

# UPPFÖRANDEKOD



# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>i</b>
<b>Avsnitt 1</b>	
Ständigt förbättrad kvalitet: Så använder vi vår uppförandekod	1
Välkommen till vår kod	1
Vem ska efterleva vår kod	2
Känna till och följa lagen	2
Var du kan söka råd och anmäla problem	3
Påföljder av kodöverträdelser	3
Besvara revision, undersökning och utredning	3
Hävning av koden	3
<b>Avsnitt 2</b>	
Ständigt förbättrad kvalitet för de våra och vårt företag	4
Vi respekterar våra medarbetare	4
Vi förväntar oss att nå nollmålet inom verksamhetskvalitet	6
Vi skyddar våra företagstillgångar	7
Vi använder företagsteknologi på ett ansvarsfullt sätt	8
Vi respekterar varandras personliga uppgifter och följer dataskyddsförordningar	8
Vi undviker intressekonflikter	9
Vi följer lagarna mot korruption	10
Vi arbetar för att förhindra penningtvätt	11
Vi efterlever antitrust- och korruptionslagar	11
<b>Avsnitt 3</b>	
Ständigt förbättrad kvalitet för våra aktieägare	13
Vi arbetar för att förhindra insidersaffärer och insidertipping	13
Vi upprätthåller noga bokföring och protokoll	14
<b>Avsnitt 4</b>	
Ständigt förbättrad kvalitet för våra kunder och leverantörer	15
Vi strävar efter att uppfylla standarder för produktkvalitet och säkerhet	15
Vi behandlar våra kunder och leverantörer rättvist	16
Vi skyddar tredje parts uppgifter	16
Vi efterlever internationella kontroller beträffande handel	16
<b>Avsnitt 5</b>	
Ständigt förbättrad kvalitet för våra samhällen	17
Vi verkar som goda medborgare	17
Vi arbetar med att skydda miljön	18
Vi donerar till ideell verksamhet och politiska ändamål på ett etiskt sätt	18
<b>Avsnitt 6</b>	
Bekräftelseformulär	19
Index över kontaktuppgifter och resurser	20

# Ständigt förbättrad kvalitet: så använder vi vår uppförandekod

## Välkommen till vår uppförandekod ("koden")

Koden ger uttryck för vårt engagemang för ansvarsfull och etisk affärsverksamhet. Koden hjälper oss att skapa förtroende och exemplifiera integritet. Den förklarar de uppföranden som vi alla förväntas ha och sätter standarden för hur vi ska arbeta tillsammans för att nå våra mål.



Läs koden noga; du förväntas kunna den och följa den hela tiden. Ibland kommer du att bli ombedd att visa att du har läst, förstått och bekräftat vår kod. Om du inte läser eller bekräftar standarderna i koden ansvarar du ändå för att följa den och alla våra andra policyer och rutiner.

Varje gång det hänvisas till "företaget" eller "LyondellBasell" i vår kod avses LyondellBasell Industries N.V., dess dotterbolag och närstående bolag vars verksamhet vi styr genom ett tjänsteavtal eller annat avtal.

---

Företagspolicyer som hänvisas till i vår kod återfinns på *Elements*, vårt företagsintranät.

---

### Vem ska efterleva vår kod

Vår kod gäller för alla anställda, tjänstemän, direktörer samt alla som utför affärsverksamhet på företagets vägnar. Dessutom förväntar vi oss att de vi gör affärer med följer liknande principer när de arbetar med LyondellBasell.

Alla bär ett personligt ansvar att följa koden när de bedriver verksamhet på företagets vägnar, men arbetsledare och managers har ytterligare åtaganden. Om du är en arbetsledare eller manager är du förpliktigad att agera som etik-förebild för de medarbetare du förestår. Du får aldrig agera negativt mot någon för att de tar upp ett problem med goda avsikter. Istället ska du bejaka koden genom ditt agerande. Om du blir varse om att efterlevnaden brister, ansvarar du för att vidta lämplig åtgärd och skicka vidare frågan till en högre instans om tillämpligt.

### Känna till och följa lagen

Koden är hörnstenen i vårt åtagande att följa lagen, men koden beskriver inte varje lag som är tillämplig i din situation. Vi är en global organisation och därför lyder vårt arbete under många olika länders lagar och regler. Var och en av oss ansvarar för att kunna och följa dessa lagar utöver vår kod och våra policyer och rutiner. Om du tror att lagen i ditt land står i konflikt med lagen i ett annat land där vi bedriver vår verksamhet, eller med vår kod eller med något som du ombeds göra, sök råd genom att följa de steg som beskrivs i denna kod.



## Var du kan söka råd och anmäla problem

Att öka uppmärksamheten kring möjliga överträdelser eller problem och vidta lämpliga åtgärder som beskrivs i vår kod är en del av vår företagskultur liksom vårt åtagande att sådant agerande inte ske leda till någon vedergällning. Därför förväntas du föra fram alla frågor och problem som du kan tänkas ha. Om du behöver råd eller vill anmäla något finns följande resurser tillgängliga:

- Din arbetsledare eller manager
- Personalavdelningen (HR)
- Juridiska avdelningen
- Efterlevnadsavdelningen
- Ethics Helpline  
(via telefon eller via [www.lyondellbasell.ethicspoint.com](http://www.lyondellbasell.ethicspoint.com))

På vissa ställen kan underlåtenhet att anmäla kodöverträdelser eller felaktigt uppförande dessutom leda till civilrättsliga och straffrättsliga påföljder och böter. Obs! Underlåtenhet att anmäla misstänkt kodöverträdelse eller felaktigt uppförande kan också betraktas som en kodöverträdelse.

### Anmälan till Ethics Helpline

Vår Ethics Helpline drivs av EthicsPoint, en fristående tredjepartsleverantör. Anmälan kan ske per telefon direkt till ett EthicsPoint-ombud eller via internet.

Ethics Helpline är tillgängligt dygnet runt, sju dagar i veckan, med översättare. Där det tillåts enligt lag kan du välja att göra en anonym anmälan. LyondellBasell kommer inte att försöka identifiera dig om du väljer att förbli anonym. Om du väljer att göra en anonym anmälan genom EthicsPoint låter EthicsPoint-systemet dig samtala konfidentiellt med en utredare. När du gör en anmälan till Ethics Helpline kommer EthicsPoint att vidarebefordra din anmälan till LyondellBasells efterlevnadsavdelning för granskning.

### Repressalier tolereras inte

Som en del av en kultur som säkerställer ansvar och visar mod, bär vi ett ansvar mot företaget och varandra, och vi förväntas anmäla problem om vi tror att något olämpligt eller otillbörligt har, eller kanske har, inträffat. Men det kan vara svårt att uppfylla detta ansvar om vi är rädda för vedergällning. LyondellBasell tolererar inte repressalier mot någon som gör en anmälan i god tro. När du gör en anmälan i "god tro" betyder det att du ger all den information du har och som du tror är sann. Om din anmälan görs i god tro kommer ingen åtgärd att vidtas mot dig även om en utredning som föranleds av din anmälan inte kan bekräfta att något felaktigt uppförande har inträffat. Du ska känna att du tryggt kan anmäla till alla de resurser som anges i avsnittet

"Var du kan söka råd och anmäla problem". Om du tror att du eller någon annan har utsatts för vedergällning för en anmälan ska du detta ta upp detta med personalavdelningen, juridiska avdelningen, efterlevnadsavdelningen eller genom Ethics Helpline.

### Påföljder av kodöverträdelser

Vårt företag ser mycket allvarligt på kodöverträdelser. Individer som bryter mot koden blir föremål för disciplinära åtgärder som kan inkludera uppsägning.

### Besvara revision, undersökning och utredning

Vi måste besvara och lyda all extern och intern revision och alla utredningar, inklusive statliga utredningar. Du får aldrig förhindra eller fördröja någon sådan revision eller utredning. Du måste vara sanningsenlig, samarbeta fullkomligt, aldrig felaktigt representera fakta eller omständigheter och förse revisorer och utredare med de uppgifter de begär. Om du har frågor beträffande någon revision, utredning eller undersökning och hur du ska svara på den, hör med juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen.

### Hävning av koden

Eventuell hävning av koden måste uppfylla reglerna på New York Stock Exchange.

---

## Fråga:

Om Javier ser en tveksam situation, är det bäst för honom att ringa till Ethics Helpline eller att prata med sin chef?

## Svar:

Det är upp till Javier. Han måste inte ringa till Ethics Helpline om det finns ett sätt att lösa situationen genom en diskussion med hans chef, lokala ledning eller lokala HR-representant. Ethics Helpline är ett alternativ för Javier, om han inte är bekväm med att diskutera frågan med sin chef, lokala ledning eller en HR-representant eller om han vill anmäla anonymt.

---

# Ständigt förbättrad kvalitet för de våra och för vårt företag – genom att bygga effektiva arbetsteam och förbättra samarbetet

## **Vi respekterar våra medarbetare och värdesätter mångfald**

På LyondellBasell åtar vi oss att främja högsta nivån på rättvisa och ömsesidig respekt för alla anställda. För att fungera bra på den globala marknaden och bygga effektiva arbetsteam, måste vi respektera, sätta värde på och välkomna våra anställdas och intressenters mångfaldiga perspektiv och bakgrunder. Därför uppmuntrar vi att idéer delas öppet och att problem kommuniceras fritt. Vårt bolag framhäver värdet av mångfald och har förbundit sig att skapa en inkluderande miljö för alla arbetstagare.



### Arbetsmiljö utan diskriminering

LyondellBasell har förbundit sig att följa principen om lika möjligheter till anställning. Alla anställningsbeslut på vårt bolag grundas på bolagets

#### Fråga:

Igår hade Simon ett meningsutbyte med en medarbetare som nästan ledde till en fysisk konfrontation när han utmanade honom att ses ute på parkeringsplatsen. Nu fruktar Simon att medarbetaren kommer att försöka att skada honom vid något tillfälle. Vad ska Simon göra?

#### Svar:

Simon ska anmäla det som inträffat omedelbart till någon av resurserna som anges i avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem". Under vissa omständigheter kan du även anmäla till Global Security [avdelningen för global säkerhet] eller tillämpligt polisväsende.

behov, anställningskrav och individuella meriter utan hänsyn till ras, hudfärg, religion eller trosuppfattning, nationell eller etniskt ursprung, kön, ålder, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck, civilstånd eller familjesituation, militärtjänst- eller veteranstatus, familjens sjukdomshistoria eller genetisk information eller någon annan uppgift som skyddas av lagar eller förordningar på de platser där vi bedriver verksamhet. Vårt bolag kommer inte tolerera diskriminering grundat på dessa faktorer.

### Arbetsmiljö utan trakasserier

LyondellBasell åtar sig att tillhandahålla en trakasserifri arbetsmiljö. För att främja respekt inom vår organisation måste vi alla behandla varandra med integritet. Vårt företag tolererar inte någon form av trakasseri eller kränkande arbetsmiljö, oberoende om det kommer inifrån vår arbetsplats eller utifrån.

Trakasseri rör sig om vilken sorts ovälkommet eller kränkande beteende som helst på arbetsplatsen, antingen sexuellt eller inte, som leder till en hotfull, fientlig eller anstötlig arbetsplats. Några exempel kan vara:

- Sexuella närmanden, oavsett om de är verbala eller fysiska, krav på sexuella tjänster, språk med sexuella antydningar, sexistiska skämt, kommentarer om en persons kropp eller sexuella aktivitet

- Visning av bilder eller föremål med sexuella antydningar, utmanande klädsel, kommunikation med sexuella antydningar oavsett form
- Olämplig fysisk kontakt, inkluderat beröring.

Bolaget förbjuder även andra former av trakasserier grundat på en persons status som är skyddad enligt lag, exempelvis:

- Användning av kränkningar eller negativa stereotyper
- Icke verbala kommentarer, såsom skyltning, inklusive elektroniska skärmar eller agerande som innehåller anstötliga fotografier, videor eller handrörelser
- Hot eller agerande som skrämmer, hotar, tyranniserar, mobbar
- Alla andra former av uppförande som visar fientlighet, brist på respekt för eller felbehandling av en person.

Trakasserier på arbetsplatsen, såsom beskrivs ovan, är förbjudet oavsett om beteendet är välkommet eller ovälkommet och oavsett om personerna som är involverade är av samma kön, sexuell läggning, etniskt ursprung eller annan status. Återigen, LyondellBasell förbjuder repressalier och kommer inte att säga upp, degradera eller på annat sätt diskriminera anställda som i god tro anmäler tveksamma situationer.



### Vi förväntar oss att nå nollmålet inom verksamhetskvalitet

En trygg arbetsplats är ett av företagets grundläggande värden. Det startar med nollmålet, som avser ett åtagande att aldrig tillåta kompromisser om säker, ansvarsfull verksamhet i våra lokaler oavsett skäl. Det innebär också att vi måste engagera oss fullkomligt för säkerhetskvalitet. Ingenting borde spela större roll för oss än att kunna arbeta tryggt, och därför måste vi sträva efter att skapa en arbetsplats där "ingen skadas, någonstans, någonsin".

Vår kod och våra företagsnormer och -policyer måste alltid följas av varje anställd och varje person som arbetar åt företaget. Du förväntas följa procedurer och anmäla faktiska och misstänkta överträdelser av företagsregler och -policyer i enlighet med de stegs som beskrivs i "Var du kan söka råd och anmäla problem".

#### Alkohol- och drogmisbruk

På LyondellBasell utför vi aldrig vårt arbete påverkade av alkohol, illegala droger eller missbruk av receptbelagda läkemedel. Dessutom får vi aldrig inneha, använda, sälja, erbjuda eller distribuera illegala droger eller annan kontrollerad substans på företagets område eller i samband med företagsverksamhet. Vi får inneha och konsumera alkohol på evenemang som sponsras eller auktoriseras av företaget eller i vissa legitima affärssammanhang såsom kundrepresentation. Vid alla sådana tillfällen förväntas vi dock att ta ansvar och dricka måttligt (inte till sådan grad att påverkan uppstår). Företaget kan återkalla dessa privilegier om de missköts.



---

#### Fråga:

Laila vet att hon ska anmäla skador, arbetsrelaterad sjukdom och olyckor, men hennes prestationsutmärkelse kräver att antalet incidenter minskar. Vad vill LyondellBasell egentligen?

#### Svar:

LyondellBasell vill att varje anställd anmäler skador, arbetsrelaterad sjukdom och olyckor. Det är bara genom sådan anmälan som företaget kan bemöta farliga situationer, mäta vår säkerhetsprestation och upprätthålla vårt åtagande för hälsa, säkerhet och miljöskydd. För alla anställda är utmärkelser knutna till helhetsprestationen, och där är säkerheten en av flera komponenter. För att skydda alla som arbetar i LyondellBasells lokaler, och de som bor i de områden där LyondellBasell har verksamhet, krävs korrekt anmälan utan dröjsmål.

---



## Vi skyddar våra företagstillgångar och personal

Skyddet av våra anställda, lokaler, tillgångar, verksamheter och vårt anseende är grundläggande för att säkerställa förtroende och framgång för vårt bolag. Vi ansvarar alla för att vara aktsamma när vi använder företagets tillgångar. Det inkluderar företagets medel, produkter, datasystem och programvara, fordon, utrustning, dokument, nätverk, konfidentiella uppgifter, immateriell egendom och även vårt anseende. Företagstillgångar får inte användas för personliga ändamål utan att uttryckligt tillstånd ges i vår företagspolicy. Att stjäla företagstillgångar eller stjäla från företaget utgör kodöverträdelse. Dessutom ska du, om du känner till eller misstänker någon stöld eller kränkning eller något missbruk av eller slöseri med företagstillgångar, anmäla det omedelbart.

### Våld på arbetsplatsen

Vi kräver en arbetsplats fri från våld. Vi får aldrig utöva, tolerera eller ignorera någon form av våld. Det omfattar hotelser och handlingar, skrämning och att få andra att frukta fysisk skada. Om du känner till ett verkligt eller möjligt hot eller våldsdåd ska du anmäla detta omedelbart.

### Konfidentiella uppgifter och immateriella rättigheter

Sekretessbelagda icke offentliga uppgifter finns i många olika former, inklusive finansiella uppgifter, kundlistor, personuppgifter, affärsstrategi och planering eller verksamhets- eller tillgångsrelaterad information. Som anställd förväntas du endast använda konfidentiella uppgifter för att främja företaget, inte röja dem till andra utanför

företaget utan tillåtelse och endast röja dem enligt ett vederbörligen undertecknat sekretessavtal. Precis på samma sätt som vi förväntar oss att alla anställda respekterar företagets konfidentiella uppgifter, förväntar vi oss att anställda respekterar andras konfidentiella uppgifter, inklusive konkurrenter, leverantörer och kunder. Om du oavsiktligt får reda på sådana uppgifter kontakta din arbetsledare eller manager.

En sorts konfidentiella uppgifter kallas för "immateriell egendom" eller "IP" [intellectual property]. IP är en värdefull företagstillgång och vi måste alltid vara mycket försiktiga med att skydda och upprätthålla IP-rättigheter. IP omfattar upphovsrätt, patent, varumärken, och affärshemligheter. Lagen skyddar äganderätt på samma sätt som för materiell egendom. I största utsträckning som lagen tillåter, tillhör rätten till all IP som skapas med företagets material på företagets tid, på företagets bekostnad eller inom ramen för våra uppgifter, LyondellBasell.

Affärshemligheter är en särskild klass konfidentiella uppgifter som ger vårt företag en konkurrensfördel. De utgör en värdefull tillgång för företaget som vi måste skydda. Affärshemligheter kan t.ex. röra sig om:

- Kundlistor eller -uppgifter
  - Villkor, priser eller avgifter som kunder erbjuds
  - Marknadsföring och strategisk planering
  - Teknologisk utveckling, metoder, tekniker eller processer
  - Produktformler eller recept
- Röj aldrig affärshemligheter eller andra

konfidentiella eller privata uppgifter utan att det finns ett affärssyfte och du har tillåtelse i förväg. Var särskilt aktsam att inte röja uppgifterna och säkra din dator, dina dokument och andra känsliga material på rätt sätt. Dessutom ska du undvika att diskutera sådana uppgifter där andra kan höra, inklusive på restaurang, toaletten, i taxin, på flyget eller i hissen. Kom ihåg att dessa förpliktelser kvarstår även efter anställning hos LyondellBasell upphör.

### Vårt anseende

Vi upprätthåller vårt anseende genom att inte förtroende och exemplifiera integritet. Vårt anseende beträffande integritet påverkas mycket av de uppgifter som vi förser allmänheten med. Det innebär att all sådan kommunikation måste ge en rättvis och korrekt bild av våra affärer. Endast behöriga individer får tala med media och investerare om LyondellBasell eller tala om företaget i andra publika sammanhang.

Om du får en förfrågan om information från media ska du vidarebefordra den till företagets kommunikationsavdelning. Om du får en förfrågan från en analytiker eller en investerare ska du vidarebefordra den till avdelningen för relationer med investerare. Om du får en förfrågan från extern jurist eller myndighet ska du vidarebefordra den till juridiska avdelningen.

Gör inte följande:

- Tala på LyondellBasells vägnar om du inte har utsetts som talesperson och har behörighet att göra det
- Röja någon konfidentiell uppgift
- Hänvisa till någon LyondellBasell kund, leverantör eller partner utan deras godkännande

---

### Fråga:

Angelika köpte nyligen kontorsmaterial med sitt företagskort. Då hennes avdelning inte behövde sådana kontorsmaterial lämnade hon igen dem hos leverantören och fick pengarna tillbaka på sitt personliga kreditkort och ersatte inte företaget för beloppet. Är detta en överträdelse av företagspolicy?

### Svar:

Ja. Detta är att stjäla från företaget i och med att hon fick pengar för material som köptes med företagets medel.

---

## Vi använder företagsteknologi på ett ansvarsfullt sätt

Våra datasystem och nätverk är värdefulla tillgångar för vårt företag. När du använder dem ska du göra det på rätt sätt och beakta att du representerar LyondellBasell. Använd alltid företagets datasystem och nätverk (inklusive trådlösa system för gäster och för företaget) på ett säkert, etiskt, lagligt, ekonomiskt och produktivt sätt. Det innebär att du aldrig ska använda dessa system för att komma åt, visa, skicka eller kommunicera illegala, olämpliga, sexuellt explicita, stötande eller oombedda material. Begränsat personligt bruk tillåts, men du ska aldrig låta det störa dina arbetsuppgifter.

Behandla e-post, sms, bloggar och andra liknande meddelanden med samma aktsamhet som du visar om du skriver ett brev på företagets officiella brevpapper.

Vi bör komma ihåg att:

- Med förbehåll för tillämplig lag tillhör alla datasystem, och de uppgifter som genereras, överförs och förvaras, företaget. Av säkerhets- och systemunderhållsskäl, får individer med behörighet från LyondellBasell övervaka utrustning, system och nätverkstrafik när som helst. Övervakandet utförs endast i den utsträckning som tillåts eller föreskrivs av lag och i den utsträckning som krävs och kan befogas för affärsändamål.
- Anställda får inte dela konton och måste säkra lösenord och ansvarar för allt arbete som utförs med deras konto; detta inkluderar men är inte begränsat till e-post och användning av företagsinformation.
- Anställda får inte kringgå desktop- eller säkerhetsspärrar. Sådan aktivitet kan introducera skadliga program (t.ex. virus) i företagets datasystem. Brott mot upphovsrättslagen eller liknade lagar eller regler, inklusive, men inte begränsat till, installation av eller distribution av "piratkopior" på programvara som inte har behörig licens för användning av

LyondellBasell är också strängeligen förbjudet.

- Uppgifter som inte har offentliggjorts och företagets konfidentiella uppgifter får inte överföras till eller förvaras på USB-minne, extern optisk enhet eller tredje parts servrar såsom personliga e-postkonton eller tjänster som förvaras på internet.

## Vi respekterar varandras personliga uppgifter och följer dataskyddsförordningar

Vårt företag respekterar den sekretess och skydd som lagen kräver beträffande personuppgifter för nuvarande (framtida och före detta) anställda såväl som personuppgifter som tillhör våra affärspartners. Det inkluderar, men är inte begränsat till, uppgifter såsom bostadsadresser, statliga ID-nummer, personliga e-postadresser, födelsedatum och födelseplatser, löneuppgifter och andra personuppgifter. Alla personuppgifter som samlas in och bevaras av LyondellBasell kommer att hanteras korrekt och i enlighet med tillämpliga lokala dataskyddslagar.

Åtkomst till anställdas personuppgifter begränsas till bolagets anställda och personer som har behörighet och behov i sin tjänst för sådan information. Beträffande sådana personuppgifter måste vi:

- Agera i enlighet med tillämplig lag;

- Agera i enlighet med företagspolicy;
- Endast samla in, använda och behandla sådana uppgifter när det föreligger ett lagligt syfte; och
- Vidta åtgärder för att undvika icke auktoriserad röjning av uppgifter.

## Sociala medier och networking

På LyondellBasell inser vi att det finns enorma möjligheter att personligen delta i diverse sociala medier. "Sociala medier" inkluderar diverse webbplatser, bloggar och wikis för networking. Dock uppmanar vi dig att vara försiktig om du utnyttjar sådana personliga möjligheter. Du får aldrig använda sociala medier för att förtala, trakassera, tyrannisera, mobba, hota eller skrämja företagets anställda, kunder, konkurrenter eller leverantörer. Dessutom ska du aldrig dela konfidentiell eller hemlig företagsinformation genom ditt deltagande i sociala medier. Enligt den amerikanska lagen om anställningsförhållanden (National Labor Relations Act) inkluderar "konfidentiell information" i detta avsnitt av koden inte personlig lön, disciplinära uppgifter eller andra uppgifter om dina anställningsvillkor. Användning av sociala medier får aldrig störa arbetet.

---

[Mer information hittar du i tillämplig företagspolicy på Elements.](#)

---



## Vi undviker intressekonflikter

LyondellBasell engagerar sig för att upprätthålla våra intressenters tillit genom vårt etiska och pålitliga arbete. Detta utgår från vårt engagemang för integritet. Vi måste vara uppmärksamma på allt som skulle kunna skapa en intressekonflikt eller skulle kunna verka som en intressekonflikt. En "intressekonflikt" uppstår när våra personliga intressen inte stämmer överens med företagets. Vi får aldrig ha intressen, influens eller förhållanden som kan utgöra en konflikt med vad som är i LyondellBasells bästa intresse. Vi ska också undvika beteenden som kan ge sken av att utgöra intressekonflikter. Här nedan återges vanliga exempel på situationer där intressekonflikter kan uppstå.

### Finansiella intressen

Vissa av oss kan ha investeringar och intressen i andra företag än LyondellBasell. Om vi har ett avsevärt finansiellt intresse i ett företag eller en enhet som har affärer med eller vill ha affärer med LyondellBasell, ska detaljuppgifter om det finansiella intresset deklareraras. Ett avsevärt ekonomiskt intresse definieras som ett direkt eller indirekt sammanlagt intresse på mer än tio procent (10 %) (i) av någon utgiven aktieklass för någon firma eller företag; (ii) intresse i ett partnerskap eller förening; eller (iii) av de sammanlagda tillgångarna eller bruttolönen tillhörande en sådan anställd.

### Annan sysselsättning utanför företaget

En del av det som gör LyondellBasell så framgångsrikt är vårt engagemang för det arbete vi utför. För att kunna upprätthålla detta engagemang avråds vi synnerligen från att acceptera anställning eller affärsmöjligheter hos enheter som har affärer med eller konkurrerar med LyondellBasell. Sådana möjligheter anses vara intressekonflikter och måste tillkännages.

### Att göra affärer med familjemedlemmar eller vänner

En intressekonflikt kan föreligga om en familjemedlem arbetar hos en av våra kunder, konkurrenter eller leverantörer och du har möjlighet att påverka företagets affärer med den kunden, konkurrenten eller leverantören. Om du har affärer på företagets vägnar med familjemedlemmar under sådana omständigheter leder det sannolikt till en intressekonflikt och måste tillkännages. Familjemedlem avser den anställdes närmaste familjemedlemmar såsom dess partner, barn, förälder, syskon eller svärföräldrar eller -syskon. Dessutom får du aldrig direkt förestå en familjemedlem. Om du tror att du redan har ett rapporteringsförhållande med en familjemedlem ska du tillkänna det.

### Affärsgåvor och representation

När du utför affärer åt LyondellBasell kan du utbyta affärsgåvor och delta i representation för att främja goda relationer mellan vårt företag och dess kunder eller leverantörer. Men vi måste

använda sunt förnuft när vi erbjuder eller tar emot sådana artigheter. Annars kan en intressekonflikt uppstå. Det innebär att vi aldrig får erbjuda eller ta emot en affärsgåva eller representation om det skulle leda till att våra beslut blir partiska. Innan du tar emot eller erbjuder en affärsartighet, ställ dig frågan hur det skulle kännas om andra visste om det. I regel får du bara erbjuda eller ta emot en affärsgåva eller representation om den är oombedd och uppfyller tillämplig företagspolicy.

Dessutom får vi inte erbjuda eller ta emot otillbörliga gåvor eller representation direkt eller indirekt genom tredje part eller låta våra familjemedlemmar göra det. När vi interagerar med myndigheter och anställda måste vi följa strängare regler. Det finns ytterligare information i avsnittet om "Mutor och olämpliga betalningar" i vår kod och tillämplig företagspolicy på *Elements*.

### Tillkännage intressekonflikter

Om du känner till ageranden eller intressen, antingen dina egna eller någon annans, som skulle kunna skapa en konflikt måste du tillkänna detta genom att fylla i formuläret om tillkännagivande. Dessutom ska vi arbeta aktivt med våra kunder, leverantörer och alla som arbetar på LyondellBasells vägnar för att identifiera och behandla intressekonflikter. Mer information hittar du i tillämplig företagspolicy på *Elements*.

---

## Fråga:

Martins bror äger ett företag som har försett vårt företag med material i flera år. Martin beforderades nyligen och i hans nya befattning kommer han att ha behörighet att anlita sin brors företag. Vad ska Martin göra?

## Svar:

Martin ska tillkänna konflikten via formuläret för att tillkänna intressekonflikter till sin arbetsledare så att den kan lösas. Trots att Martins brors företag har varit en leverantör till företaget en lång tid har det nu skapats intryck av en intressekonflikt i och med att Martin har behörighet att anlita sin brors företag. I detta fall ska Martin avstå från alla beslut som handlar om att använda hans brors företag, och en oberoende beslutsfattare, t.ex. Martins arbetsledare, ska utses till att fatta sådana beslut istället för Martin. Det viktiga är att Martin inser den potentiella eller faktiska konflikten och anmäler detta.

---

## Vi följer lagarna mot korruption

Vi är en global organisation och LyondellBasell åtar sig att agera etiskt och lagligt över hela världen. Som anställda inger vi förtroende och exemplifierar integritet. Vi upprätthåller detta åtagande oavsett var vi är verksamma. Det innebär, bl. a., att vi följer alla internationella lagar mot korruption, alla avtal och regleringar som förbjuder mutor, olämpliga betalningar och kickbacks.

### Mutor och olämplig betalning

Att bedriva affärer på rätt sätt innebär att vi aldrig erbjuder eller tar emot någon form av muta, betalning eller kickback. En "muta" är ett erbjudande eller ett löfte om att ge något av värde för att otillbörligt påverka ett beslut eller för att få en otillbörlig affärsfördel. En "kickback" är när pengar ges tillbaka eller betalas som belöning för affärer eller för främjande av affärer.

Dessutom förbjuder LyondellBasell underlättande betalningar. En "underlättande betalning" är en liten summa, vanligtvis en kontantsumma, som betalas som expeditionsavgift för offentliga rutintjänster. Sådana betalningar kan vara rutin i vissa delar av världen, men vårt företag förbjuder dem.

Du måste säkerställa att du undviker otillbörliga betalningar. Du ska alltid avgöra ägarstrukturen på våra tredjepartsrepresentanter genom due diligence i enlighet med tillämplig företagspolicy. Du måste också säkerställa att du inte tillåter någon tredje part att göra eller ta emot otillbörlig betalning åt oss.

Du får aldrig söka eller ta emot någon otillbörlig betalning eller kickback.

Överträdelse mot denna policy kan leda till disciplinära åtgärder inklusive uppsägning, såväl som möjlig civilrättslig och brottsrättslig straffåtgärd för sådan part och för vårt företag. Om du har frågor eller bekymmer om detta, se avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem".

Du förväntas anmäla dina bekymmer om mutor och otillbörlig betalning. LyondellBasell tolererar inte vedergällning mot någon som anmäler felaktigt uppförande i god tro

---

## Fråga:

En leverantör erbjuder sin kontaktperson på LyondellBasell, Diana, två fina och dyra biljetter till ett sportevenemang. Leverantören förklarar för Diana att han inte vill ha något för dem i och med att han inte kan gå själv på evenemanget. Vad ska Diana göra?

## Svar:

Diana ska rådgöra med sin arbetsledare eller annan företagsresurs enligt avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem". Vår policy om gåvor, representation och resor täcker sådana frågor, och i detta fall står det att om värdet på biljetten överstiger 100 dollar måste hon få tillåtelse från sin seniora arbetsledare [Senior Officer] innan hon kan ta emot gåvan. Om leverantören går med Diana på evenemanget anses biljetten utgöra representation istället för en gåva och hon behöver inte få tillåtelse från Senior Officer i förväg.

---



## Vi arbetar för att förhindra penningtvätt

LyondellBasell engagerar sig för att upptäcka och förhindra penningtvätt. Penningtvätt innebär att delta i ekonomiska transaktioner som döljer identiteten, källan eller destinationen på/ för pengar som erhållits illegalt. Som en del av vårt åtagande att identifiera och stoppa penningtvätt verksamhet måste vi följa alla tillämpliga lagar mot penningtvätt i hela världen. Dessutom måste vi säkerställa att vi endast har affärer och deltar i ekonomiska transaktioner med personer som bedriver legitim och laglig verksamhet. Vi måste alltid bekräfta identiteten hos de personer eller firmor som vi har affärer med och känna oss trygga att alla medel som vi tar emot endast kommer från lagliga och legitima källor.

Frageställningar kring penningtvätt kan vara komplexa. Om du har frågor eller bekymmer om detta, läs mer om tillämplig företagspolicy på *Elements*. Du ska anmäla all misstänkt aktivitet till vår efterlevnadschef [Chief Compliance Officer].

## Vi följer antitrust- och konkurrenslagar

Vi levererar kvalitet till våra kunder vilket innebär att vi gör vår part för att säkerställa att de har tillgång till kvalitetsprodukter till rättvist pris. Därför åtar sig LyondellBasell att konkurrera ihärdigt men etiskt och lagenligt. För

att säkerställa en jämn spelplan för alla företag, har diverse konkurrenslagar anammats i de länder där vi är verksamma. Dessa lagar förbjuder i allmänhet prisfixering, uppdelning av marknadsområden, maskopi med konkurrenter och annat agerande som påverkar våra kunder negativt eller begränsar konkurrensen.

Vi måste alltid följa konkurrenslagarnas bokstav och anda varhelst vi är verksamma. Dessa lagar kan gälla även om du är verksam utanför ett lands gränser. Du har skyldighet att känna till och följa alla konkurrenslagar tillämpliga på ditt arbete.

Följande exempel illustrerar förbjudna företeelser:

- Ingå överenskommelser om prisfixering
- Dela upp marknadsandelar, vare sig formellt eller informellt, konkurrenter emellan
- Samverka om budgivning
- Begränsa eller inskränka produktionen för att minska konkurrens

---

Om du behöver råd, konsultera avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem" samt tillämplig företagspolicy på *Elements*.

---

---

### Fråga:

One of En av Carlos distributörer erbjöd nyligen att betala för en semester för Carlos och hans familj på en badort i utbyte mot att Carlos ökar produktvolymen till distributören. Carlos tänkte öka volymen ändå och tycker inte att det är något problem med att ta emot semestererbjudandet. Gjorde Carlos något fel?

### Svar:

Ja. Genom att ta emot semestererbjudandet skapas intryck av en "kickback". Carlos måste tacka nej till semestererbjudandet och överväga att säga upp relationen med distributören.

---



---

**Fråga:**

Anna tog just emot kommersiellt känslig information om en konkurrent. Hon frågade inte efter informationen, men denna typ av information skulle vara mycket användbar för Anna. Vad bör Anna göra med informationen?

**Svar:**

Innan Anna läser eller kopierar denna information bör hon ringa den juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen för att diskutera hur hon fick tillgång till informationen. Detta kommer att avgöra om hon får använda informationen eller ej. Om hon får använda informationen måste hon följa riktlinjerna som hon får från den juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen, för att dokumentera hur informationen erhöles.

---

# Ständigt förbättrad kvalitet för våra aktieägare – skapande av resultat

## **Vi arbetar för att förhindra insideraffärer och insidertips**

Vi ska vägra att medverka i illegal och oetisk handel med värdepapper. Medan vi arbetar på LyondellBasell kan vi påträffa konfidentiell information om vårt företag, dotterbolag, närstående bolag, samarbetspartner, kunder eller leverantörer.



Över hela världen har länder anammat lagar som förbjuder oss från att handla med värdepapper baserat på avgörande, icke allmän information. "Avgörande, icke allmän information" syftar på all information som inte är allmänt tillgänglig och som en rimlig investerare sannolikt skulle anse är viktig för att fatta beslut om att köpa eller sälja ett värdepapper. Om du handlar med värdepapper baserat på sådan information anses det vara insiderhandel och är olagligt. Därför får du inte köpa eller sälja våra värdepapper eller något annat företags värdepapper om du besitter sådan information. Dessutom kommer du att anses ha insidertippat någon om du besitter sådan information och delar den med någon som sedan handlar med värdepapper baserat på den informationen och ni båda kan finnas vara skyldiga till insiderhandel.

Insider information kan omfatta:

- Finansiell information, inklusive inkomst, prognoser eller förändringar i utdelning
- Vinna eller förlora en kund eller ett avtal
- Förändringar bland högsta ledningen
- Rättsprocesser eller statliga utredningar
- Fusioner, förvärv och avyttring
- Försäljning eller inköp av huvudtillgångar eller dotterbolag

Om du tycker att du eller någon annan anställd har medverkat i insiderhandel eller -tipping ska du kontakta juridiska avdelningen omedelbart.

### Vi upprätthåller noga bokföring och protokoll

Våra aktieägare litar på vår ärlighet och integritet, särskilt när det gäller att mäta företagets finansiella styrka. Därför är det nödvändigt att vi alltid upprätthåller noga och ärliga bokförings- och protokollföringsrutiner. Vi måste efterleva erkända bokföringsprinciper. De som har ansvar för finans och bokföring måste också säkerställa att våra bokföringsmetoder är korrekta och ger en ärlig, transparent och tydlig bild av vårt företag. Vi måste efterleva alla rättsliga krav och regleringar och alltid följa våra interna policyer och kontroller för bokföring. Bristfälligt och felaktigt finansiellt offentliggörande skadar inte bara vårt företag och dess anseende utan även våra intressenter som litar på korrektheten hos vårt offentliggörande.

Vi måste:

- Behålla och presentera alla företagsprotokoll och rapporter i enlighet med lagen. Dessa protokoll inkluderar bokföringsprotokoll såväl som alla andra eventuella elektroniska och skriftliga protokoll såsom utgiftsrapporter och tidrapporter
- Etablera och upprätthålla ett system med starka och effektiva interna kontroller
- Säkerställa att alla företagsprotokoll återger den underliggande transaktionen på ett korrekt och rättvist sätt
- Aldrig förfalska något dokument

- Föra protokoll över alla finansiella transaktioner i rätt konto, avdelning och bokföringsperiod
- Säkerställa att allt agerande och alla åtaganden är i enlighet med företagspolicy

### Protokollhantering

Vi måste behålla våra affärsprotokoll så länge det krävs enligt lag och så länge det är nödvändigt för våra affärssyften.

Detta innebär att vi ska:

- Klassificera dokument enligt företagspolicy
- Behålla och kassera företagsprotokoll i enlighet med företagspolicy och -schema
- Följa alla särskilda krav på protokollföring som utfärdas beträffande interna utredningar, rättsprocesser och statliga undersökningar

Men om du meddelas att vissa av eller alla dina protokoll krävs för en intern eller statlig utredning eller rättsprocess ska du inte kassera eller förstöra dem. Om du får kallelse eller begäran om ett dokument eller ett protokoll ombeds du kontakta juridiska avdelningen omedelbart. På samma sätt ska du kontakta juridiska avdelningen om du får en begäran om ett protokoll eller dokument från en affärsmotpart, statlig myndighet eller tredje part.

---

### Fråga:

Christoffers bästa kund frågade honom nyligen om han kunde ändra på leveransuppgifterna på en försäljningsorder, så att kunden skulle undvika lokala skatter. Christoffer ansåg inte att förslaget var något problem, så han gjorde ändringarna i systemet, eftersom LyondellBasell inte skulle undvika några skatter. Har Christoffer anledning att vara orolig?

### Svar:

Ja, alla anställda inkluderat Christoffer är ansvariga för att alla bolagsdokument är korrekta och speglar den underliggande transaktionen och vi får inte förfalska något dokument.

---



# Ständigt förbättrad kvalitet för våra kunder och leverantörer

## **Vi strävar efter att uppfylla standarder för produktkvalitet och säkerhet**

Våra produkter spelar en viktig roll i att förbättra människors livskvalitet. Våra kunder förlitar sig på att vi tillhandahåller produkter som uppfyller eller överträffar alla tillämpliga standarder för kvalitet och säkerhet. Därför måste vi säkerställa att vi följer kvalitetskontroller och alla relaterade lagar och regleringar. Dessutom måste vi ställa våra leverantörer till svars för kvaliteten och säkerheten hos de produkter och tjänster som de tillhandahåller oss. Om du vet eller misstänker att en leverantör eller kund inte upprätthåller vår standard ska du anmäla situationen genom att följa stegen som beskrivs i avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem".



## Vi behandlar våra kunder och leverantörer rättvist

Att göra affärer på rätt sätt innebär att vi alltid tillhandahåller korrekt och rättvis information om vårt företag, och om våra konkurrenter, till alla våra kunder, leverantörer och intressenter. Det innebär att vår marknadsföring, försäljning och kommunikation alltid ska vara rättvis och etisk. Vi får aldrig representera våra produkter eller våra konkurrenters produkter på ett felaktigt sätt. Dessutom får vi aldrig utnyttja någon på otillbörligt sätt genom att manipulera eller kränka konfidentiell eller hemlig information, felaktig representation eller annan oetisk eller illegal handling.

### Användning av information om konkurrenter

Ibland har vi tillgång till information om våra konkurrenter som kan ge vårt företag en affärsfördel. Sådan information kan komma från andra eller från anställda som tidigare arbetat hos, eller har information om, en konkurrent. Det är viktigt att vi alltid agerar lagenligt och etiskt beträffande sådan information. Även om det kan vara legalt att använda information om konkurrenter är det inte nödvändigtvis etiskt. Om konfidentiell information om en konkurrent avsiktligt eller oavsiktligt röjs för dig ska du diskutera detta med

juridiska avdelningen och vägra att använda informationen utan uttryckligt tillstånd från juridiska avdelningen om att göra det.

### Vi skyddar tredje parts uppgifter

Genom vårt arbete kan vi få reda på konfidentiella uppgifter om våra leverantörer och andra intressenter. Vi måste alltid skydda sådana uppgifter och upprätthålla de avtalsenliga åtaganden vi ingår med dessa parter beträffande sådana uppgifter. Detta innebär, bl.a., att skydda tredje parts alla immateriella rättigheter, såsom uppfinningar och programvara, från att röjas eller missbrukas.

### Vi följer internationella kontroller beträffande handel

LyondellBasell är ett globalt företag. Därför har vi ett ansvar för att kunna och följa alla tillämpliga lagar och regleringar som styr internationell handel. Påföljderna för överträdelse mot lagar och regleringar som styr handel är mycket stränga för både vårt företag och de aktuella individerna.

### Kontroller på import/export

En ansvarsuppgift vi alla delar är att kunna och följa lagar beträffande import och export. Import innebär att en produkt, programvara, tjänst, teknologi eller teknisk information skickas in i ett tullområde och en export innebär att

en sådan skickas ut ur ett tullområde. Importer lyder under diverse lagar och regleringar som kan kräva att tull och skatt betalas och att olika deklarationer lämnas in. Diverse lagar och regleringar kan kräva licenser och tillstånd innan någon produkt, tjänst, teknologi eller teknisk information exporteras. Mer information hittar du i tillämplig företagspolicy på *Elements*.

### Länder som sanktioneras eller bojkottas

Vissa lagar förbjuder oss från att driva affärer med vissa personer eller enheter eller i vissa länder. Vi måste lyda dessa lagar. Vi tar i beaktande de ekonomiska sanktioner som FN, EU, USA och andra jurisdiktioner verkställer som kan begränsa eller förbjuda handelstransaktioner. Aktiviteter som kan begränsas eller förbjudas omfattar investeringar, överföringar av tillgångar, betalningar, import, export, försäljning av varor, tjänster, programvara eller teknologi, handelsrelaterade transaktioner, resor till de berörda länderna och all förmedling åt andra som bedriver sådan verksamhet. Vi måste känna till och följa tillämpliga begränsningar var vi än bedriver vår verksamhet, med förbehåll för tillämpliga lagar som har primär jurisdiktion.

Vi måste också följa lagar och regler mot bojkott där så är tillämpligt.

---

## Fråga:

Maria tror att hennes chef snedvrider försäljningssiffror. Först tänker hon anmäla detta, men sedan blir hon orolig över att hennes chef kan få reda på att det var hon som gjorde anmälan och att detta kan påverka utvärderingen av hennes arbete. Maria bestämmer till slut att hon inte har råd att riskera sin säkra arbetssituation för något som eventuellt pågår hos chefen, så hon gör inte någon anmälan. Vad skulle Maria ha gjort annorlunda?

## Svar:

Maria borde ha gjort en anmälan. Alla anställda är ansvariga för att anmäla eventuella brott enligt beskrivningen i avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem". Även om hon kan vara orolig över följderna av att anmäla, ska Maria veta att vårt bolag inte tolererar repressalier mot någon som anmäler i "god tro". Dessutom kan Maria anmäla anonymt via Ethics Helpline.

---

# Ständigt förbättrad kvalitet för våra samhällen

## Vi verkar som goda medborgare

Vårt åtagande för kvalitet innebär att vi är mycket noga att upprätthålla mänskliga rättigheter inom all vår verksamhet och i alla våra lokaler, oavsett lokala traditioner. Vi vet att vårt företag ansvarar för att respektera och skydda mänskliga rättigheter genom att göra följande:

- Vi använder inte barnarbete eller tvångsarbete, slavarbete eller ofrivilligt arbete.
- Vi upprätthåller alla lagar om rättvis lön och arbetstid, oavsett var vi är verksamma.
- Vi främjar alltid hälsan och säkerheten hos våra anställda på varje plats där vi är verksamma.
- Vi använder inte med vår kännedom leverantörer som använder barnarbete eller tvångsarbete eller som medverkar till människohandel eller exploatering av barn.



## Vi arbetar med att skydda miljön

På LyondellBasell är vi stolta över vår långa erfarenhet med att styra vår verksamhet för att minimera påverkan på miljön. Vi uppnår Nollmålet genom att driva våra anläggningar tryggt och säkert. Vi anser att efterlevnad är ett minimikrav. Därför uppfyller vi och strävar efter att överträffa miljökrav inom all vår verksamhet. Dessutom arbetar vi med våra intressenter för att säkerställa att våra produkter uppfyller miljöföreskrifter och lagar.

## Vi donerar till ideell verksamhet och politiska ändamål på ett etiskt sätt

Vårt företag har ett mycket starkt engagemang för socialt ansvar och vi är stolta över alla våra medarbetares ideella arbete. Våra medarbetare donerar tid och kraft mycket generöst för att göra en faktisk skillnad i sina lokala samhällen. Utöver de möjligheter som företaget sponsrar såsom Global Care Day (globala dagen för omsorg), uppmantras vi att delta i andra ideella aktiviteter som vi är intresserade av. Deltagande i sådana aktiviteter som inte sponsras av företaget måste ske utanför arbetstid och på egen bekostnad.

Detta gäller även egen politisk verksamhet som inte sponsras av företaget. Vi uppmantras att delta i sådana aktiviteter men får aldrig göra det på företagets lokaler, på arbetstid eller med hjälp av företagets medel. Vi måste också avstå från att lägga upp personliga politiska meddelanden på bloggar eller andra allmänna platser med hjälp av företagets nätverk eller datorer, även utanför arbetstid. Varje land där LyondellBasell är verksam har begränsningar på politiska bidrag som får ges av företag. Anställda måste rådgöra med avdelningen för statsangelägenheter [Government Affairs Department] för att säkerställa noga efterlevnad av tillämplig lag.

---

### Fråga:

Johnny är orolig för att en av hans leverantörer i Thailand eventuellt använder barnarbete och medverkar till människohandel. Ska Johnny anmäla detta?

### Svar:

Ja. Eventuellt bryter Johnnys leverantör mot lagar om barnarbete eller mot andra lagar, och Johnny ska därför anmäla problemet till sin arbetsledare eller till annan företagsresurs i enlighet med avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem" då vårt företag inte gör affärer med leverantörer som använder barnarbete eller tvångsarbete, bedriver människohandel eller exploaterar barn.

---



# Bekräftelseformulär

Genom att underteckna nedan bekräftar jag att jag har granskat och förstått LyondellBasells uppförandekod (koden) och jag bekräftar och samtycker dessutom till att:

Koden tillhandahåller en allmän översikt av vårt företags policyer och anger inte nödvändigtvis varje sådan policy eller rutin som finns i kraft vid en viss tidpunkt.

Jag kommer att följa koden, skriftliga policyer, rutiner, regler, föreskrifter och direktiv som föreskrivs av LyondellBasell.

Jag ska kontakta min direkta arbetsledare eller manager, personalavdelningen, juridiska avdelningen, efterlevnadsavdelningen eller Ethics Helpline, i enlighet med vad som är lämpligt, om jag har frågor som gäller koden eller annat uppförande eller annan situation som berör företaget.

Jag ska anmäla alla kodöverträdelser snarast till, in enlighet med vad som är lämpligt, antingen min direkta arbetsledare eller manager, personalavdelningen, juridiska avdelningen, efterlevnadsavdelningen eller Ethics Helpline.

Underlåtenhet att följa koden kommer att resultera i disciplinära åtgärder, inklusive eventuell uppsägning.

---

Datum

---

Anställd - namn (var god texta)

---

Anställd - namnteckning

# Index över kontaktuppgifter och resurser

## Efterlevnadsavdelning [Compliance Department]

Michael D. Hopkins  
*Chief Compliance Officer [efterlevnadschef]*  
Michael.Hopkins@lyondellbasell.com

Margaret C. Mousoudakis  
*Assistant Compliance Officer [biträdande efterlevnadschef]*  
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

E-postadress för efterlevnadsavdelningen:  
EandC@lyondellbasell.com

## EthicsPoint

[www.lyondellbasell.ethicspoint.com](http://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*