

Codice di Condotta



Una lettera dal nostro CEO

Cari colleghi,

In LyondellBasell tutto ciò che facciamo è ispirato alla nostra missione: creare soluzioni per una vita sostenibile, giorno dopo giorno. I nostri valori - Sosteniamo le persone, ci impegniamo per l'eccellenza e diamo forma al futuro - sono alla base della nostra cultura e di come lavoriamo per perseguire ogni singolo giorno la nostra missione.

Il Codice di condotta LyondellBasell riflette i nostri valori e il nostro impegno a operare in modo etico e responsabile, proponendoci al contempo come guida nell'ambito delle attività quotidiane per i principali stakeholder: dipendenti, fornitori, clienti, investitori e le comunità in cui siamo attivi. Il Codice di condotta tratta argomenti quali rapporti commerciali improntati a equità e competenza, corruzione, salute e sicurezza, discriminazione e tutela dell'ambiente. Se tutti noi ci atteniamo ai nostri valori e agli standard etici delineati nel Codice di condotta, contribuiremo a creare una cultura sana e inclusiva promuovendo i principi di trasparenza, etica e sostenibilità.

Per garantire che tutti i dipendenti comprendano i loro obblighi, il Codice è stato tradotto in 17 lingue ed è integrato da un corso di formazione annuale. In caso di dubbi o se avete il sospetto che il nostro Codice di condotta non venga rispettato, Vi invito a segnalarlo. Non esitate a contattare l'Ufficio Conformità via e-mail utilizzando il codice QR in basso.

Peter Vanacker
CEO



Sommario

Una lettera dal nostro CEO 2

Table of Contents..... 3

Sezione 1

Come ci comportiamo 5

Benvenuti al nostro Codice 5

Chi deve seguire il nostro Codice 5

Prendere decisioni responsabili e sostenibili e rispettare la legge..... 5

Dove cercare orientamento e manifestare dubbi..... 6

Conseguenze delle violazioni del nostro Codice 8

Come rispondere a verifiche contabili, indagini e inchieste..... 8

Deroghe al codice..... 8

Sezione 2

Sosteniamo le persone10

Mettiamo le persone al centro di tutto e abbracciamo la diversità, l'equità e l'inclusione.....11

Orientati alla sicurezza e leader negli standard di sicurezza..... 12

Proteggiamo i beni e il personale della nostra Azienda 12

Usiamo responsabilmente le tecnologie aziendali.....16

Rispettiamo i dati personali degli altri e ottemperiamo ai regolamenti in materia di protezione dei dati16

Evitiamo i conflitti di interesse16

Sezione 3

Puntiamo all'eccellenza 18

Ci sforziamo di soddisfare standard di qualità e di sicurezza dei prodotti19

Trattiamo in maniera equa con i nostri clienti e fornitori19

Proteggiamo le informazioni di terzi..... 20

Libri contabili e registri accurati 20

Rispettiamo i controlli sul commercio internazionale..... 21

Sezione 4

Modelliamo il futuro 22

Operiamo come buoni cittadini aziendali..... 23

Salvaguardiamo il nostro ambiente 23

Contribuiamo in maniera etica alle attività filantropiche e alla politica 23

Rispettiamo le leggi anticorruzione 24

Lavoriamo per prevenire il riciclaggio di denaro..... 24

Lavoriamo per prevenire la possibilità di evadere le tasse..... 25

Rispettiamo le leggi antitrust e sulla concorrenza 25

Lavoriamo per prevenire attività di insider trading e "soffiate" 25

Sezione 5

Modulo di accettazione 26

Indice delle persone di riferimento e delle risorse..... inside back cover



ENCE IN EVERY ONE DO



Come ci comportiamo

Benvenuti al nostro Codice

Benvenuti al nostro Codice di condotta (“Codice”). In LyondellBasell creiamo soluzioni per una vita sostenibile tutti i giorni. Il Codice racchiude in sé il nostro impegno di fare ciò che serve per rendere il mondo migliore e un luogo più sostenibile per le generazioni future. Il Codice descrive i comportamenti che ci si aspetta da ciascuno di noi e stabilisce gli standard di come lavoriamo insieme per raggiungere i nostri obiettivi. Dettagli più specifici su come ci comportiamo sono disponibili nelle nostre politiche aziendali. Le politiche aziendali a cui si fa riferimento nel nostro Codice sono disponibili sulla nostra intranet aziendale, *Elements*.

Invitiamo tutti i dipendenti a leggere con attenzione il Codice, poiché sono tenuti a conoscerlo e a osservarlo in ogni momento. Di tanto in tanto, potrebbe essere loro chiesto di confermare di avere letto e compreso il nostro Codice e di averne preso atto. La mancata lettura o presa visione delle norme contenute nel Codice non esonera i dipendenti dalla responsabilità di rispettare il Codice stesso o qualsiasi altra politica o procedura.

Tutti i riferimenti alla nostra “Società” o a “LyondellBasell” presenti nel nostro Codice si riferiscono a LyondellBasell Industries N.V., nonché alle sue consociate e affiliate di cui la Società detenga il controllo operativo in virtù di un accordo di servizio o altri accordi contrattuali.



In LyondellBasell creiamo
soluzioni per una vita
sostenibile tutti i giorni.

Chi deve seguire il nostro Codice

Il nostro Codice vale per tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, e tutti quanti lavorano per conto della nostra azienda. Ci attendiamo inoltre che tutte le controparti con cui trattiamo seguano principi simili quando lavorano con LyondellBasell.

Pur se tutti hanno l'obbligo personale di seguire il Codice quando si svolgono affari per conto della nostra società, i supervisori e i manager hanno ulteriori obbligazioni. Se si è un supervisore o un manager, si ha il dovere di agire da modello di comportamento etico per i propri sottoposti. Manager e supervisori non devono mai agire in maniera ostile contro chi ha manifestato un dubbio in buona fede. Devono invece corroborare il Codice attraverso le loro azioni. Se si viene a conoscenza di violazioni del nostro Codice, è responsabilità del dipendente adottare le misure appropriate e portare il fatto a conoscenza dei superiori interessati.

Prendere decisioni responsabili e sostenibili e adempiere la legge

In LyondellBasell ci impegniamo a prendere decisioni responsabili e sostenibili e ad adempiere la legge. Il Codice è l'elemento fondante del nostro impegno a osservare la legge, ma il Codice non descrive tutte le leggi che si applicano a voi. Essendo un'organizzazione globale, il nostro lavoro è soggetto a leggi e regolamenti in molti paesi diversi. Ognuno di noi è responsabile di conoscere e rispettare queste leggi in aggiunta al nostro Codice, alle nostre politiche e alle nostre procedure. Se si ritiene esista un conflitto tra la legge del proprio paese e quella di un altro paese in cui operiamo, tra la legge e il nostro Codice, oppure tra la legge e qualsiasi cosa che ci è chiesto di fare, si deve chiedere orientamento seguendo la procedura riportata qui di seguito.

Dove cercare orientamento e manifestare dubbi

In LyondellBasell sono importanti la responsabilità e il coraggio e ci aspettiamo che tutti i nostri dipendenti siano sensibili a potenziali violazioni o preoccupazioni e adottino le misure appropriate, come descritto nel nostro Codice.

Dove cercare orientamento e manifestare dubbi

In LyondellBasell sono importanti la responsabilità e il coraggio e ci aspettiamo che tutti i nostri dipendenti siano sensibili a potenziali violazioni o preoccupazioni e adottino le misure appropriate, come descritto nel nostro Codice. Ci impegniamo a garantire che farlo non porterà a ritorsioni. Pertanto, ci si attende che i dipendenti si facciano avanti con qualsiasi domanda o dubbio possano avere. Se si ha bisogno di orientamento, o se si vuole inoltrare una segnalazione, sono disponibili le seguenti risorse:

- **Il proprio superiore o manager**
- **Il reparto Risorse umane (HR)**
- **L'Ufficio legale (Legal department)**
- **L'Ufficio per la conformità (Compliance Department)**
- **La linea riservata per l'etica (Ethics Helpline)**
(Per telefono o tramite il sito www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

In alcuni paesi, la mancata segnalazione di violazioni del Codice o di comportamenti illeciti può anche comportare sanzioni civili e penali e multe. Si noti che la mancata segnalazione immediata di qualsiasi sospetta violazione del Codice o di qualsiasi comportamento doloso potrebbe anche essere considerata a sua volta una violazione del Codice.

Come LyondellBasell investiga le comunicazioni alla linea riservata per l'etica

La nostra Ethics Helpline è gestita da EthicsPoint, una società terza fornitrice di servizi. Le segnalazioni si possono fare direttamente per telefono a un operatore EthicsPoint o via Internet. La linea Ethics Helpline è sempre attiva, 24 ore al giorno e sette giorni su sette, con disponibilità di traduttori. Nei casi consentiti dalla legge, è possibile presentare una segnalazione anonima. LyondellBasell non tenterà di identificare chi preferisce rimanere anonimo. Se si sceglie di fare una comunicazione anonima tramite EthicsPoint, il sistema permette al dipendente e all'investigatore di dialogare in modo riservato rimanendo anonimi. Quando si presenta una segnalazione alla Ethics Helpline, EthicsPoint inoltrerà la segnalazione all'Ufficio per la conformità della LyondellBasell per essere esaminata. Department for review.

D. Se Michaelina effettua una segnalazione servendosi della Ethics Helpline, che cosa succede dopo la segnalazione?

R. Ogni caso segnalato alla EthicsPoint Helpline viene esaminato e analizzato per individuare la necessità di ulteriori azioni. In alcuni casi possiamo chiedere a chi effettua la segnalazione informazioni aggiuntive, tra cui date o documenti. Un vantaggio dell'utilizzo della EthicsPoint Helpline è che consente una segnalazione libera e, volendo, anonima, in modo da aiutarci a comprendere e rispondere alla questione sollevata. Vengono effettuate indagini su tutte le segnalazioni che identificano comportamenti che, se veri, potrebbe costituire una violazione della legge o della politica aziendale. Michaelina sarà informata al termine dell'indagine, ma non sarà necessariamente informata dell'esito.



Non tolleriamo ritorsioni

Nell'ambito di una cultura che ci autorizza ad assumerci le nostre responsabilità, siamo responsabili nei confronti della nostra società e gli uni verso gli altri, e siamo tenuti a segnalare le nostre preoccupazioni quando riteniamo che sia accaduto o possa accadere qualcosa di irregolare o inappropriato. Tuttavia, può essere difficile assumersi questa responsabilità quando si temono ritorsioni. LyondellBasell non tollera atti di ritorsione contro chiunque faccia una segnalazione interna od esterna in buona fede. Quando si fa una segnalazione in "buona fede", significa che si forniscono tutte le informazioni di cui si dispone e che si ritiene siano vere. Se la segnalazione è stata fatta in buona fede, anche se l'indagine avviata a seguito della segnalazione non confermerà l'esistenza di un comportamento inappropriato, non verrà intrapresa alcuna azione nei suoi confronti.

Ci si deve sentire tranquilli e sicuri nel presentare una segnalazione a qualsiasi tra le risorse elencate nella sezione "Dove cercare orientamento e manifestare dubbi" o a un'agenzia esterna, a seconda dell'oggetto della segnalazione. Se si ritiene di aver subito ritorsioni o che qualcun altro sia stato oggetto di ritorsioni per aver sollevato un problema, si deve immediatamente sottoporre la questione all'attenzione del reparto Risorse umane, dell'Ufficio legale, dell'Ufficio per la conformità o tramite la Ethics Helpline.



La linea Ethics Helpline è sempre attiva, 24 ore al giorno e sette giorni su sette, con disponibilità di traduttori.

D. Se Raphael fa una segnalazione riguardo una questione che ritiene essere un problema, passerà dei guai se i suoi sospetti dovessero rivelarsi infondati?

R. LyondellBasell non tollera atti di ritorsione contro chiunque faccia una segnalazione in "buona fede". Questo significa che la persona che ha fatto la segnalazione ha fornito tutte le informazioni in suo possesso ritenendole vere. Se Raphael ha fatto la segnalazione in buona fede, non passerà nessun guaio, anche se i suoi sospetti si riveleranno infondati. Inoltre, in quanto dipendente di LyondellBasell, Raphael ha l'obbligo di segnalare eventuali sospetti.

Conseguenze delle violazioni del nostro Codice

La nostra azienda prende molto seriamente le violazioni del Codice. Le persone che violano il Codice sono passibili di azione disciplinare, fino al licenziamento.

Come rispondere a verifiche contabili, indagini e inchieste

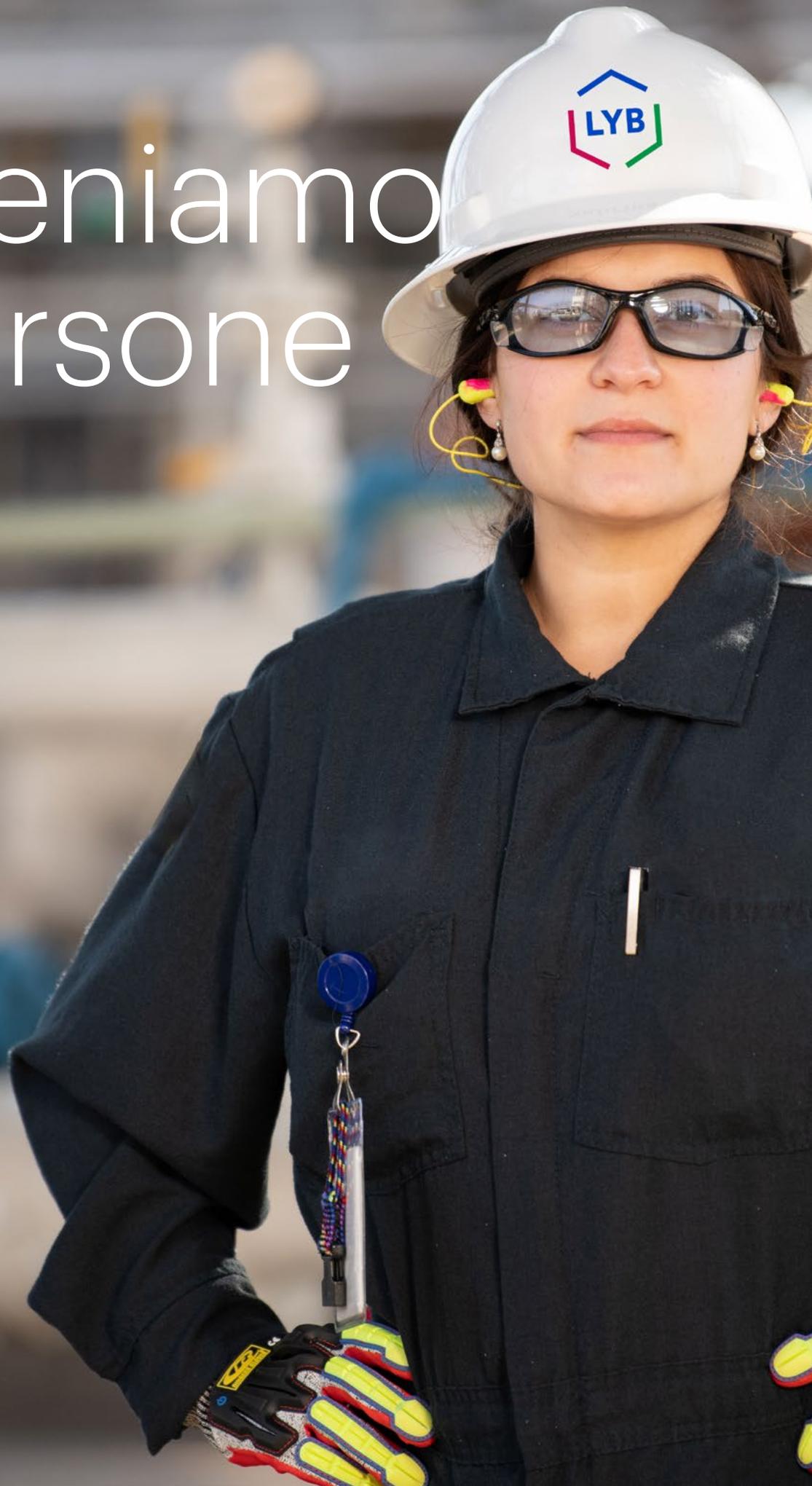
Dobbiamo rispondere e collaborare con tutte le verifiche contabili esterne e interne e con ogni indagine, comprese quelle delle pubbliche autorità. Non possiamo mai ostacolare o ritardare tali verifiche o indagini. È necessario essere veritieri, cooperare appieno, non travisare mai fatti o circostanze e fornire a revisori e investigatori le informazioni che richiedono. In caso di dubbio riguardo a qualsiasi verifica contabile, indagine o richiesta di informazioni e su come si debba rispondere, rivolgersi all'Ufficio legale o all'Organo di controllo interno.

Deroghe al codice

Le deroghe al Codice devono essere conformi alle norme della borsa valori di New York [New York Stock Exchange].



Sosteniamo
le persone



Mettiamo le persone al centro di tutto e abbracciamo la diversità, l'equità e l'inclusione

In LyondellBasell, ci impegniamo a osservare i massimi standard di correttezza e di rispetto reciproco per tutti i dipendenti. Poniamo la gente al centro di tutto ciò che facciamo accogliendo le diverse culture in modo equo e inclusivo. Incoraggiamo pertanto l'aperta condivisione e comunicazione delle idee e dei problemi. La nostra Società promuove l'equità e il rispetto reciproco, sostenendo i nostri colleghi e le nostre comunità globali. Sosteniamo la nostra gente e ci impegniamo affinché i nostri dipendenti si sentano apprezzati, ascoltati e sostenuti

Un ambiente di lavoro privo di discriminazioni

In LyondellBasell accogliamo origini e punti di vista diversi e sfruttiamo la forza della pluralità; essere aperti e adattabili ci aiuta a essere una squadra vincente. LyondellBasell si impegna a rispettare il principio delle pari opportunità di impiego per tutti i dipendenti e a garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro privo di discriminazioni. Tutte le decisioni in materia di impiego prese all'interno della nostra Società si basano su esigenze aziendali, requisiti di lavoro e qualifiche individuali, senza tener conto di razza, colore, religione o convinzioni personali, origine etnica, sesso (compresa la gravidanza), età, disabilità, condizioni mediche, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, stato civile o familiare, stato di servizio militare o di veterano, anamnesi familiare o informazioni genetiche, o qualsiasi altra condizione protetta dalle leggi o dalle normative nei luoghi in cui operiamo. La nostra Azienda non tollera discriminazioni sulla base di nessuna di queste caratteristiche.



LyondellBasell si impegna a rispettare il principio delle pari opportunità di impiego per tutti i dipendenti e a garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro privo di discriminazioni.

Un ambiente di lavoro privo di molestie

LyondellBasell si impegna a garantire un ambiente di lavoro senza molestie. Per promuovere il rispetto all'interno della nostra organizzazione, dobbiamo tutti trattarci reciprocamente con dignità. La nostra Società non tollera alcuna forma di molestie o un ambiente di lavoro ingiurioso, sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro.

Può essere considerato molestia qualsiasi tipo di comportamento indesiderato o ingiurioso, di natura sessuale o non sessuale, che ha l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo. Alcuni esempi:

- Contatti fisici (tra cui toccare) inappropriati.
- Proposte sessuali verbali o fisiche, richieste di favori sessuali, linguaggio sessualmente esplicito, barzellette inopportune, commenti sul corpo o sulle sue attività sessuali di una persona.
- Mostrare immagini o oggetti con allusioni sessuali, sguardi allusivi, qualsiasi forma di comunicazione lasciva o allusiva.

La Società vieta inoltre altre forme di molestie basate sullo stato di protezione legale di un individuo, come ad esempio:

- Usare epiteti oppure la stereotipizzazione negativa
- Derisione, presa in giro o scherzi rivolti a una persona
- Elementi visivi non verbali, tra cui immagini o atti elettronici, che contengono fotografie, video o gesti delle mani offensivi
- Minacce o atti di violenza, intimidazione, bullismo, persecuzione (mobbing)
- Qualsiasi altra condotta che mostri ostilità, mancanza di rispetto o maltrattamento nei confronti di una persona.

Un comportamento molesto sul luogo di lavoro come quello sopra descritto è vietato a prescindere che sia gradito o meno o che le persone interessate siano di sesso, orientamento sessuale, razza o altra condizione uguale o diversa. Anche in questo caso, LyondellBasell vieta le ritorsioni e non licenzierà, non degraderà, né discriminerà in altro modo i dipendenti che segnaleranno in buona fede le loro preoccupazioni.

Orientati alla sicurezza e leader negli standard di sicurezza

Essere orientati alla sicurezza e lavorare in modo sicuro sono valori chiave della nostra Società. Sosteniamo la sicurezza e il benessere dei nostri colleghi e delle nostre comunità mantenendo standard di sicurezza all'avanguardia. Assumiamo l'impegno di non consentire mai che le operazioni sicure e responsabili alle nostre strutture vengano compromesse per nessuna ragione. Ciò significa che dobbiamo dedicarci all'eccellenza nella sicurezza. Niente dev'essere più importante per noi che lavorare in sicurezza e per questo dobbiamo impegnarci a creare un luogo di lavoro in cui "nessuno si fa male, in nessun luogo e in nessun momento".

Il nostro Codice, gli Standard aziendali e le Politiche aziendali devono essere sempre rispettati da ogni dipendente e da tutte le persone che lavorano per o per conto della Società. I dipendenti sono tenuti a seguire le procedure e a segnalare eventuali violazioni, reali o sospette, delle norme e delle politiche aziendali secondo le modalità descritte in "Dove cercare indicazioni e segnalare problemi".

Abuso di alcool e stupefacenti

La protezione dei nostri dipendenti, dei locali, dei beni, delle operazioni e della reputazione è fondamentale per garantire la responsabilità e il successo della nostra azienda. Il personale LyondellBasell non esegue il proprio lavoro sotto l'influsso di alcool, sostanze stupefacenti o medicinali usati impropriamente. Inoltre, non dobbiamo mai possedere, utilizzare, vendere, offrire o distribuire stupefacenti o altre sostanze controllate nei locali dell'azienda o durante lo svolgimento delle attività aziendali. Possiamo possedere e consumare bevande alcoliche in occasione di eventi promossi o autorizzati dalla Società, oppure in certe situazioni aziendali

D. Una collega di Maeve non indossa regolarmente gli occhiali di sicurezza obbligatori per proteggere gli occhi quando lavora nello stabilimento. Maeve ne ha parlato con la collega, ma lei ha risposto che gli occhiali di sicurezza si appannano e la rendono meno sicura. Maeve ha segnalato la cosa anche al suo responsabile, ma non è stato preso alcun provvedimento. Dato che Maeve ha già fatto presente il problema alla sua collega e al suo responsabile, c'è qualcos'altro che può fare?

R. Sì. Se la collega di Maeve si rifiuta di indossare i dispositivi di protezione individuale richiesti, Maeve deve segnalare il problema utilizzando le opzioni di segnalazione a sua disposizione. Se il responsabile di Maeve non interviene tempestivamente, Maeve può continuare a segnalare l'incidente a una delle risorse elencate nella sezione "Dove cercare orientamento e segnalare problemi".

legittime, come quando si intrattengono dei clienti. In tali occasioni, tuttavia, siamo tenuti ad agire con responsabilità e a bere con moderazione (e non fino al punto di inebriarsi). In caso di abuso, la Società potrebbe revocare queste concessioni.

Proteggiamo i beni e il personale della nostra Azienda

La protezione dei nostri dipendenti, locali, beni, delle nostre attività e della nostra reputazione è di importanza fondamentale per garantire la responsabilità e il successo della nostra Azienda.

Beni aziendali

Abbiamo tutti il dovere di agire con cautela quando utilizziamo i beni della nostra azienda, tra cui denaro, prodotti, sistemi informatici e software, veicoli, strutture, attrezzature, documenti, reti, informazioni riservate, proprietà intellettuale, ma anche la reputazione della Società. I beni della Società non possono essere impiegati per uso personale salvo quando ciò sia specificamente permesso da una politica aziendale. La sottrazione di beni della Società o il furto ai danni della Società costituiscono violazioni del Codice. Inoltre, se si sospetta o si è a conoscenza di qualsiasi furto, abuso, uso improprio o spreco di beni aziendali, è necessario riferirlo immediatamente.

Q. Aurelia is a research scientist and because of her job has access to the Company's Classified Data which is the Company's most secret and valuable information. She is friends with her co-workers in human resources. Can Aurelia share Company Classified Data with her co-workers because they all work for the same company?

A. No. LyondellBasell employees are responsible for protecting Company information. Confidential Classified Data must be kept secure and should only be shared with those co-workers having a need to know.

Violenza sul luogo di lavoro

La nostra Società sottolinea l'importanza di mantenere ambiente lavorativo del tutto libero da ogni forma di violenza. Non dobbiamo mai commettere, tollerare o ignorare qualsiasi forma di violenza, comprese le minacce o gli atti intimidatori o finalizzati a incutere in altri il timore di danni fisici. Se si è a conoscenza di un atto di violenza o di una minaccia reale o potenziale, è necessario segnalare immediatamente la cosa.

Informazioni riservate e proprietà intellettuale

Come azienda orientata al futuro, che promuove il pensiero innovativo e lo spirito d'iniziativa, creiamo Proprietà Intellettuale o, in breve "PI", comprese informazioni riservate. Le informazioni riservate e non di dominio pubblico possono essere di diversi tipi, ad esempio informazioni finanziarie, elenchi di clienti, dati personali, strategie e piani aziendali, o informazioni operative e relative al patrimonio. I dipendenti devono usare le informazioni riservate unicamente a beneficio della Società, non possono divulgarle ad altri al di fuori della Società senza permesso e possono rivelarle solo in base ad un accordo di riservatezza debitamente firmato. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le informazioni riservate sia della Società che di altri soggetti, compresi concorrenti, fornitori e clienti. Se per circostanze fortuite si viene a conoscenza di tali informazioni, si prega di informare il proprio supervisore o manager. Nulla di quanto contenuto nella presente dichiarazione vieta di segnalare potenziali violazioni di regolamenti o norme di legge a un'agenzia o a un'autorità esterna, ovvero trasmettere altre comunicazioni protette ai sensi delle normative riguardanti gli informatori di segnalazioni di illeciti (whistleblower).

Da inventore e leader dell'industria chimica, la PI della nostra Società è una risorsa preziosa e dobbiamo prestare grande attenzione a proteggerle e a difendere i diritti in materia di IP. La proprietà intellettuale include beni immateriali come diritti d'autore, brevetti, marchi e segreti commerciali. La legge tutela i nostri diritti sulla proprietà intellettuale tanto quanto quelli sui beni tangibili. Nella misura massima consentita dalla legge, i diritti su tutta la proprietà intellettuale creata con materiali dell'azienda, in orario di lavoro, a spese dell'azienda o nell'ambito dei nostri compiti lavorativi appartengono a LyondellBasell.

D. Il responsabile di Matilda urla spesso in faccia a uno dei suoi colleghi e lo insulta. Matilda non ne è sicura, ma il suo collega sembra sentirsi a disagio. Matilda deve lasciare che il suo collega gestisca da solo questa situazione?

R. No. Matilda è tenuta a segnalare qualsiasi comportamento che, a suo giudizio, possa costituire una violazione del nostro Codice. Il bullismo è un comportamento vessatorio e deve essere opportunamente segnalato. Matilda può segnalare la situazione immediatamente a una qualsiasi delle risorse elencate alla sezione "Dove cercare indicazioni e manifestare dubbi".

I segreti commerciali – una categoria particolare di dati riservati che dà alla nostra Società un vantaggio competitivo – sono un patrimonio aziendale di valore che dobbiamo proteggere. Sono elencati di seguito alcuni esempi di segreti commerciali:

Some examples of trade secrets include:

- Elenchi o dati dei clienti
- Condizioni generali, tariffe o competenze offerte ai clienti
- Piani di marketing e strategici
- Sviluppi, metodi, tecniche o processi tecnologici
- Formule o ricette di prodotti

Il personale non deve rivelare segreti commerciali o altre informazioni riservate e di proprietà, senza una necessità aziendale e senza la previa autorizzazione a farlo. Prestare particolare attenzione a non rivelare queste informazioni proteggendo in maniera appropriata computer, documenti o altri materiali confidenziali. Inoltre, evitare di discutere tali informazioni in luoghi dove si può essere ascoltati, compresi ristoranti, servizi igienici, taxi, aerei o ascensori. È necessario ricordare che questi obblighi persistono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro presso LyondellBasell.

D. Jacob sta lavorando a una relazione sulla strategia aziendale interna e riservata per il prossimo trimestre fiscale. Il suo supervisore vuole che tali relazioni siano del tutto prive di errori grammaticali e tipografici. Jacob può caricare il suo documento nelle versioni pubbliche di un'applicazione online di IA generativa non autorizzata dalla Società?

R. No. Jacob non può compromettere la sicurezza o la riservatezza delle informazioni aziendali, né può archiviare i dati aziendali online in applicazioni online non autorizzate. Jacob deve utilizzare uno strumento interno sicuro della Società o consultare il suo supervisore per farsi consigliare una soluzione di revisione e modifica sicura che soddisfi i requisiti di sicurezza e riservatezza della Società.

La nostra reputazione

Siamo orgogliosi ed entusiasti di quello che facciamo e ci impegniamo con tutta la nostra forza per migliorare le vite. La nostra reputazione è altamente influenzata dalle informazioni che forniamo al pubblico. Ciò significa, tra le altre cose, che tutte le comunicazioni devono presentare un quadro veritiero e corretto dei nostri rapporti commerciali. Solo le persone autorizzate possono parlare per conto di LyondellBasell ai media, alle autorità pubbliche, alla comunità degli investitori e in altre sedi pubbliche.

Se si riceve una richiesta di informazioni da parte dei media, la si dovrà inoltrare al reparto Comunicazioni aziendali (Corporate Communications). Se si riceve una richiesta di informazioni da parte di un analista o un membro della comunità degli investitori, la si dovrà inoltrare al reparto Rapporti con gli investitori (Investor Relations). Se si riceve una richiesta da un rappresentante legale esterno o da un ente governativo, la dovrà inoltrare all'Ufficio legale.

Evitare di:

- parlare per conto di LyondellBasell a meno che non si sia un portavoce designato e autorizzato a farlo
- divulgare informazioni riservate
- fare riferimento a clienti, fornitori o associati di LyondellBasell senza la loro approvazione scritta

Per ulteriori informazioni, si prega di vedere le politiche aziendali applicabili su *Elements*.



Usiamo responsabilmente le tecnologie aziendali

I nostri computer e sistemi di rete sono beni preziosi della Società. Quando li utilizziamo, dobbiamo farlo in modo appropriato e ricordare che rappresentiamo LyondellBasell. Dobbiamo sempre usare computer e sistemi di rete aziendali (comprese le reti wireless aziendali e per gli ospiti) in modo sicuro, etico, legale, efficiente e produttivo.

Non si devono mai usare questi sistemi per l'accesso, la visualizzazione, l'invio o la comunicazione di materiali illegali, inappropriati, sessualmente espliciti, offensivi o non richiesti. Per quanto sia consentito un uso personale limitato, non si dovrebbe mai lasciare che tale uso interferisca con le responsabilità di lavoro.

Posta elettronica, testi, blog e messaggi istantanei devono essere trattati con la stessa cura che si impiega nello scrivere una lettera su carta intestata LyondellBasell.

Dobbiamo ricordare che:

- Nei limiti delle leggi applicabili, tutti i sistemi informatici e i dati creati, trasferiti e memorizzati sono di proprietà della Società. A scopo di sicurezza e manutenzione dei sistemi, persone autorizzate da LyondellBasell possono controllare le macchine, i sistemi e il traffico di rete in qualsiasi momento. Il controllo verrà eseguito unicamente nel limite richiesto o permesso dalla legge e unicamente se necessario e giustificabile per scopi aziendali.
- I dipendenti non devono condividere i propri account e devono tenere le password sicure e sono responsabili di quanto svolto con il proprio account, compreso tra l'altro l'uso di email e di informazioni aziendali.
- I dipendenti non devono eludere i controlli, anche di sicurezza. Questa attività può dare luogo all'introduzione di programmi dannosi (ad es. virus) nei sistemi informatici della Società. È inoltre severamente vietato violare le leggi in materia di copyright o altre leggi o regolamenti analoghi, compresa, tra l'altro, l'installazione o la distribuzione di software "pirata" o di altri prodotti software senza regolare licenza per l'uso da parte di LyondellBasell.
- Il successo commerciale di LyondellBasell si fonda sulla protezione delle informazioni aziendali riservate e delle informazioni non pubbliche affidateci da dipendenti, clienti, fornitori, joint venture o altre terze parti. Le informazioni non rese pubbliche e classificate come riservate, segretate o classificate non devono essere trasferite o archiviate in sistemi ospitati da terzi, come chiavette o altri dispositivi di archiviazione di massa.

Rispettiamo i dati personali degli altri e ottemperiamo ai regolamenti in materia di protezione dei dati

La nostra Società dispone di un programma di tutela della privacy basato su politiche aziendali e sugli standard e pratiche corrispondenti che facilitano l'adesione alle leggi globali in materia di protezione dei dati personali.

Come disposto dalla legge, la nostra Azienda rispetta la riservatezza e la protezione dei dati personali dei dipendenti attuali, futuri, e degli ex-dipendenti, nonché dei nostri partner commerciali. I dati personali acquisiti e conservati da LyondellBasell saranno trattati in modo corretto e in conformità con le leggi locali sulla protezione dei dati.

L'accesso ai dati personali dei dipendenti è limitato ai dipendenti e agli agenti della Società designati e a coloro che dispongono di un'autorizzazione adeguata e in presenza di uno motivo giuridico per accedervi. Relativamente a tali dati personali la Società si impegna a:

- Rispettare scrupolosamente le leggi in materia di protezione dei dati personali vigenti in tutto il mondo;
- Agire in conformità alle politiche aziendali;
- Raccogliere, utilizzare e trattare tali dati solo nel caso in cui vi sia un motivo legittimo; e
- Agire con cautela in modo da evitare la divulgazione non autorizzata dei dati.

Social media e networking

In LyondellBasell ci impegniamo con tutta la nostra forza a rendere migliori le vite e riconosciamo che i social media offrono ai nostri dipendenti un modo per condividere il loro entusiasmo per ciò che facciamo. I "Social media" comprendono una varietà di siti, blog e wiki di social networking. Invitiamo tuttavia tutti coloro che fanno uso di tali opportunità personali alla massima cautela. Non si possono usare i social media per scopi di diffamazione, molestia, bullismo, mobbing, minaccia o intimidazione di dipendenti, clienti, concorrenti o fornitori della Società. Inoltre, non si dovranno mai rivelare informazioni aziendali riservate o proprietarie attraverso la partecipazione a social media. Secondo la legge statunitense "National Labor Relations Act", le "informazioni riservate", ai fini della presente sezione del nostro Codice, non comprendono informazioni salariali, disciplinari o altre informazioni sui termini e le condizioni di impiego. L'uso dei social media non deve mai interferire con il lavoro.

Per ulteriori informazioni, si prega di vedere le politiche aziendali applicabili su *Elements*.

Evitiamo i conflitti di interesse

LyondellBasell è impegnata a conservare la fiducia dei nostri stakeholder attraverso una condotta etica e affidabile. Ciò significa per prima cosa un impegno all'integrità. Dobbiamo essere attenti a tutto quanto possa creare un conflitto di interesse, anche solo apparente. Un conflitto di interesse sorge quando i nostri interessi personali non corrispondono con quelli della Società. Non dobbiamo mai avere interessi, influenze o relazioni che possano essere in conflitto con gli interessi di LyondellBasell. Dobbiamo anche evitare comportamenti che possano in apparenza costituire un conflitto di interesse. Di seguito sono riportati alcuni esempi comuni di situazioni in cui possono insorgere conflitti di interesse.

Interessi finanziari

Alcuni di noi possono avere investimenti finanziari e partecipazioni in società diverse da LyondellBasell. Se si ha un Interesse finanziario rilevante in un'impresa o un ente che esegue transazioni o sta tentando di concludere affari con LyondellBasell o sia un suo concorrente, i dettagli di tale interesse finanziario devono essere comunicati, secondo quanto previsto dalla Politica sui conflitti d'interesse. Un Interesse Finanziario Significativo viene definito come un interesse complessivo diretto o indiretto di più del dieci per cento (10%) (i) di ogni classe di titoli in circolazione di una società; (ii) dell'interesse in una società di persone o associazione; o (iii) del patrimonio totale o del reddito lordo del dipendente in questione.

Lavoro esterno

Il grande successo di LyondellBasell si deve anche al nostro impegno nel lavoro che svolgiamo. Per mantenere questo impegno, siamo vivamente invitati a non accettare lavoro esterno o opportunità di affari con enti che hanno rapporti d'affari con LyondellBasell o ne sono concorrenti. Tali opportunità sono considerate conflitti di interesse e devono essere comunicate.

Affari con familiari e amici

Si configura un conflitto di interesse anche nel caso che un familiare lavori per un cliente, concorrente o fornitore della nostra Società e il dipendente si trova in una posizione per cui possa influenzare i rapporti della società con tale cliente, concorrente o fornitore. Trattare affari con familiari per conto della società in tali circostanze può portare facilmente ad una situazione di conflitto di interesse, che deve quindi essere comunicata. Per familiari si intendono gli immediati congiunti del dipendente, come il coniuge, i figli, i genitori, le sorelle e i fratelli, il patrigno e la matrigna, i figliastri, gli affini e i partner conviventi. Inoltre, un dipendente non può mai essere il supervisore diretto di un proprio familiare. Chi ritenesse di avere già un rapporto di supervisione con un proprio familiare dovrà comunicarlo.

Doni e forme di intrattenimento aziendali

Quando si seguono affari per conto di LyondellBasell, si possono scambiare omaggi aziendali e partecipare a occasioni di intrattenimento per facilitare buone relazioni tra la nostra impresa e i suoi clienti o fornitori. Dobbiamo tuttavia usare il buon senso quando offriamo o accettiamo omaggi di questo tipo. In caso contrario, potremmo trovarci in una situazione di

D. Haojie è responsabile dell'acquisto di forniture per ufficio per la Società. Il suo supervisore vuole che trovi un fornitore alternativo che offra un valore superiore alla Società. Haojie ritiene che potrebbe far risparmiare alla Società molto tempo e fatica se ingaggiasse l'azienda di sua sorella, perché sa di poter essere certo che l'azienda di sua sorella fornisce i prodotti migliori a un prezzo ragionevole. Haojie può acquistare materiale per ufficio dall'azienda della sorella?

R. Potrebbe darsi un conflitto di interessi nel caso in cui un familiare lavori per un fornitore e ci si trova in una posizione tale da influenzare i rapporti commerciali della Società con quel fornitore. Tuttavia, se Haojie segnala il conflitto in modo trasparente servendosi del modulo di divulgazione dei conflitti di interessi al suo supervisore, LyondellBasell potrà acquistare forniture per ufficio dall'azienda della sorella (evitando che Haojie sia in qualche modo coinvolto nel processo di selezione).

conflitto di interesse. Questo significa che non possiamo mai offrire o accettare un regalo o intrattenimento se così facendo si creasse una preferenza nelle nostre decisioni. Prima di accettare o offrire un omaggio commerciale, è necessario chiedersi se ci si sentirebbe tranquilli in caso altri ne venissero a conoscenza. Di regola, si possono solo offrire o accettare omaggi aziendali o occasioni di intrattenimento se non sono richiesti e se sono conformi alle politiche aziendali applicabili.

Inoltre, non si possono offrire o accettare doni e intrattenimento illeciti direttamente oppure indirettamente tramite terzi o permettere ai nostri familiari di farlo. Quando si interagisce

con funzionari e dipendenti pubblici, si devono seguire regole più severe. Consultare la sezione "Tangenti e pagamenti illeciti" del nostro Codice e le politiche aziendali su *Elements* per ulteriori informazioni.

Rivelare i conflitti di interesse

Se si viene a conoscenza di attività o interessi propri o di altri che possono creare un conflitto, questi devono essere divulgati completando un modulo di divulgazione. Dobbiamo inoltre lavorare attivamente con i nostri clienti, fornitori e quanti fanno affari per conto di LyondellBasell per individuare e risolvere i conflitti di interesse. Per ulteriori informazioni, si prega di vedere le politiche aziendali applicabili su *Elements*.

D. Un fornitore offre al suo referente in LyondellBasell, Bianite, una cassa portatile bluetooth, precisando che potrà averla solo se mette una buona parola con l'ufficio acquisti. Il costo della cassa è inferiore a \$ 150. Bianite può accettare la cassa?

R. No. Indipendentemente dal costo, non è mai opportuno accettare od offrire un regalo in una situazione "quid pro quo", espressione che significa "qualcosa in cambio di qualcosa". In questo caso, il fornitore offre a Bianite la cassa solo in cambio di qualcos'altro, quindi Bianite deve rifiutare l'offerta.

Puntiamo all'eccellenza



In LyondellBasell alziamo continuamente il livello di qualità, e ci assumiamo la responsabilità di una simile sfida, promuovendo la collaborazione in ambito lavorativo e sentendo la passione dell'impatto sul mondo che abbiamo.

Ci sforziamo di soddisfare standard di qualità e di sicurezza dei prodotti

I nostri prodotti svolgono un ruolo vitale nel migliorare la vita delle persone. I clienti sono al centro dei nostri pensieri e siamo consapevoli che i nostri clienti fanno affidamento su di noi per fornire prodotti che soddisfano o superano tutti gli standard applicabili per qualità e sicurezza. Dobbiamo quindi assicurare di rispettare i controlli di qualità e tutte le leggi e le disposizioni in materia. Inoltre, dobbiamo far sì che i nostri fornitori siano responsabili della qualità e della sicurezza dei prodotti e dei servizi che ci forniscono. Se si sa o si sospetta che un fornitore o un cliente non rispetta i nostri standard, è necessario segnalare la situazione seguendo la procedura descritta nella sezione "Dove cercare indicazioni e manifestare dubbi".

Trattiamo in maniera equa con i nostri clienti e fornitori

Operare in modo corretto significa fornire sempre informazioni accurate e oneste sulla nostra azienda e sulla concorrenza a tutti i clienti, i fornitori e gli stakeholder. Questo significa che dobbiamo sempre impegnarci in modo equo ed etico quando facciamo marketing, quando ci impegniamo nelle vendite e nelle nostre comunicazioni. Non dobbiamo mai fornire informazioni fuorvianti riguardo ai nostri prodotti o a quelli dei nostri concorrenti. Inoltre, non dobbiamo mai trarre vantaggio indebito da altri attraverso la manipolazione o l'abuso di informazioni privilegiate o riservate, dichiarazioni fuorvianti o qualsiasi altra pratica non etica o illegale.

Uso di informazioni sulla concorrenza

Abbiamo una profonda conoscenza delle tendenze emergenti, dei mercati finali e delle esigenze dei consumatori per essere sempre un passo avanti, creare un valore significativo e indicare la strada per il futuro ai nostri clienti. A volte abbiamo accesso a informazioni sui nostri concorrenti che potrebbero dare alla nostra azienda un vantaggio commerciale. Queste informazioni possono provenire da altri o da dipendenti che hanno lavorato in precedenza per un concorrente o che dispongono di informazioni al suo riguardo. Per quanto riguarda queste informazioni, è importante agire sempre in modo legale ed etico. Anche se può essere legalmente lecito usare informazioni sulla concorrenza, ciò potrebbe non essere etico. Se si ricevono deliberatamente o involontariamente informazioni riservate su un concorrente, si dovrà discutere tale divulgazione con l'Ufficio legale e ci si dovrà rifiutare di usare tali informazioni riservate senza l'esplicita autorizzazione dello stesso.



In LyondellBasell alziamo continuamente il livello di qualità, e ci assumiamo la responsabilità di una simile sfida, promuovendo la collaborazione in ambito lavorativo e sentendo la passione dell'impatto sul mondo che abbiamo.

D. Durante un viaggio di lavoro Cameron ha cenato con un vecchio amico e ha pagato con la carta aziendale. Dalla ricevuta del ristorante risulta che hanno cenato in due. Cameron sapeva che la Società non avrebbe autorizzato il pagamento per il suo amico. È corretto che Cameron modifichi la ricevuta per eliminare il numero di persone che hanno cenato?

R. Tutti i documenti aziendali di LyondellBasell, comprese le ricevute di viaggio, devono essere corretti, completi e non possono essere in nessuna circostanza falsificati o alterati. Cameron non deve chiedere alla Società il rimborso per il suo amico, né presentare alla Società una ricevuta irregolare.

Proteggiamo le informazioni di terzi

Nel corso del nostro lavoro, potremmo venire a conoscenza di informazioni riservate sui nostri fornitori e su altri stakeholder. Dobbiamo sempre proteggere tali informazioni e onorare tutti gli impegni contrattuali stipulati con questi terzi relativamente a tali informazioni. Ciò significa, tra le altre cose, proteggere tutte le proprietà intellettuali di terzi, quali invenzioni e software, dalla divulgazione o dall'uso improprio.

Libri contabili e registri accurati

I nostri azionisti fanno affidamento sulla nostra onestà e integrità, in particolare nel misurare la solidità finanziaria della nostra Società. È quindi di fondamentale importanza che noi adottiamo in ogni momento procedure contabili e conserviamo libri e registri contabili in modo accurato e trasparente. Tutti noi abbiamo la responsabilità di rispettare i principi contabili generalmente accettati. Coloro che hanno responsabilità in ambito finanziario e contabile hanno altresì l'obbligo di garantire che i nostri metodi contabili siano accurati e che presentino un quadro onesto, trasparente e veritiero della nostra Società. Abbiamo l'obbligo di soddisfare tutti i requisiti legali e normativi e rispettare sempre le nostre politiche contabili e di controllo interne. La pubblicazione di informazioni finanziarie incomplete o inesatte danneggia non solo la nostra Società e la nostra reputazione, ma anche i nostri stakeholder, che fanno affidamento sulla loro accuratezza.

Dobbiamo:

- Tenere e presentare tutti i libri e documenti sociali nel pieno rispetto dei requisiti di legge. Questi documenti comprendono i libri contabili, nonché qualsiasi documento elettronico o cartaceo, come le note spese e i cartellini orari
- Definire e rispettare un sistema di controlli interni valido ed efficace
- Assicurare che tutti i documenti della Società riflettano in maniera accurata e trasparente le operazioni cui fanno riferimento
- Non falsificare mai un documento
- Registrare tutte le operazioni finanziarie nel conto, dipartimento e esercizio corrispondente
- Assicurarsi che tutte le attività e gli impegni siano conformi con la politica aziendale

Conservazione dei documenti aziendali

Dobbiamo conservare i nostri documenti aziendali per il periodo di tempo stabilito dalla legge e per il tempo necessario a perseguire i nostri scopi aziendali.

Ciò significa che si deve:

- Classificare i documenti nel pieno rispetto della politica aziendale
- Conservare ed eliminare i documenti aziendali coerentemente alla politica aziendale e secondo le specifiche tempistiche previste
- Rispettare tutti i requisiti in materia di contabilità relativi a indagini interne, contenziosi e interpellanze delle autorità pubbliche

Tuttavia, ogni volta che un dipendente riceve una comunicazione secondo la quale alcuni o tutti i documenti in suo possesso sono necessari per un'indagine governativa o interna, ovvero per un procedimento legale, non potrà comunque eliminarli o distruggerli. Inoltre, se un dipendente riceve una citazione in giudizio o una richiesta di qualsiasi documento o atto, è tenuto ad avvisare senza indugio l'Ufficio legale. Analogamente, se un dipendente riceve da una controparte commerciale, agenzia o ente pubblico o da terzi la richiesta di trasmettere un atto o un documento, deve contattare l'Ufficio legale.

Rispettiamo i controlli sul commercio internazionale

LyondellBasell è un'azienda globale. In quanto tale, è nostra responsabilità conoscere e rispettare tutte le leggi e normative che regolano il commercio internazionale. Le conseguenze della violazione delle leggi e delle normative sul controllo del commercio sono gravi sia per la nostra azienda, sia per le persone coinvolte.

Controlli su importazione ed esportazione

Una delle responsabilità che tutti condividiamo è conoscere e osservare le leggi in materia di importazione ed esportazione. Si ha importazione quando un prodotto, software, servizio, tecnologia o informazione tecnica è spedita in un territorio estero, e una esportazione quando la stessa è spedita da un territorio estero. Le importazioni sono soggette a varie leggi e normative che potrebbero richiedere il pagamento di tariffe e imposte, nonché la presentazione di certi documenti. Diverse leggi e normative possono richiedere licenze e permessi prima dell'esportazione di qualsiasi prodotto, servizio, tecnologia o informazioni tecniche. Per ulteriori informazioni, si prega di vedere le politiche aziendali e le procedure applicabili su *Elements*.

Boicottaggi e Paesi sanzionati

Alcune leggi ci proibiscono di condurre affari con determinate persone o entità oppure di operare in certi paesi. Dobbiamo rispettare queste leggi. Siamo consapevoli delle sanzioni economiche imposte da Nazioni Unite, Unione Europea, Stati Uniti e altri stati, che possono limitare o proibire operazioni commerciali. Le attività che possono essere limitate o vietate includono investimenti, trasferimenti di beni, pagamenti di denaro, esportazioni, importazioni, vendita o fornitura di beni, servizi, software o tecnologia, transazioni commerciali, viaggi nei paesi interessati e qualsiasi agevolazione estesa ad altri impegnati in tali attività. Dobbiamo essere a conoscenza delle restrizioni e osservarle ogniqualvolta si conducono affari, nella misura in cui non siano in conflitto con le leggi applicabili dello stato principalmente interessato. Dobbiamo anche adempiere le leggi e i regolamenti antiboicottaggio, ove applicabili.



Modelliamo il futuro



Operiamo come buoni cittadini aziendali

Il nostro impegno per l'eccellenza significa prestare particolare attenzione alla difesa dei diritti umani in tutte le nostre operazioni e sedi, indipendentemente dalle usanze locali. Riconosciamo che la nostra Società ha la responsabilità di rispettare e proteggere i diritti umani tramite le azioni seguenti:

- È vietato lo sfruttamento del lavoro forzato, vincolato (compresa la servitù per debiti), per debiti, non volontario, carcerario, schiavitù o il traffico di esseri umani nell'ambito delle attività della Società.
- È vietato il trattamento duro o disumano dei lavoratori, comprese le punizioni corporali, reali o presunte.
- Non tratteniamo passaporti o altri documenti originali dei nostri dipendenti, sempre che ciò non sia richiesto dalla legge, né limitiamo l'accesso a tali documenti ai dipendenti.
- Né noi né i partner di reclutamento con cui lavoriamo pretendiamo eventuali corrispettivi per motivi di assunzione, né chiediamo alcun deposito cauzionale rimborsabile a tal fine.
- È vietato il lavoro minorile. Ai fini di assunzione, con il termine "bambino" intendiamo chiunque abbia meno di sedici anni, a meno che la legge, nazionale o locale, non preveda un'età minima più elevata per fini di lavoro o di uscita dalla scuola obbligatoria, nel qual caso ci atterremo all'età più elevata. Non assumiamo persone al di sotto dell'età minima obbligatoria.
- Ottemperiamo a ogni legge relativa a giusto salario e ore lavorative, in tutti i luoghi in cui operiamo.
- Promuoviamo sempre la salute e la sicurezza dei nostri lavoratori in tutti i luoghi in cui operiamo.

Salvaguardiamo il nostro ambiente

In LyondellBasell stiamo ridefinendo il nostro settore sviluppando prodotti e tecnologie circolari a basse emissioni di carbonio su scala e promuovendo la chimica come soluzione sostenibile per il nostro pianeta. Siamo orgogliosi della nostra lunga esperienza di gestione delle misure per ridurre al minimo il nostro impatto ambientale. Intendiamo raggiungere l'Obiettivo "Livello Zero" operando i nostri siti in modo sicuro e affidabile. Siamo convinti che la conformità alle leggi sia uno standard minimo. Di conseguenza, soddisfiamo e ci sforziamo di superare gli standard ambientali in tutte le nostre attività. Collaboriamo inoltre con i nostri stakeholder per garantire che i nostri prodotti siano in linea con le normative e le leggi ambientali.

Contribuiamo in maniera etica alle attività filantropiche e alla politica

Promuoviamo relazioni per risolvere con successo le sfide globali e allargare il nostro impatto sulle comunità in cui operiamo. La nostra azienda ha un forte senso di responsabilità sociale; i nostri numerosi volontari sono per noi un vanto. Incoraggiamo il nostro personale a donare generosamente il proprio tempo e i propri sforzi per fare la differenza nelle comunità locali. Oltre ad opportunità sponsorizzate dalla nostra azienda, come il Global Care Day, siamo tutti incoraggiati ad impegnarci in altre attività filantropiche di nostra scelta. Chi però desidera impegnarsi in attività filantropiche non sponsorizzate dalla Società può farlo solo nel tempo libero e usando risorse proprie.



Operiamo come buoni cittadini aziendali.

D. Josef teme che uno dei suoi fornitori in India possa fare uso di lavoro minorile o sia dedito a pratiche di traffico di esseri umani. Josef deve segnalare il suo dubbio?

R. Sì. Il fornitore di Josef potrebbe violare le leggi sul lavoro minorile o altre leggi, quindi Josef dovrebbe comunicare le proprie preoccupazioni al proprio supervisore o a un'altra risorsa della Società, secondo le indicazioni contenute nella sezione "Dove cercare indicazioni e manifestare dubbi", in quanto la nostra Società non opera con fornitori che fanno uso di lavoro infantile o forzato, che si dedicano a pratiche di traffico di essere umani o allo sfruttamento di minori.

Questo vale anche per l'impegno politico personale non sostenuto dalla Società. Dobbiamo inoltre evitare di inviare messaggi politici personali su blog o altri forum pubblici utilizzando le reti o i computer aziendali, anche se in orario non lavorativo. In tutti i paesi dove opera LyondellBasell sono in vigore limitazioni sui contributi a partiti politici da parte di società. I dipendenti devono consultarsi con il dipartimento Relazioni con Enti Pubblici per assicurare la stretta osservanza delle leggi vigenti.

Rispettiamo le leggi anticorruzione

Essendo una società che opera su scala mondiale, LyondellBasell si impegna ad agire in modo etico e legale in tutto il mondo. Come dipendenti infondiamo fiducia e intendiamo proporci come esempi di integrità. Manteniamo questo impegno indipendentemente dal luogo in cui operiamo. Ciò significa, in parte, che rispettiamo tutte le leggi, i trattati e i regolamenti internazionali anticorruzione che vietano la corruzione, i pagamenti impropri o le tangenti.

Tangenti e pagamenti illeciti

Condurre attività commerciali in modo corretto per noi significa non offrire né accettare mai tangenti, pagamenti indebiti o commissioni sottobanco di alcun tipo. Una "tangente" è un'offerta o la promessa di dare qualcosa di valore al fine di influenzare indebitamente una decisione o al fine di ottenere un vantaggio commerciale indebito. Una "commissione sottobanco" si verifica quando il denaro viene restituito o pagato a titolo di ricompensa per l'assegnazione o la promozione di affari.

Inoltre, LyondellBasell vieta i pagamenti di facilitazione. Un "pagamento di facilitazione" è un pagamento di modico importo, normalmente in contanti, che ha lo scopo di velocizzare servizi di routine da parte di enti pubblici. Anche se questi pagamenti potrebbero essere comuni in alcune parti del mondo, la nostra Società li proibisce.

È necessario prestare attenzione ad evitare pagamenti indebiti. Si devono sempre identificare la struttura proprietaria dei nostri rappresentanti terzi, conducendo verifiche di dovuta diligenza, in ossequio a quanto previsto dalle vigenti politiche aziendali. È inoltre necessario assicurarsi di non consentire a terzi di effettuare o ricevere pagamenti indebiti per conto nostro.

Non dobbiamo mai chiedere né accettare alcun pagamento indebito o commissione sottobanco.

Eventuali violazioni della presente Politica possono portare ad azioni disciplinari fino al licenziamento, nonché eventuali sanzioni civili e penali sia a carico dei singoli interessati sia a carico della nostra Società.

Si devono comunicare i propri dubbi riguardo a tangenti e pagamenti inappropriati. LyondellBasell non tollera ritorsioni nei confronti di chiunque segnali in buona fede un comportamento inappropriato.

Lavoriamo per prevenire il riciclaggio di denaro

LyondellBasell è impegnata a intercettare e prevenire il riciclaggio di denaro. Per "riciclaggio di denaro" si intende la conclusione di operazioni finanziarie che nascondono l'identità, la fonte o la destinazione di fondi ottenuti attraverso mezzi illeciti. Nell'ambito del nostro impegno mirato a intercettare e impedire il riciclaggio di denaro, siamo tenuti a rispettare tutte le leggi contro il riciclaggio di denaro in tutto il mondo. Inoltre, dobbiamo assicurarci di avere relazioni commerciali e condurre operazioni finanziarie esclusivamente con persone che operano in modo legittimo e nella legalità. Dobbiamo sempre confermare l'identità delle persone o ditte con cui operiamo e dobbiamo essere sicuri che tutti i fondi che riceviamo provengano esclusivamente da fonti lecite e legittime.

Le questioni legate al riciclaggio di denaro possono essere complesse. In caso di dubbi o domande al riguardo, invitiamo a consultare le Politiche aziendali pertinenti su *Elements*.



D. Uno dei distributori di Basma si è di recente offerto di pagare una vacanza in montagna per Basma e colleghi, se Basma avesse aumentato il volume dei prodotti assegnati al distributore. Anche se Basma aveva già in mente di aumentare in ogni caso il volume di prodotti, rifiuta l'offerta della vacanza. Basma ha fatto la scelta giusta?

R. Sì. Se Basma avesse accettato la vacanza, avrebbe dato l'impressione che si trattasse di una tangente. Basma ha fatto la cosa giusta rifiutando la vacanza. Dovrebbe inoltre valutare l'ipotesi di porre fine al rapporto con il distributore.

Lavoriamo per prevenire la possibilità di evadere le tasse

LyondellBasell è impegnata a impedire che coloro che agiscono per conto di o a nome di LyondellBasell possano contribuire a favorire l'evasione fiscale. L'evasione fiscale è il ricorso a mezzi illeciti per non pagare le tasse. L'evasione fiscale di solito comporta l'occultamento o la dichiarazione non fedele del reddito.

Può essere allettante fare affari quando i prodotti acquistati sono più economici o un cliente è disposto a pagare di più, se in cambio si aiuta il cliente a modificare le fatture in modo da falsare il reddito che il fornitore riceverà o si gonfiano i costi che il cliente ha effettivamente sostenuto. Tutto questo, però, favorisce l'evasione fiscale.

È necessario prestare attenzione quando si ricevono richieste insolite di modifica dei dati della controparte.

Rispettiamo le leggi antitrust e sulla concorrenza

Mettere il cliente al centro del nostro modo di pensare e agire significa fare la nostra parte per assicurare che i clienti abbiano accesso a prodotti di qualità a prezzi equi.

LyondellBasell, pertanto, si impegna a competere sì con vigore, ma in modo comunque etico e legale. Per assicurare che tutte le aziende rispettino le stesse regole, nei Paesi in cui operiamo sono state in vigore specifiche leggi sulla concorrenza. Queste leggi proibiscono in generale la collusione con i concorrenti per concordare i prezzi, spartirsi il territorio, uniformare le condizioni contrattuali, e compiere altre azioni che hanno un effetto negativo sui nostri clienti o che limitano la concorrenza.

Dobbiamo sempre rispettare sia lo spirito sia la lettera delle leggi sulla concorrenza ovunque operiamo. Queste leggi possono valere anche quando si conducono affari al di fuori dei confini nazionali. È nostra responsabilità conoscere e seguire tutte le leggi sulla concorrenza pertinenti al nostro lavoro.

I seguenti esempi illustrano pratiche vietate dei concorrenti:

- Conclusione di accordi sui prezzi
- Ripartizione di mercati o clienti, sia formalmente sia informalmente, tra concorrenti
- Manipolazione di appalti
- Restrizione o limitazione della produzione al fine di ridurre la concorrenza

Inoltre, diverse leggi sulla concorrenza vietano comunque le limitazioni alla concorrenza derivanti da alcuni accordi tra fornitori e clienti o distributori, tra cui limitazioni dei prezzi alla rivendita, disposizioni in materia di esclusività o restrizioni sui territori di vendita.

Lavoriamo per prevenire attività di insider trading e "soffiare"

In tutto il mondo sono in vigore leggi che ci vietano di negoziare titoli sulla base di informazioni rilevanti non accessibili al pubblico. Per "informazioni rilevanti non pubbliche" si intendono le informazioni che non sono disponibili al pubblico e che un investitore ragionevole potrebbe considerare importanti per decidere se acquistare o vendere un titolo. Quando lavoriamo in

D. Jon è un direttore vendite di LyondellBasell. In occasione di una fiera, Mario, un direttore vendite di un'azienda concorrente, lo invita a discutere dei clienti comuni con l'obiettivo di "mantenere i prezzi bassi e i margini alti". La discussione proposta da Mario costituisce un problema?

R. Sì. Jon deve dire a Mario che la Politica di LyondellBasell non consente di discutere di prezzi o margini dei clienti con i concorrenti. Jon deve abbandonare immediatamente la conversazione e segnalarla all'Ufficio Conformità. and report it to the Compliance Department.

LyondellBasell, potremmo imbatterci in informazioni riservate sulla nostra Società, su società controllate o affiliate, joint venture, clienti o fornitori. Se conduciamo attività di trading sulla base di tali informazioni, ciò costituirebbe insider trading che è una pratica illecita. Pertanto, è vietato acquistare o vendere titoli della nostra Società o di un'altra società se si è in possesso di tali informazioni. Inoltre, se si condividono le informazioni con un'altra persona e quest'ultima effettua attività di compravendita titoli sulla base di tali informazioni, tale attività darebbe costituirebbe una "soffiata" ed entrambe le persone coinvolte potrebbero essere ritenute colpevoli di insider trading.

Inside information may include:

- Financial information, including earnings, forecasts or dividend changes
- Winning or losing a client or contract
- Changes in our most senior management
- Litigation or government investigations
- Mergers, acquisitions or divestitures
- Sale or purchase of major assets or subsidiaries

If you feel you or another employee may have engaged in insider trading or tipping, you should contact the Legal Department immediately.

Modulo di accettazione

Apponendo la mia firma in calce, dichiaro di avere esaminato e compreso il Codice di Condotta (“Codice”) di LyondellBasell, e inoltre convengo e dichiaro che:

Il Codice di condotta fornisce un quadro generale delle politiche della nostra azienda e non rappresenta necessariamente tutte le politiche e le prassi in vigore in un determinato momento.

Mi impegno a osservare il Codice, le politiche scritte, le prassi, le norme, i regolamenti e le direttive emesse da LyondellBasell.

Mi devo rivolgere al mio supervisore immediato o al mio manager, al Reparto Risorse umane, all’Ufficio legale, all’Ufficio per la conformità o alla Ethics Hotline, a seconda dei casi, se avessi altre domande riguardanti il nostro Codice o qualunque comportamento o situazione relativa all’azienda.

Mi impegno a segnalare tempestivamente eventuali violazioni del Codice, a seconda dei casi, al mio supervisore diretto, al mio manager, al Reparto Risorse umane, all’Ufficio Legale, all’Ufficio per la conformità o alla Ethics Hotline.

La mancata osservanza del Codice può comportare provvedimenti disciplinari fino al licenziamento.

Date

Nome del dipendente (in stampatello)

Firma del dipendente

Indice delle persone di riferimento e delle risorse

Ufficio Conformità



Margaret C. Mousoudakis

Direttore Conformità

Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

Jason P. Sander

Lead Counsel, Conformità

Jason.Sander@lyondellbasell.com

E-mail Ufficio Conformità:

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