

Verhaltenskodex



Ein Schreiben unseres CEO

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

bei LyondellBasell handeln wir stets im Sinne unseres Unternehmensziels: Lösungen für eine nachhaltige Lebensweise im Alltag schaffen. Unsere Werte – Wir setzen uns für Menschen ein, wir streben nach Spitzenleistungen und wir formen die Zukunft – stehen im Zentrum unserer Unternehmenskultur und unserer Arbeitsweise, um unser Ziel jeden Tag zu erreichen.

Der Verhaltenskodex von LyondellBasell spiegelt unsere Werte wider und auch unsere Selbstverpflichtung dazu, unsere Geschäfte in einer ethischen und verantwortungsbewussten Weise zu tätigen, und gleichzeitig stellt er einen Leitfaden in unserer täglichen Zusammenarbeit mit den wichtigsten Interessengruppen – Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden, Investoren und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind – dar. Der Verhaltenskodex behandelt Themen wie beispielsweise eine faire und akkurate Darstellung der Geschäftstätigkeiten, Korruption, Arbeitssicherheit, Diskriminierung und Umweltschutz.

Wenn wir uns alle an unsere Werte und die ethischen Standards im Verhaltenskodex halten, schaffen wir eine gesunde und integrative Kultur, indem wir Transparenz, ethisches Verhalten und Nachhaltigkeit fördern.

Um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Pflichten verstehen, steht der Kodex in 17 verschiedenen Sprachen zur Verfügung und wird durch eine jährliche Schulung ergänzt. Wenn Sie Bedenken haben oder glauben, dass unser Verhaltenskodex nicht befolgt wird, möchte ich Sie dazu ermutigen, sich zu Wort zu melden. Im Zweifelsfall können Sie sich gerne per E-Mail, unter Verwendung des untenstehenden QR-Codes, an die Compliance-Abteilung wenden.

Peter Vanacker
CEO



Inhaltsverzeichnis

Ein Schreiben unseres CEO	i
Inhaltsverzeichnis	ii

Abschnitt 1

Wie wir uns verhalten	5
Willkommen zu unserem Kodex	5
Von wem unser Kodex einzuhalten ist	5
Verantwortungsbewusste und nachhaltige Entscheidungen treffen und Gesetze einhalten	5
Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können.....	6
Konsequenzen bei Verstößen gegen unseren Kodex.....	8
Reaktion auf Rechnungsprüfungen, Untersuchungen und Anfragen.....	8
Befreiungen hinsichtlich des Kodex.....	8

Abschnitt 2

Wir setzen uns für Menschen ein	10
Wir stellen den Menschen grundsätzlich in den Mittelpunkt und unterstützen Vielfalt	11
Sicherheitsbewusstsein und führende Sicherheitsleistung	12
Wir schützen die Vermögenswerte unseres Unternehmens.....	12
Firmentechnologien werden von uns verantwortungsbewusst benutzt	15
Wir respektieren personenbezogene Daten	16
Wir vermeiden Interessenkonflikte.....	16

Abschnitt 3

Wir streben nach herausragender Leistung	18
Wir sind bestrebt, Produktqualitäts- und Sicherheitsstandards zu entsprechen	19
Wir behandeln unsere Kunden und Zulieferer mit Fairness	19
Wir schützen die Informationen Dritter.....	20
Wir führen akkurate Bilanzbücher und Unterlagen	20
Wir entsprechen internationalen Handelskontrollen.....	21

Abschnitt 4

Wir formen die Zukunft.....	22
Wir sind ein gesellschaftlich verantwortungsvoll handelndes Unternehmen	23
Wir bemühen uns darum, unsere Umwelt zu schützen.....	23
Wohltätige und politische Spenden werden von uns in ethischer Weise geleistet.....	23
Wir befolgen Anti-Korruptionsgesetze.....	24
Wir bemühen uns darum, Geldwäsche zu verhindern	24
Wir arbeiten daran, Beihilfe zur Steuerhinterziehung zu verhindern	25
Wir befolgen Kartell- und Wettbewerbsgesetze	25
Wir bemühen uns darum, Insiderhandel und Tipping zu verhindern.....	25

Abschnitt 5

Bestätigungsformular	26
Verzeichnis der Kontaktinformationen	Innenseite des hinteren Umschlags





Wie wir uns verhalten

Willkommen zu unserem Kodex

Willkommen zu unserem Verhaltenskodex („Kodex“). Bei LyondellBasell schaffen wir Lösungen für eine nachhaltige Lebensweise im Alltag. Der Kodex verkörpert unsere Selbstverpflichtung dazu, das Richtige zu tun, um die Welt zu einem besseren und nachhaltigeren Ort für zukünftige Generationen zu machen. Er erläutert das von jedem von uns erwartete Verhalten und setzt die für unsere Zusammenarbeit erforderlichen Maßstäbe, mithilfe derer wir unsere Ziele erreichen. Weitere Details zu unserem Verhalten finden Sie in unseren Unternehmensrichtlinien. Die in unserem Kodex bezeichneten Unternehmensrichtlinien können unter „Elements“, dem Intranet des Unternehmens, eingesehen werden.

Es wird von Ihnen erwartet, den Kodex zu kennen und diesen stets einzuhalten. Lesen Sie sich den Kodex daher bitte sorgfältig durch. Wenn erforderlich, werden Sie gegebenenfalls um Ihre Bestätigung gebeten, dass Sie unseren Kodex gelesen haben, diesen verstehen und anerkennen. Wenn Sie die in diesem Kodex enthaltenen Normen nicht lesen oder anerkennen, befreit Sie dies nicht von Ihrer Verantwortung, den Kodex oder unsere anderen Richtlinien oder Verfahren einzuhalten.

Alle in unserem Kodex enthaltenen Bezugnahmen auf unser „Unternehmen“ oder „LyondellBasell“ beziehen sich auf LyondellBasell Industries N.V. und die Konzerngesellschaften und verbundenen Unternehmen, die aufgrund eines Dienstleistungsvertrages oder sonstiger vertraglicher Vereinbarungen unter der operativen Führung des Unternehmens stehen.



Bei LyondellBasell schaffen wir Lösungen für ein nachhaltiges Alltagsleben.

Von wem unser Kodex einzuhalten ist

Unser Kodex gilt für alle im Namen unseres Unternehmens tätigen Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren und alle anderen im Auftrag unseres Unternehmens tätigen Personen. Zusätzlich erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie bei der Zusammenarbeit mit LyondellBasell ähnlichen Grundsätzen folgen.

Während jeder von uns bei der Ausübung von Geschäftstätigkeiten im Namen unseres Unternehmens persönlich dafür verantwortlich ist, den Kodex zu befolgen, bestehen für Vorgesetzte und Führungskräfte zusätzliche Verpflichtungen. Als Vorgesetztem oder Führungskraft obliegt es Ihnen, für die Ihnen unterstellten Personen als ethisches Vorbild zu dienen. Sie sollten niemals gegen irgendjemanden deswegen vergeltende Maßnahmen ergreifen, weil er oder sie guten Glaubens Bedenken vorbringt. Stattdessen sollten Sie durch Ihre Handlungen zur Unterstützung des Kodex beitragen. Sofern Sie Kenntnis über Versäumnisse der Regeltreue erhalten, liegt es in Ihrer Verantwortung, angemessene Maßnahmen zu ergreifen und die Angelegenheit gegebenenfalls an eine höhere Ebene weiterzuleiten.

Verantwortungsbewusste und nachhaltige Entscheidungen treffen und Gesetze einhalten

Wir verpflichten uns dazu, verantwortungsbewusste und nachhaltige Entscheidungen zu treffen und die Gesetze einzuhalten. Der Kodex ist der Grundpfeiler unserer Selbstverpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen. Er umfasst jedoch nicht jedes Gesetz, das gegebenenfalls für Sie gelten kann. Die Geschäftstätigkeit eines weltweit tätigen Unternehmens wie dem unseren unterliegt den Gesetzen und Rechtsvorschriften vieler verschiedener Länder. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, neben unserem Kodex, unseren Richtlinien und unseren Verfahren, diese Gesetze zu kennen und einzuhalten. Wenn Sie der Annahme sind, dass Gesetze Ihres Landes und Gesetze eines anderen Landes, in dem wir Geschäfte betreiben, oder Gesetze und unser Kodex, oder Gesetze und irgendeine Aufgabe, mit der Sie betraut werden, in Widerspruch zueinanderstehen, suchen Sie bitte mithilfe der nachfolgend aufgeführten Schritte um Rat.

Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können

Bei LyondellBasell schätzen wir Verantwortlichkeit und Mut, und wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie mögliche Verstöße oder Bedenken melden und die entsprechenden, in unserem Kodex erläuterten Maßnahmen ergreifen.

Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können

Bei LyondellBasell schätzen wir Verantwortlichkeit und Mut, und wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie mögliche Verstöße oder Bedenken melden und die entsprechenden, in unserem Kodex erläuterten Maßnahmen ergreifen. Wir setzen uns dafür ein, dass entsprechend ergriffene Maßnahmen nicht zu Vergeltungsmaßnahmen führen. Wir erwarten daher von Ihnen, dass Sie jegliche Ihnen möglicherweise auf dem Herzen liegenden Fragen oder Bedenken äußern. Sollten Sie Rat benötigen oder eine Meldung machen möchten, wenden Sie sich bitte an eine der folgenden Stellen:

- **Ihren Vorgesetzten oder Ihre Führungskraft**
- **die Personalabteilung**
- **die Rechtsabteilung**
- **die Compliance-Abteilung**
- **die Ethik-Hotline**
(telefonisch oder über www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

An manchen Standorten kann die Unterlassung von Meldungen über Verstöße gegen den Kodex oder Fehlverhalten zudem zu zivil- und strafrechtlichen Strafmaßnahmen und Geldbußen führen. Bedenken Sie bitte, dass das Unterlassen einer unverzüglichen Meldung von vermuteten Verstößen gegen den Kodex oder Fehlverhalten gleichermaßen als Verstoß gegen den Kodex gelten kann.

Meldungen an die Ethik-Hotline

Unsere Ethik-Hotline wird von EthicsPoint, einem unabhängigen Drittanbieter, betrieben. Meldungen können entweder telefonisch direkt an eine Vertrauensperson von EthicsPoint oder über das Internet vorgenommen werden. Die Ethik-Hotline steht Ihnen 24 Stunden pro Tag, sieben Tage pro Woche, mit Übersetzern zur Verfügung. Soweit gesetzlich zulässig, können Sie bei Ihrer Meldung wahlweise auch anonym bleiben. Sofern Sie anonym bleiben möchten, wird LyondellBasell nicht versuchen, Ihre Identität festzustellen. Wenn Sie sich dafür entscheiden, eine anonyme Meldung über EthicsPoint vorzunehmen, haben Sie und die Ermittlungsperson die Möglichkeit, über das EthicsPoint-System einen vertraulichen und anonymen Dialog zu führen. Von Ihnen bei der Ethik-Hotline eingereichte Meldungen werden durch EthicsPoint an die Compliance-Abteilung von LyondellBasell zur Überprüfung weitergeleitet.

F. Wenn Michaelina etwas über die Ethik-Hotline meldet, wie geht es weiter, sobald ihre Meldung erfolgt ist?

A. Jeder bei der EthicsPoint-Hotline gemeldete Fall wird geprüft und im Hinblick auf weitere Maßnahmen bewertet. In einigen Fällen bitten wir die meldende Person um weitere Informationen, wie Daten oder Dokumentation. Ein Vorteil der Nutzung der EthicsPoint-Hotline besteht darin, dass dadurch eine freie und wahlweise anonyme Kommunikation hinsichtlich der Meldung möglich ist, sodass wir die gemeldeten Probleme verstehen und angehen können. Es werden alle Meldungen untersucht, die ein Verhalten melden, das, sollte es tatsächlich zutreffend sein, einen Verstoß gegen das Gesetz oder die Unternehmensrichtlinien darstellen würde. Michaelina wird über den Abschluss der Untersuchung, aber nicht unbedingt über die Ergebnisse informiert.



Vergeltungsmaßnahmen werden von uns nicht toleriert

Wir sind aufgrund einer Kultur, die uns dazu befähigt, Verantwortung zu übernehmen, unserem Unternehmen gegenüber und uns gegenseitig verpflichtet und es wird von uns erwartet, unsere Bedenken zu melden, wenn wir annehmen, dass unvorschriftsmäßige oder unangemessene Vorgänge vonstattengegangen sind oder vonstattengegangen sein könnten. Es kann jedoch schwierig sein, dieser Verpflichtung nachzukommen, wenn wir Vergeltungsmaßnahmen befürchten. Bei LyondellBasell werden Vergeltungsmaßnahmen gegen niemanden, der oder die guten Glaubens eine interne oder externe Meldung macht, toleriert. Eine Meldung „in gutem Glauben“ zu machen bedeutet, dass Sie sämtliche Ihnen vorliegenden Informationen zur Verfügung stellen und glauben, dass diese richtig sind. Gegen Sie werden auch dann keine Maßnahmen eingeleitet, wenn eine aufgrund Ihrer im guten Glauben gemachten Meldung ausgelöste Untersuchung das Stattfinden eines Fehlverhaltens nicht bestätigt.

Sie können Ihre Meldung unbefangen bei einer der im Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ genannten Stellen sowie, je nach dem Thema der Meldung, bei einer externen Stelle abgeben. Wenn Sie annehmen, dass gegen Sie oder eine andere Person Vergeltung geübt wurde, sollten Sie die Angelegenheit unverzüglich der Personalabteilung, der Rechtsabteilung, der Compliance- Abteilung oder über die Ethik-Hotline melden.

F. Wenn Raphael etwas meldet, von dem er glaubt, dass es ein Problem sein könnte, bekommt er dann Ärger, wenn sein Verdacht sich als falsch herausstellt?

A. Bei LyondellBasell werden Vergeltungsmaßnahmen gegen niemanden toleriert, der oder die guten Glaubens eine Meldung macht – das bedeutet, dass die meldende Person alle ihr vorliegenden Informationen bereitgestellt hat und davon ausgegangen ist, dass diese der Wahrheit entsprechen. Wenn Raphael seine Meldung guten Glaubens gemacht hat, bekommt er keinen Ärger, auch wenn sich herausstellt, dass sein Verdacht falsch war. Als Mitarbeiter von LyondellBasell trägt Raphael außerdem die Verantwortung, mutmaßliche Probleme zu melden.



Die Ethik-Helpline ist rund um die Uhr erreichbar Tag, sieben Tage a Woche, mit Übersetzern.

Konsequenzen bei Verstößen gegen unseren Kodex

Unser Unternehmen nimmt Verstöße gegen den Kodex äußerst ernst. Gegen Personen, die gegen den Kodex verstoßen, werden disziplinarische Maßnahmen ergriffen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Reaktion auf Rechnungsprüfungen, Untersuchungen und Anfragen

Auf alle externen und internen Rechnungsprüfungen und Untersuchungen, einschließlich Untersuchungen staatlicher Behörden, muss von uns reagiert und diesen entsprechend Folge geleistet werden. Derartige Rechnungsprüfungen oder Untersuchungen dürfen von Ihnen keinesfalls behindert oder verzögert werden. Sie müssen ehrlich sein, uneingeschränkt kooperieren, dürfen Tatsachen oder Umstände niemals falsch darstellen und müssen den Rechnungsprüfern und Untersuchungsbeamten alle von diesen angeforderten Informationen zur Verfügung stellen. Sollten Sie Fragen zu irgendeiner Rechnungsprüfung, Untersuchung oder Anfrage haben und wie Sie darauf reagieren sollen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder an die Compliance-Abteilung.

Befreiungen hinsichtlich des Kodex

Befreiungen hinsichtlich des Kodex müssen den Vorschriften der New Yorker Börse entsprechen.



Wir setzen
uns für
Menschen
ein



Wir stellen den Menschen grundsätzlich in den Mittelpunkt und unterstützen Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration

Wir bei LyondellBasell setzen uns für das höchste Niveau an Fairness und gegenseitigem Respekt für alle Mitarbeiter ein. Bei allem, was wir tun, stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt, indem wir eine Kultur der Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration unterstützen. Aus diesem Grund fördern wir eine offene Art des Austausches von Ideen und der Kommunikation von Problemen. Unser Unternehmen setzt sich für Gleichberechtigung und Respekt zur Unterstützung unserer weltweiten Mitarbeiter und Gemeinschaften ein. Wir treten für unsere Mitarbeiter ein und möchten sicherstellen, dass sie sich wertgeschätzt, gehört und unterstützt fühlen.

Eine Arbeitsumgebung frei von Diskriminierung

Wir bei LyondellBasell schätzen unterschiedliche Hintergründe und Perspektiven und wir nutzen das Potenzial vieler. Indem wir offen und anpassungsfähig sind, können wir als Team erfolgreich sein. LyondellBasell setzt sich ein für den Grundsatz der Chancengleichheit am Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter und für die Bereitstellung einer Arbeitsumgebung, die frei von Diskriminierung ist. Alle Beschäftigungsentscheidungen in unserem Unternehmen werden auf der Grundlage von geschäftlichen Bedürfnissen und Anforderungen an die Tätigkeit und Qualifikationen von Personen getroffen, ohne Berücksichtigung von Rasse, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, nationaler oder ethnischer Herkunft, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), Alter, Behinderung, Krankheiten, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Personen- oder Familienstand, Militärdienst oder Veteranenstatus, Familienkrankheiten oder Erbinformationen oder anderen, durch jeweils an unseren Standorten geltendes Recht oder Vorschriften geschützten Eigenschaften. Unser Unternehmen toleriert keine Diskriminierung in Verbindung mit irgendwelchen dieser Eigenschaften.

Eine Arbeitsumgebung frei von Belästigung

LyondellBasell setzt sich dafür ein, eine belästigungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen. Zur Förderung des Respekts innerhalb unserer Organisation haben wir uns alle im gegenseitigen Umgang mit Würde zu behandeln. Belästigungen oder missbräuchliche Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld in jeglicher Form, gleichgültig ob sie interner oder externer arbeitsplatzverwandter Art sind, werden in unserem Unternehmen nicht toleriert.

Belästigung kann sich in jeglicher Art von unerwünschtem oder missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz äußern, sei es sexueller oder nicht sexueller Natur, das zur Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder anstößigen Arbeitsumgebung führt. Hierzu gehören beispielsweise:

- Unangemessener Körperkontakt, einschließlich Berührungen
- Sexuelle Avancen, gleich ob verbal oder körperlich, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, sexuell freizügiger Sprachgebrauch, anstößige Witze, Bemerkungen über den Körper oder die sexuellen Aktivitäten einer Person
- Zeigen anzüglicher Bilder oder Gegenstände, anzügliche Blicke, anzügliches Grinsen oder anzügliche Kommunikation jeglicher Art

Das Unternehmen untersagt auch sonstige Formen von Belästigung im Zusammenhang mit gesetzlich geschützten Eigenschaften von Personen, wie beispielsweise:

- Verunglimpfungen oder negative klischeehafte Zuordnungen
- Verbales Scherzen, Spotten oder Witzeln
- Nonverbale visuelle Darstellungen, worunter elektronische Anzeigen oder Veröffentlichungen anstößiger Fotografien, Videos oder Gesten fallen
- Drohungen oder furchteinflößende Handlungen, Einschüchterungen, Schikanierungen, Mobbing
- Jede sonstige Verhaltensweise, mit der einer Person gegenüber Feindseligkeit oder Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht oder diese misshandelt wird.

Belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz, wie vorstehend beschrieben, ist untersagt, unabhängig davon, ob es willkommen ist oder abgelehnt wird, und unabhängig davon, ob die beteiligten Personen vom gleichen Geschlecht, der gleichen sexuellen Orientierung oder Rasse sind oder sonst den gleichen Status haben. Es wird noch einmal darauf hingewiesen, dass LyondellBasell Vergeltungsmaßnahmen untersagt und keine Mitarbeiter entlässt, zurückstuft oder auf sonstige Weise diskriminiert, die guten Glaubens Bedenken melden.

Sicherheitsbewusstsein und führende Sicherheitsleistung

Sicherheitsbewusstsein und sichere Arbeitsbedingungen sind Bestandteil der Grundwerte unseres Unternehmens. Wie fördern die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter und Gemeinschaften, indem wir unsere führende Sicherheitsleistung aufrechterhalten. Wir verpflichten uns, niemals eine Gefährdung des sicheren und verantwortungsbewussten Betriebs unserer Anlagen und Einrichtungen, aus welchen Gründen auch immer, zuzulassen. Es bedeutet außerdem, dass wir der Sicherheit par Excellence verschrieben sind. Sichere Arbeitsbedingungen sollten für uns an oberster Stelle stehen. Aus diesem Grund müssen wir bestrebt sein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem „niemand jemals irgendwo verletzt wird“.

Unser Kodex, unsere Normen und die Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens müssen von allen Mitarbeitern und Personen, die für das Unternehmen oder im Auftrag des Unternehmens tätig sind, zu jeder Zeit eingehalten werden. Sie müssen die Verfahren einhalten und jegliche tatsächlichen oder vermuteten Verstöße gegen Konzernregeln oder -richtlinien müssen von Ihnen entsprechend der unter „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ aufgeführten Schritte gemeldet werden.

Alkohol- und Drogenmissbrauch

Bei LyondellBasell werden Arbeitstätigkeiten niemals unter Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen oder missbräuchlich angewandten verschreibungspflichtigen Medikamenten ausgeführt. Darüber hinaus ist es uns auf keinen Fall gestattet, auf Firmengelände oder während der Ausführung von Tätigkeiten für das Unternehmen illegale Drogen oder sonstige Betäubungsmittel

F. Die Kollegin von Maeve versäumt es regelmäßig, die Sicherheitsbrille zu tragen, die für das Arbeiten in der Anlage zum Schutz ihrer Augen erforderlich ist. Maeve spricht ihre Kollegin darauf an, aber diese erwidert, dass die Sicherheitsbrille beschlägt und tatsächlich ihre Sicherheit beeinträchtigt. Maeve hat dies auch ihrem Vorgesetzten gemeldet, aber es wurden keine Maßnahmen getroffen. Zwar hat Maeve bereits ihre Kollegin und ihren Vorgesetzten darauf angesprochen, aber gibt es noch etwas anderes, dass sie tun kann?

A. Ja. Wenn sich die Kollegin von Maeve weigert, die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung zu tragen, muss Maeve die Angelegenheit über die ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Berichterstattung melden. Wenn der Vorgesetzte von Maeve nicht zeitnah handelt, kann Maeve den Vorfall an eine beliebige im Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ aufgeführte Stelle melden.

zu besitzen, anzuwenden, zu verkaufen, anzubieten oder in Umlauf zu bringen. Der Besitz und Konsum von Alkohol ist bei vom Unternehmen gesponserten oder genehmigten Veranstaltungen oder bei bestimmten erlaubten geschäftlichen Ereignissen, wie beispielsweise bei der Bewirtung von Kunden, gestattet. Bei diesen Gelegenheiten wird jedoch erwartet, dass wir stets verantwortungsbewusst handeln und in Maßen trinken (nicht bis zu einem Punkt, an dem man unter Alkoholeinfluss steht). Das Unternehmen kann dieses Privileg im Missbrauchsfall jedoch entziehen.

Wir schützen die Vermögenswerte und Menschen des Unternehmens

Der Schutz unserer Mitarbeiter, Räumlichkeiten, Vermögenswerte, Betriebe und unseres Rufes ist unerlässlich mit Blick auf Verantwortlichkeit und den Erfolg unseres Unternehmens.

Vermögenswerte des Unternehmens

Wir sind alle dazu verpflichtet, die Vermögenswerte unseres Unternehmens mit Sorgfalt zu verwenden. Hierzu gehören Firmenskapital, Produkte, Computersysteme und Software, Fahrzeuge, Anlagen und Einrichtungen, Geräte, Dokumente, Netzwerke, vertrauliche Informationen, geistiges Eigentum und selbst unser Ruf. Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur dann für private Zwecke verwendet

F. Aurelia ist eine Forschungswissenschaftlerin und hat aufgrund ihrer Tätigkeit Zugriff auf Verschlusssachen des Unternehmens, d. h. die geheimsten und wertvollsten Informationen des Unternehmens. Sie ist mit Kolleginnen und Kollegen in der Personalabteilung befreundet. Darf Aurelia Verschlusssachen des Unternehmens an ihre Kolleginnen und Kollegen weitergeben, weil sie alle für das gleiche Unternehmen tätig sind?

A. Nein. Mitarbeiter von LyondellBasell tragen die Verantwortung für den Schutz der Informationen des Unternehmens. Vertrauliche Verschlusssachen müssen sicher verwahrt werden und dürfen nur an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden, die aufgrund ihrer Tätigkeit davon Kenntnis haben müssen.

werden, wenn dies ausdrücklich durch die Richtlinien des Unternehmens gestattet wird. Diebstahl von Vermögenswerten des Unternehmens oder Diebstahl vom Unternehmen gilt als Verstoß gegen den Kodex. Darüber hinaus müssen Sie unverzüglich Meldung erstatten, wenn Sie Kenntnis von Diebstahl, missbräuchlicher Verwendung oder Verschwendung der Vermögenswerte des Unternehmens oder eine entsprechende Vermutung haben. cannot be used for personal use

unless specifically permitted by Company policy. Theft of Company assets or stealing from the Company is a violation of the Code. In addition, if you know or suspect any theft, abuse, misuse or waste of Company assets, you should report it immediately.

Gewalt am Arbeitsplatz

Wir bestehen auf einem gewaltfreien Arbeitsplatz. Niemand darf sich jemals an irgendeiner Form von Gewalt beteiligen bzw. derartiges Verhalten tolerieren oder ignorieren. Hierzu gehören angedrohte oder tatsächliche Einschüchterung anderer oder das Einjagen von Angst vor Körperverletzung. Sollten Ihnen tatsächliche oder potenzielle Gewaltandrohungen oder -handlungen bekannt sein, sollten Sie Ihre Bedenken unverzüglich melden.

Vertrauliche Informationen und Geistiges Eigentum

Als zukunftsorientiertes Unternehmen, das innovatives und unternehmerisches Denken fördert, generieren wir geistiges Eigentum oder kurz „IP“, wozu auch vertrauliche Informationen gehören. Vertrauliche, nicht öffentlich zugängliche Informationen können in verschiedenster Gestalt auftreten und umfassen beispielsweise auch finanzielle Informationen, Kundenlisten, personenbezogene Daten, Geschäftsstrategien und Geschäftspläne oder betriebliche Daten und vermögensbezogene Informationen. Von Ihnen als Mitarbeiter wird erwartet, dass Sie vertrauliche Informationen

F. Der Vorgesetzte von Matilda schreit regelmäßig einen ihrer Kollegen an und beschimpft ihn. Matilda ist sich nicht sicher, aber ihr Kollege scheint sich nicht wohlfühlen. Sollte Matilda den Kollegen die Situation selbst klären lassen?

A. Nein. Matilda ist verpflichtet, jedes Verhalten zu melden, von dem sie glaubt, dass es gegen unseren Kodex verstoßen könnte. Schikanierungen stellen ein belästigendes Verhalten dar und müssen gemeldet werden. Matilda kann den Vorfall umgehend einer der im Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ genannten Stellen melden.

ausschließlich zugunsten des Unternehmens einsetzen, diese nicht unzulässigerweise externen Dritten gegenüber bekannt geben und eine Weitergabe nur gemäß einer ordnungsgemäß unterzeichneten Geheimhaltungsvereinbarung vornehmen. Ebenso wie wir von allen Mitarbeitern erwarten, die vertraulichen Informationen des Unternehmens zu wahren, erwarten wir dies von unseren Mitarbeitern gleichermaßen im Hinblick auf die vertraulichen Informationen anderer, wozu auch Wettbewerber, Zulieferer und Kunden gehören. Wenn Sie versehentlich von derartigen Informationen Kenntnis erlangen, informieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder Manager. Nichts in dieser Vertraulichkeitserklärung verbietet es Ihnen, mögliche Verstöße gegen Rechtsvorschriften einer staatlichen Behörde oder Stelle zu melden oder andere Offenlegungen vorzunehmen, die nach den gesetzlichen Bestimmungen zu Hinweisgebern geschützt sind.

Als Erfinder und führendes Unternehmen in der Chemiebranche ist geistiges Eigentum für unser Unternehmen ein wertvoller Vermögensgegenstand des Unternehmens und IP-Rechte müssen von uns zu jeder Zeit sorgsam geschützt und durchgesetzt werden. „IP“ umfasst immaterielle Vermögenswerte, wie beispielsweise Urheberrechte, Patente, Handelsmarken und Geschäftsgeheimnisse. Die Rechte an diesen Vermögenswerten sind gesetzlich ebenso geschützt wie andersartige materielle Vermögenswerte. Soweit im Rahmen des anwendbaren Rechts zulässig, steht sämtliches mit



F. Jakob arbeitet an einer vertraulichen internen Geschäftsstrategie für das nächste Geschäftsquartal. Sein Vorgesetzter verlangt, dass diese Berichte frei von Grammatik- und Rechtschreibfehlern sind. Ist es Jakob gestattet, sein Dokument in öffentliche Versionen von Onlineanwendungen für generative KI hochzuladen, die nicht vom Unternehmen genehmigt wurden?

A. Nein. Jakob darf die Sicherheit oder Vertraulichkeit der Unternehmensinformationen nicht gefährden. Und er darf auch nicht Unternehmensdaten bei nicht genehmigten Onlineanwendungen im Internet speichern. Jakob sollte ein sicheres internes Tool des Unternehmens verwenden oder seinen Vorgesetzten um eine Empfehlung für eine sichere Lösung zum Korrekturlesen und Lektorieren, die den Sicherheits- und Vertraulichkeitsvorgaben des Unternehmens entspricht, bitten.

Firmenmaterialien, während der Arbeitszeit und auf Kosten des Unternehmens oder im Rahmen unserer jeweiligen Aufgaben erstelltes IP im Eigentum von LyondellBasell.

Handelsgeheimnisse – eine besondere Art von vertraulichen Informationen, die unserem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen – sind wertvolle Vermögenswerte des Unternehmens, die von uns geschützt werden muss. Handelsgeheimnisse umfassen beispielsweise:

Some examples of trade secrets include:

- Kundenlisten und Kundendaten
- Kunden gegenüber eingeräumte Bedingungen und Konditionen, Preise oder Entgelte
- Marketing- und Strategiepläne
- Technische Entwicklungen, Methoden, Techniken oder Prozesse
- Produktformeln oder -rezepte

Geben Sie niemals ohne Vorliegen eines geschäftlichen Grundes oder einer vorherigen Ermächtigung hierzu irgendwelche Handelsgeheimnisse oder sonstige vertraulichen oder geschützten Informationen preis. Lassen Sie zur Vermeidung der Preisgabe derartiger Informationen besondere Sorgfalt walten, indem Sie Ihren Computer, Dokumente und sonstige sensiblen Unterlagen ordnungsgemäß sichern. Vermeiden Sie es außerdem, über derartige Informationen an Orten zu sprechen, an denen Ihr Gespräch mitangehört werden kann, wie beispielsweise in Restaurants, Toiletten, Taxis, Flugzeugen oder Aufzügen. Denken Sie daran, dass diese Verpflichtungen auch nach Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses mit LyondellBasell weiterhin fortbestehen.

Unser Ruf

Wir sind stolz auf unsere Arbeit und tun diese mit Begeisterung, und wir sind motiviert, das Leben der Menschen zu verbessern. Unser Ruf wird in hohem Maße von den Informationen beeinflusst, die wir der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen. Dies bedeutet zum Teil, dass alle Kommunikationen mit der Öffentlichkeit eine faire und akkurate Darstellung unserer Geschäftstätigkeiten wiedergeben müssen. Es ist ausschließlich autorisierten Personen gestattet, mit den Medien, Behörden, der Investorengemeinschaft und im Rahmen anderer öffentlicher Foren im Namen von LyondellBasell zu sprechen.

Sofern sich Medien mit einer Informationsanfrage an Sie wenden, leiten Sie diese bitte an die Abteilung Corporate Communications weiter. Wenn Sie eine Anfrage eines Analysten oder Mitglieds der Investorengemeinschaft erhalten, sollten Sie diese an die Abteilung Investor Relations weiterleiten. Anfragen von betriebsfremden Rechtsvertretern oder staatlichen Behörden leiten Sie bitte an die Rechtsabteilung weiter.

Unterlassen Sie bitte folgende Handlungen:

- Äußerungen im Namen von LyondellBasell, es sei denn, Sie wurden zum Sprecher des Unternehmens ernannt und sind zu derartigen Äußerungen befugt
- Offenlegen von vertraulichen Informationen
- Bezugnahmen auf Kunden, Zulieferer oder Geschäftspartner von LyondellBasell ohne deren schriftliche Genehmigung.

Weitere Informationen hierzu finden Sie in den unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien.

Computer- und Netzwerksysteme des Unternehmens (einschließlich WLAN für Gäste und unternehmensweites WLAN) sind prinzipiell auf sichere, ethische, rechtmäßige und

Firmentechnologien werden von uns verantwortungsbewusst benutzt

Unsere Computer- und Netzwerksysteme sind wertvolle Vermögensgegenstände unseres Unternehmens. Benutzen Sie diese bitte ihrem jeweiligen Zweck entsprechend und denken Sie daran, dass Sie LyondellBasell repräsentieren.

produktive Art und Weise zu benutzen. Sie sollten diese Systeme niemals dazu verwenden, auf rechtswidriges, anstößiges, sexuell eindeutiges, beleidigendes oder unerwünschtes Material zuzugreifen oder derartiges Material anzusehen, zu versenden oder zu kommunizieren. Obwohl eine beschränkte private Nutzung gestattet ist, sollte eine solche Nutzung in keinem Fall die Ausführung Ihrer beruflichen Aufgaben beeinträchtigen.

E-Mails, Texte, Blogs und Sofortnachrichten sollten von Ihnen mit der gleichen Sorgfalt behandelt werden, als wenn Sie ein Schreiben auf einem Firmenbriefbogen von LyondellBasell verfassen würden.

Denken Sie bitte stets daran:

- Vorbehaltlich anwendbarem Recht stehen alle Computersysteme und damit bzw. darauf erstellte, übertragene und gespeicherte Daten im Eigentum des Unternehmens. Einrichtungen, Systeme und Netzwerkverkehr können von Mitarbeitern, die von LyondellBasell dazu autorisiert wurden, jederzeit zu Sicherheits- und Systemwartungszwecken überwacht werden. Diese Überwachung wird nur im gesetzlich zulässigen oder vorgeschriebenen Umfang, und soweit dies aus geschäftlichen Gründen erforderlich und gerechtfertigt ist, durchgeführt.
- Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, Konten gemeinsam zu benutzen, und sie müssen ihre Passwörter sicher verwahren und sind für die mit ihrem Konto durchgeführten Tätigkeiten verantwortlich. Dies bezieht sich u. a. auf E-Mails und die Verwendung von Unternehmensinformationen.

- Es ist Mitarbeitern untersagt, Desktopkontrollen oder Sicherheitsvorkehrungen zu umgehen. Derartige Maßnahmen können dazu führen, dass Schadprogramme (z. B. Viren) in die Computersysteme des Unternehmens eingeschleust werden. Ferner ist es strengstens untersagt, gegen Urheberrechte oder ähnliche Gesetze oder Rechtsvorschriften zu verstoßen, insbesondere durch Installieren oder Verbreiten von „raubkopierten“ oder anderen Softwareprodukten, für die keine ordnungsgemäße Lizenz zur Verwendung durch LyondellBasell besteht.
- Der geschäftliche Erfolg von LyondellBasell beruht auf unserem Schutz der vertraulichen Unternehmensinformationen und der nicht öffentlichen Informationen, die uns Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Joint-Venture“ Partner oder sonstige Dritte anvertrauen. Nicht für den öffentlichen Gebrauch freigegebene Informationen und als vertraulich, geheim oder Verschlusssache klassifizierte Informationen des Unternehmens dürfen nicht auf von Dritten gehostete Systeme wie persönliche E-Mail oder Internet-Hosting-Dienste, auf USB-Sticks oder sonstige Massenspeichermedien übertragen oder auf derartigen Medien gespeichert werden.

Wir respektieren personenbezogene Daten und befolgen Datenschutzvorschriften

Das Unternehmen verfügt über ein Datenschutzprogramm, das auf den Unternehmensrichtlinien und entsprechenden Normen und Praktiken beruht, die eine Einhaltung der globalen Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten ermöglichen.

Im Unternehmen werden die gesetzlich vorgeschriebene Vertraulichkeit und der Schutz in Bezug auf personenbezogene Daten unserer gegenwärtigen, potenziellen und ehemaligen Mitarbeiter sowie unserer Geschäftspartner respektiert. Personenbezogene Daten, die von LyondellBasell erhoben und aufbewahrt werden, werden nach Treu und Glauben und in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet.

Der Zugang zu personenbezogenen Daten von Mitarbeitern ist auf bestimmte Mitarbeiter des Unternehmens und Personen beschränkt, die über eine entsprechende Befugnis verfügen und bei denen ein rechtmäßiger Zweck zum Erhalt dieser Informationen besteht. Im Hinblick auf derartige personenbezogene Daten verpflichtet sich das Unternehmen:

- die Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten weltweit einzuhalten,
- gemäß der Unternehmensrichtlinie zu handeln,
- Daten dieser Art nur zu erheben, zu verwenden und zu verarbeiten, wenn ein rechtmäßiger Grund dafür vorliegt, und
- unbefugte Offenlegung zu verhindern.

Soziale Medien und soziale Netzwerke

Wir bei LyondellBasell möchten das Leben der Menschen verbessern und wir sind uns bewusst, dass die sozialen Medien unseren Mitarbeitern eine Möglichkeit bieten, um ihren Enthusiasmus für unsere Arbeit persönlich mitzuteilen. „Soziale Medien“ umfassen die verschiedenen sozialen Netzwerk-Websites, Blogs und Wikis. Wenn Sie Gebrauch von diesen persönlichen Möglichkeiten machen, empfehlen wir Ihnen jedoch dringlichst, dies mit Vorsicht zu tun. Soziale Medien dürfen von Ihnen niemals dazu verwendet werden, Mitarbeiter, Kunden, Wettbewerber oder Zulieferer des Unternehmens zu diffamieren, zu belästigen, zu tyrannisieren, zu schikanieren, zu bedrohen oder einzuschüchtern. Es ist Ihnen außerdem niemals gestattet, vertrauliche oder geschützte Informationen des Unternehmens bei Ihrer Teilnahme an sozialen Medien bekannt zu geben. Gemäß dem Arbeitsgesetz der Vereinigten Staaten, dem National Labor Relations Act, sind Ihre persönlichen Lohndaten, Informationen über Disziplinarmaßnahmen oder andere Informationen zu Arbeitsbedingungen und -konditionen von dem Begriff „vertrauliche Informationen“ im Sinne dieses Abschnitts unseres Kodex nicht umfasst. Die Nutzung von sozialen Medienmärkten sollte sich auf keinen Fall beeinträchtigend auf die Arbeitstätigkeit auswirken.

Weitere Informationen oder Anleitungen hierzu finden Sie in den unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien.

Wir vermeiden Interessenkonflikte

LyondellBasell setzt sich dafür ein, das Vertrauen unserer Stakeholder durch ethische und zuverlässige Leistungen aufrecht zu erhalten. Grundlage hierfür ist unsere Selbstverpflichtung zu Integrität. Wir sollten möglichen Auslösern eines Interessenkonflikts oder auch nur dem Anschein eines Interessenkonflikts wachsam gegenüberstehen. Ein „Interessenkonflikt“ entsteht, wenn unsere persönlichen Interessen nicht mit den Interessen unseres Unternehmens im Einklang stehen. Interessen, Beeinflussungen oder Beziehungen, die mit dem besten Interesse des Unternehmens in Widerspruch stehen könnten, sind von uns stets auszuschließen. Zudem sind von uns Verhaltensweisen zu vermeiden, die den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken können. Nachstehend finden Sie einige allgemeine Beispiele von Situationen, in denen Interessenkonflikte auftreten können.

Finanzielle Beteiligungen

Einige von uns sind im Besitz von finanziellen Investitionen oder Beteiligungen an anderen Unternehmen als LyondellBasell. Sofern wir im Besitz einer wesentlichen finanziellen Beteiligung an einem Geschäft oder einem Unternehmen sind, das mit LyondellBasell Geschäfte tätigt oder derartiges anstrebt oder mit LyondellBasell im Wettbewerb steht, so sind die Einzelheiten dieser finanziellen Beteiligung entsprechend der Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten offenzulegen. Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt eine direkte oder indirekte Gesamtbeteiligung von mehr als zehn Prozent (10%) (i) an den in jedweder Gattung ausgegebenen Wertpapieren einer Firma oder Gesellschaft, (ii) der Beteiligung an einer Personengesellschaft oder einem Verband, oder (iii) des Gesamtvermögens oder Bruttoeinkommens des betreffenden Mitarbeiters.

Externe Beschäftigung

Einer der Gründe für den Erfolg von LyondellBasell ist unser Engagement bei den von uns ausgeführten Tätigkeiten. Um dieses Engagement aufrechtzuerhalten, raten wir dringend von der Annahme externer Beschäftigungen oder externer Geschäftsmöglichkeiten von Unternehmen ab, die mit LyondellBasell Geschäfte tätigen oder mit LyondellBasell im Wettbewerb stehen. Derartige Gelegenheiten gelten als Interessenkonflikte und müssen offengelegt werden.

Geschäftstätigkeiten mit Familie und Freunden

Ein Interessenkonflikt besteht möglicherweise, wenn ein Familienmitglied für einen Kunden, Wettbewerber oder Zulieferer unseres Unternehmens tätig ist und Sie in der Lage sind, die Geschäfte des Unternehmens mit dem betreffenden Kunden, Wettbewerber oder Zulieferer zu beeinflussen. Geschäftstätigkeiten im Namen des Unternehmens mit Familienmitgliedern führen unter diesen Umständen aller Voraussicht nach zu einer Interessenkonfliktsituation und sind offenzulegen. Familienmitglieder von Mitarbeitern bedeuten die unmittelbaren Familienmitglieder wie der Ehepartner oder die Ehepartnerin, Kinder, Mutter, Vater, Schwestern, Brüder, Stiefeltern, Stiefkinder, angeheiratete Verwandte sowie Lebensgefährten. Außerdem ist es Ihnen zu keinem Zeitpunkt gestattet, die direkte Kontrolle über ein Familienmitglied zu haben. Wenn Sie glauben, dass Ihrerseits bereits eine meldepflichtige Beziehung zu einem Familienmitglied besteht, sollten Sie diese offenlegen.

Geschäftsgeschenke und Einladungen

Unter bestimmten Umständen dürfen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für LyondellBasell Geschäftsgeschenke austauschen oder Einladungen annehmen, um zur Förderung guter Geschäftsbeziehungen zwischen dem Unternehmen und dessen Kunden oder

F. Haojie ist für den Einkauf von Bürobedarf für das Unternehmen zuständig. Sein Vorgesetzter möchte, dass er einen alternativen Lieferanten findet, mit dem das Unternehmen eine besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis erzielen würde. Haojie ist der Ansicht, dass das Unternehmen viel Zeit und Aufwand einsparen könnte, wenn er das Unternehmen seiner Schwester beauftragen würde, da er weiß, dass man bei diesem sicher sein kann, dass es die besten Produkte zu einem guten Preis liefert. Darf Haojie Büromaterialien vom Unternehmen seiner Schwester kaufen?

A. Es besteht möglicherweise ein Interessenkonflikt, wenn ein Familienmitglied für einen Zulieferer tätig ist und Sie in der Lage sind, die Geschäfte des Unternehmens mit dem betreffenden Zulieferer zu beeinflussen. Wenn Haojie jedoch den Konflikt über das Formular für die Offenlegung von Interessenkonflikten seinem Vorgesetzten ordnungsgemäß mitteilt, ist es möglich, dass LyondellBasell Bürobedarf vom Unternehmen seiner Schwester (ohne Einfluss von Haojie auf das Auswahlverfahren) kaufen kann.

Zulieferern beizutragen. Es ist jedoch erforderlich, dass wir beim Anbieten oder Annehmen von derartigen Aufmerksamkeiten gutes Urteilsvermögen walten lassen. Anderenfalls finden wir uns möglicherweise in der Situation eines Interessenkonflikts wieder. Dies bedeutet, dass wir ein Geschäftsgeschenk oder eine Einladung niemals anbieten oder annehmen dürfen, wenn es dadurch zur Voreingenommenheit oder scheinbaren Beeinflussung bei unseren Entscheidungen kommen könnte. Fragen Sie sich selbst, bevor Sie eine geschäftliche Aufmerksamkeit annehmen, ob Sie sich unangenehm fühlen würden, wenn andere davon wüssten. Generell dürfen Sie Geschäftsgeschenke oder Einladungen nur dann anbieten oder annehmen, wenn dies unaufgefordert und in Übereinstimmung mit den anwendbaren Unternehmensrichtlinien erfolgt.

Zudem dürfen unangemessene Geschenke und Einladungen von uns weder direkt noch indirekt über dritte Parteien angeboten oder angenommen werden, noch dürfen wir dies unseren Familienmitgliedern erlauben. Der Umgang mit Regierungsbeamten oder öffentlichen Bediensteten erfordert von uns die Einhaltung strengerer Regeln. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt „Bestechungsgelder und unangebrachte Zahlungen“ unseres Kodex und den unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien.

Offenlegung von Interessenkonflikten

Wenn Ihnen eigene Handlungen oder Beteiligungen oder Handlungen oder Beteiligungen anderer bekannt sind, die einen Interessenkonflikt hervorrufen könnten, müssen Sie diesbezüglich mittels eines Offenlegungsformulars Auskunft geben. Darüber hinaus sollten wir aktiv mit unseren Kunden, Zulieferern und anderen Personen, die im Namen von LyondellBasell Geschäfte tätigen, zusammenarbeiten, um Interessenkonflikte zu identifizieren und darauf einzugehen. Weitere Informationen und Anleitungen hierzu finden Sie in den unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien. Company policies on *Elements*.

F. Ein Lieferant bietet Bianite, seiner Ansprechpartnerin bei LyondellBasell, einen tragbaren Bluetooth-Lautsprecher an, erklärt aber, dass sie den Lautsprecher nur dann haben kann, wenn sie beim Einkaufsteam ein gutes Wort für ihn einlegt. Die Kosten für den Lautsprecher liegen unter 150 USD. Darf Bianite den Lautsprecher annehmen?

A. Nein. Unabhängig von den Kosten des Lautsprechers ist es immer unangemessen, ein Geschenk in einer Situation anzunehmen oder anzubieten, in der ein „Quidproquo“ – ein Ausdruck, der eine Gegenleistung bezeichnet – vorliegt. In diesem Fall bietet der Lieferant Bianite den Lautsprecher nur dann an, wenn er im Gegenzug etwas von ihr bekommt, und Bianite sollte das Angebot ablehnen.

Wir streben nach
herausragender Leistung



Wir bei LyondellBasell legen die Messlatte kontinuierlich höher, indem wir uns befähigt fühlen, Verantwortung zu übernehmen, kollaborative Arbeitsweisen fördern und uns für die Wirkung unserer Arbeit auf die Welt begeistern.

Wir sind bestrebt, Produktqualitäts- und Sicherheitsstandards zu entsprechen

Unsere Produkte spielen eine wesentliche Rolle bei der Verbesserung des Lebens der Menschen. Bei uns steht der Kunde im Fokus und wir wissen, dass sich unsere Kunden darauf verlassen, dass wir ihnen Produkte bieten, die allen geltenden Qualitäts- und Sicherheitsstandards entsprechen. Aus diesem Grund müssen wir sicherstellen, dass Qualitätskontrollen und alle damit in Verbindung stehenden Gesetze und Bestimmungen von uns eingehalten werden. Darüber hinaus müssen wir unsere Zulieferer hinsichtlich der Qualität und Sicherheit der uns von diesen zur Verfügung gestellten Produkte und Dienstleistungen in die Verantwortung nehmen. Sofern Sie Kenntnis oder eine entsprechende Vermutung darüber haben, dass ein Zulieferer oder Kunde unsere Normen nicht einhält, sollten Sie diese Situation entsprechend den im Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden“ aufgeführten Schritte melden.

Wir behandeln unsere Kunden und Zulieferer mit Fairness

Bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeiten auf dem rechten Pfad zu bleiben bedeutet, dass wir allen unseren Kunden, Zulieferern und Stakeholdern gegenüber stets akkurate und faire Informationen über unser Unternehmen – und über unsere Wettbewerber – erteilen. Dies bedeutet, dass Marketing, Verkäufe und Kommunikationen von uns prinzipiell in fairer und ethischer Weise zu tätigen sind. Unsere Produkte oder Produkte unserer Wettbewerber dürfen von uns niemals falsch dargestellt werden. Darüber hinaus dürfen wir niemals durch Manipulieren oder Missbrauch von der Geheimhaltung unterliegenden oder geschützten Informationen, durch falsche Darstellungen oder durch sonstige unethischen oder rechtswidrigen Methoden einen unlauteren Vorteil anderen gegenüber suchen.

Verwendung von wettbewerbsrelevanten Informationen

Wir verfügen über ein tiefgreifendes Verständnis für aufkommende Trends, Endmärkte und die Bedürfnisse der Verbraucher, wodurch wir immer einen Schritt voraus sind, einen bedeutenden Mehrwert schaffen und unsere Kunden voranbringen. Es kann vorkommen, dass wir Zugang zu Informationen über unsere Wettbewerber erlangen, die unserem Unternehmen einen geschäftlichen Vorteil verschaffen können. Diese Informationen können von anderen Personen oder von neuen Mitarbeitern stammen, die zuvor für einen Wettbewerber tätig waren oder denen Informationen über diesen Wettbewerber bekannt sind. Es ist äußerst wichtig, dass wir im Hinblick auf derartige Informationen stets auf gesetzlich zulässige und



Bei LyondellBasell legen wir die Messlatte unermüdlich höher indem wir uns befähigt fühlen, Verantwortung zu übernehmen, kollaborative Arbeitsweisen fördern und uns leidenschaftlich für unseren Einfluss auf die Welt engagieren.

F. Bei einer Geschäftsreise hat sich Cameron mit einem alten Freund zum Abendessen getroffen und das Essen mit seiner Unternehmenskreditkarte bezahlt. Der Bewirtungsbeleg vom Restaurant wies aus, dass zwei Personen zu Abend gegessen hatten. Cameron wusste, dass sein Unternehmen nicht für seinen Freund bezahlen würde. Ist es in Ordnung, wenn Cameron den Bewirtungsbeleg so abändert, dass die Anzahl der Personen nicht mehr sichtbar ist?

A. Nein. Alle Geschäftsunterlagen von LyondellBasell, einschließlich Quittungen von Geschäftsreisen, müssen korrekt und vollständig sein und dürfen niemals gefälscht oder abgeändert werden. Cameron sollte weder versuchen, vom Unternehmen eine Erstattung für seinen Freund zu erhalten, noch den inkorrekten Bewirtungsbeleg beim Unternehmen einreichen.

ethische Weise handeln. Selbst wenn die Verwendung von wettbewerbsrelevanten Informationen rechtmäßig sein mag, so kann dies dennoch unethisch sein. Sofern Ihnen gegenüber absichtlich oder unabsichtlich vertrauliche Informationen über einen Wettbewerber preisgegeben werden, sollten Sie dies mit der Rechtsabteilung besprechen und ohne ausdrückliche Genehmigung seitens der Rechtsabteilung von einer Verwendung dieser Informationen absehen.

Wir schützen die Informationen dritter Parteien

Es ist möglich, dass wir im Zuge unserer Beschäftigung Kenntnis von vertraulichen Informationen über unsere Zulieferer und andere Stakeholder erlangen. Derartige Informationen sind von uns allzeit zu schützen und allen von uns mit diesen Parteien hinsichtlich der genannten Informationen eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen muss unsererseits stets nachgekommen werden. Dies bedeutet zum Teil, dass jegliches geistige Eigentum von dritten Parteien, wie beispielsweise Erfindungen und Software, vor Veröffentlichung und Missbrauch zu schützen ist.

Wir führen akkurate Bilanzbücher und Unterlagen

Unsere Anteilseigner verlassen sich, insbesondere bei der Bewertung der Bonität unseres Unternehmens, auf unsere Rechtschaffenheit und Integrität. Die beständige Einhaltung akkurater und aufrichtiger Rechnungslegungs- und Buchführungspraktiken ist daher äußerst wichtig. Wir alle haben den anerkannten Grundsätzen der Rechnungslegung Folge zu leisten. Mitarbeiter, die finanzielle und buchhalterische Verantwortung tragen, haben zudem sicherzustellen, dass unsere Rechnungslegungsmethoden akkurat sind und eine wahrheitsgetreue, transparente und

aufrichtige Darstellung unseres Unternehmens wiedergeben. Sämtliche gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sind von uns zu jeder Zeit einzuhalten und unseren internen Richtlinien und Kontrollen zur Rechnungslegung ist von uns stets Folge zu leisten. Unvollständige oder falsche finanzielle Offenlegungen schaden nicht nur unserem Unternehmen und dessen Ruf, sondern schädigen auch unsere Stakeholder, die sich auf die Richtigkeit dieser Angaben verlassen.

Wir müssen:

- Alle Unterlagen und Berichte des Unternehmens gesetzlichen Bestimmungen zufolge aufbewahren und vorlegen. Zu diesen Unterlagen gehören sowohl Buchhaltungsunterlagen als auch sonstige elektronische oder schriftliche Aufzeichnungen, wie beispielsweise Spesenabrechnungen und Zeiterfassungsbögen.
- Ein solides und effektives System interner Kontrollen einrichten und aufrechterhalten.
- Sicherstellen, dass alle Aufzeichnungen des Unternehmens die zugrunde liegende Transaktion genau und sorgfältig wiedergeben.
- Stets davon absehen, Dokumente zu fälschen.
- Alle finanziellen Transaktionen auf das richtige Konto verbuchen und für die zuständige Abteilung und die korrekte Abrechnungsperiode erfassen.
- Sicherstellen, dass alle Handlungen und Verpflichtungen mit den Unternehmensrichtlinien übereinstimmen.

Aktenverwaltung

Geschäftsunterlagen sind von uns für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer und solange dies für unsere Geschäftszwecke erforderlich ist aufzubewahren.

Aus diesem Grund sollten wir:

- Dokumente den Unternehmensrichtlinien entsprechend einstufen
- Unterlagen des Unternehmens gemäß den Unternehmensrichtlinien und Terminplänen aufbewahren und entsorgen
- Allen im Hinblick auf interne Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten oder behördliche Ermittlungen bekannt gegebenen besonderen Anforderungen hinsichtlich des Führens von Unterlagen Folge leisten.

Sofern Sie jedoch eine Benachrichtigung erhalten, dass unsere Unterlagen insgesamt oder teilweise für eine interne oder behördliche Untersuchung oder ein Rechtsverfahren benötigt werden, dürfen Sie diese weder beseitigen noch vernichten. Sollten Sie eine Vorladung oder Aufforderung zur Vorlage irgendwelcher Dokumente oder Unterlagen erhalten, informieren Sie bitte unverzüglich die Rechtsabteilung. Gleichermaßen sollten Sie die Rechtsabteilung informieren, wenn Sie eine Aufforderung eines Kontrahenten des Unternehmens, einer staatlichen Behörde oder einer dritten Partei zur Vorlage von Unterlagen oder Dokumenten erhalten.

Wir entsprechen internationalen Handelskontrollen

LyondellBasell ist ein weltweit tätiges Unternehmen. In dieser Eigenschaft sind wir dafür verantwortlich, alle einschlägigen, den internationalen Handel regelnden Gesetze und Bestimmungen zu kennen und zu befolgen. Verstöße gegen Handelskontrollgesetze und -bestimmungen ziehen sowohl für unser Unternehmen als auch für die beteiligten Personen schwerwiegende Konsequenzen nach sich.

Import-/Exportkontrollen

Eine der von uns allen geteilten Verantwortlichkeiten ist es, den Import und Export betreffende Gesetze zu kennen und einzuhalten. Ein Import findet statt, wenn wir Produkte, Software, Dienstleistungen, Technologie oder technische Informationen in ein Zollgebiet einführen. Bei der Ausfuhr derselben aus einem Zollgebiet handelt es sich um einen Export. Importe unterliegen verschiedenen Gesetzen und Bestimmungen, die möglicherweise die Zahlung von Zollgebühren und Steuern sowie die Einreichung bestimmter Meldungen erfordern. Aufgrund verschiedener Gesetze und Bestimmungen können im Vorfeld des Exports von Produkten, Dienstleistungen, Technologien oder technischen Informationen Lizenzen und Genehmigungen erforderlich sein. Weitere Informationen hierzu finden Sie in den unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien und Verfahren.

Sanktionierte Länder und Boykotte

Durch manche dieser Gesetze ist es uns verboten, mit bestimmten natürlichen oder juristischen Personen oder in bestimmten Ländern Geschäfte zu tätigen. Diese Gesetze sind einzuhalten. Wir beachten die seitens der Vereinten Nationen, der Europäischen Union, den Vereinigten Staaten und anderen Gerichtsbarkeiten verhängten wirtschaftlichen Sanktionen, die möglicherweise den Handelsverkehr einschränken oder verbieten. Möglicherweise eingeschränkte oder verbotene Handlungen umfassen Investitionen, Vermögensübertragungen, Geldzahlungen, Importe, Exporte, Verkäufe oder Lieferungen von Waren, Dienstleistungen, Software oder Technologien, handelsbezogene Transaktionen, Reisen in die betroffenen Länder sowie jegliche Erleichterungsmaßnahmen für andere Personen, die derartige Handlungen vornehmen. Wir müssen uns der in sämtlichen unserer Geschäftstätigkeitsgebiete geltenden Beschränkungen bewusst sein und diese befolgen, soweit diese nicht mit den geltenden Gesetzen der vorrangigen Gerichtsbarkeit in Widerspruch stehen. Zudem müssen wir gegebenenfalls anwendbare Anti-Boykott-Gesetze und -Rechtsvorschriften einhalten.



Wir formen die Zukunft



Wir sind ein gesellschaftlich verantwortungsbewusst handelndes Unternehmen

Unsere Selbstverpflichtung zur Spitzenleistung bedeutet, dass wir uns bei sämtlichen unserer Tätigkeiten und in all unseren Anlagen und Einrichtungen ungeachtet örtlicher Gepflogenheiten äußerst sorgsam um die Achtung von Menschenrechten bemühen. Uns ist bewusst, dass unser Unternehmen Verantwortung dafür trägt, Menschenrechte zu respektieren und zu schützen, indem es Folgendes tut:

- Wir verbieten den Einsatz von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Schuld- oder Pflichtarbeit, ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel in unseren Betrieben.
- Wir verbieten eine strenge oder unmenschliche Behandlung aller Arbeiter, einschließlich tatsächlicher oder angedrohter körperlicher Züchtigung.
- Sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, werden wir keine Reisepässe oder sonstigen Mitarbeiterdokumente im Original einbehalten, und werden auch nicht den Zugriff der Mitarbeiter auf diese Dokumente beschränken.
- Weder wir selbst noch unsere Partner für die Anwerbung berechnen eine Gebühr für die Beschäftigung und wir verlangen auch keine erstattungsfähige Sicherheitsleistung zu Beschäftigungszwecken.
- Wir verbieten Kinderarbeit. Für die Zwecke der Beschäftigung definieren wir als

Kind“ alle Personen unter 16 Jahren, es sei denn, nationales oder lokales Recht sieht ein höheres Schulpflichtalter oder Mindestalter für die Erwerbstätigkeit vor, in welchem Fall dieses höhere Alter gilt. Wir stellen keine Personen unter dem zwingend geltenden Mindestalter ein.

- Wir beachten an sämtlichen Tätigkeitsorten alle Gesetze zu gerechtem Lohn und fairen Arbeitszeiten.
- Wir setzen uns an allen Geschäftsstandorten stets für die Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeiter ein.

Wir bemühen uns darum, unsere Umwelt zu schützen

Wir bei LyondellBasell definieren unsere Branche neu, indem wir Kreislauf- und kohlenstoffarme Produkte sowie Technologien in großem Maßstab entwickeln und Chemie als nachhaltige Lösung für unseren Planeten unterstützen. Wir sind stolz auf eine langdauernde Unternehmensgeschichte unsere Leistungen so auszurichten, dass sie auf umweltverträgliche Art und Weise erbracht werden. Die angestrebte „Goal Zero“-Leistung wird von uns dadurch erreicht, dass wir unsere Standorte auf gefahrlose und betriebssichere Weise betreiben. In Übereinstimmung mit geltenden Vorschriften zu handeln ist eine Mindestvoraussetzung. Demzufolge werden Umweltstandards von uns bei all unseren Arbeitsprozessen eingehalten, wobei wir bestrebt sind, diese noch zu übertreffen. Darüber hinaus arbeiten wir mit unseren Stakeholdern zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Produkte mit Umweltschutzbestimmungen und Umweltgesetzen im Einklang stehen.

Wohltätige und politische Spenden werden von uns in ethischer Weise geleistet

Wir fördern Beziehungen, um globale Herausforderungen erfolgreich zu meistern und unsere Wirkung auf die Gemeinschaften, die wir versorgen, zu verstärken. Unser Unternehmen besitzt ein ausgeprägtes Bewusstsein für soziale Verantwortlichkeit und ist stolz auf seine zahlreichen ehrenamtlichen Helfer. Wir ermutigen unsere Kollegen, ihre Zeit und ihren Arbeitseinsatz in großzügiger Weise zur Verfügung zu stellen, um in unseren lokalen Gemeinden Veränderungen zu bewirken. Zusätzlich zu den seitens des Unternehmens geförderten Gelegenheiten, wie beispielsweise dem „Global Care Day“, wird jeder von uns dazu ermuntert, anderen wohltätigen Aktivitäten eigener Wahl nachzugehen. Soweit jedoch wohltätigen Aktivitäten nachgegangen wird, die nicht durch das Unternehmen gefördert werden, sind diese Aktivitäten in unserer Freizeit und mit unseren eigenen Ressourcen auszuüben.

Dies gilt auch für Ihr persönliches, nicht vom Unternehmen geförderte politische Engagement. Zudem haben wir es zu unterlassen, Netzwerke oder Computer des Unternehmens dazu zu verwenden, um politisch ausgerichtete persönliche Nachrichten auf Blogs oder in sonstigen öffentlichen Foren zu veröffentlichen, selbst wenn dies in unserer Freizeit geschieht. In allen Ländern, in denen LyondellBasell tätig ist, bestehen Beschränkungen im Hinblick auf politische Spenden durch Unternehmen. Mitarbeiter müssen sich mit der Abteilung für Beziehungen mit staatlichen Stellen (Government Relations Department) beraten, um die strikte Einhaltung von geltenden Gesetzen sicherzustellen.

Wir befolgen Anti-Korruptionsgesetze

Als globales Unternehmen setzt sich LyondellBasell weltweit für ethisches und rechtmäßiges Handeln ein. Als Mitarbeiter vermitteln wir Vertrauen und leben Integrität. Diese Selbstverpflichtung wird von uns unabhängig davon eingehalten, wo wir unseren Geschäftstätigkeiten nachgehen. Dies bedeutet zum Teil, dass wir uns an alle internationalen Anti-Korruptionsgesetze, Staatsverträge und Vorschriften halten, die Bestechungsgelder, missbräuchliche Zahlungen oder Schmiergelder verbieten.

Bestechungsgelder und missbräuchliche Zahlungen

Bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeiten auf dem rechten Pfad zu bleiben bedeutet, dass von uns niemals irgendwelche Arten von Bestechungsgeldern, missbräuchlichen Zahlungen oder Schmiergeldern angeboten oder angenommen werden. Eine „Bestechung“ ist ein Angebot oder Versprechen, Sachen von Wert zur Verfügung zu stellen,



Bei LyondellBasell agieren wir als gute Unternehmensbürger.

F. Josef macht sich Sorgen, dass einer seiner Lieferanten in Indien Kinderarbeit einsetzt und Menschenhandel betreibt. Muss Josef diese Bedenken melden?

A. Ja. Josefs Lieferant könnte gegen Gesetze gegen Kinderarbeit oder andere Gesetze verstoßen und daher muss Josef seine Bedenken seinem Vorgesetzten oder einer anderen Stelle des Unternehmens gemäß den Ausführungen im Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ melden, da unser Unternehmen keine Geschäfte mit Lieferanten tätigt, die Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen, Menschenhandel betreiben oder Kinder ausbeuten.

um eine Entscheidung unangemessen zu beeinflussen oder einen ungebührlichen Geschäftsvorteil zu erzielen. Eine „Schmiergeldzahlung“ findet statt, wenn Gelder erstattet oder als Anerkennung für die Zuteilung oder Förderung von Geschäften bezahlt werden.

Darüber hinaus verbietet LyondellBasell Gefälligkeitszahlungen. Eine „Gefälligkeitszahlung“ ist die Zahlung eines geringfügigen Betrages, gewöhnlich in bar, um behördliche Routineleistungen zu beschleunigen. Obgleich derartige Zahlungen in einigen Ländern weit verbreitet sind, so sind diese seitens unseres Unternehmens untersagt.

Sie müssen daher Vorsicht walten lassen, um missbräuchliche Zahlungen zu vermeiden. Bei Ausführung der gemäß den anwendbaren Unternehmensrichtlinien erforderlichen Sorgfaltspflichten sollten Sie in jedem Fall die Eigentumsverhältnisse unserer Vertreter dritter Parteien eruieren. Zudem müssen Sie sicherstellen, dass Sie es dritten Parteien nicht ermöglichen, missbräuchliche Zahlungen in Ihrem Namen vorzunehmen oder anzunehmen.

Es ist Ihnen auf keinen Fall gestattet, missbräuchliche Zahlungen oder Schmiergelder zu verlangen oder anzunehmen.

Verstöße gegen diese Richtlinie können sowohl zu disziplinarischen Maßnahmen, die sich bis hin zur Kündigung erstrecken können, als auch zu möglichen zivil- und strafrechtlichen Strafmaßnahmen gegen diese Parteien und unser Unternehmen führen.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie Meldung erstatten, sofern Sie Bedenken in Bezug auf Bestechungsgelder und unangebrachte Zahlungen haben. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Fehlverhalten melden, werden von LyondellBasell nicht toleriert.

F. Einer der Vertriebshändler von Basma hat ihr vor Kurzem angeboten, einen Skiurlaub für sie und ihre Kollegen im Gegenzug dafür zu zahlen, dass Basma das Produktvolumen des Vertriebshändlers erhöht. Obwohl Basma bereits beabsichtigte, das Produktvolumen zu erhöhen, lehnte sie den Urlaub ab. Hat Basma das Richtige getan?

A. Ja. Hätte Basma den Urlaub angenommen, hätte dies den Anschein einer verdeckten Provision (Kickback) erweckt. Basma hat das Richtige getan, als sie den angebotenen Urlaub ablehnte. Sie sollte außerdem in Erwägung ziehen, die Beziehung zu diesem Vertriebshändler zu beenden.

Wir bemühen uns darum, Geldwäsche zu verhindern

LyondellBasell setzt sich für die Aufdeckung und Verhinderung von Geldwäsche ein. „Geldwäsche“ bedeutet, sich an finanziellen Transaktionen zu beteiligen, anlässlich derer die Identität, die Herkunft oder der Bestimmungsort der durch illegale Mittel erzielten Gelder verschleiert wird. Im Rahmen unserer Selbstverpflichtung zur Identifizierung und Unterbindung von Geldwäscheaktivitäten müssen wir weltweit allen geltenden Gesetzen zur Verhinderung von Geldwäsche Folge leisten. Darüber hinaus haben wir sicherzustellen, dass wir geschäftliche oder finanzielle Transaktionen ausschließlich mit Personen tätigen, die legitime und rechtmäßige Tätigkeiten ausüben. Neben der Bestätigung der Identität von Personen oder Firmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, sollten Sie sich stets auch der rechtmäßigen und legitimen Herkunft der an uns geleisteten Geldmittel versichern.

Geldwäscheangelegenheiten können komplex sein. Wenn Sie insoweit Fragen oder Bedenken haben, lesen Sie sich bitte die unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien durch.

Wir arbeiten daran, Beihilfe zur Steuerhinterziehung zu verhindern

LyondellBasell verpflichtet sich, die Personen, die für LyondellBasell oder in dessen Namen handeln, an der Beihilfe zur Steuerhinterziehung zu hindern. Steuerhinterziehung bezeichnet den Einsatz illegaler Mittel, um die Zahlung von Steuern zu vermeiden. Steuerhinterziehung beinhaltet für gewöhnlich das Verbergen oder die Falschdarstellung von Einnahmen.

Es kann verlockend sein, Geschäfte dort zu tätigen, wo es billiger ist oder ein Kunde bereit ist, mehr zu zahlen, wenn Sie im Gegenzug Rechnungen erstellen, die die Einnahmen des Lieferanten falsch darstellen oder die Kosten, die ein Kunde tatsächlich bezahlt hat, aufblähen. Hierbei handelt es sich jedoch um Beihilfe zur Steuerhinterziehung.

Sie müssen vorsichtig sein, wenn Sie ungewöhnliche Anfragen erhalten, die eine Änderung der Daten des Geschäftspartners erfordern würden.

Wir befolgen Kartell- und Wettbewerbsgesetze

Kundenorientiert zu handeln bedeutet, dass wir unseren Teil dazu beizutragen sicherzustellen, ihnen qualitativ hochwertige Produkte zu einem fairen Preis zu bieten. Aus diesem Grund setzt sich LyondellBasell für einen energischen, gleichzeitig jedoch ethischen und gerechten Wettbewerb ein.

Um sicherzustellen, dass sich alle Unternehmen an dieselben Regeln halten, wurden in Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, verschiedene Wettbewerbsgesetze erlassen. Grundsätzlich sind aufgrund dieser Gesetze Preisabsprachen, Gebietsaufteilungen, Geheimabsprachen mit unseren Wettbewerbern und sonstige unsere Kunden negativ beeinträchtigende oder den Wettbewerb beschränkende Handlungen verboten.

Diese Wettbewerbsgesetze sind von uns in sämtlichen unserer Geschäftstätigkeitsgebiete allzeit wörtlich und sinngemäß zu befolgen und können auch dann gelten, wenn Sie außerhalb einer Landesgrenze Geschäfte tätigen. Sie sind dafür verantwortlich, alle auf Ihren Aufgabenbereich anwendbaren Wettbewerbsgesetze zu kennen und diese zu befolgen.

Die folgenden Beispiele erläutern verbotene Handlungsweisen von Wettbewerbern:

- Preisabsprachen
- Offizielle oder inoffizielle Aufteilung von Märkten oder Kunden unter Wettbewerbern
- Absprachen bei Ausschreibungen
- Einschränken oder Beschränken der Produktion, um den Wettbewerb zu verringern

Des Weiteren verbieten verschiedene Wettbewerbsgesetze Einschränkungen des Wettbewerbs, die sich aus bestimmten Vereinbarungen zwischen Lieferanten und Kunden oder Vertriebshändlern ergeben, wie z. B. Einschränkungen der Weiterverkaufspreise, bestimmte Ausschließlichkeitsbestimmungen oder Einschränkungen der Verkaufsgebiete.

Wir bemühen uns darum, Insiderhandel und Tipping zu verhindern

Entsprechende Gesetze, aufgrund derer uns Wertpapierhandelsgeschäfte untersagt sind, die auf wesentlichen und nicht öffentlich zugänglichen Informationen beruhen, wurden in Ländern rund um die Welt erlassen. „Wesentliche nicht öffentlich zugängliche Informationen“ bezieht sich auf Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen und die ein vernünftiger Investor bei der Entscheidung, ein Wertpapier zu kaufen oder zu verkaufen, voraussichtlich als wichtig erachten würde. Es ist möglich, dass wir im Laufe unserer Tätigkeit für LyondellBasell Kenntnis von vertraulichen Informationen über unser Unternehmen, Konzerngesellschaften oder verbundene Unternehmen, Joint Ventures, Kunden oder Zulieferer erhalten. Handelsaktivitäten Ihrerseits, die aufgrund

derartiger Informationen erfolgen, werden als Insiderhandel angesehen und sind rechtswidrig. Es ist Ihnen daher nicht gestattet, Wertpapiere unseres oder eines anderen Unternehmens zu erwerben oder zu verkaufen, wenn Sie sich im Besitz derartiger Informationen befinden. Darüber hinaus wird es als „Tipping“ erachtet, wenn Sie Informationen an eine andere Person weitergeben und sich die betreffende Person auf der Basis dieser Informationen an Handelsaktivitäten beteiligt, wobei Sie sich insoweit beide des Insiderhandels

F. Jon ist Vertriebsmanager bei LyondellBasell. Bei einer Messe schlägt Mario, ein Vertriebsmanager eines Wettbewerbers, ihm vor, ein Gespräch über gemeinsame Kunden zu führen, mit dem „Ziel, die Preise auf einem Niveau und die Margen oben zu halten“. Stellt das von Mario vorgeschlagene Gespräch ein Problem dar?

A. Ja. Jon sollte Mario mitteilen, dass es der Richtlinie von LyondellBasell widerspricht, Kundenpreise oder Margen mit Wettbewerbern zu besprechen. Jon sollte das Gespräch unverzüglich beenden und es der Compliance-Abteilung melden.

schuldig machen können. Handelsaktivitäten beteiligt, wobei Sie sich insoweit beide des Insiderhandels schuldig machen können.

Insiderinformationen umfassen u. a.:

- Finanzielle Informationen, hierzu gehören Erträge, Prognosen und Dividendenveränderungen
- Gewinn oder Verlust eines Kunden oder Auftrags
- Veränderungen in unserer obersten Geschäftsleitungsebene
- Rechtsstreite und Untersuchungen staatlicher Behörden
- Firmenfusionen, Akquisitionen und Veräußerungen
- Verkauf oder Erwerb von wesentlichen Vermögenswerten oder Konzerngesellschaften

Wenn Sie glauben, dass Sie selbst oder ein anderer Mitarbeiter an Insiderhandel oder Tipping beteiligt gewesen sein könnten, sollten Sie unverzüglich die Rechtsabteilung informieren.

Bestätigungsformular

Durch meine nachfolgende Unterschrift bestätige ich, dass ich den Verhaltenskodex („Kodex“) von LyondellBasell durchgelesen habe und diesen verstehe. Weiterhin erkenne ich Folgendes an und stimme Folgendem zu:

Der Verhaltenskodex bietet einen allgemeinen Überblick über die Richtlinien unseres Unternehmens und gibt nicht zwangsläufig alle dieser zu einem bestimmten Zeitpunkt geltenden Richtlinien und Praktiken wieder.

Ich werde dem Kodex und den von LyondellBasell ausgegebenen bzw. erteilten schriftlichen Richtlinien, Praktiken, Regeln, Vorschriften und Anordnungen Folge leisten.

Bei Fragen in Bezug auf unseren Kodex und unser Unternehmen betreffendes Verhalten oder Situationen habe ich, wie entsprechend erforderlich, meinen direkten Vorgesetzten oder meine Führungskraft, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Compliance-Abteilung oder die Ethik-Hotline, zu kontaktieren.

Verstöße gegen den Kodex sind, soweit erforderlich, von mir entweder meinem direkten Vorgesetzten oder meiner Führungskraft, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung, der Compliance-Abteilung oder der Ethik-Hotline zu melden.

Die Nichteinhaltung des Kodex kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Datum

Name des Mitarbeiters (bitte in Druckbuchstaben)

Unterschrift des Mitarbeiters

Verzeichnis
der
Kontaktinformationen
und Ressourcen

Compliance-Abteilung



Margaret C. Mousoudakis

Chief Compliance Officer

Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

Jason P. Sander

Lead Counsel, Compliance

Jason.Sander@lyondellbasell.com

E-Mail der Compliance-Abteilung:

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