mensagens de e-mail, textos, blogs e torpedos com o mesmo cuidado que você teria ao escrever uma carta em papel timbrado da LyondellBasell.

Devemos ter em mente que:

- Sujeitos à legislação aplicável, todos os sistemas de computação e os dados gerados, transferidos e armazenados são propriedades da Empresa. Para fins de segurança e manutenção de sistemas, pessoas físicas autorizadas pela LyondellBasell podem monitorar equipamentos, sistemas e tráfego de rede a qualquer momento. A monitoração somente será realizada na medida em que for permissível ou exigido por lei e conforme for necessário e justificável

para fins comerciais.

- Os funcionários não devem compartilhar suas contas; devem manter suas senhas de maneira segura; e são responsáveis pelo trabalho realizado com suas contas; isso inclui, porém sem limitação, o e-mail e uso de informações da Empresa.
- Os funcionários não devem contornar os controles da área de trabalho de seu computador nem os respectivos controles. Tal atitude pode resultar na introdução de programas de natureza dolosa (vírus, por exemplo) nos sistemas de computação da Empresa. Toda infração da legislação ou regulamentação de direitos patrimoniais de autor [copyrights] ou semelhantes, inclusive, porém sem limitação, a instalação ou distribuição de produtos de software “pirateados”, ou outros que não estejam devidamente licenciados para uso pela LyondellBasell, é rigorosamente proibida.
- Informações não liberadas para consumo público ou informações Confidenciais da empresa não devem ser transferidas ou armazenadas em “flash drives”, “drives” óticos externos ou sistemas hospedados por terceiros, tais como serviços de e-mail pessoais ou hospedados na Internet.

Respeitamos mutuamente nossos dados pessoais e observamos as normas de privacidade de dados

Nossa Empresa respeita, conforme exigido por lei, a confidencialidade e as proteções em relação às informações pessoais de seus funcionários atuais, potenciais e antigos, assim como nossos parceiros de negócios. Tais informações incluem, entre outros, nossos endereços residenciais, números de telefones pessoais, números de identificação pessoal expedidos por autoridades governamentais, endereços de e-mail pessoais, datas e locais de nascimento e dados da folha de pagamento, entre outras informações pessoais. Todas as informações pessoais coletadas e armazenadas pela LyondellBasell serão processadas de forma justa e em conformidade com a

legislação de privacidade de dados local aplicável

O acesso aos dados pessoais dos funcionários está restrito aos funcionários e agentes da Empresa que possuem autorização apropriada e uma necessidade comercial dessas informações. Com relação a esses dados pessoais, é nosso dever:

- Agir de acordo com a lei aplicável;
- Agir de acordo com a política da Empresa;
- Coletar, utilizar e processar essas informações na existência de fins legítimos; e
- Ter cuidado para evitar sua divulgação não autorizada.

Redes e mídia sociais

Na LyondellBasell, reconhecemos as vastas oportunidades oferecidas para a participação pessoal em vários veículos da mídia social. A expressão “mídia social” inclui toda uma diversidade de redes sociais na forma de sites, blogs e wikis. Entretanto, ao fazer uso dessas oportunidades pessoais, recomendamos firmemente que você aja com cautela. Você não pode usar a mídia social para fins de difamação, assédio, bullying, agressão em grupo, ameaça ou intimidação de funcionários, clientes, concorrentes ou fornecedores ou prestadores de serviços. Além disso, nunca compartilhe nenhuma informação confidencial ou de direito exclusivo da Empresa através da sua participação na mídia social. Nos termos da Lei Nacional de Relações Trabalhistas [National Labor Relations Act] dos Estados Unidos, “informação confidencial”, para os efeitos desta seção do nosso Código, não inclui informações salariais, disciplinares ou outras de natureza pessoal sobre termos e condições de seu emprego. O uso de veículos da mídia social não deve jamais interferir no trabalho.

Para obter mais informações, queira consultar as Políticas da Empresa aplicáveis na *Elements*.

Evitamos conflitos de interesses

A LyondellBasell está compromissada a manter a confiança de suas partes interessadas mediante o desempenho ético e confiável. Seu ponto de partida é um compromisso com a integridade, portanto, cada um de nós deve estar alerta a tudo que possa gerar um conflito de interesses ou mesmo dar a aparência de tal conflito. Um “conflito de interesses” surge no momento em que nossos interesses pessoais não se alinham com os de nossa Empresa. Devemos sempre estar isentos de quaisquer interesses, influências ou relacionamentos que possam entrar em conflito com os melhores interesses da LyondellBasell. Devemos também evitar condutas que possam dar a aparência de suscitar um conflito de interesses. Seguem abaixo alguns exemplos de situações nas quais um conflito de interesses poderia ocorrer.

Participações financeiras

Alguns de nós talvez tenham investimentos e participações em empresas além da LyondellBasell. Caso tenhamos alguma Participação Financeira Expressiva em uma empresa ou entidade que conduza ou busque conduzir quaisquer negócios ou concorrer com a LyondellBasell, os detalhes da participação financeira devem ser divulgados. Participação Financeira Expressiva é definida como uma participação global, direta ou indireta, superior a 10% (dez por cento): (i) de qualquer classe dos valores mobiliários em circulação de uma empresa ou companhia; (ii) da

participação em uma sociedade ou parceria [partnership] ou associação; ou (iii) do total do patrimônio ou renda bruta do respectivo(a) Funcionário(a).

Emprego paralelo

Em parte, a LyondellBasell é tão bem-sucedida graças ao nosso compromisso para com as funções que nela desempenhamos. A fim de manter esse compromisso, não é — em absoluto — recomendável aceitar emprego paralelo ou oportunidades de negócios externos em entidades que conduzem negócios ou concorrem com a LyondellBasell. Tais oportunidades são consideradas conflitos de interesses e devem ser reveladas.

Negócios com parentes e amigos

Também é possível que haja um conflito de interesses, no caso de um parente próximo trabalhar para um cliente, concorrente, fornecedor, prestador de serviços de nossa Empresa, se você estiver numa posição que afete os negócios da Empresa com o respectivo cliente, concorrente, fornecedor ou prestador de serviços. Atuar em negócios em nome da Empresa com familiares nessas circunstâncias, provavelmente, induzirá uma situação de conflito de interesses, devendo esta ser informada. Familiares significa membros da família direta do Empregado tais como seu cônjuge, filhos, pais e mães, irmãos, padrastos e madrastas, enteados, sogros, cunhados, genros e noras, bem como companheiros. Ademais, você não deve, em momento algum, ter um membro de sua família como subordinado direto. Caso

entenda já ter algum relacionamento de subordinação com um membro de sua família, você deve revelar o fato.

Brindes comerciais e entretenimento

Ao conduzir negócios da LyondellBasell, você poderá trocar brindes comerciais e participar de entretenimento para fomentar boas relações entre a nossa Empresa e seus clientes, fornecedores ou prestadores de serviços. Entretanto, devemos usar do melhor juízo ao oferecer ou aceitar essas cortesias. Do contrário, poderemos nos encontrar numa situação de conflito de interesses. Isso significa que não podemos jamais oferecer ou aceitar um brinde comercial ou entretenimento se sua oferta ou aceitação puder gerar uma imparcialidade em nossas decisões. Antes de aceitar o oferecer uma cortesia comercial, pergunte-se a si próprio(a) se você se sentiria à vontade com o fato de outras pessoas estarem cientes de sua oferta ou aceitação. Como regra geral, você somente pode oferecer ou aceitar um brinde comercial ou entretenimento se não houver solicitação e as políticas da Empresa aplicáveis estiverem sendo cumpridas.

Além disso, não podemos oferecer ou aceitar brindes e entretenimento impróprios, direta ou indiretamente, por intermédio de terceiros, nem permitir que os membros de nossas famílias o façam. Ao interagirmos com funcionários públicos e autoridades governamentais, devemos seguir regras ainda mais rigorosas. Consulte a seção “Subornos e Pagamentos Indevidos” de nosso Código

Pergunta:

O irmão do Martin tem uma empresa que forneceu materiais para nossa Empresa por muito anos. Martin foi promovido recentemente e em sua nova posição terá autoridade para contratar a firma de seu irmão. O que Martin deve fazer?

Resposta:

Martin deve revelar o conflito no formulário de divulgação de Conflito de Interesse a seu supervisor para que seja resolvido. Mesmo a firma do irmão do Martin sendo um fornecedor antigo de nossa Empresa, agora foi criada uma possibilidade de conflito porque Martin tem o poder de contratar a firma de seu irmão. Neste caso, Martin deveria se afastar de qualquer decisão sobre a utilização da firma de seu irmão e alguém independente e com poder de decidir, como o supervisor do Martin, deveria ser designado para tomar essas decisões em seu lugar. O importante para Martin é reconhecer um conflito de interesse real ou potencial e fazer a revelação necessária.

e as políticas da Empresa aplicáveis na *Elements* para obter mais informações.

Como revelar conflitos de interesses

Caso esteja ciente de atos ou interesses, quer sejam de sua parte ou da parte de terceiros, que possam gerar algum conflito, você deve proceder à sua divulgação preenchendo o respectivo formulário. Além disso, devemos trabalhar ativamente com nossos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e qualquer pessoa que atue em negócios em nome da LyondellBasell a fim de identificar e resolver conflitos de interesses. Para obter mais informações ou orientação, queira consultar as políticas da Empresa aplicáveis na *Elements*.

Cumprimos a legislação de combate à corrupção

Em sua condição de organização global, a LyondellBasell tem o compromisso assumido de atuar de maneira ética e lícita no mundo inteiro. Como funcionários suscitamos confiança e demonstramos integridade. Mantemos tal compromisso onde quer que estejamos conduzindo negócios. Isso significa, em parte, que respeitamos todas as leis, tratados e regulamentações internacionais de combate à corrupção que proíbem suborno, pagamento indevido ou peita.

Subornos e pagamentos indevidos

Para nós, atuar em negócios corretamente significa jamais oferecer ou aceitar qualquer forma de suborno, pagamento indevido ou peita. “Suborno” é a oferta ou promessa de algo de valor com o intuito de influenciar indevidamente uma decisão ou de auferir uma vantagem comercial indevida. A “peita” ocorre quando dinheiro é devolvido

ou pago a título de recompensa pela concessão ou fomento de negócios.

Além disso, a LyondellBasell proíbe pagamentos de facilitação. Um “pagamento de facilitação” corresponde a um pequeno montante pago — geralmente em dinheiro — a fim de acelerar o diligenciamento de serviços governamentais rotineiros. Embora em alguns lugares do mundo tais pagamentos sejam corriqueiros, a nossa Empresa os proíbe.

Você deve ter a cautela de evitar pagamentos indevidos. É preciso que você verifique, sempre, qual é a estrutura de titularidade dos nossos terceiros representantes, realizando a due diligence que for exigida pelas Políticas aplicáveis de nossa Empresa. Você também deve assegurar-se no sentido de não permitir que terceiros efetuem ou recebam qualquer pagamento indevido em nosso favor.

Jamais lhe será permitido solicitar ou aceitar qualquer pagamento indevido ou peita.

A infringência dessa Política poderá resultar em ação disciplinar, até mesmo — e inclusive — demissão, além de eventuais penalidades cíveis e criminais, tanto para essas pessoas como para nossa própria Empresa. Se você tiver qualquer dúvida ou preocupação a esse respeito, consulte a seção “Onde buscar orientação e relatar preocupações”.

Espera-se que você relate as preocupações que tiver a respeito de subornos e pagamentos indevidos. A LyondellBasell não tolerará retaliações contra qualquer pessoa que fizer, de boa fé, uma denúncia de conduta indevida.

Pergunta:

Um vendedor oferece seu contato na LyondellBasell, Diana, dois assentos caros na fileira da frente para um evento esportivo. O vendedor diz à Diana que ele não quer nada em troca, já que não pode ir ao evento. O que a Diana deve fazer?

Resposta:

Diana deve consultar seu supervisor ou outra instância da Empresa conforme descrito na seção “Onde Buscar Orientação e Relatar Preocupações”. Nossa Política de Brindes, Entretenimento e Viagem aborda essas questões e este caso prevê que se o valor dos bilhetes for mais de \$100, ela deverá obter a aprovação de seu Superior antes de aceitar o presente. Se o vendedor acompanhou Diana ao evento, então o bilhete seria considerado entretenimento em vez de presente e ela não estaria obrigada a obter a aprovação prévia de seu Superior.



Trabalhamos pela prevenção da lavagem de dinheiro

A LyondellBasell é compromissada com a detecção e prevenção da lavagem de dinheiro. "Lavagem de dinheiro" significa a realização de operações financeiras em que se ocultam a identidade, fonte ou destino de dinheiro ganho por meios ilegais. Cumprir todas as leis de combate à lavagem de dinheiro aplicáveis no mundo inteiro faz parte integrante de nosso compromisso com a identificação e cessação de atividades relacionadas à lavagem de dinheiro. Além disso, devemos nos assegurar de que estamos fazendo negócios e realizando operações financeiras somente com pessoas que estejam conduzindo atividades legítimas e lícitas. É nosso dever confirmar, sempre, a identidade das pessoas ou empresas com quem conduzimos negócios; além disso, é preciso sentir segurança no sentido de que quaisquer recursos financeiros por nós recebidos sejam oriundos, exclusivamente, de fontes lícitas e legítimas.

As questões relacionadas à lavagem de dinheiro podem ser complexas. Em caso de quaisquer dúvidas ou preocupações a respeito do assunto, queira consultar as Políticas aplicáveis da Empresa na *Elements*. Você também deve denunciar qualquer atividade suspeita à nossa Diretoria de Conformidade Ética.

Damos cumprimento à Legislação Antitruste e Concorrencial

Proporcionar excelência aos nossos clientes significa que fazemos a nossa parte para assegurar que eles tenham acesso a produtos de qualidade a preços justos. Assim sendo, a LyondellBasell tem como compromisso concorrer vigorosamente, porém de forma ética e lícita. Visando a assegurar

que todas as empresas estejam, igualmente, seguindo as regras do jogo, diversas leis concorrenciais vêm sendo promulgadas nos países em que atuamos em negócios. Essas leis, de modo geral, proíbem a fixação de preços, partilha de territórios, atuar em conluio com nossos concorrentes, assim como prática de outros atos que afetem negativamente os nossos clientes ou restrinjam a concorrência.

Devemos sempre respeitar a letra e o espírito dessas leis concorrenciais onde quer que estejamos atuando em negócios. Tais leis podem ser aplicáveis até mesmo quando você estiver conduzindo negócios fora do território de determinado país. Cabe a você a responsabilidade de conhecer e respeitar todas as leis concorrenciais aplicáveis ao seu trabalho.

Os seguintes exemplos ilustram práticas proibidas:

- Celebração de acordos de fixação de preços
- Apropriação de parcela de mercado - quer seja em caráter formal ou informal – entre concorrentes
- Ajuste de vantagens em concorrências públicas
- Restrição ou limitação da produção a fim de reduzir a concorrência

Caso necessite de orientação, queira consultar a seção "Onde buscar orientação e relatar preocupações", bem como as Políticas da Empresa aplicáveis na *Elements*.

Pergunta:

Um dos distribuidores do Carlos recentemente ofereceu ao Carlos e sua família uma viagem de férias na praia com tudo pago em troca de Carlos aumentar o volume de produtos fornecidos ao distribuidor. Carlos estava planejando aumentar esse volume de qualquer forma, e não vê nenhum problema em aceitar as férias. Carlos fez alguma coisa errada?

Resposta:

Sim. Ao aceitar as férias pagas, Carlos criou uma situação similar a um "suborno." Carlos deveria recusar a oferta das férias e pensar na possibilidade de encerrar o relacionamento com o distribuidor.



Pergunta:

Anna acabou de receber algumas informações comerciais confidenciais sobre um concorrente. Ela não pediu as informações, mas esse tipo de informação seria muito útil para Anna. O que Anna deve fazer com as informações?

Resposta:

Antes de Anna ler ou fazer cópia das informações, ela deve ligar para o Departamento Jurídico ou de Conformidade Ética para discutir como as informações foram adquiridas. Isso determinará se ela pode ou não usá-las. Se ela tiver permissão para usá-las, deverá seguir a diretiva do Departamento Jurídico ou de Conformidade Ética na documentação de como as informações foram obtidas.

Promovendo excelência em prol de nossos acionistas — Determinação dos resultados

Trabalhamos pela prevenção de negócios e dicas envolvendo informações privilegiadas

Devemos nos recusar a realizar operações com valores mobiliários de forma ilegal e antiética. Durante o exercício de nossas funções na LyondellBasell, eventualmente, podemos nos deparar com informações confidenciais referentes à nossa Empresa ou às suas subsidiárias ou afiliadas, joint ventures, consumidores, fornecedores ou prestadores de serviços.



Países do mundo inteiro vêm promulgando leis que nos proibem de negociar com valores mobiliários tendo como base informações relevantes de caráter não público. A expressão “informações relevantes de caráter não público” se refere a informações que não se encontram disponíveis ao público e que um investidor razoável, provavelmente, consideraria importantes para sua decisão de comprar ou vender algum valor mobiliário. Se você negociar com base nas referidas “informações”, tal prática é considerada negociação com informações privilegiadas, o que é ilegal. Portanto, é vedado a você comprar ou vender nossos valores mobiliários, ou os de outra empresa, caso você possua essas informações. Além do que, se você compartilhar informações com outra pessoa e essa pessoa fizer operações de títulos com base nas informações, isso é considerado “dar dica” e tanto você quanto a outra pessoa poderão ser culpados de negociação com informações privilegiadas.

Informações privilegiadas podem incluir o seguinte:

- Informações financeiras, inclusive lucros, previsões ou alterações de dividendos
- A obtenção ou perda de um cliente ou contrato
- Mudanças no mais alto escalão de nossa cúpula administrativa
- Litígios ou inquéritos governamentais
- Incorporações, aquisições ou alienações de participação de capital
- Venda ou compra de importantes ativos ou subsidiárias

Caso seja seu entendimento que você ou outro funcionário talvez tenha realizado negócios com informações privilegiadas

ou dado dicas sobre tais informações, você deve entrar em contato com o Departamento Jurídico imediatamente.

Mantemos livros e registros financeiros com exatidão

Nossos acionistas dependem de nossa honestidade e integridade, especialmente em sua avaliação da solidez financeira de nossa Empresa. Assim, é de importância crucial sempre mantermos práticas e registros contábeis com exatidão e honestidade. Devemos todos observar os princípios contábeis reconhecidos. As pessoas incumbidas de funções financeiras e contábeis também devem assegurar-se da exatidão de nossos métodos contábeis de forma que estes representem um quadro honesto, transparente e franco de nossa Empresa. Devemos sempre atender a todos os requisitos legais e regulatórios e seguir nossas políticas e controles contábeis internos. Divulgações incompletas ou incorretas não somente são prejudiciais à nossa Empresa e à sua reputação, mas também prejudicam nossas partes interessadas, as quais contam com sua exatidão.

É preciso:

- Manter e apresentar todos os registros e relatórios da Empresa de acordo com a lei. Tais registros incluem registros contábeis, assim como quaisquer outros registros em forma eletrônica ou escrita, tais como relatórios de despesas e folhas de tempo
- Estabelecer e manter um sistema de controles internos sólidos e eficazes
- Assegurar-se de que todos os registros da Empresa reflitam, de forma precisa e razoável, a operação comercial subjacente

- Jamais falsificar nenhum documento
- Registrar todas as operações financeiras na conta, departamento e período contábil certos
- Assegurar-se de que todas as ações e compromissos estejam em conformidade com a Política da Empresa

Gestão de registros

Devemos reter nossos registros comerciais pelo prazo obrigatório por lei ou enquanto forem necessários para nossos fins comerciais.

Isso significa que devemos:

- Classificar documentos de acordo com a Política da Empresa
- Reter e descartar os registros da Empresa de modo consentâneo com a Política da Empresa e suas programações
- Seguir todas as exigências especiais referentes à manutenção de registros que forem expedidas com relação a investigações internas, litígios e inquéritos governamentais

Entretanto, se você receber notificação de que alguns de seus registros, ou todos eles, devem ser apresentados em uma investigação interna ou inquérito governamental ou processo judicial, você não deve descartá-los nem destruí-los. Em caso de intimação para servir de testemunha ou solicitação para apresentar qualquer documento ou registro, notifique o Departamento Jurídico imediatamente. De modo similar, se uma contraparte comercial, órgão público ou qualquer terceiro lhe enviar solicitação para fornecer algum registro ou documento, você deve entrar em contato com o Departamento Jurídico.

Pergunta:

O melhor cliente de Chris pediu recentemente que ele alterasse os detalhes da entrega em um pedido de vendas para que o cliente pudesse evitar o pagamento de impostos locais. Chris não achou que a solicitação seria um problema e foi adiante e fez as alterações no sistema, pois a LyondellBasell não estaria evitando o pagamento dos impostos. Chris precisa se preocupar?

Resposta:

Precisa, todos os funcionários, incluindo Chris, são responsáveis por garantir que todos os registros da empresa reflitam de maneira precisa e justa a transação subjacente e nunca devemos falsificar nenhum documento.

Foco progressivo em prol de nossos clientes, fornecedores e prestadores de serviços

Empenhamo-nos em atender as normas de qualidade de produto e segurança

Nossos produtos desempenham um papel vital na melhoria da qualidade de vida das pessoas. Nossos clientes dependem de nós para o fornecimento de produtos que cumpram ou superem todas as normas de qualidade e segurança aplicáveis. Portanto, devemos nos assegurar de que estamos atendendo aos controles de qualidade e cumprindo todas as respectivas leis e regulamentações. Além disso, devemos exigir que nossos fornecedores e prestadores de serviços se responsabilizem pela qualidade e segurança dos produtos que nos fornecem e dos serviços que nos prestam. Se você souber ou suspeitar que algum fornecedor ou prestador de serviços ou cliente não está cumprindo as nossas normas, você deve relatar a situação tomando as medidas indicadas na seção “Onde buscar orientação e relatar preocupações”.



Negociamos com lealdade os nossos clientes, fornecedores e prestadores de serviços

Atuar em negócios corretamente significa, para nós, fornecer informações sobre nossa Empresa—e sobre nossos concorrentes—sempre com exatidão e lealdade a todos os nossos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e partes interessadas. Significa que nossas práticas de marketing, vendas e comunicações devem ser sempre leais e éticas. Não podemos nunca fazer declarações falsas sobre os nossos produtos ou os de nossos concorrentes. Além disso, não podemos nunca tirar proveito indevido de ninguém com manipulação ou abuso de informações privilegiadas ou de direito exclusivo, com declarações falsas ou qualquer outra prática ilegal ou antiética.

Uso de informações concorrenciais

Ocasionalmente, temos acesso a informações sobre nossos concorrentes que poderiam dar à nossa Empresa uma vantagem comercial. Essas informações podem ser provenientes de outras pessoas ou de funcionários que trabalharam anteriormente para um concorrente ou que possuem informações a respeito dele. É importante que você aja sempre com licitude e ética no que diz respeito a tais informações. Mesmo que possa ser lícito utilizar informações concorrenciais, sua utilização pode não ser ética. Caso informações confidenciais de um concorrente lhe sejam divulgadas, deliberada ou inadvertidamente, você deve discutir tal divulgação com o Departamento Jurídico, abstendo-se de utilizá-las sem a permissão expressa desse departamento para tanto.

Protegemos as informações de terceiros

Durante o exercício de nossas funções, eventualmente, tomamos conhecimento de informações confidenciais referentes aos nossos fornecedores, prestadores de serviços e outras partes interessadas. Devemos, a todo instante, proteger tais informações e honrar todos os compromissos contratuais que celebramos com as respectivas partes no que tange às referidas informações. Isso significa, entre outras coisas, proteger toda propriedade intelectual de terceiros, tais como invenções e software, contra divulgação ou uso indevido.

Respeitamos todos os controles do comércio internacional

A LyondellBasell é uma empresa global. Portanto, cabe-nos a responsabilidade de conhecer e seguir todas as leis e regulamentações aplicáveis que regem o comércio internacional. As consequências da infringência das leis e regulamentações que controlam o comércio são severas tanto para nossa Empresa como para os indivíduos envolvidos.

Controles de importação / exportação

Uma das responsabilidades que todos nós compartilhamos é a de conhecer e seguir as leis referentes à importação e exportação. Uma importação ocorre quando um produto, software, serviço, tecnologia ou informação técnica entra em um território alfandegário, ao passo que uma exportação ocorre quando de sua respectiva saída de um território alfandegário. Importações estão sujeitas a uma diversidade de leis e regulamentações que podem determinar a obrigatoriedade do

pagamento de tarifas e impostos, assim como a protocolização de determinados documentos. Diversas leis e regulamentações podem exigir licenças e autorizações prévias para a exportação de quaisquer produtos, serviços, tecnologia ou informações técnicas. Para obter informações complementares, queira consultar as Políticas da Empresa e procedimentos aplicáveis na *Elements*.

Países sob sanção e boicotes

Algumas leis nos proíbem de conduzir negócios com determinadas pessoas físicas ou jurídicas ou de conduzi-los em determinados países. Devemos cumprir essas leis. Estamos atentos às sanções econômicas impostas pelas Nações Unidas, União Europeia, Estados Unidos, ou advindas de outros foros, que possam restringir ou proibir operações comerciais. Entre as atividades possivelmente restritas ou proibidas se incluem investimentos, transmissões de bens, pagamentos em dinheiro, importações, exportações, vendas ou prestação de serviços, fornecimento de mercadorias, software ou tecnologia, operações relacionadas ao comércio, viagem aos países afetados e qualquer facilitação de terceiros que conduzirem tais atividades. Devemos estar cientes das restrições aplicáveis, e segui-las, onde quer que estivermos conduzindo negócios, na medida em que elas não forem, de alguma forma, conflitantes com as leis aplicáveis do foro competente.

Devemos também cumprir todas as leis e regulamentações antiboicote, sempre que aplicáveis.

Pergunta:

Maria acha que seu supervisor pode estar falsificando os números de vendas. Em um primeiro momento, ela decide que relatará suas preocupações, mas então Maria fica preocupada que seu supervisor possa descobrir que ela fez a denúncia e que isso possa afetar sua avaliação de desempenho. Maria então decide que ela não pode comprometer a segurança de seu emprego por algo que ela acha que pode estar acontecendo e não faz a denúncia. O Que Maria deveria ter feito?

Resposta:

Maria deveria ter feito a denúncia. Todos os funcionários são responsáveis por denunciar possíveis violações, conforme descrito na seção "Onde buscar orientação e relatar preocupações". Embora ela possa se preocupar com a possibilidade de haver consequências por isso, Maria deve saber que a nossa empresa não tolera atos de retaliação contra ninguém por fazer uma denúncia de "boa-fé". Além disso, Maria pode fazer a denúncia anonimamente através da Linha de Atendimento sobre Ética.

Promovendo excelência em prol de nossas comunidades

Operamos como bom cidadão corporativo

Nosso compromisso com a excelência significa que temos o máximo cuidado de respeitar os direitos humanos, em todas as nossas operações e instalações, independentemente dos costumes locais. Reconhecemos que nossa Empresa tem a responsabilidade de respeitar e proteger os direitos humanos ao agir da seguinte maneira:

- Não usamos trabalho infantil, forçado, escravo ou involuntário.
- Observamos todas as leis trabalhistas, onde quer que trabalhem.
- Sempre promovemos a saúde e a segurança de nossos funcionários em todos os locais em que atuamos.
- Não fazemos negócios com contratantes ou fornecedores sabendo que eles utilizam trabalho infantil ou forçado, estejam envolvidos em práticas de tráfico de pessoas, ou na exploração de crianças.



Trabalhamos em prol da proteção do nosso meio-ambiente

Na LyondellBasell, nos orgulhamos de nossa longa história na gestão de nosso desempenho com o intuito de minimizar os impactos sobre o meio-ambiente. Alcançamos desempenho de Marco Zero ao operar nossas unidades com segurança e confiabilidade. Acreditamos que a conformidade ética representa um padrão mínimo. Por esse motivo, cumprimos e nos empenhamos em superar as normas ambientais de todas as nossas operações. Além disso, trabalhamos em conjunto com nossas partes interessadas para assegurar que os nossos produtos estejam conformes às regulamentações e leis ambientais.

Fazemos contribuições de beneficência e para fins políticos de maneira ética

Nossa Empresa mantém um forte senso de responsabilidade social e se orgulha de seus muitos voluntários. Nosso pessoal doa seu tempo e esforços, generosamente, para “fazer a diferença” em nossas comunidades locais. Além das oportunidades patrocinadas pela Empresa, tais como o Global Care Day [Dia Mundial da Cidadania], somos todos incentivados a empreender outras atividades beneficentes de nossa própria escolha. Contudo, ao participar de atividades que não sejam patrocinadas pela Empresa, somente nos é permitido empreendê-las durante nosso próprio tempo e com nossos próprios recursos.

O mesmo se aplica ao nosso envolvimento político-partidário não patrocinado pela Empresa. Embora sejamos incentivados a nos dedicar a atividades de tal natureza, elas não são permitidas nas dependências da Empresa, nem durante o tempo de trabalho a ela dedicado ou com seus respectivos recursos. Devemos, ainda, nos abster de colocar mensagens políticas pessoais em blogs ou outros fóruns públicos utilizando as redes e computadores da Empresa, mesmo fora do horário de expediente. Cada país no qual a LyondellBasell opera tem restrições sobre contribuições políticas feitas por empresas. Os funcionários devem consultar o Departamento de Assuntos Internacionais a fim de assegurar a rigorosa conformidade com as leis aplicáveis.

Pergunta:

Johnny está preocupado porque acha que um de seus fornecedores na Tailândia pode estar usando mão de obra infantil e envolvido em práticas de tráfico de pessoas. Johnny deveria revelar essa sua preocupação?

Resposta:

Sim. O fornecedor de Johnny poderia estar violando leis sobre trabalho infantil e outras leis, portanto, Johnny deve revelar suas preocupações a seu supervisor, ou a outra instância na Empresa conforme descrito na seção “Onde Buscar Orientação e Relatar Preocupações”, uma vez que nossa Empresa não faz negócios com fornecedores que usam trabalho infantil ou forçado, ou que estejam envolvidos em tráfico de pessoas ou exploração de crianças.



Modelo para Termo de Declaração

Eu, abaixo assinado, declaro ter revisto e compreendido o Código de Conduta da LyondellBasell (Código).

Declaro e concordo, ainda, que:

O Código proporciona uma visão geral das políticas de nossa Empresa e não representa, necessariamente, todas as políticas e práticas vigentes em qualquer momento específico.

Cumprirei o Código, assim como das políticas e práticas escritas, normas, regulamentos ou diretivas emitidos pela LyondellBasell.

Deverei contatar meu supervisor ou gerente imediato, ou o Departamento de RH, Departamento Jurídico, Departamento de Conformidade Ética ou Linha de Atendimento sobre Ética, conforme for adequado, se eu tiver quaisquer dúvidas a respeito do nosso Código ou de qualquer comportamento ou situação referente à Empresa.

Deverei, prontamente, relatar quaisquer infrações ao Código, conforme for adequado, ao meu supervisor ou gerente imediato, ou ao Departamento de RH, Departamento Jurídico, Departamento de Conformidade Ética ou Linha de Atendimento sobre Ética.

A omissão em respeitar o Código poderá resultar em ação disciplinar, até mesmo – e inclusive – com a rescisão do vínculo empregatício.

Data

Nome do(a) Funcionário(a) (em letra de forma)

Assinatura do(a) Funcionário(a)

Índice de recursos e informações para contato e pessoas a quem recorrer

Departamento de Conformidade Ética

Michael D. Hopkins
Chief Compliance Officer [Diretor de Conformidade Ética]
Michael.Hopkins@lyondellbasell.com

Margaret C. Mousoudakis
Assistant Compliance Officer [Diretora Assistente de Conformidade Ética]
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

E-mail do Departamento de Conformidade Ética:
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