

Uppförandekod



Ett brev från vår vd

Kära kollegor,

På LyondellBasell tjänas vårt syfte av allting vi uträttar: att skapa lösningar för en hållbar vardag. Våra värderingar – Vi kämpar för människor, Vi strävar efter excellens och Vi formar framtiden – är kärnan i vår kultur och vårt sätt att arbeta för att uppnå vårt syfte varje dag.

LyondellBasells uppförandekod återspeglar våra värderingar och vårt åtagande att bedriva verksamheten på ett etiskt och ansvarsfullt sätt samtidigt som den ger vägledning i vårt dagliga arbete med viktiga intressenter: anställda, leverantörer, kunder, investerare och de samhällen där vi är verksamma. Uppförandekoden täcker ämnen som rättvisa och korrekta affärstransaktioner, korruption, hälsa och säkerhet, diskriminering och miljöskydd.

När vi alla följer våra värderingar och de etiska normer som beskrivs i uppförandekoden skapar vi en sund och inkluderande kultur genom att främja öppenhet, etik och hållbarhet.

För att säkerställa att alla medarbetare förstår sina skyldigheter finns koden tillgänglig på 17 olika språk och kompletteras med en årlig utbildning. Om du har frågor eller känner att vår uppförandekod inte följs uppmuntrar jag dig att säga ifrån. Om du är osäker, tveka inte att kontakta Compliance via e-post genom att använda QR-koden nedan.

Peter Vanacker
Vd



Innehållsförteckning

Ett brev från vår CEO	i
Innehållsförteckning	ii

Avsnitt 1

Så här uppför vi oss	5
Välkommen till vår kod	5
Vem ska efterleva vår kod	5
Fatta ansvarsfulla och hållbara beslut och följa lagen	5
Var du kan söka råd och anmäla problem	6
Påföljder av kodöverträdelser	8
Besvara revision, undersökning och utredning	8
Hävning av koden	8

Avsnitt 2

Vi kämpar för människor	10
Vi sätter människan i centrum för allt och arbetar för mångfald, rättvisa och inkludering	11
Fokus på trygg och säker arbetsmiljö	12
Vi skyddar våra företagstillgångar	12
Vi använder företagsteknologi på ett ansvarsfullt sätt.....	15
Vi respekterar varandras personliga uppgifter och följer dataskyddsförordningar	16
Vi undviker intressekonflikter	16

Avsnitt 3

Vi strävar efter excellens	18
Vi strävar efter att uppfylla standarder för produktkvalitet och säkerhet.....	19
Vi behandlar våra kunder och leverantörer rättvist.....	19
Vi skyddar tredje parts uppgifter	20
Vi upprätthåller noga bokföring och protokoll	20
Vi efterlever internationella kontroller beträffande handel.	21

Avsnitt 4

Vi formar framtiden	22
Vi verkar som goda medborgare.....	23
Vi arbetar med att skydda miljön	23
Vi donerar till ideell verksamhet och politiska ändamål på ett etiskt sätt	23
Vi följer lagarna mot korruption	24
Vi arbetar för att förhindra penningtvätt.....	24
Vi arbetar för att förhindra underlättande av skatteflykt....	25
Vi följer antitrust- och konkurrenslagar.....	25
Vi arbetar för att förhindra insidersaffärer och insidertips...	25

Avsnitt 5

Bekräftelseformulär	26
Index över kontaktuppgifter och resurser	insidan av omslaget





Så här uppför vi oss

Välkommen till vår kod

Välkommen till vår uppförandekod ("koden").

På LyondellBasell skapar vi lösningar för en hållbar vardag. Koden är ett uttryck för vårt åtagande att göra det som är rätt för att göra världen till en bättre och mer hållbar plats för framtida generationer. Den förklarar de uppföranden som vi alla förväntas ha och sätter standarden för hur vi ska arbeta tillsammans för att nå våra mål. Mer specifika detaljer om hur vi beter oss finns i våra företagspolicyer. Företagspolicyer som det hänvisas till i koden finns på Elements, företagets intranät.

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

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



På LyondellBasell skapar vi
lösningar för en hållbar vardag.

Vem ska efterleva vår kod

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

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

Fatta ansvarsfulla och hållbara beslut och följa lagen

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

Var du kan söka råd och anmäla problem

På LyondellBasell värdesätter vi ansvarstagande och mod och vi förväntar oss att alla våra medarbetare uppmärksammar eventuella överträdelser eller problem och vidtar lämpliga åtgärder enligt beskrivningen i vår kod.

Var du kan söka råd och anmäla problem

På LyondellBasell värdesätter vi ansvarstagande och mod och vi förväntar oss att alla våra medarbetare uppmärksammar eventuella överträdelser eller problem och vidtar lämpliga åtgärder enligt beskrivningen i vår kod. Vi försäkrar att detta inte kommer att leda till någon vedergällning. Därför förväntas du föra fram alla frågor och problem som du kan tänkas ha. Om du behöver råd eller vill anmäla något finns följande resurser tillgängliga:

- **Din arbetsledare eller manager**
- **Personalavdelningen (HR)**
- **Juridiska avdelningen**
- **Efterlevnadsavdelningen**
- **Ethics Helpline**
(via telefon eller via www.lyondellbasell.ethicspoint.com)

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

Anmälan till Ethics Helpline

Vår Ethics Helpline drivs av EthicsPoint, en fristående tredjepartsleverantör. Anmälan kan ske per telefon direkt till ett EthicsPoint-ombud eller via internet. Ethics Helpline är tillgängligt dygnet runt, sju dagar i veckan, med översättare. Där det tillåts enligt lag kan du välja att göra en anonym anmälan. LyondellBasell kommer inte att försöka identifiera dig om du väljer att förbli anonym. Om du väljer att göra en anonym anmälan genom EthicsPoint låter EthicsPoint-systemet dig samtala konfidentiellt med en utredare. När du gör en anmälan till Ethics Helpline kommer EthicsPoint att vidarebefordra din anmälan till LyondellBasells efterlevnadsavdelning för granskning.

Fråga: Om Michaelina anmäler något via Ethics Helpline, vad händer då när anmälan är gjord?

Svar: Varje fall som anmäls till EthicsPoint Helpline granskas och analyseras för vidare åtgärder. I vissa fall kan vi be anmälaren om mer information, t.ex. datum eller dokumentation. En fördel med att använda EthicsPoint Helpline är att det möjliggör en fri, valfritt anonym kommunikation om anmälan så att vi kan förstå och ta itu med de frågor som tas upp. Alla anmälningar som identifierar ett beteende som, om det är sant, skulle utgöra ett brott mot lagen eller en överträdelse av företagets policy kommer att utredas. Michaelina kommer att informeras om att utredningen är klar, men inte nödvändigtvis om resultatet.



Repressalier tolereras inte

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

Du ska känna att du tryggt kan anmäla till alla de resurser som anges i avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem" samt, beroende på ämnet för anmälan, till en extern myndighet. Om du tror att du eller någon annan har utsatts för vedergällning för en anmälan ska du detta ta upp detta med personalavdelningen, juridiska avdelningen, efterlevnadsavdelningen eller genom Ethics Helpline.

Fråga: Om Raphael anmäler något som han tror innebär ett problem, kommer han då att råka illa ut om hans misstankar visar sig vara felaktiga?

Svar: LyondellBasell tolererar inte vedergällning mot någon som gör en anmälan i god tro – vilket innebär att anmälaren har lämnat all information de hade och trodde att den var sann. Om Raphael gjorde sin anmälan i god tro kommer han inte att råka illa ut, även om hans misstankar visar sig vara felaktiga. Som anställd på LyondellBasell har Raphael dessutom ett ansvar att anmäla misstänkta problem.



Ethics Helpline är tillgängligt dygnet runt, sju dagar i veckan, med översättare.

Påföljder av kodöverträdelser

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

Besvara revision, undersökning och utredning

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

Hävning av koden

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



Vi
kämpar för
människor



Vi sätter människan i centrum för allt och arbetar för mångfald, rättvisa och inkludering

På LyondellBasell är vi fast beslutna att följa de högsta standarderna för rättvisa och ömsesidig respekt för alla medarbetare. Vi sätter människor i centrum för allt vi gör genom att anamma en mångsidig, rättvis och inkluderande kultur. Därför uppmuntrar vi ett öppet utbyte av idéer och kommunikation av problem. Vårt företag främjar rättvisa och respekt för att stödja våra globala kollegor och samhällen. Vi värnar om våra medarbetare och strävar efter att säkerställa att våra medarbetare känner sig värderade, hörda och stöttade.

Arbetsmiljö utan diskriminering

På LyondellBasell välkomnar vi olika bakgrunder och perspektiv, och vi drar nytta av fördelarna med mångfalden. Att vara öppensinnade och anpassningsbara hjälper oss att uppnå framgång som ett team. LyondellBasell har förbundit sig att följa principen om lika möjligheter till anställning. Alla anställningsbeslut på vårt bolag grundas på bolagets behov, anställningskrav och individuella meriter utan hänsyn till ras, hudfärg, religion eller trosuppfattning, nationell eller etniskt ursprung, kön (inkluderat graviditet), ålder, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck, civilstånd eller familjesituation, militärtjänst- eller veteranstatus, familjens sjukdomshistoria eller genetisk information eller någon annan uppgift som skyddas av lagar eller förordningar på de platser där vi bedriver verksamhet. Vårt bolag kommer inte tolerera diskriminering grundat på dessa faktorer.



LyondellBasell har förbundit sig att följa principen om lika möjligheter till anställning.

Arbetsmiljö utan trakasserier

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

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

- Olämplig fysisk kontakt, inkluderat beröring
- Sexuella närmanden, oavsett om de är verbala eller fysiska, krav på sexuella tjänster, språk med sexuella antydningar, sexistiska skämt, kommentarer om en persons kropp eller sexuella aktivitet
- Visning av bilder eller föremål med sexuella antydningar, utmanande klädsel, kommunikation med sexuella antydningar oavsett form

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

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

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

Fokus på trygg och säker arbetsmiljö

Att fokusera på säkerhet och en trygg arbetsmiljö är ett kärnvärde för vårt företag. Vi främjar våra kollegors och samhällets säkerhet och välbefinnande genom att upprätthålla en ledande säkerhetsprestanda. Vi är fast beslutna att aldrig låta den säkra och ansvarsfulla driften av våra anläggningar äventyras av någon anledning. Det innebär också att vi måste engagera oss fullkomligt för säkerhetskvalitet. Ingenting borde spela större roll för oss än att kunna arbeta tryggt, och därför måste vi sträva efter att skapa en arbetsplats där "ingen skadas, någonsin".

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

Alkohol- och drogmissbruk

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

Fråga: Maeves medarbetare underlåter ofta att använda de skyddsglasögon som krävs för att skydda ögonen när hon arbetar inne på fabriken. Maeve har nämnt detta för medarbetaren, men hon sade att skyddsglasögonen immar igen och faktiskt gör henne mindre säker. Maeve anmälde också saken till sin chef, men ingen åtgärd vidtogs. Eftersom Maeve redan har tagit upp det med både medarbetaren och chefen, finns det något annat hon kan göra?

Svar: Ja. Om Maeves medarbetare vägrar att använda den personliga skyddsutrustning som krävs måste Maeve anmäla det med hjälp av de anmälningsalternativ som finns tillgängliga. Om Maeves chef inte vidtar åtgärder inom rimlig tid kan Maeve fortsätta att anmäla händelsen till någon av de resurser som anges i avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem".

Vi skyddar våra företagstillgångar och personal

Skyddet av våra anställda, lokaler, tillgångar, verksamheter och vårt anseende är grundläggande för att säkerställa förtroende och framgång för vårt bolag.

Företagstillgångar

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

Fråga: Aurelia är forskare och har genom sitt jobb tillgång till företagets sekretessbelagda uppgifter, som är företagets mest hemliga och värdefulla information. Hon är vän med sina kollegor på personalavdelningen. Kan Aurelia dela företagets sekretessbelagda uppgifter med sina kollegor eftersom de alla arbetar för samma företag?

Svar: Nej. LyondellBasells anställda är ansvariga för att skydda företagets information. Sekretessbelagda uppgifter måste förvaras säkert och får endast delas med de medarbetare som har behov av att känna till dem.

Våld på arbetsplatsen

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

Fråga: Matildas chef skriker ofta åt en av hennes medarbetare och förolämpar honom. Matilda är inte säker, men hennes medarbetare verkar vara besvärad. Ska Matilda bara låta sin medarbetare ta hand om situationen?

Svar: Nej. Matilda är skyldig att anmäla allt beteende som hon tror kan utgöra en överträdelse av vår kod. Mobbning utgör ett trakasserande beteende och måste anmälas. Matilda kan omedelbart anmäla denna incident till någon av de resurser som anges i avsnittet "Var du kan söka råd och anmäla problem".

Konfidentiella uppgifter och immateriella rättigheter

Eftersom vi är ett framtidsinriktat företag som driver innovativt tänkande och främjar en entreprenörsanda genererar vi immateriell egendom, förkortat "IP" [intellectual property], inklusive konfidentiell information. Sekretessbelagda icke offentliga uppgifter finns i många olika former, inklusive finansiella uppgifter, kundlistor, personuppgifter, affärsstrategi och planering eller verksamhets- eller tillgångsrelaterad information. Som anställd förväntas du endast använda konfidentiella uppgifter för att främja företaget, inte röja dem till andra utanför företaget utan tillåtelse och endast röja dem enligt ett vederbörligen undertecknat sekretessavtal. Precis på samma sätt som vi förväntar oss att alla anställda respekterar företagens konfidentiella uppgifter, förväntar vi oss att anställda respekterar andras konfidentiella uppgifter, inklusive konkurrenter, leverantörer och kunder. Om du oavsiktligt får reda på sådana uppgifter kontakta din arbetsledare eller manager. Inget i denna beskrivning av konfidentialitet hindrar dig från att anmäla eventuella överträdelser av lagar eller föreskrifter till en statlig myndighet eller enhet, eller att göra andra röjanden som skyddas enligt lagstadgade bestämmelser om visselblåsare.

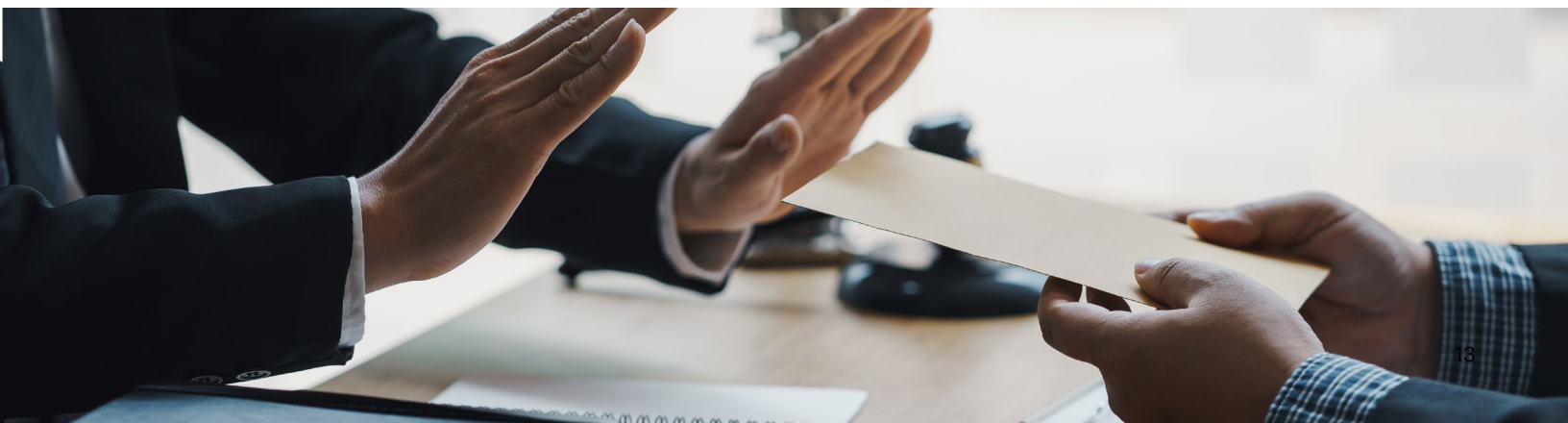
Eftersom vi är uppfinnare och ledare inom kemi är företagens IP en värdefull tillgång och vi måste alltid vara mycket försiktiga med att skydda och upprätthålla IP-rättigheter. IP omfattar upphovsrätt, patent, varumärken, och affärshem-

ligheter. Lagen skyddar äganderätt på samma sätt som för materiell egendom. I största utsträckning som lagen tillåter, tillhör rätten till all IP som skapas med företagets material på företagets tid, på företagets bekostnad eller inom ramen för våra uppgifter, LyondellBasell.

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

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

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



Fråga: Jakob arbetar på en konfidentiell, intern affärsstrategi för nästa räkenskapsår. Hans chef kräver att sådana rapporter är fria från grammatiska och typografiska fel. Kan Jakob ladda upp sitt dokument till de offentliga versionerna av en generativ AI-onlineapplikation som inte är auktoriserad av företaget?

Svar: Nej. Jakob får inte äventyra säkerheten eller sekretessen kring företagets information. Han får inte heller lagra företagsdata online i otillåtna onlineapplikationer. Jakob bör använda ett säkert internt verktyg eller rådgöra med sin chef för att få rekommendationer om en säker korrekturläs- och redigeringslösning som uppfyller företagets krav på säkerhet och sekretess.

Vårt anseende

Vi är stolta och entusiastiska över vad vi gör, och vi inspireras av att göra livet bättre. Vårt anseende påverkas mycket av de uppgifter som vi förser allmänheten med. Det innebär att all sådan kommunikation måste ge en rättvis och korrekt bild av våra affärer. Endast behöriga individer får tala på LyondellBasells vägnar med media, myndigheter och investerare eller i andra publika sammanhang.

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

Gör inte följande:

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

Mer information hittar du i tillämplig företagspolicy på Elements.



Vi använder företagsteknologi på ett ansvarsfullt sätt

Våra datasystem och nätverk är värdefulla tillgångar för vårt företag. När du använder dem ska du göra det på rätt sätt och beakta att du representerar LyondellBasell. Använd alltid företagets datasystem och nätverk (inklusive trådlösa system för gäster och för företaget) på ett säkert, etiskt, lagligt, ekonomiskt och produktivt sätt.

Använd aldrig dessa system för att komma åt, visa, skicka eller kommunicera illegala, olämpliga, sexuellt explicita, stötande eller oönska material. Begränsat personligt bruk tillåts, men du ska aldrig låta det störa dina arbetsuppgifter.

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

Vi bör komma ihåg att:

- Med förbehåll för tillämplig lag tillhör alla datasystem, och de uppgifter som genereras, överförs och förvaras, företaget. Av säkerhets- och systemunderhållsskäl, får individer med behörighet från LyondellBasell övervaka utrustning, system och nätverkstrafik när som helst. Övervakandet utförs endast i den utsträckning som tillåts eller föreskrivs av lag och i den utsträckning som krävs och kan befogas för affärsändamål.
- Anställda får inte dela konton och måste säkra lösenord och ansvarar för allt arbete som utförs med deras konto; detta inkluderar men är inte begränsat till e-post och användning av företagsinformation.
- Anställda får inte kringgå desktop- eller säkerhetsspärrar. Sådan aktivitet kan introducera skadliga program (t.ex. virus) i företagets datasystem. Brott mot upphovsrättslagen eller liknade lagar eller regler, inklusive, men inte begränsat till, installation av eller distribution av "piratkopior" på programvara som inte har behörig licens för användning av LyondellBasell är också strängeligen förbjudet.
- LyondellBasells affärsframgångar är beroende av vårt skydd av konfidentiell företagsinformation och icke-offentlig information som anförtratts oss av anställda, kunder, leverantörer, joint ventures eller andra tredje parter. Uppgifter som inte har offentliggjorts och som klassificeras som konfidentiella, begränsade eller sekretessbelagda får inte överföras till eller lagras i system som drivs av tredje part, t.ex. personlig e-post eller internetjänster, USB-minnen eller andra enheter för masslagring.

Vi respekterar varandras personliga uppgifter och följer dataskyddsförordningar

Företaget har ett sekretessprogram som bygger på företagets policyer och motsvarande standarder och praxis som underlättar efterlevnaden av de globala lagarna om skydd av personuppgifter.

Företaget respekterar den sekretess och det skydd som lagen kräver beträffande personuppgifter för nuvarande (framtida och före detta) anställda såväl som personuppgifter som tillhör våra affärspartners. Personuppgifter som samlas in och bevaras av LyondellBasell kommer att hanteras korrekt och i enlighet med tillämpliga lokala dataskyddslagar.

Åtkomst till anställdas personuppgifter begränsas till bolagets utsedda anställda och personer som har behörighet och ett lagligt behov för sådan information. Beträffande sådana personuppgifter åtar sig företaget att:

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

Sociala medier och networking

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

Mer information hittar du i tillämplig företagspolicy på Elements.

Vi undviker intressekonflikter

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

Finansiella intressen

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

Annan sysselsättning utanför företaget

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

Att göra affärer med familjemedlemmar eller vänner

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

Affärsgåvor och representation

När du utför affärer åt LyondellBasell kan du utbyta affärsgåvor och delta i representation för att främja goda relationer mellan vårt företag och dess kunder eller leverantörer. Men vi måste använda sunt förnuft när vi erbjuder eller tar emot sådana artigheter. Annars kan en intressekonflikt uppstå. Det innebär att vi aldrig får erbjuda eller ta emot en affärsgåva eller representation om det skulle leda till att våra beslut blir partiska. Innan du tar emot eller erbjuder en affärsartighet, ställ dig frågan hur det skulle kännas om andra

Fråga: Haojie ansvarar för att köpa in kontorsmaterial till företaget. Hans chef vill att han ska hitta en ny leverantör som kan ge företaget bättre valuta för pengarna. Haojie tror att han kan spara mycket tid och arbete åt företaget om han anlitar sin systers företag, eftersom han vet att systerns företag kan leverera de bästa produkterna till ett bra pris. Kan Haojie köpa kontorsmaterial från sin systers företag?

Svar: En intressekonflikt kan uppstå om en familjemedlem arbetar för en leverantör och du är i en position där du kan påverka företagets affärer med den leverantören. Men om Haojie informerar sin chef om intressekonflikten via formuläret för intressekonflikter är det möjligt att LyondellBasell kan köpa kontorsmaterial från hans systers företag (utan att Haojie påverkar urvalsprocessen).

visste om det. I regel får du bara erbjuda eller ta emot en affärsgåva eller representation om den är oombedd och uppfyller tillämplig företagspolicy.

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

Tillkännage intressekonflikter

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

Fråga: En leverantör erbjuder sin kontaktperson på LyondellBasell, Bianite, en bärbar Bluetooth-högtalare, men säger att hon bara får högtalaren om hon lägger in ett gott ord för honom hos inköpsteamet. Högtalarens kostnad är under 150 US-dollar. Får Bianite ta emot högtalaren?

Svar: Nej. Oavsett vad högtalaren kostar är det alltid olämpligt att ta emot eller ge en gåva i en situation där det föreligger "quid pro quo" – dvs. "något för något". I det här fallet erbjuder säljaren Bianite högtalaren endast om han får något i gengäld och Bianite bör därför avböja erbjudandet.

Vi strävar efter excellens



På LyondellBasell höjer vi ständigt ribban genom att känna att vi kan ta ansvar, främja samarbetsinriktade arbetssätt och vara passionerade när det gäller vår påverkan på världen.

Vi strävar efter att uppfylla standarder för produktkvalitet och säkerhet

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

Vi behandlar våra kunder och leverantörer rättvist

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

Användning av information om konkurrenter

Vi har en djup förståelse för framväxande trender, slutmarknader och konsumentbehov så att vi kan ligga steget före, skapa meningsfullt värde och leda våra kunder i rätt riktning. Ibland har vi tillgång till information om våra konkurrenter som kan ge vårt företag en affärsfördel. Sådan information kan komma från andra eller från anställda som tidigare arbetat hos, eller har information om, en konkurrent. Det är viktigt att vi alltid agerar lagenligt och etiskt beträffande sådan information. Även om det kan vara legalt att använda information om konkurrenter är det inte nödvändigtvis etiskt. Om konfidentiell information om en konkurrent avsiktligt eller oavsiktligt röjs för dig ska du diskutera detta med juridiska avdelningen och inte använda informationen utan uttryckligt tillstånd från juridiska avdelningen om att göra det.



På LyondellBasell höjer vi ständigt ribban genom att känna att vi kan ta ansvar, främja samarbetsinriktade arbetssätt och vara passionerade när det gäller vår påverkan på världen.

Fråga: På en affärsresa åt Cameron middag med en gammal vän och betalade med sitt företagskort. På kvittot han fick från restaurangen står det att det var två personer åt middag. Cameron visste att hans företag inte skulle betala för hans vän. Är det okej om Cameron ändrar kvittot så att det inte framgår hur många personer som var med?

Svar: Nej. Alla LyondellBasells affärshandlingar, inklusive resekvitton, måste vara korrekta och fullständiga och får aldrig förfalskas eller ändras. Cameron ska varken begära ersättning för sin vän från företaget eller lämna in det felaktiga kvittot till företaget.

Vi skyddar tredje parts uppgifter

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

Vi upprätthåller nogra bokföring och protokoll

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

Vi måste:

- Behålla och presentera alla företagsprotokoll och rapporter i enlighet med lagen. Dessa protokoll inkluderar bokföringsprotokoll såväl som alla andra eventuella elektroniska och skriftliga protokoll såsom utgiftsrapporter och tidrapporter
- Etablera och upprätthålla ett system med starka och effektiva interna kontroller
- Säkerställa att alla företagsprotokoll återger den underliggande transaktionen på ett korrekt och rättvist sätt
- Aldrig förfalska något dokument
- Öra protokoll över alla finansiella transaktioner i rätt konto, avdelning och bokföringsperiod
- Säkerställa att allt agerande och alla åtaganden är i enlighet med företagspolicy

Protokollhantering

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

Detta innebär att vi ska:

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

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

Vi följer internationella kontroller beträffande handel

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

Kontroller på import/export

En ansvarsuppgift vi alla delar är att kunna och följa lagar beträffande import och export. Import innebär att en produkt, programvara, tjänst, teknologi eller teknisk information skickas in i ett tullområde och en export innebär att en sådan skickas ut ur ett tullområde. Importer lyder under diverse lagar och regleringar som kan kräva att tull och skatt betalas och att olika deklarationer lämnas in. Diverse lagar och regleringar kan kräva licenser och tillstånd innan någon produkt, tjänst, teknologi eller teknisk information exporteras. Mer information hittar du i tillämplig företagspolicy på Elements.

Länder som sanktioneras eller bojkottas

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



Vi formar framtiden



Vi verkar som goda medborgare

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

- Vi förbjuder användning av tvångs-, skuld- och kontraktsarbete och ofrivilligt arbete, exploaterande fängelsearbete, slavarbete och människohandel i vår verksamhet.
- Vi förbjuder hård och omänsklig behandling av alla anställda, inklusive faktisk eller hotad kroppslig bestraffning.
- Vi behåller inte anställdas pass eller andra originalhandlingar om det inte krävs enligt lag, och vi begränsar inte de anställdas tillgång till sådana handlingar.
- Varken vi eller de rekryteringspartner vi samarbetar med tar ut någon avgift för anställning, och vi begär inte att någon återbetalningsbar deposition ska betalas för anställningsändamål.
- Vi förbjuder barnarbete. När det gäller anställning definierar vi "barn" som alla under sexton år, såvida inte nationell eller lokal lag föreskriver en högre obligatorisk skolväxlingsålder eller minimiålder för arbete, i vilket fall den högre åldern gäller. Vi anställer inte personer under den tillämpliga obligatoriska minimiåldern.
- Vi upprätthåller alla lagar om rättvis lön och arbetstid, oavsett var vi är verksamma.
- Vi främjar alltid hälsan och säkerheten hos våra anställda på varje plats där vi är verksamma.

Vi arbetar med att skydda miljön

På LyondellBasell omdefinierar vi vår bransch genom att utveckla cirkulära och koldioxidsnåla produkter och tekniker i stor skala och förespråka kemi som en hållbar lösning för vår planet. Vi är stolta över vår långa historia av att hantera våra resultat så att vi minimerar vår påverkan på miljön. Vi uppnår Nollmålet genom att driva våra anläggningar tryggt och säkert. Vi anser att efterlevnad är ett minimikrav. Därför uppfyller vi och strävar efter att överträffa miljökrav inom all vår verksamhet. Dessutom arbetar vi med våra intressenter för att säkerställa att våra produkter uppfyller miljöföreskrifter och lagar.

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

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



På LyondellBasell vi verkar som goda medborgare

Fråga: Josef är orolig för att en av hans leverantörer i Indien eventuellt använder barnarbete och medverkar till människohandel. Ska Josef anmäla detta?

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

Detta gäller även egen politisk verksamhet som inte sponsras av företaget. Vi måste också avstå från att lägga upp personliga politiska meddelanden på bloggar eller andra allmänna platser med hjälp av företagets nätverk eller datorer, även utanför arbetstid. Varje land där LyondellBasell är verksamt har begränsningar på politiska bidrag som får ges av företag. Anställda måste rådgöra med avdelningen för myndighetsrelationer [Government Relations Department] för att säkerställa noga efterlevnad av tillämplig lag.

Vi följer lagarna mot korruption

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

Mutor och olämplig betalning

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

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

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

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

Överträdelse mot denna policy kan leda till disciplinära åtgärder inklusive uppsägning, såväl som möjlig civilrättslig och brottsrättslig straffåtgärd för sådan part och för vårt företag.

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

Vi arbetar för att förhindra penningtvätt

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

Frågeställningar kring penningtvätt kan vara komplexa. Om du har frågor eller bekymmer om detta, läs mer om tillämplig företagspolicy på Elements.



Fråga: En av Basmans distributörer erbjöd nyligen Basma och hennes medarbetare att åka på betald skidsemester i utbyte mot att Basma ökade volymen av produkter som levererades till distributören. Trots att Basma redan hade planerat att öka produktvolymen tackade hon nej till semestern. Gjorde Basma rätt?

Svar: Ja. Om Basma hade accepterat semestern skulle det ha sett ut som en "kickback". Basma gjorde rätt i att avböja erbjudandet om semester. Hon bör också överväga att säga upp relationen med distributören.

Vi arbetar för att förhindra underlättande av skatteflykt

LyondellBasell har åtagit sig att förhindra att de som agerar för eller på deras vägnar underlättar skatteflykt. Skatteflykt innebär att man använder olagliga medel för att undvika att betala skatt. Skatteflykt innebär vanligtvis att man döljer eller förvränger sin inkomst.

Det kan vara frestande att göra affärer där varorna är billigare eller en kund är villig att betala mer om du i gengäld hjälper till genom att ändra fakturor som felaktigt anger den inkomst som leverantören kommer att få eller överdriver de kostnader som en kund faktiskt kommer att ha betalat. Detta skulle emellertid innebära emellertid att du underlättar skatteflykt.

Du måste vara försiktig när du får ovanliga förfrågningar som skulle kräva att du ändrar motpartens uppgifter.

Vi följer antitrust- och konkurrenslagar

Vi är kundinriktade och levererar kvalitet till våra kunder vilket innebär att vi gör vår part för att säkerställa att de har tillgång till kvalitetsprodukter till rättvist pris. Därför åtar sig LyondellBasell att konkurrera ihärdigt men etiskt och lagenligt. För att säkerställa en jämn spelplan för alla företag, har diverse konkurrenslagar anammats i de länder där vi är verksamma. Dessa lagar förbjuder i allmänhet prifixering, uppdelning av marknadsområden, maskopi med konkurrenter och annat agerande som påverkar våra kunder negativt eller begränsar konkurrensen.

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

Följande exempel illustrerar företeelser som konkurrenter inte får lov att begå:

- Ingå överenskommelser om prifixering
- Fördela marknadsandelar eller kunder, vare sig formellt eller informellt, konkurrenter emellan
- Samverka om budgivning
- Begränsa eller inskränka produktionen för att minska konkurrens

Dessutom förbjuder olika konkurrenslagar konkurrensbegränsningar till följd av vissa avtal mellan leverantörer och kunder eller distributörer, till exempel begränsningar av återförsäljningspriser, vissa exklusivitetsbestämmelser eller begränsningar av försäljningsområden.

Vi arbetar för att förhindra insideraffärer och insidertips

Över hela världen har länder anammat lagar som förbjuder oss från att handla med värdepapper baserat på avgörande, icke allmän information. "Avgörande, icke allmän information" syftar

Fråga: Jon är försäljningschef på LyondellBasell. På en mässa bjuder Mario – en försäljningschef som arbetar för ett konkurrerande företag – in honom till diskussion om deras gemensamma kunder med "målet att hålla priserna på en jämn nivå och marginalerna uppe". Är Marios föreslagna diskussion ett problem?

Svar: Ja, det är det. Jon bör tala om för Mario att det strider mot LyondellBasells policy att diskutera kundpriser eller marginaler med konkurrenter. Jon bör omedelbart lämna konversationen och anmäla den till avdelningen för regelefterlevnad.

på all information som inte är allmänt tillgänglig och som en rimlig investerare sannolikt skulle anse är viktig för att fatta beslut om att köpa eller sälja ett värdepapper. Genom vårt arbete på LyondellBasell kan vi komma över konfidentiell information om vårt företag, våra dotterbolag eller närstående bolag, joint ventures, kunder eller leverantörer. Om du handlar med värdepapper baserat på sådan information anses det vara insiderhandel och är olagligt. Därför får du inte köpa eller sälja våra värdepapper eller något annat företags värdepapper om du besitter sådan information. Dessutom kommer du att anses ha insidertippat någon om du besitter sådan information och delar den med någon som sedan handlar med värdepapper baserat på den informationen och ni båda kan finnas vara skyldiga till insiderhandel.

Insider information kan omfatta:

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

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

Bekräftelseformulär

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

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

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

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

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

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

Datum

Anställd - namn (var god texta)

Anställd - namnteckning

Index över kontaktuppgifter och resurser

Efterlevnadsavdelning



Margaret C. Mousoudakis

Chief Compliance Officer [efterlevnadschef]

Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

Jason P. Sander

Lead Counsel, Compliance [chefsjurist för efterlevnad]

Jason.Sander@lyondellbasell.com

E-postadress för efterlevnadsavdelningen:

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



LyondellBasell