

# Código de Conduta



# Carta de nosso Diretor- Presidente ['CEO']

## Prezado(a)s colegas,

Na LyondellBasell, tudo o que fazemos serve o nosso objetivo: criar soluções para uma vida diária sustentável. Os nossos valores – Defendemos as pessoas, Esforçamo-nos pela excelência e Moldamos o futuro – são fundamentais para a nossa cultura e para a forma como trabalhamos para alcançar o nosso objetivo todos os dias.

O Código de Conduta da LyondellBasell reflete nossos valores e compromisso em conduzir negócios de maneira ética e responsável, ao mesmo tempo que oferece orientação em nosso trabalho diário com as principais partes interessadas: funcionários, fornecedores, clientes, investidores e as comunidades em que operamos. O Código de Conduta cobre temas como negociações comerciais justas e exatas, corrupção, saúde e segurança, discriminação e proteção ambiental.

Quando todos nós respeitamos os nossos valores e os padrões éticos descritos no Código de Conduta, promovemos uma cultura saudável e inclusiva, promovendo a transparência, a ética e a sustentabilidade.

Para assegurar que todos os colaboradores compreendem as suas obrigações, o Código está disponível em 17 idiomas diferentes e é complementado por um treinamento anual. Se você tiver dúvidas ou achar que nosso Código de Conduta não está sendo seguido, incentivamos você a se manifestar. Em caso de dúvida, fique à vontade para entrar em contato com o departamento de Compliance por e-mail, utilizando o código QR abaixo.



**Peter Vanacker**  
CEO



# Índice

Carta de nosso Diretor-Presidente [‘CEO’].....	i
Índice .....	ii

## Seção 1

Como nos Comportamos.....	5
Bem-vindo(a) ao nosso Código.....	5
Quem deve seguir nosso Código .....	5
Tomar decisões responsáveis e sustentáveis e respeitar a Lei.....	5
Onde buscar orientação e relatar preocupações .....	6
Consequências da infração ao nosso Código .....	8
Respostas a Auditoria, Investigações e Inquéritos .....	8
Renúncias ao Código .....	8

## Seção 2

Defendemos as pessoas.....	10
Colocamos as pessoas no centro de tudo e abraçamos a diversidade, a equidade e a inclusão .....	11
Foco na segurança e desempenho líder em segurança.....	12
Protegemos o patrimônio e as pessoas de nossa Empresa .....	12
Utilizamos as tecnologias da Empresa de forma responsável.....	15
Respeitamos mutuamente nossos dados pessoais e observamos as normas de privacidade de dados .....	16
Evitamos conflitos de interesses .....	16

## Seção 3

Promovemos a excelência .....	18
Empenhamo-nos em atender as normas de qualidade de produto e segurança .....	19
Negociamos com lealdade os nossos clientes, fornecedores e prestadores de serviços.....	19
Protegemos as informações de terceiros.....	20
Mantemos livros e registros financeiros exatos .....	20
Respeitamos todos os controles do comércio internacional.....	21

## Seção 4

Nós moldamos o futuro.....	22
Operamos como bom cidadão corporativo.....	23
Trabalhamos em prol da proteção do nosso meio-ambiente .....	23
Fazemos contribuições de beneficência e para fins políticos de maneira ética .....	23
Estamos em conformidade com as leis anticorrupção .....	24
Trabalhamos para prevenir a lavagem de dinheiro.....	24
Trabalhamos para Prevenir a Facilitação da Evasão Fiscal .....	25
Estamos em conformidade com as leis antitruste e anticoncorrência .....	25
Trabalhamos para prevenir negociação com base em informações privilegiadas e dicas.....	25

## Seção 5

Modelo para Termo de Declaração.....	26
Índice de recursos e informações para contato.....	Parte interna da contracapa







# Como nos Comportamos

## Bem-vindo(a) ao nosso Código

Bem-vindo(a) ao nosso Código de Conduta (o “Código”). Na LyondellBasell estamos criando soluções para uma vida diária sustentável. O Código incorpora o nosso compromisso de fazer o que é certo para tornar o mundo um lugar melhor e mais sustentável para as gerações futuras. Explica os comportamentos esperados de cada um de nós e define os padrões de como trabalhamos juntos para atingir os nossos objetivos. Detalhes mais específicos sobre como nos comportamos podem ser encontrados nas políticas da nossa Empresa. As políticas da Empresa mencionadas em nosso Código podem ser encontradas na *Elements*, a intranet da Empresa.

Leia o Código com atenção, uma vez que você deverá conhecê-lo e segui-lo o tempo todo. Ocasionalmente, você será solicitado a indicar que leu, entendeu e aceitou nosso Código. Deixar de ler ou aceitar as normas contidas no Código não o isentará de responsabilidade por seu cumprimento nem pela observância de outras políticas e outros procedimentos.

Todas as referências a nossa “Empresa” ou à “LyondellBasell” em nosso Código referem-se à LyondellBasell Industries N.V., suas subsidiárias e coligadas nas quais temos controle operacional segundo um contrato de serviços ou outro tipo de ajuste contratual.



Na LyondellBasell estamos criando soluções para uma vida diária sustentável.

## Quem deve seguir nosso Código

Nosso Código se aplica a todos os funcionários, diretores, conselheiros ou qualquer outra pessoa que atue em nome de nossa Empresa. Além do que, mantemos a expectativa de que as pessoas com quem conduzimos negócios sigam princípios semelhantes nos trabalhos que realizam com a LyondellBasell.

Embora seja responsabilidade pessoal de todos respeitar o Código, ao conduzir negócios em nome de nossa Empresa, supervisores e gerentes têm obrigações adicionais. Se o seu cargo for de supervisão ou gerência, você tem o dever de agir como modelo de referência para os seus subordinados no que diz respeito à ética. Você jamais deve tomar medidas adversas contra pessoa alguma por manifestar preocupações de boa-fé. Em vez disso, você deve reforçar o Código com as suas próprias ações. Caso algum lapso no cumprimento venha ao seu conhecimento, caberá a você a responsabilidade de tomar as devidas providências e recorrer aos seus superiores conforme necessário.

## Tomar decisões responsáveis e sustentáveis e respeitar a Lei

Estamos comprometidos a tomar decisões responsáveis e sustentáveis e a respeitar a lei. O Código é a pedra fundamental de nosso compromisso de cumprir a lei, porém, o Código não descreve todas as leis eventualmente aplicáveis a você. Pelo fato de sermos uma organização global, nossa atuação está sujeita às leis e regulamentações de muitos países diferentes. É responsabilidade de cada um de nós conhecer e seguir essas leis, além do nosso Código, assim como nossas políticas e procedimentos. Se você entender que existe um conflito entre a lei do seu país e a de outro aonde realizamos negócios, ou um conflito entre a lei e o nosso Código, ou um conflito entre a lei e qualquer ato que lhe peçam praticar, busque orientação tomando as medidas indicadas neste Código.

# Onde buscar orientação e relatar preocupações

Na LyondellBasell, valorizamos a responsabilidade e a coragem e esperamos que todos os nossos funcionários criem conscientização sobre possíveis violações ou preocupações e tomem as medidas apropriadas conforme descrito em nosso Código.

## Onde buscar orientação e relatar preocupações

Na LyondellBasell, valorizamos a responsabilidade e a coragem e esperamos que todos os nossos funcionários criem conscientização sobre possíveis violações ou preocupações e tomem as medidas apropriadas conforme descrito em nosso Código. Nosso compromisso é de que essa atitude não resultará em retaliação. Portanto, espera-se que você se manifeste a respeito de quaisquer dúvidas ou preocupações que eventualmente tiver. Caso necessite de orientação, ou deseje relatar algo, os seguintes recursos estão à sua disposição:

- Seu supervisor ou gerente
- Departamento de Recursos Humanos (RH)
- Departamento Jurídico
- Departamento de Compliance
- Linha de Atendimento sobre Ética  
(por telefone ou via [www.lyondellbasell.ethicspoint.com](http://www.lyondellbasell.ethicspoint.com))

Em alguns locais, deixar de relatar violações do Código ou má conduta pode também resultar em penalidades no âmbito civil e criminal, além de multas. Observe que o fato de não relatar qualquer suspeita de violação do Código ou má conduta imediatamente também pode ser considerado como um ato de violação do Código.

## Denúncias à Linha de Atendimento sobre Ética

Nossa Linha de Atendimento sobre Ética é mantida pela EthicsPoint, provedora autônoma terceirizada. A denúncia pode ser feita por telefone, diretamente ao representante da EthicsPoint, ou pela Internet. A Linha de Atendimento sobre Ética está disponível em regime de 24 horas e sete dias por semana, com tradutores. Desde que permitido por lei, você pode optar por fazer uma denúncia anônima. A LyondellBasell não tentará descobrir sua identidade se você optar pelo anonimato. Se você optar por fazer uma denúncia anônima por intermédio da EthicsPoint, o sistema dela permite que você e o investigador mantenham um diálogo confidencial anônimo. No caso de você fazer uma denúncia à Linha de Atendimento sobre Ética, a EthicsPoint a encaminhará ao Departamento de Compliance da LyondellBasell para análise.

**Pergunta:** Se Michaelina relatar algo por meio da Linha de Atendimento sobre Ética, o que acontecerá depois que sua denúncia for feita?

**Resposta:** Cada caso relatado na linha de apoio da EthicsPoint é revisado e analisado para ações futuras. Em alguns casos, podemos pedir ao repórter mais informações, como datas ou documentação. Um benefício de usar a linha de apoio da EthicsPoint é que ela permite uma comunicação gratuita e opcionalmente anônima sobre a denúncia, para que possamos compreender e resolver as questões levantadas. Todas as denúncias que identificam comportamentos que, se verdadeiros, constituiriam uma violação da lei ou da política da Empresa são investigadas. Michaelina será informada de que a investigação está concluída, mas não necessariamente o resultado.



### **Não toleramos retaliações**

Como parte de uma cultura que nos empodera a assumir responsabilidade, cabe a nós a responsabilidade, assim como a expectativa, tanto perante nossa Empresa como entre nós mesmos, de relatar nossas preocupações quando entendemos que algo impróprio ou inadequado tenha ou possa ter ocorrido. Contudo, o receio de sofrer retaliações faz com que seja mais difícil acatarmos tal responsabilidade. A LyondellBasell não tolera atos retaliatórios contra ninguém que tenha feito uma denúncia de boa-fé. Fazer uma denúncia “de boa fé” significa você fornecer todas as informações que tiver e acreditar serem verdadeiras. Quando feita de boa-fé, mesmo que uma investigação acionada pela sua denúncia não confirme a ocorrência de conduta indevida, nenhuma medida será tomada contra você.

Você deve sentir-se à vontade para fazer uma denúncia a qualquer recurso enumerado na seção “Onde buscar orientação e relatar preocupações”. Caso seja seu entendimento que você ou outra pessoa sofreu retaliação por ter manifestado alguma preocupação, você deve levar o assunto ao conhecimento do Departamento de RH, ao Departamento Jurídico, ao Departamento de Compliance ou fazer a respectiva denúncia através da Linha de Atendimento sobre Ética.

**Pergunta.** Se Raphael relatar algo que acredita ser um problema, ele terá problemas se suas suspeitas se revelarem erradas?

**Resposta.** A LyondellBasell não tolera atos de retaliação contra ninguém por fazer uma denúncia de boa-fé - o que significa que o denunciante forneceu todas as informações que possuía e acreditou que eram verdadeiras. Se Raphael tiver feito a denúncia de boa-fé, não terá problemas, mesmo que as suas suspeitas se revelem erradas. Além disso, como funcionário da LyondellBasell, Raphael tem a responsabilidade de relatar suspeitas de problemas.



A Linha de Atendimento sobre Ética está disponível em regime de 24 horas e sete dias por semana, com tradutores.

### **Consequências da infração ao nosso Código**

Nossa Empresa leva infrações ao Código muito a sério. Infratores do Código estarão sujeitos a ação disciplinar, o que inclui até mesmo demissão.

### **Respostas a Auditoria, Investigações e Inquéritos**

Devemos responder e cumprir todas as auditorias e investigações externas e internas, inclusive investigações do governo. Não se deve impedir nem atrasar nenhuma auditoria ou investigação. Deve-se falar a verdade, cooperar totalmente, nunca fazer falsas declarações sobre fatos ou circunstâncias e fornecer aos auditores e investigadores as informações que solicitarem. Em caso de dúvidas sobre alguma auditoria, investigação ou inquérito, e como deveria responder, consulte o Departamento Jurídico ou o Departamento de Compliance.

### **Renúncias ao Código**

As renúncias ao Código devem coadunar-se que as Regras da Bolsa de Valores de Nova York.





Defendemos  
as pessoas





## Colocamos as pessoas no centro de tudo e abraçamos a diversidade, a equidade e a inclusão

Na LyondellBasell, nos dedicamos aos mais altos padrões de lealdade e respeito mútuo para com todos os funcionários. Colocamos as pessoas no centro de tudo o que fazemos, abraçando uma cultura diversificada, equitativa e inclusiva. Portanto, incentivamos o compartilhamento aberto de ideias e a comunicação de problemas. Nossa Empresa promove equidade e respeito para apoiar nossos colegas e comunidades globais. Defendemos nosso pessoal e nos esforçamos para assegurar que nossos funcionários se sintam valorizados, ouvidos e apoiados.

### Ambiente de trabalho livre de discriminação

Na LyondellBasell abraçamos diferentes origens e perspectivas e aproveitamos o poder de muitos; ter a mente aberta e ser adaptável nos ajuda a vencer como equipe. A LyondellBasell está comprometida com o princípio da igualdade de oportunidades de emprego para todos os funcionários e a fornecer aos funcionários um ambiente de trabalho livre de discriminação. Todas as decisões de emprego em nossa empresa são baseadas em necessidades comerciais, requisitos de emprego e qualificações individuais, sem considerar raça, cor, religião ou crença, origem nacional ou étnica, sexo (incluindo gravidez), idade, deficiência, condição médica, orientação sexual, expressão ou identidade de gênero, estado civil ou familiar, situação de serviço militar ou veterano, histórico médico familiar ou informações genéticas ou qualquer outra situação protegida pelas leis ou regulamentos nos locais em que operamos. Nossa empresa não tolerará discriminação com base em nenhuma dessas características.



A LyondellBasell está comprometida com o princípio da igualdade de oportunidades de emprego para todos os funcionários e a fornecer aos funcionários um ambiente de trabalho livre de discriminação.

### Ambiente de trabalho livre de assédio

É compromisso assumido da LyondellBasell proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio. A fim de promover o respeito dentro de nossa organização, devemos tratar-nos uns aos outros com dignidade. Nossa Empresa não tolera, nenhuma forma de assédio ou ambiente de trabalho abusivo, seja ele proveniente de dentro ou de fora do nosso local de trabalho.

**Assédio pode consistir em qualquer tipo de conduta inconveniente ou abusiva no ambiente de trabalho — seja ela de natureza sexual ou não — cujo efeito for a criação de um local de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo. Alguns exemplos, dentre outros, são os seguintes:**

- Contato físico inadequado, inclusive toque
- Avanços sexuais, sejam verbais ou físicos, solicitações de favores sexuais, linguagem sexualmente explícita, piadas de gosto duvidoso, comentários sobre atividades sexuais ou o corpo de uma pessoa
- Exibir imagens ou objetos sexualmente sugestivos, aparência sugestiva, olhar malicioso ou comunicação sugestiva de qualquer forma

**A Empresa proíbe também outras formas de assédio com base na situação protegida legalmente da pessoa, tais como:**

- Uso de expressões ou estereótipos negativos
- Brincadeiras, piadas ou provocações verbais
- Exibições visuais sem verbalização, inclusive atos ou exibições em formato eletrônico que contenham fotografias, vídeos ou gestos ofensivos
- Ameaças ou atos de atemorização, intimidação, “bullying”, agressão em grupo
- Qualquer outra conduta que demonstre hostilidade, desrespeito ou maus-tratos a uma pessoa.

É proibida a conduta de assédio no local de trabalho, tais como as descritas acima, independentemente de ser oportuna ou não e se as pessoas envolvidas são do mesmo ou de outro sexo, orientação sexual, raça ou outra situação. Repetimos, a LyondellBasell proíbe retaliação e não demitirá, rebaixará ou discriminará os funcionários por relatarem preocupações de boa-fé.

## Foco na segurança e desempenho líder em segurança

Estar preocupado com a segurança e trabalhar com segurança é um valor fundamental da nossa Empresa. Apoiamos a segurança e o bem-estar dos nossos colegas e comunidades, mantendo um desempenho de segurança líder. Temos o compromisso de nunca permitir que a operação segura e responsável de nossas instalações seja colocada em risco por qualquer motivo. Significa, ainda, que devemos nos dedicar à excelência em segurança. Nada deve ser mais importante para nós do que a possibilidade de trabalhar com segurança—e, portanto, devemos nos empenhar em criar um local de trabalho onde “ninguém sofre ferimentos, onde quer que seja, em momento algum”.

O nosso Código, as Normas da Empresa e as Políticas da Empresa devem ser seguidas por todos os funcionários e todas as pessoas que estiverem atuando em nome da Empresa a todo instante. Espera-se que você siga os procedimentos e denuncie quaisquer infrações efetivas ou suspeitadas das regras e políticas da Empresa, de forma coerente com as medidas delineadas em “Onde buscar orientação e relatar preocupações”.

### Abuso de bebidas alcoólicas e outras substâncias

Na LyondellBasell, jamais desempenhamos nossas funções sob a influência de bebidas alcoólicas, drogas ilegais ou uso indevido de medicamentos sob receita médica. Além disso, não devemos nunca ter em nossa posse nem usar, vender, oferecer ou distribuir drogas ilegais ou outras substâncias controladas, quer seja nas dependências da Empresa ou enquanto na condução de seus negócios. Podemos consumir bebida alcoólica em funções patrocinadas ou autorizadas pela Empresa ou em determinadas situações legítimas de negociação, por ex., entretenimento de clientes. Contudo, em todas essas ocasiões, devemos agir com responsabilidade e beber com moderação (não a ponto de ficar sob influência da bebida). A Empresa poderá retirar esses privilégios em caso de abuso.

**Pergunta:** Uma colega de trabalho de Maeve regularmente deixa de usar os óculos de segurança necessários para proteger os olhos ao trabalhar dentro da fábrica. Maeve mencionou isso à sua colega de trabalho, mas ela disse que os óculos de segurança embaçam e isso faz com ela se sinta menos segura. Maeve também relatou isso ao seu gerente, mas nenhuma medida foi tomada. Como Maeve já falou sobre isso com sua colega de trabalho e sua gerente, há mais alguma coisa que ela possa fazer?

**Resposta:** Sim. Se a colega de trabalho de Maeve se recusar a usar o equipamento de proteção individual exigido, Maeve precisa relatar o problema usando as opções de denúncia disponíveis para ela. Se o gerente de Maeve não tomar medidas tempestivas, Maeve poderá continuar a relatar o incidente a qualquer um dos recursos listados na seção “Onde buscar orientação e relatar preocupações”.

## Protegemos o patrimônio e as pessoas de nossa Empresa

A proteção de nossos funcionários, instalações, patrimônio, operações e reputação é fundamental para garantir a responsabilidade e o sucesso da nossa Empresa.

### Ativos da Empresa

É dever de todos nós exercer cautela ao fazer uso do patrimônio físico de nossa Empresa, o qual inclui seus recursos financeiros, produtos, sistemas de computador e software, veículos, instalações, equipamentos, documentos, redes de sistemas, informações confidenciais, propriedade intelectual e mesmo nossa reputação. Os bens da Empresa não podem ser utilizados para fins pessoais, a menos que isso seja especificamente permitido pela política da Empresa. O furto de bens da Empresa ou roubar da Empresa configura uma infração do Código. Além disso, ao tomar conhecimento ou suspeitar de qualquer furto, abuso, uso indevido ou desperdício do patrimônio da Empresa, você deve denunciá-lo imediatamente.

**Pergunta:** Aurelia é uma cientista pesquisadora e devido ao seu trabalho tem acesso aos Dados Confidenciais da Empresa, que são as informações mais secretas e valiosas da Empresa. Ela é amiga de seus colegas de trabalho no departamento de recursos humanos. Aurelia pode compartilhar Dados Classificados da Empresa com seus colegas de trabalho porque todos trabalham para a mesma empresa?

**Resposta:** Não. Os funcionários da LyondellBasell são responsáveis por proteger as informações da Empresa. Os Dados Confidenciais precisam ser mantidos em segurança e só devem ser compartilhados com os colegas de trabalho que tenham necessidade de conhecê-los.



## Violência no local de trabalho

Insistimos em um local de trabalho sem violência. Nunca devemos nos envolver, tolerar ou ignorar qualquer forma de violência. Isso inclui ameaças ou atos, intimidação ou incutir medo de danos físicos em outras pessoas. Se você souber de uma ameaça ou ato de violência real ou potencial, relate suas preocupações imediatamente.

**Pergunta:** O gerente de Matilda frequentemente grita com um de seus colegas de trabalho e o xinga. Matilda não tem certeza, mas seu colega de trabalho parece desconfortável. Matilda deveria simplesmente deixar seu colega de trabalho cuidar dessa situação?

**Resposta:** Não. Matilda tem o dever de denunciar qualquer conduta que ela acredite que possa ser uma violação do nosso Código. Bullying é um comportamento de assédio e precisa ser denunciado. Matilda pode denunciar esse incidente imediatamente a qualquer um dos recursos listados na seção “Onde buscar orientação e relatar preocupações”.

## Informações confidenciais e propriedade intelectual

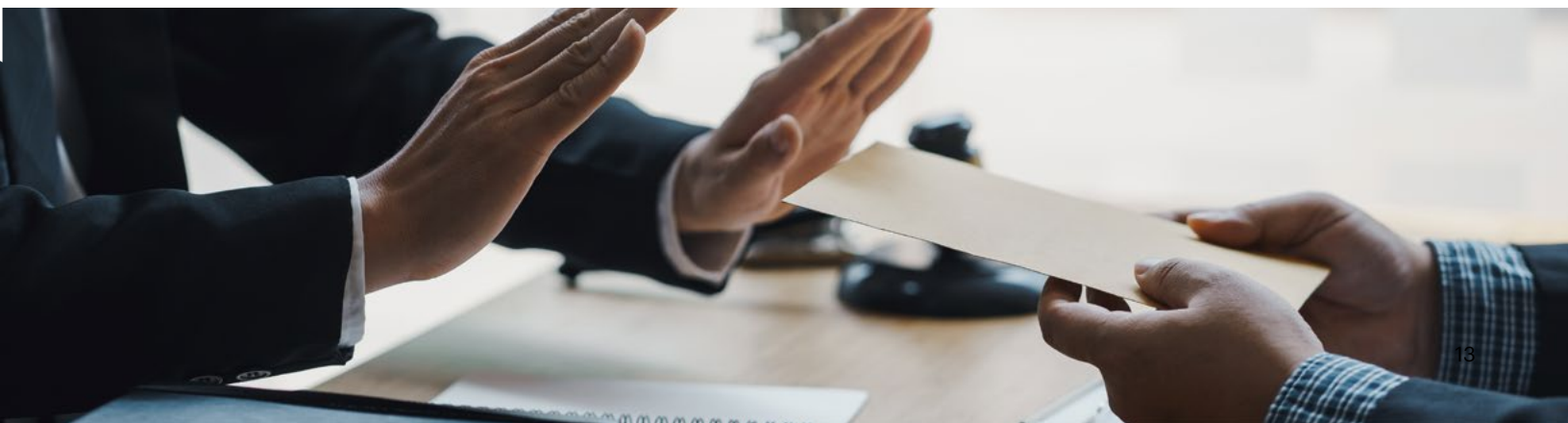
Como uma empresa concentrada no futuro que impulsiona o pensamento inovador e promove o espírito empreendedor, estamos gerando Propriedade Intelectual ou “PI”, abreviadamente, inclusive informações confidenciais. Informações de caráter confidencial e não público podem assumir muitas formas, inclusive a de informações financeiras, listas de clientes, informações pessoais, estratégias e planos de negócios ou informações operacionais e relacionadas aos seus ativos. Na qualidade de funcionário(a), espera-se que você utilize as informações confidenciais exclusivamente em benefício da Empresa, não as divulgue, sem permissão, a terceiros fora da Empresa, e apenas divulgue sob um contrato de confidencialidade devidamente assinado. Assim como esperamos que todos os funcionários respeitem as informações confidenciais da Empresa, esperamos que os funcionários respeitem as informações confidenciais de terceiros, inclusive concorrentes, fornecedores e clientes. Se você, inadvertidamente, tomar conhecimento dessas informações, queira comunicar o fato ao seu supervisor ou gerente.

Como inventora e líder em química, a para nossa Empresa a PI é um ativo valioso da Empresa e precisamos tomar muito cuidado em proteger e fazer cumprir nossos direitos de PI a todo instante. PI inclui bens intangíveis, tais como direitos patrimoniais de autor [copyrights], patentes, marcas registradas e segredos comerciais. A lei protege os direitos a esses bens, assim como protege todas as outras formas de bens tangíveis. Na mais plena medida do permitido em lei, os direitos sobre toda PI, gerados com os materiais da Empresa, durante o expediente e às custas dela, ou dentro do âmbito de nossas funções, pertencem à LyondellBasell.

Segredos comerciais – uma classe específica de dados confidenciais que conferem à nossa Empresa uma vantagem competitiva – são bens valiosos da Empresa e devem ser protegidos por nós. Alguns exemplos de segredos comerciais, dentre outros, são:

- Listas ou dados de clientes
- Termos e condições, taxas ou remunerações oferecidas a clientes
- Planos de marketing e estratégicos
- Desenvolvimentos, métodos, técnicas ou processos tecnológicos
- Fórmulas ou receitas de produtos

Nunca divulgue segredos comerciais ou quaisquer outras informações confidenciais e de direito exclusivo sem que sua divulgação seja comercialmente necessária e sem autorização prévia para tanto. A fim de evitar que tais informações sejam divulgadas, tome medidas específicas, certificando-se da devida segurança de seu computador, assim como de documentos e outros materiais sensíveis. Evite, também, conversar sobre essas informações em lugares onde outras pessoas possam escutar sua conversa, inclusive em restaurantes, lavatórios, táxis, aviões ou elevadores. Lembre-se: tais obrigações persistem até mesmo após o encerramento do seu vínculo empregatício com a LyondellBasell.



**Pergunta:** Jacob está trabalhando em uma estratégia comercial interna e confidencial para o próximo trimestre fiscal. Seu supervisor exige que esses relatórios estejam livres de erros gramaticais e tipográficos. Jacob pode carregar seu documento nas versões públicas de um aplicativo on-line de IA generativa que não seja autorizado pela Empresa?

**Resposta:** Não. Jacob não pode comprometer a segurança ou a confidencialidade das informações da Empresa. E ele não pode armazenar dados da empresa on-line em aplicativos on-line não autorizados. Jacob deve usar uma ferramenta interna segura da empresa ou consultar seu supervisor para recomendações sobre uma solução segura de revisão e edição que atenda aos requisitos de segurança e confidencialidade da empresa.

### Nossa reputação

Estamos orgulhosos e entusiasmados com o que fazemos e inspirados a melhorar a vida das pessoas. Nossa reputação é grandemente influenciada pelas informações que disponibilizamos ao público. Em parte, isso significa que todas as respectivas comunicações devem retratar, de modo razoável e correto, as nossas tratativas comerciais. Somente pessoas autorizadas podem falar em nome da LyondellBasell à mídia, às autoridades governamentais, à comunidade de investidores ou como parte de outros fóruns públicos.

Ao receber um pedido de informações, respectivamente: da mídia, você deve encaminhá-lo para o setor de Comunicações Corporativas; de um analista ou membro da comunidade de investidores, para o setor de Relações com Investidores; e de um representante legal externo ou de um órgão governamental, para o Departamento Jurídico.

### Não pratique os seguintes atos:

- Falar em nome da LyondellBasell, a não ser que você seja porta-voz designado(a) e tenha autoridade para tanto
- Divulgar qualquer informação confidencial
- Referir-se a clientes, fornecedores ou parceiros da LyondellBasell sem a aprovação deles por escrito

Para obter mais informações, queira consultar as Políticas da Empresa aplicáveis na *Elements*.



# Utilizamos as tecnologias da Empresa de forma responsável

Nossos sistemas de computação e rede são ativos valiosos de nossa Empresa. Ao utilizá-los, faça-o de modo adequado, lembrando que você representa a LyondellBasell. Sempre utilize os sistemas de computação e rede da Empresa (inclusive a rede sem fio, corporativa e aberta) de maneira segura, ética, lícita, eficiente e produtiva.

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.

## Devemos ter em mente que:

- Sujeitos à legislação aplicável, todos os sistemas de computação e os dados gerados, transferidos e armazenados são propriedades da Empresa. Para fins de segurança e manutenção de sistemas, pessoas físicas autorizadas pela LyondellBasell podem monitorar equipamentos, sistemas e tráfego de rede a qualquer momento. A monitoração somente será realizada na medida em que for permissível ou exigido por lei e conforme for necessário e justificável para fins comerciais.
- Os funcionários não devem compartilhar suas contas; devem manter suas senhas de maneira segura; e são responsáveis pelo trabalho realizado com suas contas; isso inclui, porém sem limitação, o e-mail e o uso de informações da Empresa.
- Os funcionários não devem contornar os controles da área de trabalho de seu computador nem os respectivos controles. Tal atitude pode resultar na introdução de programas de natureza dolosa (vírus, por exemplo) nos sistemas de computação da Empresa. Toda infração da legislação ou regulamentação de direitos patrimoniais de autor [copyrights] ou semelhantes, inclusive, porém sem limitação, a instalação ou distribuição de produtos de software "pirateados", ou outros que não estejam devidamente licenciados para uso pela LyondellBasell, é rigorosamente proibida.
- O sucesso comercial da LyondellBasell depende da nossa proteção de informações confidenciais da empresa e de informações não públicas que nos foram confiadas por funcionários, clientes, fornecedores, empreendimentos conjuntos ou outros terceiros. Informações não liberadas para consumo público e classificadas como Confidenciais, Restritas ou Classificadas da Empresa não devem ser transferidas ou armazenadas em sistemas hospedados por terceiros, como e-mail pessoal ou serviços hospedados na Internet, pen drives ou outros dispositivos de armazenamento em massa.

## Respeitamos mutuamente nossos dados pessoais e observamos as normas de privacidade de dados

A Empresa mantém um programa de privacidade baseado nas políticas da Empresa e nos padrões e práticas correspondentes que facilitam a adesão às leis globais de proteção de dados pessoais.

A Empresa respeita, conforme exigido por lei, a confidencialidade e a proteção em relação às informações pessoais de seus funcionários atuais, potenciais e antigos, assim como nossos parceiros de negócios. Informações pessoais coletadas e armazenadas pela LyondellBasell serão processadas de forma justa e em conformidade com a legislação de privacidade de dados local aplicável.

O acesso aos dados pessoais dos funcionários está restrito aos funcionários designados da Empresa e aqueles que possuem autorização apropriada e quando há um objetivo legítimo para ter essas informações. Com relação a esses dados pessoais, a Empresa se compromete a:

- Cumprir as leis de proteção de dados pessoais em todo o mundo;
- Agir de acordo com a política da Empresa;
- Coletar, utilizar e processar essas informações na existência de fins legítimos; e
- Ter cuidado para evitar sua divulgação não autorizada.

### Redes e mídia sociais

Na LyondellBasell, somos inspirados a melhorar a vida e reconhecemos que os meios de comunicação social proporcionam aos nossos funcionários um caminho para participarem pessoalmente no compartilhamento de seu entusiasmo com o que fazemos. A expressão “mídia social” inclui toda uma diversidade de redes sociais na forma de sites, blogs e wikis. Entretanto, ao fazer uso dessas oportunidades pessoais, recomendamos firmemente que você aja com cautela. Você não pode usar a mídia social para fins de difamação, assédio, bullying, agressão em grupo, ameaça ou intimidação de funcionários, clientes, concorrentes ou fornecedores ou prestadores de serviços. Além disso, nunca compartilhe nenhuma informação confidencial ou de direito exclusivo da Empresa através da sua participação na mídia social. Nos termos da Lei Nacional de Relações Trabalhistas [National Labor Relations Act] dos Estados Unidos, “informação confidencial”, para os efeitos desta seção do nosso Código, não inclui informações salariais, disciplinares ou outras de natureza pessoal sobre termos e condições de seu emprego. O uso de veículos da mídia social não deve jamais interferir no trabalho.

Para mais informações, veja as políticas da Empresa aplicáveis na *Elements*.

## Evitamos conflitos de interesses

A LyondellBasell está compromissada a manter a confiança de suas partes interessadas mediante o desempenho ético e confiável. Seu ponto de partida é um compromisso com a integridade, portanto, cada um de nós deve estar alerta a tudo que possa gerar um conflito de interesses ou mesmo dar a aparência de tal conflito. Um “conflito de interesses” surge no momento em que nossos interesses pessoais não se alinham com os de nossa Empresa. Devemos sempre estar isentos de quaisquer interesses, influências ou relacionamentos que possam entrar em conflito com os melhores interesses da LyondellBasell. Devemos também evitar condutas que possam dar a aparência de suscitar um conflito de interesses. Seguem abaixo alguns exemplos de situações nas quais um conflito de interesses poderia ocorrer.

### Participações financeiras

Alguns de nós talvez tenham investimentos e participações em empresas além da LyondellBasell. Caso tenhamos alguma Participação Financeira Expressiva em uma empresa ou entidade que conduza ou busque conduzir quaisquer negócios ou concorrer com a LyondellBasell, os detalhes da participação financeira devem ser divulgados conforme exigido pela Política de Conflitos de Interesses. Participação Financeira Expressiva é definida como uma participação global, direta ou indireta, superior a 10% (dez por cento): (i) de qualquer classe dos valores mobiliários em circulação de uma empresa ou companhia; (ii) da participação em uma sociedade ou parceria [partnership] ou associação; ou (iii) do total do patrimônio ou renda bruta do respectivo(a) Funcionário(a).

### Emprego paralelo

Em parte, a LyondellBasell é tão bem-sucedida graças ao nosso compromisso para com as funções que nela desempenhamos. A fim de manter esse compromisso, não é em absoluto recomendável aceitar emprego paralelo ou oportunidades de negócios externos em entidades que conduzem negócios ou concorrem com a LyondellBasell. Tais oportunidades são consideradas conflitos de interesses e devem ser reveladas.



## Negócios com parentes e amigos

Também é possível que haja um conflito de interesses, no caso de um parente próximo trabalhar para um cliente, concorrente, fornecedor, prestador de serviços de nossa Empresa, se você estiver numa posição que afete os negócios da Empresa com o respectivo cliente, concorrente, fornecedor ou prestador de serviços. Atuar em negócios em nome da Empresa com familiares nessas circunstâncias, provavelmente, induzirá uma situação de conflito de interesses, devendo esta ser informada. Familiares significa membros da família direta do Empregado tais como seu cônjuge, filhos, pais e mães, irmãos, padrastos e madrastas, enteados, sogros, cunhados, genros e noras, bem como companheiros. Ademais, você não deve, em momento algum, ter um membro de sua família como subordinado direto. Caso entenda já ter algum relacionamento de subordinação com um membro de sua família, você deve revelar o fato.

## Brindes comerciais e entretenimento

Ao conduzir negócios da LyondellBasell, você poderá trocar brindes comerciais e participar de entretenimento para fomentar boas relações entre a nossa Empresa e seus clientes, fornecedores ou prestadores de serviços. Entretanto, devemos usar do melhor juízo ao oferecer ou aceitar essas cortesias. Do contrário, poderemos nos encontrar numa situação de conflito de interesses. Isso significa que não podemos jamais oferecer ou aceitar um brinde comercial ou entretenimento se sua oferta ou aceitação puder gerar uma imparcialidade em nossas decisões. Antes de aceitar o oferecer uma cortesia comercial, pergunte-

**Pergunta:** Haojie é responsável pela compra de material de escritório para a Empresa. Seu supervisor quer que ele encontre um fornecedor alternativo que traga melhor valor para a Empresa. Haojie acredita que poderia economizar muito tempo e esforço para a empresa se contratasse a empresa de sua irmã, porque sabe que pode confiar na empresa de sua irmã para fornecer os melhores produtos a um bom preço. Haojie pode comprar material de escritório da empresa de sua irmã?

**Resposta:** Pode existir um conflito de interesses se um membro da família trabalhar para um fornecedor e você estiver em posição de afetar os negócios da Empresa com esse fornecedor. No entanto, se Haojie divulgar adequadamente o conflito por meio do formulário de divulgação de Conflito de Interesses ao seu supervisor, é possível que a LyondellBasell compre material de escritório da empresa de sua irmã (sem que Haojie influencie o processo de seleção).

se a si próprio(a) se você se sentiria à vontade com o fato de outras pessoas estarem cientes de sua oferta ou aceitação. Como regra geral, você somente pode oferecer ou aceitar um brinde comercial ou entretenimento se não houver solicitação e as políticas da Empresa aplicáveis estiverem sendo cumpridas.

Além disso, não podemos oferecer ou aceitar brindes e entretenimento impróprios, direta ou indiretamente, por intermédio de terceiros, nem permitir que os membros de nossas famílias o façam. Ao interagirmos com funcionários públicos e autoridades governamentais, devemos seguir regras ainda mais rigorosas. Consulte a seção “Subornos e Pagamentos Indevidos” de nosso Código e as políticas da Empresa aplicáveis na *Elements* para obter mais informações.

## Como revelar conflitos de interesses

Caso esteja ciente de atos ou interesses, quer sejam de sua parte ou da parte de terceiros, que possam gerar algum conflito, você deve proceder à sua divulgação preenchendo o respectivo formulário. Além disso, devemos trabalhar ativamente com nossos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e qualquer pessoa que atue em negócios em nome da LyondellBasell a fim de identificar e resolver conflitos de interesses. Para obter mais informações ou orientação, queira consultar as políticas da Empresa aplicáveis na *Elements*.

**Pergunta:** Um vendedor oferece a seu contato na LyondellBasell, Bianite, um alto-falante Bluetooth portátil, mas diz que só poderá ficar com o alto-falante se falar bem dele com a equipe de compras. O custo do alto-falante é inferior a US\$ 150. Bianite pode aceitar o alto-falante?

**Resposta:** Não. Independentemente do custo do alto-falante, é sempre inadequado aceitar ou dar um presente em uma situação em que existe “quid pro quo” – uma expressão que significa “algo por alguma coisa”. Nesse caso, o fornecedor oferece o alto-falante a Bianite apenas se ele receber algo em troca e Bianite deve recusar a oferta.

Promovemos a  
excelência



Na LyondellBasell estamos incansavelmente elevando o nível de exigência ao nos sentirmos capacitados para assumir a responsabilidade, promovendo formas colaborativas de trabalhar e sendo apaixonados pelo nosso impacto no mundo.

## **Empenhamo-nos em atender as normas de qualidade de produto e segurança**

Nossos produtos desempenham um papel vital na melhoria da vida das pessoas. Somos centrados no cliente e sabemos que nossos clientes dependem de nós para o fornecimento de produtos que cumpram ou superem todas as normas de qualidade e segurança aplicáveis. Portanto, devemos nos assegurar de que estamos atendendo aos controles de qualidade e cumprindo todas as respectivas leis e regulamentações. Além disso, devemos exigir que nossos fornecedores e prestadores de serviços se responsabilizem pela qualidade e segurança dos produtos que nos fornecem e dos serviços que nos prestam. Se você souber ou suspeitar que algum fornecedor ou prestador de serviços ou cliente não está cumprindo as nossas normas, você deve relatar a situação tomando as medidas indicadas na seção “Onde buscar orientação e relatar preocupações”.

## **Negociamos com lealdade os nossos clientes, fornecedores e prestadores de serviços**

Atuar em negócios corretamente significa, para nós, fornecer informações sobre nossa Empresa—e sobre nossos concorrentes—sempre com exatidão e lealdade a todos os nossos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e partes interessadas. Significa que nossas práticas de marketing, vendas e comunicações devem ser sempre leais e éticas. Não podemos nunca fazer declarações falsas sobre os nossos produtos ou os de nossos concorrentes. Além disso, não podemos nunca tirar proveito indevido de ninguém com manipulação ou abuso de informações privilegiadas ou de direito exclusivo, com declarações falsas ou qualquer outra prática ilegal ou antiética.

## **Uso de informações concorrenciais**

Temos profundo conhecimento das tendências emergentes, dos mercados finais e das necessidades dos consumidores para estar um passo à frente, criar valor significativo e levar nossos clientes adiante. Ocasionalmente, temos acesso a informações sobre nossos concorrentes que poderiam dar à nossa Empresa uma vantagem comercial. Essas informações podem ser provenientes de outras pessoas ou de funcionários que trabalharam anteriormente para um concorrente ou que possuem informações a respeito dele. É importante que você aja sempre com licitude e ética no que diz respeito a tais informações. Mesmo que possa ser lícito utilizar informações concorrenciais, sua utilização pode não ser ética. Caso informações confidenciais de um concorrente lhe sejam divulgadas, deliberada ou inadvertidamente, você deve discutir tal divulgação com o Departamento Jurídico, abstendo-se de utilizá-las sem a permissão expressa desse departamento para tanto.



Na LyondellBasell estamos incansavelmente elevando o nível de exigência ao nos sentirmos capacitados para assumir a responsabilidade, promovendo formas colaborativas de trabalhar e sendo apaixonados pelo nosso impacto no mundo.

**Pergunta.** Durante uma viagem de negócios, Cameron jantou com um velho amigo e pagou a refeição com seu cartão corporativo. O recibo que recebeu do restaurante mostrava que duas pessoas jantaram. Cameron sabia que sua empresa não pagaria pelo amigo. É correto que Cameron altere o recibo para remover o número de pessoas que jantaram?

**Resposta.** Não. Todos os registros comerciais da LyondellBasell, inclusive recibos de viagens, precisam ser exatos, completos e nunca fabricados ou alterados. Cameron não pode solicitar reembolso da Empresa para seu amigo nem enviar o recibo inexato à Empresa.

### **Protegemos as informações de terceiros**

Durante o exercício de nossas funções, eventualmente, tomamos conhecimento de informações confidenciais referentes aos nossos fornecedores, prestadores de serviços e outras partes interessadas. Devemos, a todo instante, proteger tais informações e honrar todos os compromissos contratuais que celebramos com as respectivas partes no que tange às referidas informações. Isso significa, entre outras coisas, proteger toda propriedade intelectual de terceiros, tais como invenções e software, contra divulgação ou uso indevido.

### **Mantemos livros e registros financeiros exatos**

Nossos acionistas dependem de nossa honestidade e integridade, principalmente ao avaliar a solidez financeira de nossa Empresa. É essencial que mantenhamos sempre práticas contábeis e de manutenção de registros exatas e honestas. Todos nós precisamos estar em conformidade com os princípios contábeis reconhecidos. Aqueles que têm responsabilidades financeiras e contábeis também precisam assegurar que nossos métodos contábeis sejam exatos, apresentando uma imagem honesta, transparente e direta da nossa Empresa. Precisamos estar em conformidade com todos os requisitos legais e regulatórios e seguir sempre as nossas políticas e controles contábeis internos. Divulgações financeiras incompletas ou inexatas não só prejudicam a nossa Empresa e a sua reputação, mas também prejudicam as nossas partes interessadas que confiam na sua exatidão.

### **Precisamos:**

- Manter e apresentar todos os registros e relatórios da Empresa de acordo com a legislação. Esses registros incluem registros contábeis, assim como quaisquer outros registros eletrônicos ou escritos, como relatórios de despesas e planilhas de ponto.
- Estabelecer e manter um sistema de controles internos sólidos e eficazes
- Assegurar que todos os registros da Empresa reflitam de forma exata e fiel a transação subjacente
- Nunca falsificar nenhum documento
- Registrar todas as transações financeiras na conta, departamento e período contábil adequados
- Assegurar que todas as ações e compromissos estejam de acordo com a Política da Empresa



## Gerenciamento de registros

Precisamos manter nossos registros comerciais pelo tempo que a legislação exigir e pelo tempo necessário para nossos objetivos comerciais.

### Isso significa que devemos:

- Classificar documentos de acordo com a Política da Empresa
- Manter e descartar registros da Empresa de acordo com a Política e cronogramas da Empresa
- Seguir todos os requisitos especiais de manutenção de registros emitidos em relação a investigações internas, litígios e consultas governamentais

No entanto, se você receber notificação de que alguns ou todos os seus registros são necessários para uma investigação interna ou governamental ou para um processo jurídico, você não poderá descartá-los ou destruí-los. Se você receber uma intimação ou solicitação de qualquer documento ou registro, notifique imediatamente o Departamento Jurídico. Da mesma forma, se você receber uma solicitação de uma parte comercial, agência governamental ou terceiro para fornecer um registro ou documento, entre em contato com o Departamento Jurídico.

## Respeitamos todos os controles do comércio internacional

A LyondellBasell é uma empresa global. Portanto, cabe-nos a responsabilidade de conhecer e seguir todas as leis e regulamentações aplicáveis que regem o comércio internacional. As consequências da infringência das leis e regulamentações que controlam o comércio são severas tanto para nossa Empresa como para os indivíduos envolvidos.

## Controles de importação / exportação

Uma das responsabilidades que todos nós compartilhamos é a de conhecer e seguir as leis referentes à importação e exportação. Uma importação ocorre quando um produto, software, serviço, tecnologia ou informação técnica entra em um território alfandegário, ao passo que uma exportação ocorre quando de sua respectiva saída de um território alfandegário. Importações estão sujeitas a uma diversidade de leis e regulamentações que podem determinar a obrigatoriedade do pagamento de tarifas e impostos, assim como a protocolização de determinados documentos. Diversas leis e regulamentações podem exigir licenças e autorizações prévias para a exportação de quaisquer produtos, serviços, tecnologia ou informações técnicas. Para obter informações complementares, queira consultar as Políticas da Empresa e procedimentos aplicáveis na *Elements*.

### Países sob sanção e boicotes

Algumas leis nos proíbem de conduzir negócios com determinadas pessoas físicas ou jurídicas ou de conduzi-los em determinados países. Devemos cumprir essas leis. Estamos atentos às sanções econômicas impostas pelas Nações Unidas, União Europeia, Estados Unidos, ou advindas de outros foros, que possam restringir ou proibir operações comerciais. Entre as atividades possivelmente restritas ou proibidas se incluem investimentos, transmissões de bens, pagamentos em dinheiro, importações, exportações, vendas ou prestação de serviços, fornecimento de mercadorias, software ou tecnologia, operações relacionadas ao comércio, viagem aos países afetados e qualquer facilitação de terceiros que conduzirem tais atividades. Devemos estar cientes das restrições aplicáveis, e segui-las, onde quer que estivermos conduzindo negócios, na medida em que elas não forem, de alguma forma, conflitantes com as leis aplicáveis do foro competente. Devemos também cumprir todas as leis e regulamentações antiboicote, sempre que aplicáveis.





# Nós moldamos o futuro



## Operamos como bom cidadão corporativo

Nosso compromisso com a excelência significa que temos o máximo cuidado de respeitar os direitos humanos, em todas as nossas operações e instalações, independentemente dos costumes locais. Reconhecemos que nossa Empresa tem a responsabilidade de respeitar e proteger os direitos humanos ao agir da seguinte maneira:

- Proibimos o uso de trabalho forçado, vinculado (inclusive servidão por dívida), escravo ou involuntário, trabalho prisional explorador, escravidão ou tráfico em nossas operações.
- Proibimos o tratamento cruel ou desumano de todos os trabalhadores, inclusive castigos corporais reais ou ameaçados.
- Nem nós nem os parceiros de recrutamento com quem trabalhamos cobramos qualquer taxa de contratação e não solicitamos o pagamento de qualquer depósito de segurança reembolsável para fins de contratação.
- Proibimos o trabalho infantil. Para efeitos de emprego, definimos “criança” como qualquer pessoa com menos de 16 anos de idade, a menos que a legislação nacional ou local estipule uma idade mais elevada para sair da escola ou uma idade mínima para trabalhar, caso em que se aplica a idade mais elevada. Não contratamos pessoas abaixo do mínimo obrigatório aplicável
- Não retemos passaportes ou outros documentos originais dos funcionários, a menos que exigido pela legislação, e não restringiremos o acesso dos funcionários a esses documentos.
- Observamos todas as leis trabalhistas, onde quer que trabalhem.
- Sempre promovemos a saúde e a segurança de nossos funcionários em todos os locais em que atuamos.

## Trabalhamos em prol da proteção do nosso meio-ambiente

Na LyondellBasell, estamos redefinindo nosso setor, desenvolvendo produtos e tecnologias circulares e de baixo carbono em escala e defendendo a química como uma solução sustentável para o nosso planeta. Nós nos orgulhamos de nossa longa história na gestão de nosso desempenho com o intuito de minimizar nosso impacto sobre o meio ambiente. Alcançamos desempenho de Marco Zero ao operar nossas unidades com segurança e confiabilidade. Acreditamos que a conformidade ética representa um padrão mínimo. Por esse motivo, cumprimos e nos empenhamos em superar as normas ambientais de todas as nossas operações. Além disso, trabalhamos em conjunto com nossas partes interessadas para assegurar que os nossos produtos estejam conformes às regulamentações e leis ambientais.

## Fazemos contribuições de beneficência e para fins políticos de maneira ética

Promovemos relacionamentos para resolver com sucesso desafios globais e ampliar nosso impacto nas comunidades que servimos. Nossa Empresa mantém um forte senso de responsabilidade social e se orgulha de seus muitos voluntários. Incentivamos nosso pessoal a doar seu tempo e esforços, generosamente, para “fazer a diferença” em nossas comunidades locais. Além das oportunidades patrocinadas pela Empresa, tais como o Global Care Day [Dia Mundial da Cidadania], somos todos incentivados a empreender outras atividades beneficentes de nossa própria escolha. Contudo, ao participar de atividades que não sejam patrocinadas pela Empresa, somente nos é permitido empreendê-las durante nosso próprio tempo e com nossos próprios recursos.

O mesmo se aplica ao nosso envolvimento político-partidário não patrocinado pela Empresa. Devemos, ainda, nos abster de colocar mensagens políticas pessoais em blogs ou outros



På LyondellBasell vi verkar som goda medborgare

**Pergunta:** Josef está preocupado porque acha que um de seus fornecedores na Índia pode estar usando mão de obra infantil e envolvido em práticas de tráfico de pessoas. Josef deveria revelar essa sua preocupação?

**Resposta:** Sim. O fornecedor de Josef poderia estar violando leis sobre trabalho infantil e outras leis, portanto, Josef deve revelar suas preocupações a seu supervisor, ou a outra instância na Empresa conforme descrito na seção “Onde Buscar Orientação e Relatar Preocupações”, uma vez que nossa Empresa não faz negócios com fornecedores que usam trabalho infantil ou forçado, ou que estejam envolvidos em tráfico de pessoas ou exploração de crianças.



fóruns públicos utilizando as redes e computadores da Empresa, mesmo fora do horário de expediente. Cada país no qual a LyondellBasell opera tem restrições sobre contribuições políticas feitas por empresas. Os funcionários devem consultar o Departamento de Relações a fim de assegurar a rigorosa conformidade com as leis aplicáveis.

## Estamos em conformidade com as leis anticorrupção

Como organização global, a LyondellBasell está comprometida em agir de forma ética e legal em todo o mundo. Como funcionários, inspiramos confiança e exemplificamos integridade. Mantemos esse compromisso independentemente de onde fazemos negócios. Isso significa, em parte, que cumprimos todas as leis, tratados e regulamentos internacionais anticorrupção que proíbem suborno, pagamentos indevidos ou propinas.

### Subornos e pagamentos indevidos

Fazer negócios da maneira correta significa que nunca oferecemos ou aceitamos qualquer forma de suborno, pagamento ou propina. Um “suborno” é uma oferta ou promessa de dar algo de valor para influenciar indevidamente uma decisão ou obter uma vantagem comercial indevida. Uma “propina” ocorre quando o dinheiro é devolvido ou pago como recompensa pela concessão ou promoção de negócios.

Além disso, a LyondellBasell proíbe pagamentos de facilitação. Um “pagamento de facilitação” é um pequeno pagamento – geralmente em dinheiro – feito para agilizar serviços governamentais de rotina. Embora esses pagamentos possam ser comuns em determinadas partes do mundo, a nossa Empresa os proíbe.

Você precisa tomar cuidado para evitar pagamentos indevidos. Você deve sempre determinar a estrutura de propriedade de nossos representantes terceiros realizando a devida diligência conforme exigido pelas Políticas da Empresa aplicáveis. Você também não pode permitir que terceiros façam ou recebam qualquer pagamento indevido em nosso nome.

Você nunca poderá solicitar ou aceitar qualquer pagamento indevido ou propina.

As violações desta Política podem resultar em ações disciplinares, inclusive demissão, assim como possíveis penalidades civis e criminais para essas partes e para nossa Empresa.

Espera-se que você relate suas preocupações sobre subornos e pagamentos indevidos. A LyondellBasell não tolerará retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa-fé de conduta indevida.

## Trabalhamos para prevenir a lavagem de dinheiro

A LyondellBasell está comprometida a detectar e prevenir a lavagem de dinheiro. Lavagem de dinheiro significa envolver-se em transações financeiras que ocultam a identidade, origem ou destino do dinheiro obtido por meios ilegais. Como parte do nosso compromisso de identificar e impedir atividades de lavagem de dinheiro, precisamos estar em conformidade com todas as leis aplicáveis contra lavagem de dinheiro em todo o mundo. Além disso, precisamos assegurar que apenas fazemos negócios e realizamos transações financeiras com pessoas que realizam atividades legítimas e legais. Devemos sempre confirmar as identidades das pessoas ou empresas com quem conduzimos negócios e estar seguros de que quaisquer fundos que recebemos são provenientes exclusivamente de fontes legais e legítimas.

As questões de lavagem de dinheiro podem ser complexas. Se você tiver alguma dúvida ou preocupação sobre isso, consulte as Políticas da Empresa aplicáveis na *Elements*.

## Trabalhamos para Prevenir a Facilitação da Evasão Fiscal

A LyondellBasell está empenhada em impedir que aqueles que atuam em seu nome ou em seu nome facilitem a evasão fiscal. A evasão fiscal consiste na utilização de meios ilegais para evitar o pagamento de impostos. A evasão fiscal geralmente envolve ocultar ou deturpar rendimentos.



**Pergunta:** Um dos distribuidores de Basma ofereceu recentemente pagar a Basma e seus colegas de trabalho para tirar férias remuneradas para esquiar em troca de Basma aumentar o volume de produto fornecido ao distribuidor. Mesmo Basma já planejando aumentar o volume do produto, ela recusou as férias. Basma fez a coisa certa?

**Restospa:** Sim. Se Basma tivesse aceitado as férias, isso criaria a aparência de uma “propina”. Basma estava certa ao recusar a oferta de férias. Ela também deveria considerar encerrar o relacionamento com esse distribuidor.



Pode ser tentador fazer negócios onde os suprimentos são mais baratos, ou um cliente está disposto a pagar mais se, em troca, você ajudar alterando faturas que deturpam a receita que o fornecedor receberá ou inflacionando os custos que um cliente realmente pagou. No entanto, isso facilitará a evasão fiscal.

Você precisa ter cuidado ao receber solicitações incomuns que exigiriam a alteração dos dados da parte.

## Estamos em conformidade com as leis antitruste e anticoncorrência

Ser centrado no cliente significa que fazemos a nossa parte para assegurar que eles tenham acesso a produtos de qualidade a preços justos. Portanto, a LyondellBasell está comprometida a competir vigorosamente, mas de forma ética e legal. Para assegurar que todas as empresas estejam em conformidade com as mesmas regras, foram promulgadas diversas leis de concorrência nos países onde fazemos negócios. Essas leis geralmente proíbem a fixação de preços, a divisão de territórios, o conluio com os nossos concorrentes e outras ações que afetem negativamente os nossos clientes ou restrinjam a concorrência.

Devemos sempre seguir a letra e o espírito dessas leis de concorrência onde quer que conduzamos nossos negócios. Essas leis podem se aplicar mesmo quando estiver fazendo negócios fora das fronteiras de um país. É sua responsabilidade conhecer e seguir todas as leis de concorrência aplicáveis ao seu trabalho.

### Os seguintes exemplos ilustram práticas proibidas por parte dos concorrentes:

- Celebração de acordos de fixação de preços
- Alocação de mercados ou clientes – formal ou informalmente – entre concorrentes
- Fraude em licitações
- Restringir ou limitar a produção para reduzir a concorrência

Além disso, diversas leis de concorrência proíbem restrições de concorrência resultantes de determinados acordos entre fornecedores e clientes ou distribuidores, como restrições a preços de revenda, determinadas disposições de exclusividade ou restrições a territórios de vendas.

## Trabalhamos para prevenir negociação com base em informações privilegiadas e dicas

Em todo o mundo, países promulgaram leis que nos proíbem de negociar valores mobiliários com base em informações relevantes não públicas. “Informações relevantes não públicas” referem-se a informações que não estão disponíveis ao público e que um investidor razoável provavelmente consideraria importante ao decidir comprar ou vender um valor mobiliário. Ao trabalharmos na LyondellBasell, podemos encontrar informações confidenciais sobre nossa Empresa, subsidiárias ou afiliadas, empreendimentos conjuntos, clientes ou fornecedores. Se você negociar com base nessas

informações, isso será considerado abuso de informação privilegiada e é ilegal. Portanto, você não pode comprar ou vender valores mobiliários nossos ou de outra empresa se possuir essas informações. Além disso, se você compartilhar informações com outra pessoa e essa outra pessoa negociar com base nas informações, isso será considerado “dica” e ambos poderão ser culpados de abuso de informação privilegiada.

**Pergunta.** Jon é gerente de vendas na LyondellBasell. Em uma feira, Mario – um gerente de vendas que trabalha para uma empresa concorrente – convida-o para falar sobre clientes mútuos com o “objetivo de manter os preços nivelados e as margens altas”. A conversa proposta por Mario é um problema?

**Resposta.** Sim. Jon deveria dizer a Mario que é contra a política da LyondellBasell que ele discuta preços ou margens de clientes com concorrentes. Jon deve sair imediatamente da conversa e relatar o fato ao Departamento de Compliance.

### As informações privilegiadas podem incluir:

- Informações financeiras, inclusive lucros, previsões ou alterações de dividendos
- Obter ou perder um cliente ou contrato
- Alterações em nossa alta administração
- Litígios ou investigações governamentais
- Fusões, aquisições ou alienações
- Venda ou compra de ativos ou subsidiárias importantes

Se você achar que você ou outro funcionário pode ter se envolvido em abuso de informação privilegiada ou dicas, entre em contato com o Departamento Jurídico imediatamente.

# Modelo para Termo de Declaração

Eu, abaixo assinado, declaro ter revisto e compreendido o Código de Conduta da LyondellBasell (Código). Declaro e concordo, ainda, que:

O Código proporciona uma visão geral das políticas de nossa Empresa e não representa, necessariamente, todas as políticas e práticas vigentes em qualquer momento específico.

Cumprirei o Código, assim como das políticas e práticas escritas, normas, regulamentos ou diretivas emitidos pela LyondellBasell.

Deverei contatar meu supervisor ou gerente imediato, ou o Departamento de RH, Departamento Jurídico, Departamento de Compliance ou Linha de Atendimento sobre Ética, conforme for adequado, se eu tiver quaisquer dúvidas a respeito do nosso Código ou de qualquer comportamento ou situação referente à Empresa.

Deverei, prontamente, relatar quaisquer infrações ao Código, conforme for adequado, ao meu supervisor ou gerente imediato, ou ao Departamento de RH, Departamento Jurídico, Departamento de Compliance ou Linha de Atendimento sobre Ética.

A omissão em respeitar o Código poderá resultar em ação disciplinar, até mesmo e inclusive com a rescisão do vínculo empregatício.

---

**Data**

---

**Nome do(a) Funcionário(a) (em letra de forma)**

---

**Assinatura do(a) Funcionário(a)**

# Índice de recursos e informações para contato e pessoas a quem recorrer

## Departamento de Compliance



### **Margaret C. Mousoudakis**

*Chief Compliance Officer [Diretora de Compliance]*

Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

### **Jason P. Sander**

*Lead Counsel, Compliance [Advogado Chefe de Compliance]*

Jason.Sander@lyondellbasell.com

### **E-mail do Departamento de Compliance:**

EandC@lyondellbasell.com



### **EthicsPoint**

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