

Code de conduite



A Letter from Our CEO

Chers collègues,

Chez LyondellBasell, tout ce que nous faisons est au service de notre mission: créer des solutions pour un mode de vie durable au quotidien. Nos valeurs – « Donner la priorité à l'humain, viser l'excellence et façonner l'avenir » – sont au cœur de notre culture et de la manière dont nous nous efforçons chaque jour d'accomplir notre mission.

Le code de conduite de LyondellBasell reflète nos valeurs et notre volonté de mener nos activités de manière éthique et responsable tout en nous guidant dans notre travail quotidien avec nos principales parties prenantes : nos collaborateurs, nos fournisseurs, nos clients, nos investisseurs et les communautés dans lesquelles nous exerçons notre activité. Il couvre des sujets tels que l'équité et l'intégrité de nos relations commerciales, la corruption, l'hygiène et la sécurité, la discrimination et la protection de l'environnement. Lorsque nous respectons les valeurs et les normes déontologiques décrites dans le code de conduite, nous favorisons une culture saine et inclusive qui favorise la transparence, l'éthique et la durabilité.

Pour nous assurer que l'ensemble de nos collaborateurs comprennent leurs obligations, le code de conduite est disponible dans 17 langues et complété par une formation annuelle. Si vous avez des questions ou avez le sentiment que notre code de conduite n'est pas respecté, n'hésitez pas à en parler. Vous pouvez contacter la direction de la conformité par courrier électronique au moyen du code QR ci-dessous.

Peter Vanacker
Directeur général



Sommaire

Le mot du Directeur général.....	i
Sommaire.....	ii

Section 1

Notre comportement.....	5
Présentation du code de conduite.....	5
Personnes concernées	5
Prendre des décisions responsables et durables et respecter la loi.....	5
Se faire conseiller et signaler des problèmes ou préoccupations	6
Conséquences en cas de violation du code de conduite	8
Répondre aux audits, enquêtes et demandes d'information	8
Code Waivers	8

Section 2

Nous donnons la priorité à l'humain	10
Nous plaçons l'humain au cœur de tout et valorisons la diversité	11
Priorité à la sécurité pour être les meilleurs dans ce domaine.....	12
Nous protégeons les actifs et les collaborateurs de l'entreprise.....	12
Nous faisons un usage responsable des technologies de l'entreprise	15
Nous respectons les données à caractères personnel	16
Nous évitons les conflits d'intérêts	16

Section 3

Nous visons l'excellence	18
Nous nous engageons à garantir les normes de qualité et de sécurité des produits	19
Nous traitons nos clients et nos fournisseurs de manière équitable.....	19
Nous protégeons la confidentialité des informations de tiers.....	20
Nous veillons à l'intégrité des registres et états financiers	20
Nous respectons les règles du commerce international.....	21

Section 4

Nous façonnons l'avenir	22
Nous agissons en entreprise citoyenne	23
Nous nous efforçons de protéger l'environnement.....	23
Nous faisons des dons caritatifs ou politiques sur des bases éthiques.....	23
Nous respectons la législation anti-corrupcions.....	24
Nous nous efforçons de lutter contre le blanchiment d'argent.....	24
Nous nous efforçons d'empêcher l'évasion fiscale.....	25
Nous respectons la législation antitrust et les lois sur la concurrence.....	25
Nous nous efforçons de lutter contre les délits d'initié et d'empêcher les fuites d'informations confidentielles qui peuvent inciter des tiers à acheter ou à vendre des valeurs mobilières.....	25

Section 5

Accusé de réception.....	26
Coordonnées de contact troisième de couverture	





Notre comportement

Présentation du code de conduite

Nous vous invitons à prendre connaissance de notre code de conduite. Chez LyondellBasell, nous créons des solutions pour un mode de vie durable au quotidien. Notre code de conduite reflète notre engagement de faire ce qui est juste en vue de bâtir un monde meilleur et plus durable pour les générations futures. Il explique les comportements attendus de chacun d'entre nous et définit la manière dont nous devons travailler ensemble pour réaliser nos objectifs. Les règlements de l'entreprise précisent plus en détail la manière dont nous devons nous comporter. Les règlements applicables de la Société auxquelles le code fait référence peuvent être consultés sur Elements, l'intranet de la Société.

Veuillez lire ce code avec attention, car vous devez le connaître et le respecter en permanence. Il peut vous être demandé de temps à autre de confirmer que vous l'avez lu, compris et accepté. Le fait de ne pas avoir pris connaissance des règles figurant dans le code de conduite, ou de ne pas les avoir formellement reconnues, ne vous dispense pas de votre responsabilité de les respecter, en plus de tous les autres règlements et procédures de l'entreprise.

Toute référence à notre « Société » ou à « LyondellBasell » désigne LyondellBasell Industries N.V., ses filiales et les entités apparentées dont nous avons le contrôle par le biais d'une convention de service ou d'autres instruments contractuels.



Chez LyondellBasell, nous créons des solutions pour un mode de vie durable au quotidien.

Personnes concernées

Le code de conduite s'applique à l'ensemble des employés, dirigeants et administrateurs de la Société, ainsi qu'à toute personne qui travaille pour le compte de celle-ci. Nous attendons également de ceux avec qui nous travaillons qu'ils observent des principes similaires.

Bien qu'il incombe personnellement à chacun de respecter le code de conduite lorsqu'il travaille pour le compte de notre Société, les superviseurs et les cadres ont des obligations supplémentaires. En tant que superviseur ou cadre, vous devez être un modèle d'intégrité pour l'ensemble de votre équipe. Vous ne devez en aucun cas prendre des mesures de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un problème de bonne foi. Il vous incombe avant tout d'appuyer le code de conduite par vos actes. Si vous avez connaissance d'une violation de notre code de conduite, il vous appartient de prendre les mesures appropriées, et de faire remonter le problème à votre supérieur hiérarchique le cas échéant.

Prendre des décisions responsables et durables et respecter la loi

Nous avons la volonté de prendre des décisions durables et responsables et de respecter la loi. Bien que le code de conduite représente la pierre angulaire de notre engagement à respecter la loi, il ne décrit pas l'ensemble des lois qui s'appliquent à vous. En tant qu'organisation de taille mondiale, nous avons des activités qui relèvent des lois et de règlements de nombreux pays différents. Outre le code de conduite, nos règlements internes et nos procédures, il incombe à chacun de nous de connaître et de respecter ces lois. Si vous pensez qu'il existe un conflit entre la législation de votre pays et celle d'un autre pays dans lequel nous avons des activités, entre une loi particulière et notre code de conduite, ou entre le droit applicable et ce qu'on vous demande de faire, demandez conseil conformément à ce qui est expliqué dans le présent code.

Se faire conseiller et signaler des problèmes ou des

Chez LyondellBasell, nous valorisons la responsabilité et le courage et attendons de tous nos employés qu'ils fassent connaître les éventuelles violations ou préoccupations et qu'ils prennent les mesures appropriées décrites dans le présent code.

Se faire conseiller et signaler des problèmes ou des préoccupations

Chez LyondellBasell, nous valorisons la responsabilité et le courage et attendons de tous nos employés qu'ils fassent connaître les éventuelles violations ou préoccupations et qu'ils prennent les mesures appropriées décrites dans le présent code. Nous nous engageons à ce que cela ne donne pas lieu à des représailles. C'est la raison pour laquelle nous attendons de vous que vous nous fassiez part de toute question ou préoccupation que vous pourriez avoir. Si vous avez besoin de conseils, ou si vous souhaitez signaler quelque chose, les ressources suivantes sont à votre disposition :

- votre responsable hiérarchique ou chef de service
- la direction des ressources humaines (DRH)
- la direction des affaires juridiques
- la direction de la conformité
- le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques (par téléphone, ou sur le site Internet www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

Dans certains endroits, le fait de ne pas signaler des infractions au code de conduite ou des fautes professionnelles est passible de sanctions civiles et pénales. Il convient de noter que le fait de ne pas signaler immédiatement une infraction potentielle au code de conduite ou une faute professionnelle peut également constituer une violation du code de conduite.

Comment signaler un problème au service d'assistance téléphonique EthicsPoint

Notre service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques est géré par EthicsPoint, un prestataire de services tiers indépendant. Vous pouvez contacter directement par téléphone un représentant d'EthicsPoint, ou via Internet. Le service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques est disponible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et des interprètes sont à votre disposition. Si la loi le permet, vous pouvez choisir de rester anonyme. LyondellBasell ne tentera pas de vous identifier si vous voulez conserver l'anonymat. Si vous choisissez de nous contacter de manière anonyme par le biais d'EthicsPoint, sachez que le système EthicsPoint garantit la confidentialité et l'anonymat de vos échanges avec l'enquêteur. Lorsque vous contactez le

Q. Si Mikaela signale un problème par le biais du service d'assistance téléphonique EthicsPoint, que se passe-t-il ensuite?

A. Chaque situation signalée par l'intermédiaire du service téléphonique EthicsPoint est examinée et analysée pour décider de la suite à y donner. Dans certains cas, nous pouvons demander à l'auteur du signalement des informations complémentaires, comme par exemple des dates ou des documents. L'un des avantages du service est qu'il permet de communiquer librement et sous couvert d'anonymat (si vous le souhaitez) concernant le signalement pour nous permettre de comprendre le problème soulevé et d'y répondre. Tous les signalements portant sur des actes qui constituent, s'ils sont avérés, une violation de la législation ou des règles de l'entreprise font l'objet d'une enquête. Mikaela sera informée de la fin de l'enquête, mais pas nécessairement de son issue.



service d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques, EthicsPoint transmet votre rapport à la direction de la conformité de LyondellBasell pour examen.

Nous ne tolérons aucune forme de représailles

Dans le cadre d'une culture qui nous encourage à assumer nos responsabilités, il nous incombe d'assumer nos responsabilités vis-à-vis de la Société, ainsi qu'envers nos collègues, et nous devons faire état de nos préoccupations lorsque nous estimons que quelque chose d'incorrect ou d'inapproprié a eu lieu ou a pu se produire. Cependant, il peut être difficile d'assumer une telle responsabilité si nous avons peur de subir des représailles. LyondellBasell ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre des personnes qui effectuent un signalement de bonne foi, qu'il s'agisse d'un signalement interne ou externe. Lorsque vous signalez un problème « de bonne foi », cela signifie que vous communiquez des informations en votre possession et que vous pensez que ces informations sont correctes. Lorsqu'une violation est signalée de bonne foi et qu'une enquête déclenchée par votre action ne confirme pas vos inquiétudes, aucune mesure ne sera prise à votre encontre.

N'hésitez pas à contacter les personnes mentionnées à la rubrique intitulée « Se faire conseiller et signaler des problèmes ou des préoccupations » ou, selon l'objet du signalement, une agence extérieure. Si vous pensez que des mesures de représailles ont été prises à votre encontre ou à l'encontre d'un tiers pour avoir signalé un problème, veuillez en faire part à la direction des ressources humaines, à la direction des affaires juridiques ou à la direction de la conformité. Vous pouvez également contacter le service

Q. Si Raphaël signale des faits qui semblent poser problème, est-ce qu'il risque d'avoir des ennuis si ses soupçons se révélaient erronés?

A. LyondellBasell ne tolère aucune mesure de rétorsion contre les personnes qui signalent quelque chose « de bonne foi », à savoir quand elles communiquent toutes les informations dont elles ont connaissance et qu'elles jugent véridiques. Si Raphaël fait un signalement de bonne foi, il n'aura aucun ennui, y compris si ses soupçons s'avéraient erronés. En tant qu'employé de LyondellBasell, il a en outre l'obligation de signaler tout problème présumé.

d'assistance téléphonique pour les questions déontologiques (EthicsPoint).

Conséquences en cas de violation du code de conduite

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



La ligne d'assistance éthique est disponible 24 heures sur 24, sept jours par jour semaine, avec des traducteurs.

Réponse aux audits, enquêtes et demandes d'information

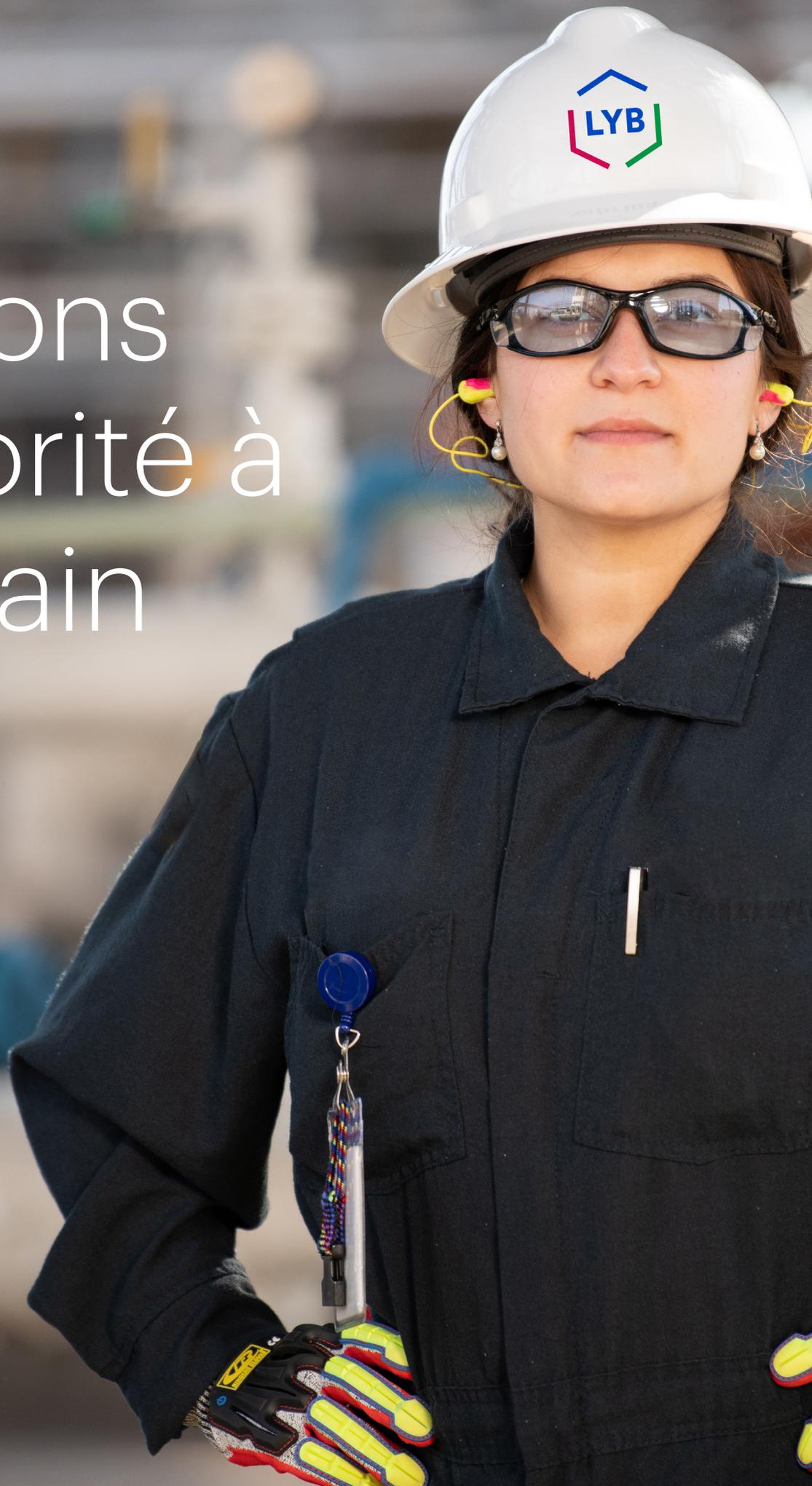
Nous devons répondre et nous conformer à tous les audits et toutes les enquêtes, internes ou externes, y compris celles des pouvoirs publics. Vous ne devez en aucun cas entraver ni retarder une enquête ou un audit. Vous devez systématiquement dire la vérité, coopérer pleinement, ne jamais mentir ni déformer les faits et situations, et fournir aux auditeurs et aux enquêteurs les informations demandées. En cas de question concernant un audit, une enquête ou une demande d'information, veuillez consulter la direction des affaires juridiques ou la direction de la conformité.

Dérogations

Les dérogations au code de conduite doivent respecter les règles de la Bourse de New York.



Nous
donnons
la priorité à
l'humain



Nous plaçons l'humain au cœur de tout et valorisons la diversité, l'équité et l'inclusion

Chez LyondellBasell, nous nous engageons à respecter les normes les plus strictes en matière d'équité et de respect mutuel pour l'ensemble de nos collaborateurs. Nous plaçons les personnes au cœur de tout ce que nous faisons en valorisant la diversité, l'équité et l'inclusion des cultures. Nous encourageons par conséquent le partage ouvert des idées et la communication des problèmes. Notre Société promeut l'équité et le respect pour soutenir nos collaborateurs et nos communautés dans le monde entier. Nous défendons nos collaborateurs et nous nous efforçons de faire en sorte qu'ils se sentent appréciés, écoutés et soutenus.

Un environnement de travail sans discrimination

Chez LyondellBasell, nous valorisons la diversité des origines et des points de vue et nous nous appuyons sur celle-ci, ainsi que sur l'ouverture d'esprit et l'adaptabilité, pour gagner tous ensemble. Notre entreprise est attachée au principe d'égalité des chances en matière d'emploi pour l'ensemble de ses collaborateurs et souhaite leur offrir un environnement de travail exempt de toute discrimination. Toutes les décisions de la Société en matière d'emploi sont fondées sur les besoins de l'entreprise, les exigences du poste et les qualifications individuelles, sans distinction de race, de couleur, de religion ou de convictions, d'origine nationale ou ethnique, de sexe (y compris la grossesse), d'âge, de handicap, de problème médical, d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression du genre, de statut matrimonial ou familial, de service militaire ou de statut d'ancien combattant, d'antécédents médicaux familiaux ou d'informations génétiques, ou de tout autre statut protégé par les lois ou réglementations en vigueur dans les pays où nous exerçons notre activité. Notre entreprise ne tolérera aucune discrimination fondée sur l'une quelconque de ces caractéristiques.

Un environnement de travail sans harcèlement

LyondellBasell a la volonté d'offrir un environnement de travail exempt de tout harcèlement. Pour promouvoir le respect au sein de notre organisation, nous devons traiter nos collègues avec dignité. LyondellBasell ne tolère aucune forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir sur le lieu de travail, que ces comportements aient une origine interne ou externe.

Le harcèlement peut prendre la forme de tout comportement inopportun ou abusif (de nature sexuelle ou non) qui a pour effet de créer un environnement professionnel intimidant, hostile ou offensant. En voici quelques exemples:

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

La Société interdit également d'autres formes de harcèlement fondées sur les caractéristiques personnelles protégées par la loi, comme par exemple :

- Insultes ou références à des stéréotypes négatifs ;
- Blagues, plaisanteries ou taquineries ;
- Affichages visuels non verbaux, y compris par geste ou par affichage électronique, contenant des photographies, des vidéos ou des gestes offensants ;
- Menaces ou comportements visant à intimider, faire peur ou harceler ;
- Tout autre comportement hostile ou témoignant d'une atteinte à la dignité d'autrui.

Les comportements de harcèlement sur le lieu de travail, tels que ceux décrits ci-dessus, sont interdits, qu'ils soient bien accueillis ou non, et que les personnes concernées soient du même sexe ou de sexe différent, indépendamment de leur orientation sexuelle, de leur race ou de toute autre caractéristique. Encore une fois, LyondellBasell interdit les représailles et ne licenciera pas, ne rétrogradera pas ni ne pratiquera aucune discrimination à l'encontre d'un collaborateur qui signale des problèmes de bonne foi.

Priorité à la sécurité pour être les meilleurs dans ce domaine

Le souci de la sécurité et le travail en toute sécurité sont des valeurs fondamentales de notre entreprise. Nous favorisons la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs et de nos communautés en maintenant des performances de pointe en matière de sécurité. Nous nous engageons à ne jamais compromettre la sécurité de nos activités et de nos sites, pour quelque raison que ce soit. Cela signifie aussi que nous devons nous montrer à la hauteur de notre engagement d'excellence dans le domaine de la sécurité. Rien n'est plus important pour nous que la sécurité au travail—c'est la raison pour laquelle nous devons nous efforcer de créer un environnement professionnel dans lequel « personne n'est victime d'un accident, où que ce soit, à quelque moment que ce soit ».

L'ensemble des collaborateurs et des personnes qui travaillent pour la Société ou au nom de celle-ci doivent respecter en permanence notre code de conduite, nos normes et les règlements applicables de la Société. Vous devez suivre les procédures et signaler toute violation réelle ou suspectée des règles et politiques de la Société conformément à la rubrique intitulée « Se faire conseiller et signaler des problèmes ou des préoccupations ».

Alcool et toxicomanie

Chez LyondellBasell, nous ne travaillons jamais sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de médicaments prescrits sur ordonnance médicale mais utilisés de façon inappropriée. De plus, nous ne devons jamais posséder, utiliser, offrir ou distribuer de quelconques drogues illégales ou autres substances contrôlées dans les locaux de la Société ou lorsque nous travaillons pour le compte de la Société. La possession et la consommation d'alcool est cependant autorisée à l'occasion de certains

Q. La collègue de Maeva omet régulièrement de porter les lunettes de sécurité qui sont obligatoires pour se protéger les yeux à l'intérieur de l'usine. Maeva en a parlé à sa collègue, mais celle-ci lui a répondu que ses lunettes de sécurité s'embaient et qu'elles réduisaient par conséquent sa sécurité. Maeva en a également fait part à son responsable hiérarchique, mais celui-ci n'a rien fait. Sachant que Maeva en a déjà parlé à sa collègue et à son responsable hiérarchique, peut-elle faire autre chose ?

A. Oui. Si la collègue de Maeva refuse de porter les équipements de protection individuelle obligatoires, Maeva doit signaler le problème en utilisant les options à sa disposition. Si le responsable hiérarchique de Maeva ne prend pas les mesures qui s'imposent, Maeva peut faire part du problème à l'une des personnes mentionnées à la rubrique intitulée « Se faire conseiller et signaler des problèmes ou des préoccupations ».

événements parrainés ou approuvés par la Société, ou dans un contexte professionnel légitime, tel qu'un événement organisé par un client auquel vous êtes invité(e). Il vous incombe néanmoins de vous conduire en toutes circonstances de manière responsable et de consommer avec modération (afin de ne jamais être sous l'influence de l'alcool). En cas d'abus, la Société peut révoquer ces autorisations.

Nous protégeons les actifs et les collaborateurs de l'entreprise

La protection de nos employés, de nos locaux, de nos actifs, de nos activités et de notre réputation est essentielle pour protéger la responsabilité de la Société et assurer sa réussite.

Actifs de la Société

Nous avons tous le devoir d'utiliser avec prudence les actifs de l'entreprise. Ceux-ci comprennent les fonds de la Société, ses produits, systèmes et logiciels informatiques, ses véhicules, ses installations, ses équipements, ses documents, ses réseaux, ses informations confidentielles, sa propriété intellectuelle et sa réputation. Il est interdit d'utiliser des actifs de la Société à des fins personnelles, sauf lorsqu'un règlement de la Société l'autorise expressément. Tout vol d'un actif de la Société constitue une violation du code de conduite. Par ailleurs, si vous avez connaissance d'un vol, d'un abus, d'une utilisation fautive ou d'un gaspillage d'actifs de la Société, vous devez le signaler sans délai.

Q. Aurélie est chercheuse. Dans le cadre de son travail, elle a accès aux données classifiées de la Société, qui constituent les informations les plus secrètes et les plus précieuses de l'entreprise. Elle a pour amis des collègues qui travaillent aux ressources humaines. Est-elle autorisée à leur communiquer des informations classifiées, sachant qu'ils travaillent tous dans la même entreprise ?

A. Non. Les employés de LyondellBasell ont l'obligation de protéger les informations de l'entreprise. Les données confidentielles classifiées doivent être conservées en toute sécurité et ne doivent être communiquées qu'aux collaborateurs qui ont besoin d'en avoir connaissance

Violence au travail

Nous mettons l'accent sur l'absence de toute violence au travail. Nous ne devons jamais nous livrer à une quelconque forme de violence, ni la tolérer ou l'ignorer. Cela inclut les menaces, les gestes d'intimidation et tout comportement susceptible de laisser craindre un danger physique. Si vous avez connaissance de menaces réelles ou potentielles ou d'un acte quelconque de violence, vous devez les signaler immédiatement.

Informations confidentielles et propriété intellectuelle

En tant qu'entreprise tournée vers l'avenir, qui encourage l'innovation et l'esprit d'entreprise, nous générons de la propriété intellectuelle, laquelle comprend des informations confidentielles. Les informations confidentielles non publiques peuvent revêtir différentes formes : renseignements financiers, listes de clients, données à caractère personnel, stratégies et plans commerciaux, informations opérationnelles ou relatives aux actifs. En tant qu'employé, vous êtes tenu(e) d'utiliser les informations confidentielles uniquement dans l'intérêt de la Société. Vous ne devez pas les divulguer sans autorisation à des tiers extérieurs et vous ne pouvez les communiquer que dans le cadre d'un accord de confidentialité dûment signé. De la même manière que nous attendons de nos collaborateurs qu'ils respectent les informations confidentielles de la Société, nous comptons sur eux pour respecter les informations confidentielles d'autrui, en particulier celles de nos concurrents, de nos fournisseurs et de nos clients. Si vous prenez connaissance de telles informations par inadvertance, veuillez en aviser votre manager ou responsable hiérarchique. Aucun élément de cet avis de confidentialité ne vous interdit de signaler d'éventuelles infractions à la loi ou à la réglementation à un organisme public ou une entité gouvernementale, ni de divulguer d'autres informations protégées au titre des dispositions légales protégeant les lanceurs d'alerte.

En tant qu'inventeur et leader dans le domaine de la chimie, nos droits de propriété intellectuelle constituent un actif précieux de la Société que nous devons nous efforcer en

Q. Matilda's manager frequently yells at one of her coworkers and calls him names. Matilda is not certain, but her coworker does seem to be uncomfortable. Should Matilda just let her coworker take care of this situation?

A. No. Matilda is required to report any conduct that she believes could be a violation of our Code. Bullying is a harassing behavior and must be reported. Matilda may report this incident immediately to any of the resources listed in the "Where to Seek Guidance and Report Concerns" section.

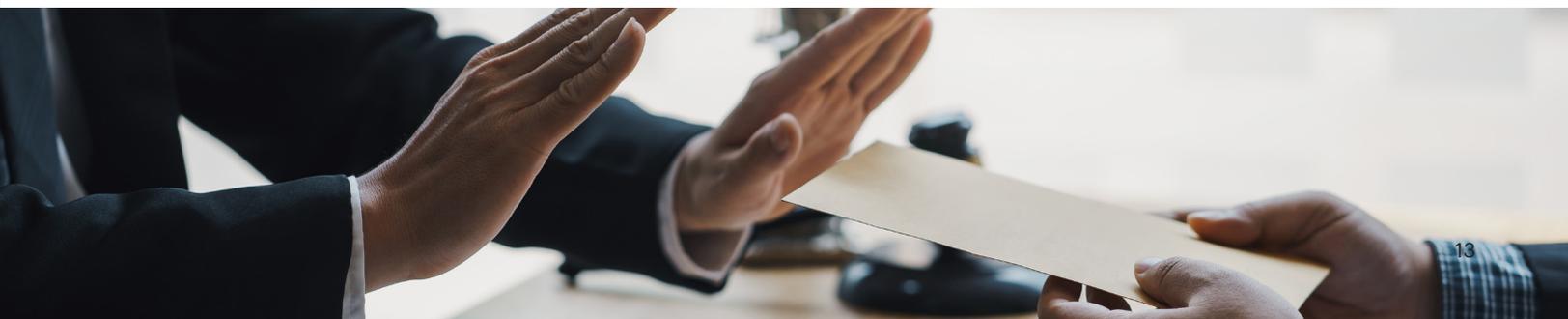
permanence de protéger et faire respecter. Les droits de propriété intellectuelle portent sur les biens intangibles, tels que les droits d'auteur, les brevets, les marques de commerce et les secrets industriels. La loi protège nos droits vis-à-vis de ces biens, et des autres formes de propriétés physiques. Dans la mesure la plus large autorisée par les lois en vigueur, les droits associés à toutes propriétés intellectuelles créées avec des informations de la Société, que ce soit au travail ou aux frais de la Société, ou dans le cadre de nos obligations professionnelles appartiennent à LyondellBasell.

Les secrets industriels—une catégorie spéciale de données confidentielles qui donnent à notre Société un avantage concurrentiel—sont aussi des actifs de grande valeur que nous devons protéger.

Voici quelques exemples de secrets industriels :

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

Ne divulguez jamais de secrets industriels ou de quelconques informations confidentielles ou exclusives, à moins d'avoir une raison de le faire sur le plan commercial et uniquement après en avoir reçu l'autorisation. Faites particulièrement attention, et protégez bien ces informations en sécurisant de



Q. Jacob travaille sur une stratégie commerciale interne confidentielle pour le trimestre suivant. Son responsable hiérarchique veut que les rapports ne contiennent aucune faute de grammaire ou d'orthographe. Jacob peut-il télécharger son document dans la version publique d'une application d'IA générative en ligne qui n'est pas autorisée par l'entreprise?

A. Non. Jacob ne doit pas compromettre la sécurité ou la confidentialité des informations de l'entreprise. Il ne peut donc pas stocker des données de l'entreprise dans des applications en ligne non autorisées. Il doit utiliser un outil interne sécurisé ou consulter son responsable pour avoir des recommandations sur une solution de relecture et d'édition sécurisée qui répond aux exigences de sécurité et de confidentialité de l'entreprise.

façon appropriée votre ordinateur, vos documents et tous lieux pouvant les contenir. De plus, évitez de parler de telles informations là où quelqu'un risquerait de vous entendre, par exemple dans un restaurant, aux toilettes, dans un taxi, dans un avion ou dans un ascenseur. Il est important de noter que ces obligations s'appliquent y compris après la fin de votre emploi chez LyondellBasell.

Notre réputation

Nous sommes fiers de ce que nous faisons et avons la passion d'améliorer le quotidien de tous. Notre réputation dépend en grande partie des informations que nous communiquons au public. Cela signifie, entre autres, que ces communications doivent présenter une image honnête et fidèle de nos activités commerciales. Seules les personnes autorisées peuvent parler au nom de LyondellBasell devant les médias, les autorités gouvernementales, la communauté des investisseurs ou dans le cadre de forums publics.

Si vous recevez une demande de renseignements des médias, vous devez la transmettre à la direction de la

communication. Si vous recevez une demande d'un analyste ou d'un représentant de la communauté des investisseurs, vous devez la transmettre à la direction des relations avec les investisseurs. Si vous recevez une demande d'un avocat ou d'un organisme gouvernemental, vous devez la transmettre à la direction des affaires juridiques.

Il vous est interdit:

- de vous exprimer au nom de LyondellBasell, sauf si vous êtes un porte-parole désigné et que vous avez l'autorisation de le faire ;
- de divulguer des informations confidentielles ;
- de faire référence à des clients, fournisseurs ou partenaires de LyondellBasell sans leur autorisation écrite.

Pour plus d'informations, veuillez consulter les règlements applicables de la Société sur *Elements*.



Nous faisons un usage responsable des technologies

Nos systèmes et nos réseaux informatiques sont des actifs précieux de l'entreprise. Lorsque vous les utilisez, faites-le de façon appropriée et rappelez-vous que vous représentez LyondellBasell. Utilisez toujours les systèmes et les réseaux informatiques de la Société (y compris ses réseaux mobiles internes et ceux ouverts aux visiteurs) d'une manière sûre, éthique, légale, efficace et productive.

Vous ne devez jamais utiliser ces systèmes pour visionner, regarder, envoyer ou communiquer des contenus illégaux, inappropriés, sexuellement explicites, offensants ou non sollicités. Bien qu'un usage personnel limité soit autorisé, il ne doit jamais empiéter sur vos obligations professionnelles.

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

Vous devez vous rappeler que:

- Sous réserve de la législation applicable, les systèmes informatiques et les données créées, transférées et sauvegardées à l'aide ces systèmes sont la propriété de la Société. À des fins de sécurité et de maintenance du système, des personnes habilitées par LyondellBasell peuvent contrôler à tout moment les équipements, les systèmes et le trafic sur le réseau. Cette surveillance sera effectuée dans les limites autorisées ou exigées par la loi, et uniquement si elle est nécessaire et justifiable à des fins professionnelles.
- Les employés ne doivent pas partager leur compte et ont l'obligation de protéger leurs mots de passe. Ils sont responsables du travail réalisé par l'intermédiaire de leur compte, y compris les courriers électroniques et l'utilisation d'informations liées à la Société.
- Les employés ne doivent pas contourner les contrôles informatiques ou de sécurité. Cela peut notamment faciliter l'introduction de programmes malveillants (virus informatiques) dans les systèmes informatiques de l'entreprise. La violation des droits d'auteur ou d'autres lois ou réglementations similaires, y compris, sans s'y limiter, l'installation ou la distribution de logiciels ou autres produits « piratés » pour lesquels LyondellBasell n'a pas souscrit de licence d'utilisation appropriée est strictement interdite.
- La réussite commerciale de LyondellBasell repose sur la protection des informations confidentielles de l'entreprise et des informations non publiques qui nous sont confiées par nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires et d'autres tiers. Les informations qui ne sont pas destinées au public et qui sont classées comme confidentielles, restreintes ou classifiées par la Société ne doivent pas être transférées ni stockées sur des systèmes hébergés par des tiers, tels que des adresses électroniques personnelles, des services hébergés sur Internet, des clés USB ou d'autres dispositifs de stockage de données.

Nous respectons les données à caractère personnel et la réglementation en matière de protection des données

LyondellBasell a mis en place un programme de protection de la vie privée fondé sur les règlements applicables de la Société et les normes et pratiques correspondantes en vue de faciliter le respect de la législation mondiale en matière de protection des données à caractère personnel.

La Société respecte la confidentialité et les protections prévues par la loi concernant les données personnelles de l'ensemble de nos collaborateurs, actuels, anciens ou potentiels, et de nos partenaires commerciaux. Les données personnelles collectées et conservées par LyondellBasell seront traitées de manière équitable et conforme à la législation locale applicable en matière de protection des données.

L'accès aux données personnelles des employés est limité aux employés désignés par l'entreprise et aux personnes qui en ont l'autorisation lorsqu'elles ont un motif légitime d'y avoir accès. Concernant ces données personnelles, la Société s'engage à :

- respecter la législation applicable en matière de protection des données personnelles dans le monde entier ;
- agir conformément à ses règlements internes ;
- collecter, utiliser et traiter ces informations uniquement dans un but légitime ; et
- veiller à empêcher toute divulgation non autorisée.

Réseaux sociaux et communication externe

Chez LyondellBasell, nous avons la volonté d'améliorer le quotidien de tous et reconnaissons que les réseaux sociaux offrent à nos collaborateurs la possibilité de partager à titre personnel leur enthousiasme pour ce que nous faisons. Le terme « Réseaux sociaux » désigne les différentes plateformes qui permettent d'échanger en ligne, y compris les blogs et wikis. Lorsque vous les utilisez, nous vous encourageons vivement à faire preuve de la plus grande prudence. Vous ne devez jamais vous en servir pour diffamer, harceler, attaquer, menacer ou intimider des collaborateurs, des clients, des concurrents ou des fournisseurs de la Société. Il vous est également interdit de communiquer des informations confidentielles ou internes de la Société dans le cadre de votre activité sur les réseaux sociaux. En vertu du National Labor Relations Act (loi américaine sur les relations du travail), le terme « Informations confidentielles » au sens de la

présente section du code de conduite ne comprend pas le salaire personnel, les renseignements disciplinaires et les autres informations relatives à vos conditions d'emploi. L'utilisation des réseaux sociaux ne doit jamais interférer avec votre travail.

Pour en savoir davantage, veuillez consulter les règlements correspondants de l'entreprise sur *Elements*.

Nous évitons les conflits d'intérêts

LyondellBasell s'engage à préserver la confiance de ses parties prenantes dans le cadre d'un fonctionnement éthique et fiable qui commence par notre engagement à agir avec intégrité. Nous devons faire attention à toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts, voire l'apparence d'un conflit d'intérêts. Un « conflit d'intérêts » se produit quand nos intérêts personnels ne sont pas alignés sur ceux de notre Société. Nous devons rester libres de tout intérêt et toute influence ou relation qui pourrait être contraire aux intérêts de l'entreprise. Nous devons également éviter toute action susceptible d'engendrer un conflit d'intérêts. Voici quelques exemples de situations courantes qui peuvent donner naissance à des conflits d'intérêts.

Intérêts financiers

Certains d'entre nous peuvent avoir des investissements et des intérêts financiers dans des sociétés autres que LyondellBasell. Lorsque nous avons un intérêt financier significatif dans une entreprise ou une entité qui fait des affaires ou cherche à faire des affaires avec LyondellBasell, nous avons l'obligation de le déclarer conformément au règlement de l'entreprise relatif aux conflits d'intérêts. Le terme « Intérêt Financier Significatif » désigne toute participation globale directe ou indirecte de plus de dix pourcent (10%) (i) dans une classe quelconque de titres en circulation d'une société ou d'une entreprise ; (ii) dans une société de personnes ou une association ; ou (iii) des actifs totaux ou de la rémunération brute du collaborateur concerné.

Emploi à l'extérieur de la Société

L'une des raisons qui font le succès de LyondellBasell est notre engagement envers le travail que nous effectuons. Pour nous montrer à la hauteur de cet engagement, il nous est fortement déconseillé d'accepter un autre emploi en dehors de l'entreprise ou des opportunités commerciales extérieures auprès d'organisations qui ont des relations commerciales avec la Société ou sont en concurrence avec celle-ci. Ces opportunités sont considérées comme des conflits d'intérêts et doivent être déclarées.

Relations commerciales avec des proches

Il peut y avoir un conflit d'intérêts quand un membre de votre famille travaille pour un client, un concurrent ou un fournisseur de LyondellBasell et que vos fonctions vous permettent d'avoir une influence sur les relations de la Société avec ce client, concurrent ou fournisseur. Toute relation commerciale pour le compte de la société avec des membres de votre famille dans de telles circonstances nous mettra vraisemblablement dans une situation de conflit d'intérêts et devra être divulguée. Le terme « Membres de votre famille » désigne tous les membres de la famille immédiate d'un Employé, tels que son conjoint/partenaire domestique, ses enfants, son père et sa mère, ses frères et sœurs et les membres de sa famille par alliance (belle-mère, beau-père, gendres, etc.). Il vous est en outre interdit d'être le ou la responsable hiérarchique direct(e) d'un membre de votre famille. Si vous pensez que vous vous trouvez d'ores et déjà dans une situation de rapport hiérarchique avec un membre de votre famille, vous devez le signaler.

Cadeaux d'entreprise et invitations

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

Q. Henri est responsable des achats de fournitures de bureau pour l'entreprise. Son supérieur hiérarchique lui demande de trouver un autre fournisseur qui apporterait une meilleure valeur ajoutée à l'entreprise. Henri pense qu'il pourrait faire gagner beaucoup de temps à l'entreprise en faisant appel à la société de sa sœur, car il sait qu'elle peut lui fournir les meilleurs produits à un bon prix. Henri a-t-il le droit d'acheter des fournitures de bureau auprès de la société de sa sœur?

A. Il peut y avoir un conflit d'intérêts si un membre de la famille travaille pour un fournisseur et que vous êtes en mesure d'influer sur les relations commerciales de l'entreprise avec ce fournisseur. Cependant, si Henri fait état du conflit d'intérêt auprès de son responsable hiérarchique au moyen du formulaire approprié, il est possible que LyondellBasell achète des fournitures de bureau à l'entreprise de sa sœur (sans qu'il ait une influence sur le processus de sélection).

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

De plus, nous ne pouvons pas offrir ou accepter d'invitations ou de cadeaux inappropriés, que ce soit directement ou indirectement par le biais de tiers,

ou permettre à des membres de notre famille de le faire. Lors de nos contacts avec des fonctionnaires ou autres agents publics, nous devons suivre des règles encore plus strictes. Veuillez vous référer à la rubrique du code de conduite intitulée « Pots-de-vin et autres paiements inappropriés » et aux règlements disponibles sur Elements pour en savoir davantage sur ce sujet.

Déclaration des conflits d'intérêts

Si nous découvrons que nos actions, ou les actions d'autres employés, peuvent être source de conflits d'intérêts, nous sommes dans l'obligation de le signaler en remplissant un formulaire de divulgation. De plus, nous devons coopérer activement avec nos clients, fournisseurs ou toute autre personne qui fait des affaires pour le compte de LyondellBasell aux fins d'identifier et de régler tous conflits d'intérêts possibles. Si vous souhaitez des conseils ou des informations complémentaires, veuillez consulter les règlements correspondants de l'entreprise dans *Elements*.

Q. Un fournisseur propose à Diane, son interlocutrice chez LyondellBasell, un haut-parleur Bluetooth portable, tout en lui indiquant qu'elle ne pourra l'avoir que si elle parle de lui en bien auprès de l'équipe des achats. Le haut-parleur coûte moins de 150 USD. Diane peut-elle accepter le haut-parleur?

A. Non. Quel que soit le prix du haut-parleur, il est toujours inapproprié de recevoir ou de faire un cadeau dans une situation qui implique une contrepartie. Dans le cas présent, le cadeau du fournisseur implique quelque chose en échange et Diane doit le refuser.

Nous visons
l'excellence



Chez LyondellBasell, nous plaçons sans cesse la barre plus haut en assumant nos responsabilités, en promouvant des méthodes de travail collaboratives et en étant passionnés par notre impact sur le monde.

Nous nous engageons à garantir les normes de qualité et de sécurité des produits

Nos produits jouent un rôle essentiel pour améliorer la qualité de vie de chacun. Nous sommes centrés sur nos clients et savons qu'ils comptent sur nous pour leur fournir des produits qui respectent ou dépassent les normes applicables de sécurité et de qualité. Par conséquent, nous devons nous assurer que nous respectons les contrôles qualité et l'ensemble des lois et règlements applicables. De plus, nous devons exiger de nos fournisseurs qu'ils assument leurs responsabilités concernant la qualité et la sécurité des produits et services qu'ils nous fournissent. Si vous savez ou pensez qu'un fournisseur ou un client n'est pas à la hauteur de nos normes, vous devez le signaler comme indiqué à la rubrique intitulée « Se faire conseiller et signaler des problèmes ou des préoccupations ».

Nous traitons nos clients et nos fournisseurs de manière équitable

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

Utilisation d'informations sur la concurrence

Nous avons une connaissance approfondie des tendances émergentes, des marchés finaux et des besoins des consommateurs afin de garder une longueur d'avance, d'apporter de la valeur et de faire progresser nos clients. Nous avons parfois accès à des informations sur nos concurrents qui pourraient donner à notre Société un avantage concurrentiel. Ces informations peuvent provenir d'autres personnes ou d'employés ayant travaillé auparavant chez un concurrent ou ayant des informations sur un concurrent. Il est important d'agir en toutes circonstances dans le respect de la loi et de la déontologie. Même s'il peut être légal de se servir d'informations disponibles sur la concurrence, il est possible que cela ne soit pas conforme à la déontologie. Si des informations confidentielles sur un concurrent vous sont communiquées de manière délibérée ou par inadvertance, vous devez en parler avec la direction des affaires juridiques et ne pas vous en servir en l'absence d'une autorisation expresse de celle-ci.



Chez LyondellBasell, nous élevons sans relâche la barre en nous sentant habilités à nous approprier, en promouvant des méthodes de travail collaboratives et en étant passionné par notre impact sur le monde.

Q. Lors d'un déplacement professionnel, Christian a dîné avec un vieil ami et payé le repas avec sa carte professionnelle. La facture du restaurant montre qu'il y avait deux convives. Christian sait que l'entreprise ne le remboursera pas pour son ami. A-t-il le droit de modifier la facture pour effacer le nombre de convives?

A. Non. Tous les documents commerciaux de LyondellBasell, y compris les notes de frais, doivent être exacts, complets et jamais fabriqués ou trafiqués. Christian ne doit pas demander le remboursement du repas de son ami ni soumettre une facture inexacte à l'entreprise.

Nous protégeons la confidentialité des informations de tiers

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

Nous garantissons l'intégrité des registres et états financiers

Nos actionnaires comptent sur notre honnêteté et notre intégrité, notamment lorsqu'il s'agit d'évaluer la solidité financière de notre Société. Il est donc crucial de veiller en permanence à l'intégrité et à l'exactitude de nos registres et pratiques comptables. Nous devons tous nous conformer aux principes comptables en vigueur. Les employés qui ont des responsabilités financières et comptables doivent également s'assurer que nos méthodes comptables produisent des résultats exacts et présentent une image honnête, transparente et précise de la situation financière de notre Société. Nous devons nous conformer à l'ensemble de nos obligations légales et réglementaires et respecter en permanence nos politiques et contrôles comptables internes. En plus de porter préjudice à la Société et de nuire à notre réputation, la communication d'états financiers incomplets ou inexacts a aussi des répercussions négatives pour les autres parties prenantes qui se fient à leur exactitude.

Nous devons:

- Maintenir et présenter les documents et rapports de la Société conformément à la loi. Ces documents comprennent les documents comptables ainsi que tous les documents électroniques ou écrits, tels que les notes de frais et les fiches de présence ;
- Établir et maintenir un système de contrôles internes strict et efficace ;
- Nous assurer que tous les documents de la Société reflètent de façon exacte et précise les transactions sous-jacentes ;
- Ne jamais falsifier aucun document ;
- Enregistrer les transactions financières dans le compte, le secteur et la période comptable appropriés ;
- Veiller à ce que l'ensemble de nos actes et engagements respectent les règles de l'entreprise.

Gestion des documents

Nous devons conserver tous les documents commerciaux aussi longtemps que la loi l'exige et que cela est nécessaire à notre activité

Ainsi nous devons :

- Classifier les documents conformément aux règles de l'entreprise ;
- Conserver puis supprimer les documents conformément aux règles et échéanciers de l'entreprise ;
- Respecter l'ensemble des règles particulières applicables à la conservation des documents dans le cadre des enquêtes internes, des procédures judiciaires et des enquêtes gouvernementales.

Cependant, si vous recevez une notification selon laquelle certains documents ou tous vos documents sont nécessaires pour une enquête interne ou publique ou une action en justice, vous ne devez ni les détruire ni les éliminer. Si vous recevez une assignation ou une demande de production d'un rapport ou d'un document, vous devez en informer immédiatement la direction des affaires juridiques. De même, si vous recevez une demande de communication d'un document ou d'un dossier de la part d'un partenaire commercial, d'un organisme public ou d'un tiers, vous devez contacter la direction des affaires juridiques

Nous respectons les règles du commerce international

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

Contrôles à l'importation/exportation

L'une des responsabilités que nous partageons tous est de connaître et respecter les lois régissant les importations et les exportations. Une « importation » signifie qu'un produit, un logiciel, un service, une technologie ou une information

technique est transportée sur un territoire douanier ; une « importation » signifie que ces éléments sont transportés à l'extérieur d'un territoire douanier. Les importations sont régies par un certain nombre de lois et de règlements qui peuvent imposer le paiement de droits de douane ou autres impôts, ainsi que la soumission de certains documents. Certaines lois ou certains règlements peuvent nécessiter l'obtention de licences ou de permis avant de pouvoir exporter de quelconques produits, services, technologies ou informations techniques. Pour en savoir davantage, veuillez vous référer aux politiques et procédures disponibles dans Elements.

Boycotts et pays faisant l'objet de sanctions

Certaines lois nous interdisent d'avoir des relations commerciales avec certaines personnes physiques ou morales ou d'exercer notre activité dans certains pays. Nous devons impérativement respecter ces lois. Nous devons tenir compte des sanctions économiques imposées par les Nations Unies, l'Union européenne, les États-Unis et d'autres pays qui peuvent limiter ou interdire des transactions commerciales. Les activités pouvant être limitées ou interdites comprennent les investissements, les transferts d'actifs, les paiements monétaires, les importations, les exportations, les ventes ou fournitures de marchandises, de services, de logiciels ou de technologies, les transactions de nature commerciale, les voyages à destination des pays affectés, ainsi que toute facilitation des efforts d'autres personnes qui conduisent de telles activités. Nous devons avoir connaissance des restrictions applicables partout où nous exerçons notre activité et les respecter, dans la mesure où elles ne sont pas en conflit avec la législation applicable de la juridiction principale. Nous devons également respecter les lois et réglementations anti-boycott, le cas échéant.



Nous façonnons l'avenir



Nous agissons en entreprise citoyenne

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

- Nous interdisons le recours au travail forcé, à la servitude (y compris la servitude pour dettes), au travail sous contrat ou involontaire, à l'exploitation du travail dans les prisons, à l'esclavage ou à la traite des êtres humains dans le cadre de nos activités.
- Nous interdisons le traitement cruel ou inhumain de tous les travailleurs, y compris les châtiments corporels ou la menace de tels châtiments.
- Nous ne conservons pas les passeports ou autres documents originaux des employés, sauf si la loi l'exige, et nous ne restreignons pas l'accès des employés à ces documents.
- Ni nous ni les partenaires de recrutement avec lesquels nous travaillons ne facturons de frais pour l'embauche, et nous ne demandons pas de dépôt de garantie remboursable à des fins d'emploi.

- Nous interdisons le travail des enfants. En matière d'emploi, nous considérons comme un « enfant » toute personne âgée de moins de seize ans, sauf si la législation nationale ou locale prévoit un âge plus élevé pour la fin de la scolarité obligatoire ou l'âge de travail minimum, auquel cas c'est cet âge qui s'applique. Nous n'embauchons pas les personnes qui n'ont pas l'âge minimum obligatoire.
- Nous respectons l'ensemble des lois sur les heures de travail et la rémunération équitable, quel que soit l'endroit où nous exerçons notre activité.
- Nous privilégions systématiquement l'hygiène et la sécurité de nos employés, partout où nous exerçons notre activité.

Nous nous efforçons de protéger l'environnement

Chez LyondellBasell, nous redéfinissons notre industrie en développant à grande échelle des produits et des technologies circulaires et à faible teneur en carbone et en promouvant la chimie en tant que solution durable pour notre planète. Nous sommes fiers de notre historique de gestion de la performance pour minimiser notre impact sur l'environnement. Nous atteignons l'« Objectif Zéro » en

exploitant nos sites de manière sûre et fiable. Nous pensons que la conformité est une norme minimale. Par conséquent, nous respectons et nous nous efforçons de dépasser les normes environnementales dans l'ensemble de nos activités. Nous collaborons également avec nos parties prenantes pour veiller à ce que nos produits soient conformes aux lois et réglementations environnementales.

Nous faisons des dons caritatifs ou politiques sur des bases éthiques

Nous favorisons les relations pour résoudre avec succès les défis mondiaux et amplifier notre impact sur les communautés que nous servons. Notre Société a conscience de ses responsabilités sociales, et elle est fière du travail bénévole accompli par nombre de ses employés. Nous encourageons les membres de notre personnel à faire généreusement don de leur temps et à contribuer à la vie de leurs communautés. En plus des opportunités offertes directement par la Société, telles que le « Global Care Day », vous êtes tous encouragés à soutenir les œuvres caritatives de votre choix. Toutefois, c'est seulement en prenant sur votre propre temps libre et en utilisant vos propres moyens que vous pouvez soutenir des activités caritatives qui ne sont pas parrainées par notre Société.

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

Nous respectons la législation anti-corruption

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

Pots-de-vin et paiements inappropriés

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

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

Q. Joseph craint que l'un de ses fournisseurs en Inde fasse travailler des enfants et se livre à des activités de trafic des personnes. Doit-il en parler à la Société?

A. Oui. Il est possible que le fournisseur soit en infraction avec le droit du travail ou d'autres lois, et il est donc indispensable que Joseph en parle à son responsable hiérarchique ou à un autre responsable de la Société, comme indiqué à la rubrique intitulée « Se faire conseiller et signaler des problèmes ou des préoccupations ». En effet, notre Société refuse de travailler avec tout fournisseur qui emploie des enfants ou de la main d'œuvre forcée, qui se livre au trafic de personnes ou qui exploite des mineurs.

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

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

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

Les violations de cette Politique peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi que des pénalités civiles et pénales possibles à l'encontre des personnes concernées et de notre Société.

Vous devez signaler toutes préoccupations se rapportant à des pots-de-vin ou des paiements inappropriés. LyondellBasell ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui signale de bonne foi des comportements inappropriés.

Nous nous efforçons de lutter contre le blanchiment d'argent

LyondellBasell s'engage à détecter et à empêcher le blanchiment d'argent. Le « blanchiment d'argent » désigne toute participation à des transactions financières qui dissimulent l'identité, la source ou la destination de fonds acquis par des moyens illégaux. Dans le cadre de cet engagement, nous devons respecter l'ensemble de la législation de lutte contre le blanchiment d'argent dans le monde entier. Nous devons également veiller à n'entretenir des relations commerciales et à nous engager dans des opérations financières qu'avec des personnes dont les activités sont légales et légitimes. Nous devons systématiquement vérifier l'identité des personnes physiques

et morales avec lesquelles nous travaillons et nous devons avoir la certitude que tous les fonds que nous recevons proviennent exclusivement de sources légales et légitimes.

Les questions relatives au blanchiment d'argent peuvent être complexes. Si vous avez des questions ou des préoccupations à ce sujet, consultez les règlements applicables de la Société sur *Elements*.

Nous nous efforçons d'empêcher l'évasion fiscale

LyondellBasell s'engage à faire en sorte que les personnes qui agissent pour son compte ou en son nom ne facilitent pas l'évasion fiscale. L'évasion fiscale consiste à utiliser des moyens illégaux pour éviter de payer des impôts, souvent en dissimulant des revenus ou en faisant de fausses déclarations.

Il peut être tentant de faire des affaires lorsque les fournitures sont moins chères ou qu'un client est prêt à payer davantage si, en retour, vous l'aidez en modifiant les factures de manière à fausser les revenus encaissés par le fournisseur ou à gonfler les coûts effectivement payés par le client. Cela revient toutefois à faciliter l'évasion fiscale.

Vous devez faire preuve de prudence lorsque vous recevez des demandes inhabituelles qui impliquent de modifier les coordonnées d'une contrepartie.

Nous respectons la législation antitrust et les lois sur la concurrence

Être centré sur le client signifie que nous faisons de notre mieux pour qu'il ait accès à des produits de qualité à des prix équitables. LyondellBasell s'engage par conséquent à faire face à la concurrence de manière vigoureuse, mais dans les limites de la légalité et en respectant la déontologie. Pour s'assurer que toutes les entreprises respectent les mêmes règles, les pays dans lesquels nous exerçons notre activité ont adopté différentes législations qui visent à réglementer la concurrence. Ces lois interdisent généralement la collusion en matière de fixation de prix, la division d'un territoire entre concurrents, les ententes entre concurrents et d'autres



Q. L'un des distributeurs de Basma lui a récemment proposé de l'inviter au ski avec ses collègues en échange d'une augmentation de volume des produits fournis par Basma au distributeur. Bien que Basma avait déjà prévu d'augmenter ce volume, elle a refusé le voyage. A-t-elle agi correctement?

A. Oui. Le fait d'accepter ce voyage aurait donné l'impression d'un « pot-de-vin ». Basma a eu raison de refuser ce voyage. Elle devrait également envisager de mettre fin à la relation commerciale avec le distributeur en question.

actions qui ont un impact négatif sur nos clients ou qui entravent la concurrence.

Nous devons non seulement respecter la lettre de ces lois, mais aussi leur esprit, quel que soit l'endroit où nous exerçons notre activité. Ces lois peuvent s'appliquer même lorsque vous avez des activités commerciales au-delà des frontières de votre pays. Il vous incombe de connaître et de respecter toutes les lois sur la concurrence qui s'appliquent à votre travail.

Les exemples suivants illustrent certaines pratiques interdites concernant nos concurrents :

- Entente sur les prix
- Répartition des marchés ou des clients (de manière formelle ou informelle) entre concurrents
- Collusion entre soumissionnaires en réponse à un appel d'offres
- Restriction ou limitation de la production dans le but de réduire la concurrence

Il existe en outre des lois sur la concurrence qui interdisent les entraves à la concurrence résultant de certains accords entre les fournisseurs et leurs clients ou distributeurs, comme par exemple les restrictions sur les prix de revente, certaines clauses d'exclusivité ou les restrictions relatives aux territoires commerciaux

Nous nous efforçons de lutter contre les délits d'initié et d'empêcher les fuites d'informations confidentielles qui peuvent inciter des tiers à acheter ou à vendre des valeurs mobilières

Les pays du monde entier ont adopté des lois qui interdisent de négocier des valeurs mobilières sur la base d'« Informations importantes non publiques ». Cette expression désigne toutes les informations qui ne sont pas connues du grand public et qui pourraient influencer l'achat ou la vente de titres par un investisseur. Dans le cadre de votre emploi chez LyondellBasell, vous pouvez avoir connaissance d'informations confidentielles concernant la Société, ses filiales ou sociétés affiliées, ses clients ou ses fournisseurs. Si vous négociez un titre sur la base ces informations, votre opération boursière sera considérée comme un délit d'initié et jugée illégale. Par conséquent, vous ne devez pas acheter ou vendre les titres de l'entreprise concernée si vous disposez d'informations de cette nature. En outre, si vous communiquez ces informations à un tiers qui s'en sert pour faire des opérations boursières, cela sera considéré comme une « fuite d'informations confidentielles » (« tipping » en anglais) et vous pourriez tous deux être déclarés coupables de délit d'initié.

Les informations d'initié peuvent concerner :

- les informations financières, comprenant les résultats de l'entreprise, ses prévisions ou un changement du niveau de dividendes
- la perte ou l'obtention d'un contrat ou d'un client
- des changements au sein de la direction générale

Q. Jon est directeur commercial chez LyondellBasell. Lors d'un salon professionnel, Mario, qui est directeur des ventes au sein d'une entreprise concurrente, l'invite à discuter de leurs clients communs « dans le but de défendre les prix et de protéger les marges ». La discussion proposée par Mario est-elle problématique ?

A. Oui. Jon doit expliquer à Mario que cette discussion serait contraire à la politique de LyondellBasell et qu'il n'a pas le droit de discuter des prix ou des marges des clients avec des concurrents. Jon doit mettre fin immédiatement à la conversation et en informer la direction de la conformité.

- un contentieux ou une enquête lancée par les autorités
- des fusions, des rachats ou des cessions d'actifs
- la vente ou l'achat d'éléments importants de l'actif de l'entreprise (ou des filiales)

Si vous pensez être impliqué(e) dans des activités qui peuvent constituer un délit d'initié ou une fuite d'informations confidentielles, ou qu'un autre collaborateur l'est, vous devez contacter immédiatement la direction des affaires juridiques.

Accusé de réception

En signant ci-dessous, je reconnais avoir lu et compris le code de conduite de LyondellBasell. En outre, je reconnais et accepte ce qui suit :

Le code de conduite donne un aperçu général des politiques de notre Société. Il ne représente pas nécessairement l'ensemble des règles et pratiques en vigueur à un moment donné.

Je m'engage à respecter le code de conduite de LyondellBasell, ainsi que l'ensemble des politiques, règlements, règles et directives publiés par écrit par LyondellBasell.

Je dois contacter soit mon responsable hiérarchique direct ou mon manager, soit la direction des ressources humaines, la direction des affaires juridiques, la direction de la conformité ou le service d'assistance téléphonique Ethics Helpline, selon le cas, si j'ai des questions concernant le présent code de conduite ou tout comportement ou incident concernant la Société.

Je dois signaler dans les meilleurs délais toute violation du code de conduite, soit à mon responsable hiérarchique direct ou à mon manager, soit à la direction des ressources humaines, à la direction des affaires juridiques, à la direction de la conformité ou au service d'assistance téléphonique Ethics Helpline, selon le cas.

Tout manquement au code de conduite peut entraîner l'application de mesures disciplinaires pouvant aller

Le :

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

Signature de l'employé

Coordonnées de contact

Direction de la conformité



Margaret C. Mousoudakis

Directrice de la conformité

Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

Jason P. Sander

Lead Counsel, Compliance

Jason.Sander@lyondellbasell.com

Adresse électronique de la direction de la conformité:

EandC@lyondellbasell.com



EthicsPoint

www.lyondellbasell.ethicspoint.com

Houston

LyondellBasell Tower, Ste. 300

1221 McKinney Street

Houston, TX 77010

USA

Tel: +1 713 309 7200

Rotterdam

Delftseplein 27E

3013 AA Rotterdam

The Netherlands

Tel: +31 10 275 5500

London

One Vine Street, 4th Floor

London W1J 0AH

United Kingdom

Tel: +44 207 220 2600

Hong Kong

32/F, Dorset House

Taikoo Place

979 King's Road

Quarry Bay, Hong Kong

China

Tel: +852 2577 3855