

VERHALTENSKODEX



Verhaltenskodex – Nachricht von Peter Vanacker

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

hier bei LyondellBasell verpflichten wir uns dazu, die Geschäftstätigkeiten auf ethisch einwandfreie und verantwortliche Weise durchzuführen. Der Verhaltenskodex bietet eine Orientierungshilfe dafür, wie wir uns bei unserer täglichen Arbeit mit den wichtigsten Interessengruppen – Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden, Investoren und den Gemeinden, in denen wir tätig sind – an die höchsten ethischen Standards halten.

Der Verhaltenskodex von LyondellBasell umfasst Themen wie faire und korrekte Geschäftsbeziehungen, Korruption, Gesundheit und Sicherheit, Diskriminierung und Umweltschutz. Um unseren Zweck zu erreichen, müssen wir unabhängig von den Umständen ethisch handeln. Wenn wir uns alle an den Verhaltenskodex halten, tragen wir zur Unterstützung einer gesunden und integrativen Kultur bei, indem wir Transparenz, Ethik und Nachhaltigkeit fördern.

Wenn Sie Bedenken oder das Gefühl haben, dass unser Verhaltenskodex nicht befolgt wird, möchte ich Sie ermutigen, dies anzusprechen. Zögern Sie im Zweifelsfall nicht, Rat einzuholen.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter ihre Verpflichtungen verstehen, ist der Kodex in 17 verschiedenen Sprachen verfügbar und wird durch eine jährliche Schulung ergänzt.

Vielen Dank für Ihr Engagement, mit dem Sie uns auf dem Weg zu einer Zukunft, die wir für möglich halten, unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen



Peter Vanacker
Chief Executive Officer



Inhaltsverzeichnis

Ein Schreiben unseres CEO	i
Inhaltsverzeichnis	ii
Abschnitt 1	
„Advancing Excellence“ – Einsatz unseres Verhaltenskodex	1
Willkommen zu unserem Kodex	1
Die in unserem Kodex bezeichneten Unternehmensrichtlinien können unter „Elements“, dem Intranet des Unternehmens, eingesehen werden	2
Von wem unser Kodex einzuhalten ist	2
Gesetze kennen und einhalten	3
Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können	3
So ermittelt LyondellBasell im Falle von Meldungen an die Ethik-Hotline	3
Konsequenzen bei Verstößen gegen unseren Kodex	3
Abschnitt 2	
„Advancing Excellence“ für unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen	4
Wir respektieren unsere Kollegen	4
Wir streben das Erreichen von „Goal Zero“ für Sicherheit an	6
Wir schützen die Vermögenswerte des Unternehmens	7
Firmentechnologien werden von uns verantwortungsbewusst benutzt	8
Wir respektieren personenbezogene Daten und befolgen Datenschutzvorschriften	8
Wir vermeiden Interessenkonflikte	9
Wir vermeiden Interessenkonflikte	10
Wir bemühen uns darum, Geldwäsche zu verhindern	11
Wir befolgen Kartell- und Wettbewerbsgesetze	11
Abschnitt 3	
„Advancing Excellence“ für unsere Anteilseigner	13
Wir bemühen uns darum, Insiderhandel und Tipping zu verhindern	13
Wir führen akkurate Bilanzbücher und Unterlagen	14
Abschnitt 4	
„Advancing Excellence“ für unsere Kunden und Zulieferer	15
Wir sind bestrebt, Produktqualitäts- und Sicherheitsstandards zu entsprechen	15
Wir behandeln unsere Kunden und Zulieferer mit Fairness	16
Wir schützen die Informationen dritter Parteien	16
Wir entsprechen internationalen Handelskontrollen	16
Abschnitt 5	
„Advancing Excellence“ für unsere Gemeinden	17
Wir sind ein gesellschaftlich verantwortungsbewusst handelndes Unternehmen	17
Wir bemühen uns darum, unsere Umwelt zu schützen	18
Wohltätige und politische Spenden werden von uns in ethischer Weise geleistet	18
Abschnitt 6	
Bestätigungsformular	19
Verzeichnis der Kontaktinformationen	20

„Advancing Excellence“— Einsatz unseres Verhaltenskodex

Willkommen zu unserem Verhaltenskodex („Kodex“)

Der Kodex ist Ausdruck unseres Engagements, Geschäfte in ethischer Weise und verantwortungsvoll zu tätigen. Der Kodex unterstützt uns dabei, Vertrauen zu vermitteln und Integrität zu leben. Er erläutert das von jedem von uns erwartete Verhalten und setzt die für unsere Zusammenarbeit erforderlichen Maßstäbe, mithilfe derer wir unsere Ziele erreichen.



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

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

Die in unserem Kodex bezeichneten Unternehmensrichtlinien können unter „Elements“, dem Intranet des Unternehmens, eingesehen werden.

Von wem unser Kodex einzuhalten ist

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

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

erhalten, liegt es in Ihrer Verantwortung, angemessene Maßnahmen zu ergreifen und die Angelegenheit gegebenenfalls an eine höhere Ebene weiterzuleiten.

Gesetze kennen und einhalten

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



Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können

Bewusstsein schaffen hinsichtlich möglicher Verstöße oder Bedenken und das Ergreifen der in unserem Kodex beschriebenen angemessenen Maßnahmen ist genauso Teil unserer Kultur, wie unser Engagement, dass entsprechend ergriffene Schritte nicht zu Vergeltungsmaßnahmen führen. Wir erwarten daher von Ihnen, dass Sie jegliche Ihnen möglicherweise auf dem Herzen liegenden Fragen oder Bedenken äußern. Sollten Sie Rat benötigen oder eine Meldung machen möchten, wenden Sie sich bitte an eine der folgenden Stellen:

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

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

So ermittelt LyondellBasell im Falle von Meldungen an die Ethik-Hotline

Unsere Ethik-Hotline wird von EthicsPoint, einem unabhängigen Drittanbieter, betrieben. Meldungen können entweder telefonisch direkt an eine Vertrauensperson von EthicsPoint oder über das Internet vorgenommen werden. Die Ethik-Hotline steht Ihnen 24 Stunden pro Tag, sieben Tage pro

Woche, mit Übersetzern zur Verfügung. Soweit gesetzlich zulässig, können Sie bei Ihrer Meldung wahlweise auch anonym bleiben. Sofern Sie anonym bleiben möchten, wird LyondellBasell nicht versuchen, Ihre Identität festzustellen. Wenn Sie sich dafür entscheiden, eine anonyme Meldung über EthicsPoint vorzunehmen, haben Sie und die Ermittlungsperson die Möglichkeit, über das EthicsPoint-System einen vertraulichen und anonymen Dialog zu führen. Von Ihnen bei der Ethik-Hotline eingereichte Meldungen werden durch EthicsPoint an die Compliance-Abteilung von LyondellBasell zur Überprüfung weitergeleitet.

Vergeltungsmaßnahmen werden von uns nicht toleriert

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

einholen und Bedenken melden können“ genannten Stellen abgeben. Wenn Sie annehmen, dass gegen Sie oder eine andere Person Vergeltung geübt wurde, sollten Sie die Angelegenheit unverzüglich der Personalabteilung, der Rechtsabteilung, der Compliance-Abteilung oder über die Ethik-Hotline melden.

Konsequenzen bei Verstößen gegen unseren Kodex

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

Reaktion auf Rechnungsprüfungen, Untersuchungen und Anfragen

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

Befreiungen hinsichtlich des Kodex

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

Frage: Xavier beobachtet eine fragwürdige Situation. Sollte sich Xavier telefonisch an die Ethik-Hotline von LyondellBasell oder besser an seinen Vorgesetzten wenden?

Antwort: Die Entscheidung liegt bei Xavier. Er muss sich nicht an die Ethik-Hotline von LyondellBasell wenden, wenn es eine Möglichkeit gibt, die Situation mithilfe eines Gesprächs mit seinem Vorgesetzten, der Geschäftsführung vor Ort oder seinem Vertreter der Personalabteilung vor Ort zu klären. Die Ethik-Hotline ist eine Option für Xavier, wenn er die Angelegenheit bevorzugt nicht mit seinem Vorgesetzten, der Geschäftsführung vor Ort oder einem Vertreter der Personalabteilung ansprechen sondern die Meldung anonym vornehmen möchte.

„Advancing Excellence“ für unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen – Aufbau effektiver Teams und Förderung von Zusammenarbeit

Wir respektieren unsere Kollegen und schätzen Vielfalt

Wir bei LyondellBasell setzen uns für das höchste Niveau an Fairness und gegenseitigem Respekt für alle Mitarbeiter ein. Um auf dem Weltmarkt erfolgreich zu sein und effektive Teams aufbauen zu können, müssen wir die unterschiedlichen Perspektiven und Potenziale eines jeden unserer Mitarbeiter und Stakeholder respektieren, schätzen und begrüßen. Aus diesem Grund fördern wir eine offene Art des Austausches von Ideen und der Kommunikation von Problemen. Unser Unternehmen schätzt den Wert von Vielfalt und engagiert sich für die Schaffung einer integrativen Umgebung für alle Mitarbeiter.



Eine Arbeitsumgebung frei von Diskriminierung

LyondellBasell setzt sich ein für den Grundsatz der Chancengleichheit am Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter und für die Bereitstellung einer Arbeitsumgebung, die frei von Diskriminierung ist. Alle Beschäftigungsentscheidungen in unserem Unternehmen werden auf der Grundlage von geschäftlicher Bedürfnissen und Anforderungen an die Tätigkeit und Qualifikationen von Personen getroffen, ohne Berücksichtigung von Rasse, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, nationaler oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, Krankheiten, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Personen- oder Familienstand, Militärdienst oder Veteranenstatus,

Frage: Simon hat sich gestern mit einem Kollegen gestritten. Der Streit eskalierte fast bis zu einer körperlichen Auseinandersetzung, als der Kollege ihn aufforderte, ihn draußen auf dem Parkplatz zu treffen. Simon hat nun Angst, dass der Kollege ihm irgendwann Schaden zufügen wird. Was sollte Simon tun?

Antwort: Simon muss den Vorfall umgehend einer der im Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ genannten Stellen melden. Unter bestimmten Umständen ist auch eine Meldung an die Abteilung „Globale Sicherheit“ oder an die zuständige Polizeidienststelle möglich.

Familienkrankheiten oder Erbinformationen oder anderen, durch jeweils an unseren Standorten geltendes Recht oder Vorschriften geschützten Eigenschaften. Unser Unternehmen toleriert keine Diskriminierung in Verbindung mit irgendwelchen dieser Eigenschaften.

Eine Arbeitsumgebung frei von Belästigung

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

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

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

- Unangemessener Körperkontakt, einschließlich Berührungen

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

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

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



Wir streben das Erreichen von „Goal Zero“ für Sicherheit an

Sichere Arbeitsbedingungen sind Bestandteil der Grundwerte unseres Unternehmens. Es beginnt mit „Goal Zero“ (Null-Ziel), wodurch wir uns verpflichten, niemals eine Gefährdung des sicheren und verantwortungsbewussten Betriebs unserer Anlagen und Einrichtungen, aus welchen Gründen auch immer, zuzulassen. Es bedeutet außerdem, dass wir der Sicherheit par Excellence verschrieben sind. Sichere Arbeitsbedingungen sollten für uns an oberster Stelle stehen. Aus diesem Grund müssen wir bestrebt sein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem „niemand jemals irgendwo verletzt wird“.

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

Alkohol- und Drogenmissbrauch

Bei LyondellBasell werden Arbeitstätigkeiten niemals unter Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen oder missbräuchlich angewandten verschreibungspflichtigen Medikamenten ausgeführt. Darüber hinaus ist es uns auf keinen Fall gestattet, auf Firmengelände oder während der Ausführung von Tätigkeiten für das Unternehmen, illegale Drogen oder sonstige Betäubungsmittel zu besitzen, anzuwenden, zu verkaufen, anzubieten oder in Umlauf zu bringen. Der Besitz und Konsum von Alkohol ist bei vom Unternehmen gesponserten oder genehmigten Veranstaltungen oder bei bestimmten erlaubten geschäftlichen Ereignissen, wie beispielsweise bei der Bewirtung von Kunden, gestattet. Bei diesen Gelegenheiten wird jedoch erwartet, dass wir stets verantwortungsbewusst handeln und in Maßen trinken (nicht bis zu einem Punkt, an dem man unter Alkoholeinfluss steht). Das Unternehmen kann dieses Privileg im Missbrauchsfall jedoch entziehen.



Frage: : Lilly weiß, dass sie Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle melden soll, aber ihre Leistungsprämie hängt von einer Verringerung der Vorfalldrate ab. Was erwartet LyondellBasell tatsächlich?

Antwort: LyondellBasell erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle melden. Nur durch derartige Meldungen ist es dem Unternehmen möglich, auf gefährliche Situationen zu reagieren, unsere Einhaltung von Sicherheitsvorschriften zu beurteilen und unsere Selbstverpflichtung in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz aufrechtzuerhalten. Die Prämien aller Mitarbeiter sind an die Gesamtleistung gebunden, in der Sicherheit einen von mehreren Bestandteilen darstellt. Um für den Schutz aller Personen sorgen zu können, die in den Einrichtungen von LyondellBasell arbeiten oder die in den Gemeinden leben, in denen LyondellBasell tätig ist, sind akkurate und zeitnahe Meldungen unumgänglich.

Wir schützen die Vermögenswerte und Menschen des Unternehmens

Der Schutz unserer Mitarbeiter, Räumlichkeiten, Vermögenswerte, Betriebe und unseres Rufes sind unerlässlich mit Blick auf Verantwortlichkeit und den Erfolg unseres Unternehmens. Wir sind alle dazu verpflichtet, die Vermögenswerte unseres Unternehmens mit Sorgfalt zu verwenden. Hierzu gehören Firmenkapital, Produkte, Computersysteme und Software, Fahrzeuge, Anlagen und Einrichtungen, Geräte, Dokumente, Netzwerke, vertrauliche Informationen, geistiges Eigentum und selbst unser Ruf. Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur dann für private Zwecke verwendet werden, wenn dies ausdrücklich durch die Richtlinien des Unternehmens gestattet wird. Diebstahl von Vermögenswerten des Unternehmens oder Diebstahl vom Unternehmen gilt als Verstoß gegen den Kodex. Darüber hinaus müssen Sie unverzüglich Meldung erstatten, wenn Sie Kenntnis von Diebstahl, missbräuchlicher Verwendung oder Verschwendung der Vermögenswerte des Unternehmens oder eine entsprechende Vermutung haben.

Gewalt am Arbeitsplatz

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

Vertrauliche Informationen und Geistiges Eigentum

Vertrauliche, nicht öffentlich zugängliche Informationen können in verschiedenster Gestalt auftreten

und umfassen beispielsweise auch finanzielle Informationen, Kundenlisten, personenbezogene Daten, Geschäftsstrategien und Geschäftspläne oder betriebliche Daten und vermögensbezogene Informationen. Von Ihnen als Mitarbeiter wird erwartet, dass Sie vertrauliche Informationen ausschließlich zugunsten des Unternehmens einsetzen, diese nicht unzulässigerweise externen Dritten gegenüber bekannt geben und eine Weitergabe nur gemäß einer ordnungsgemäß unterzeichneten Geheimhaltungsvereinbarung vornehmen. Ebenso wie wir von allen Mitarbeitern erwarten, die vertraulichen Informationen des Unternehmens zu wahren, erwarten wir dies von unseren Mitarbeitern gleichermaßen im Hinblick auf die vertraulichen Informationen anderer, wozu auch Wettbewerber, Zulieferer und Kunden gehören. Wenn Sie versehentlich von derartigen Informationen Kenntnis erlangen, informieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder Manager.

Eine der Arten vertraulicher Informationen wird als „geistiges Eigentum“ oder „IP“ (als Abkürzung des englischen Ausdrucks „Intellectual Property“) bezeichnet. Geistiges Eigentum ist ein wertvoller Vermögensgegenstand des Unternehmens und IP-Rechte müssen von uns zu jeder Zeit sorgsam geschützt und durchgesetzt werden. „IP“ umfasst immaterielle Vermögenswerte, wie beispielsweise Urheberrechte, Patente, Handelsmarken und Geschäftsgeheimnisse. Die Rechte an diesen Vermögenswerten sind gesetzlich ebenso geschützt wie andersartige materielle Vermögenswerte. Soweit im Rahmen des anwendbaren Rechts zulässig, steht sämtliches mit Firmenmaterialien, während der Arbeitszeit und auf Kosten des Unternehmens oder im Rahmen unserer jeweiligen Aufgaben erstelltes IP im Eigentum von LyondellBasell.

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

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

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

Unser Ruf

Wir wahren unseren Ruf durch vermitteltes Vertrauen und gelebte Integrität auf hervorragendem Niveau. Unser Ruf als integriertes Unternehmen wird in hohem Maße von den Informationen beeinflusst, die wir der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen. Dies bedeutet zum Teil, dass alle Kommunikationen mit der Öffentlichkeit eine faire und akkurate Darstellung unserer Geschäftstätigkeiten wiedergeben müssen. Es ist ausschließlich autorisierten Personen gestattet, mit den Medien, der Investorengemeinschaft und anderen öffentlichen Foren über LyondellBasell zu sprechen.

Frage: Angela hat vor Kurzem Büroartikel mit ihrer Firmenkreditkarte gekauft. Da ihre Abteilung die Büroartikel nicht benötigte, brachte sie die Artikel zum Geschäft zurück und erhielt eine Gutschrift auf ihre Privatkreditkarte, erstattete dem Unternehmen den Betrag jedoch nicht. Gilt das als Verstoß gegen die Richtlinie des Unternehmens?

Antwort: Ja. Dies würde als Diebstahl vom Unternehmen gelten, da sie Geld für die Artikel erhalten hat, die mit Geldern des Unternehmens gekauft wurden.

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

Unterlassen Sie bitte folgende Handlungen:

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

Firmentechnologien werden von uns verantwortungsbewusst benutzt

Unsere Computer- und Netzwerksysteme sind wertvolle Vermögensgegenstände unseres Unternehmens. Benutzen Sie diese bitte ihrem jeweiligen Zweck entsprechend und denken Sie daran, dass Sie LyondellBasell repräsentieren. Computer- und Netzwerksysteme des Unternehmens (einschließlich WLAN für Gäste und unternehmensweites WLAN) sind prinzipiell auf sichere, ethische, rechtmäßige und produktive Art und Weise zu benutzen. Dies bedeutet, dass Sie diese Systeme niemals dazu verwenden sollten, auf rechtswidriges, anstößiges, sexuell eindeutiges, beleidigendes oder unerwünschtes Material zuzugreifen oder derartiges Material anzusehen, zu versenden oder zu kommunizieren. Obwohl eine beschränkte private Nutzung gestattet ist, sollte eine solche Nutzung in keinem Fall die Ausführung Ihrer beruflichen Aufgaben beeinträchtigen.

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

Firmenbriefbogen von LyondellBasell verfassen würden.

Denken Sie bitte stets daran:

- Vorbehaltlich anwendbarem Recht stehen alle Computersysteme und damit bzw. darauf erstellte, übertragene und gespeicherte Daten im Eigentum des Unternehmens. Einrichtungen, Systeme und Netzwerkverkehr können von Mitarbeitern, die von LyondellBasell dazu autorisiert wurden, jederzeit zu Sicherheits- und Systemwartungszwecken überwacht werden. Diese Überwachung wird nur im gesetzlich zulässigen oder vorgeschriebenen Umfang, und soweit dies aus geschäftlichen Gründen erforderlich und gerechtfertigt ist, durchgeführt.
- Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, Konten gemeinsam zu benutzen, und sie müssen ihre Passwörter sicher verwahren und sind für die mit ihrem Konto durchgeführten Tätigkeiten verantwortlich. Dies bezieht sich u. a. auf E-Mails und die Verwendung von Unternehmensinformationen.
- Es ist Mitarbeitern untersagt, Desktopkontrollen oder Sicherheitsvorkehrungen zu umgehen. Derartige Maßnahmen können dazu führen, dass Schadprogramme (z. B. Viren) in die Computersysteme des Unternehmens eingeschleust werden. Ferner ist es strengstens untersagt, gegen Urheberrechte oder ähnliche Gesetze oder Rechtsvorschriften zu verstoßen, insbesondere durch Installieren oder Verbreiten von „raubkopierten“ oder anderen Softwareprodukten, für die keine ordnungsgemäße Lizenz zur Verwendung durch LyondellBasell besteht.
- Nicht für den öffentlichen Gebrauch freigegebene Informationen oder vertrauliche Informationen des Unternehmens dürfen nicht auf Speichersticks, externe optische Laufwerke oder von Dritten gehostete Systeme wie persönliche E-Mail- oder Internet-Hosting-Dienste übertragen oder auf derartigen Medien gespeichert werden.

Wir respektieren personenbezogene Daten und befolgen Datenschutzvorschriften

In unserem Unternehmen werden die gesetzlich vorgeschriebene Vertraulichkeit und der Schutz in Bezug auf personenbezogene Daten unserer gegenwärtigen, potenziellen und ehemaligen Mitarbeitern sowie unserer Geschäftspartner respektiert. Hierzu gehören insbesondere Informationen wie beispielsweise Privatadressen, Privattelefonnummern, staatlich ausgegebene Identifikationsnummern, private E-Mail-Adressen, Geburtstag und Geburtsort, Gehaltsabrechnungsinformationen und sonstige personenbezogene Daten. Sämtliche personenbezogene Daten, die von LyondellBasell erhoben und aufbewahrt werden, werden nach Treu und Glauben und in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet.

Der Zugang zu personenbezogenen Daten von Mitarbeitern ist auf Mitarbeiter des Unternehmens und Beauftragte beschränkt, die über eine entsprechende Befugnis verfügen und diese Daten aufgrund ihrer geschäftlichen Tätigkeit benötigen. In Bezug auf solche personenbezogenen Daten müssen wir:

- gemäß geltendem Recht handeln,
- gemäß der Unternehmensrichtlinie handeln,
- Daten dieser Art nur erheben, verwenden und verarbeiten, wenn ein rechtmäßiger Grund dafür vorliegt und
- unbefugte Offenlegung verhindern.

Soziale Medien und soziale Netzwerke

Das Unternehmen ist sich der überwältigenden Anzahl von verfügbaren Möglichkeiten, sich persönlich an den verschiedenen sozialen Medienmärkten zu beteiligen, bewusst. „Soziale Medien“ umfassen die verschiedenen sozialen Netzwerk-Websites, Blogs und Wikis. Wenn Sie Gebrauch von diesen persönlichen Möglichkeiten machen, empfehlen wir Ihnen jedoch dringlichst, dies mit Vorsicht zu tun. Soziale Medien dürfen von Ihnen niemals dazu verwendet werden, Mitarbeiter,

Kunden, Wettbewerber oder Zulieferer des Unternehmens zu diffamieren, zu belästigen, zu tyrannisieren, zu schikanieren, zu bedrohen oder einzuschüchtern. Es ist Ihnen außerdem niemals gestattet, vertrauliche oder geschützte Informationen des Unternehmens bei Ihrer Teilnahme an sozialen Medien bekannt zu geben.

Im Sinne dieses Abschnitts unseres Kodex und im Hinblick auf das Arbeitsgesetz der Vereinigten Staaten, dem National Labor Relations Act, sind Ihre persönliche Lohndaten, Informationen über Disziplinarmaßnahmen oder andere Informationen zu Arbeitsbedingungen und -konditionen von dem Begriff „vertrauliche Informationen“ ausgenommen.

Die Nutzung von sozialen Medienmärkten sollte sich auf keinen Fall beeinträchtigend auf die Arbeitstätigkeit auswirken.

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

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

Wir vermeiden Interessenkonflikte

LyondellBasell setzt sich dafür ein, das Vertrauen unserer Stakeholder durch ethische und zuverlässige Leistungen aufrecht zu erhalten. Grundlage hierfür ist unsere Selbstverpflichtung zu Integrität. Wir sollten möglichen Auslösern eines

Interessenkonflikts oder auch nur dem Anschein eines Interessenkonflikts wachsam gegenüber stehen. Ein „Interessenkonflikt“ entsteht, wenn unsere persönlichen Interessen nicht mit den Interessen unseres Unternehmens im Einklang stehen. Interessen, Beeinflussungen oder Beziehungen, die mit dem besten Interesse des Unternehmens in Widerspruch stehen könnten, sind von uns stets auszuschließen. Zudem sind von uns Verhaltensweisen zu vermeiden, die den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken können. Nachstehend finden Sie einige allgemeine Beispiele von Situationen, in denen Interessenkonflikte auftreten können.

Finanzielle Beteiligungen

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

Externe Beschäftigung

Einer der Gründe für den Erfolg von LyondellBasell ist unser Engagement bei den von uns ausgeführten Tätigkeiten. Um dieses Engagement aufrechtzuerhalten, raten wir dringend von der Annahme externer Beschäftigungen

oder externer Geschäftsmöglichkeiten von Unternehmen ab, die mit LyondellBasell Geschäfte tätigen oder mit LyondellBasell im Wettbewerb stehen. Derartige Gelegenheiten gelten als Interessenkonflikte und müssen offengelegt werden.

Geschäftstätigkeiten mit Familie und Freunden

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

Geschäftsgeschenke und Einladungen

Unter bestimmten Umständen dürfen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für LyondellBasell Geschäftsgeschenke austauschen oder Einladungen annehmen, um zur Förderung guter Geschäftsbeziehungen zwischen dem Unternehmen und dessen Kunden oder Zulieferern beizutragen. Es ist jedoch erforderlich, dass wir beim Anbieten oder Annehmen von derartigen

Frage: Martins Bruder ist Inhaber eines Unternehmens, das unser Unternehmen seit Jahren beliefert. Martin wurde vor Kurzem befördert und ist in seiner neuen Position befugt, Verträge mit dem Unternehmen seines Bruders abzuschließen. Was muss Martin tun?

Antwort: Martin muss den Konflikt mit dem Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten seinem Vorgesetzten (mit Kopie an die Compliance-Abteilung) melden, damit der Konflikt gelöst werden kann. Obgleich unser Unternehmen schon seit langer Zeit vom Unternehmen von Martins Bruder beliefert wird, liegt nun der Anschein eines Konflikts vor, da Martin befugt ist, Verträge mit dem Unternehmen seines Bruders abzuschließen. In diesem Fall muss Martin von Entscheidungen, die das Unternehmen seines Bruders betreffen, ausgeschlossen und ein unabhängiger Entscheidungsträger, wie beispielsweise der Vorgesetzte von Martin, eingesetzt werden, der diese Entscheidungen dann anstelle von Martin trifft. Es ist wichtig, dass Martin den potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt erkennt und die erforderliche Offenlegung vornimmt.

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

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

Offenlegung von Interessenkonflikten

Wenn Ihnen eigene Handlungen oder Beteiligungen oder Handlungen oder Beteiligungen anderer bekannt sind, die einen Interessenkonflikt hervorrufen könnten, müssen Sie diesbezüglich mittels eines Offenlegungsformulars Auskunft geben. Darüber hinaus sollten wir aktiv mit unseren Kunden, Zulieferern und anderen Personen, die im Namen von LyondellBasell Geschäfte tätigen, zusammenarbeiten,

um Interessenkonflikte zu identifizieren und darauf einzugehen. Weitere Informationen und Anleitungen hierzu finden Sie in den unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien.

Wir befolgen Anti-Korruptionsgesetze

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

Bestechungsgelder und missbräuchliche Zahlungen

Bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeiten auf dem rechten Pfad zu bleiben bedeutet, dass von uns niemals irgendwelche Arten von Bestechungsgeldern, missbräuchlichen Zahlungen oder Schmiergeldern angeboten oder angenommen werden. Eine „Bestechung“ ist ein Angebot oder Versprechen, Sachen von Wert zur Verfügung zu stellen, um eine Entscheidung unangemessen zu beeinflussen oder einen ungebührlichen Geschäftsvorteil zu erzielen. Eine „Schmiergeldzahlung“ findet statt, wenn Gelder erstattet oder als Anerkennung für die Zuteilung oder Förderung von Geschäften bezahlt werden.

Darüber hinaus verbietet LyondellBasell Gefälligkeitszahlungen. Eine „Gefälligkeitszahlung“ ist die Zahlung eines geringfügigen Betrages, gewöhnlich in bar, um behördliche Routineleistungen

zu beschleunigen. Obgleich derartige Zahlungen in einigen Ländern weit verbreitet sind, so sind diese seitens unseres Unternehmens untersagt.

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

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

Verstöße gegen diese Richtlinie können sowohl zu disziplinarischen Maßnahmen, die sich bis hin zur Kündigung erstrecken können, als auch zu möglichen zivil- und strafrechtlichen Strafmaßnahmen gegen diese Parteien und unser Unternehmen führen. Wenn Sie insoweit Fragen oder Bedenken haben, sehen Sie sich bitte den Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ an.

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

Frage: Ein Zulieferer bietet Diana, seiner Ansprechpartnerin bei LyondellBasell, zwei teure Karten für die erste Reihe bei einer Sportveranstaltung an. Der Zulieferer sagt Diana, dass er im Gegenzug nichts erwarte, da er keine Zeit habe, die Veranstaltung selbst zu besuchen. Was soll Diana tun?

Antwort: Diana sollte ihren Vorgesetzten oder einen anderen im Abschnitt „Wo wird Hilfestellung geleistet und können Bedenken gemeldet werden“ genannten Mitarbeiter des Unternehmens konsultieren. Unsere Richtlinie für Geschenke, Bewirtung und Reisen geht auf solche Angelegenheiten ein, und sieht in diesem Fall vor, dass sie vor der Annahme dieses Geschenks die Genehmigung von ihrem Executive Vice President einholen muss, wenn der Wert der Tickets höher als 100 \$ ist. Wenn der Lieferant Diana zu der Veranstaltung begleiten würde, dann würde das Ticket eine Bewirtung und kein Geschenk darstellen, und sie wäre nicht verpflichtet, vorher die Genehmigung von ihrem Executive Vice President einzuholen.

Wir bemühen uns darum, Geldwäsche zu verhindern

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

Geldwäscheangelegenheiten können komplex sein. Wenn Sie insoweit Fragen oder Bedenken haben, lesen Sie sich bitte die unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien durch. Verdächtige Vorgänge sollten Sie unserem Chief Compliance Officer melden.

Wir befolgen Kartell- und Wettbewerbsgesetze

Um hervorragende Leistungen für unsere Kunden zu erbringen, haben wir unseren Teil dazu beizutragen sicherzustellen, ihnen qualitativ hochwertige Produkte zu einem fairen Preis zu bieten. Aus diesem Grund setzt sich LyondellBasell für einen energischen, gleichzeitig jedoch ethischen und gerechten Wettbewerb ein. Um sicherzustellen, dass sich alle Unternehmen an dieselben Regeln halten, wurden in Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, verschiedene

Wettbewerbsgesetze erlassen. Grundsätzlich sind aufgrund dieser Gesetze Preisabsprachen, Gebietsaufteilungen, Geheimabsprachen mit unseren Wettbewerbern und sonstige unsere Kunden negativ beeinträchtigende oder den Wettbewerb beschränkende Handlungen verboten.

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

Die folgenden Beispiele erläutern verbotene Handlungsweisen:

- Abschließen von Vereinbarungen über Festpreise
- Offizielle oder inoffizielle Aufteilung von Marktanteilen unter Wettbewerbern
- Absprachen bei Ausschreibungen
- Einschränken oder Beschränken der Produktion, um den Wettbewerb zu verringern

Wenn Sie insoweit Beratung benötigen, sehen Sie sich bitte den Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ und die unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien an.

Frage: Einer der Vertriebshändler von Carlos hat ihm vor Kurzem angeboten, alle Kosten für einen Strandurlaub für Carlos und seine Familie im Gegenzug dafür zu übernehmen, dass Carlos das Produktvolumen des Vertriebshändlers erhöht. Carlos wollte das Produktvolumen sowieso erhöhen und sieht kein Problem damit, den Urlaub anzunehmen. Hat Carlos etwas falsch gemacht?

Antwort: Ja. Mit der Annahme des Urlaubs wird der Anschein einer verdeckten Provision (Kickback) geschaffen. Carlos muss das Urlaubsangebot ablehnen und sollte die Kündigung der Geschäftsbeziehung mit dem Vertriebshändler in Erwägung ziehen.



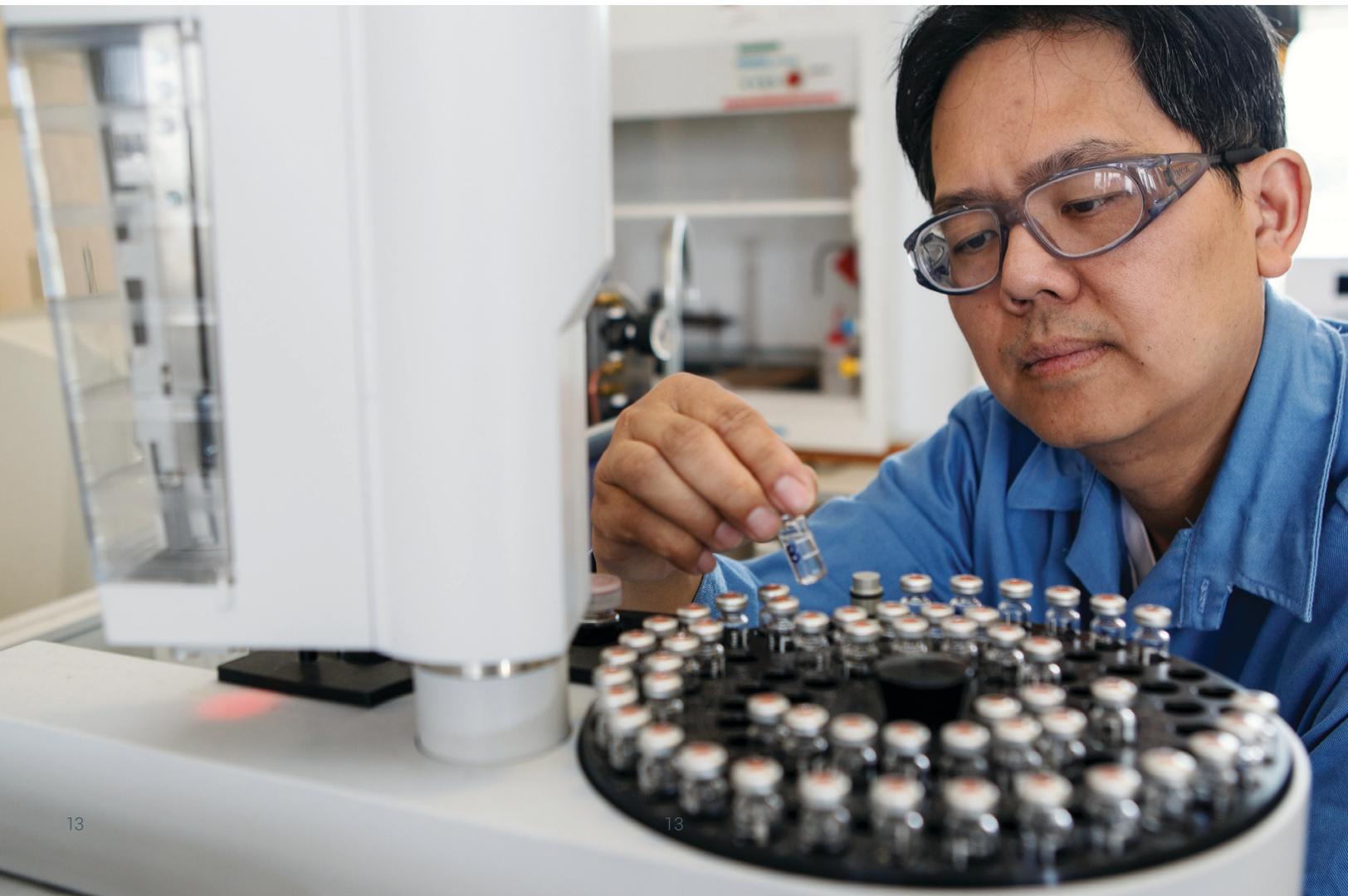
Frage: Anna hat soeben wirtschaftlich sensible Informationen über einen Wettbewerber erhalten. Sie hatte nicht um die Informationen gebeten, aber diese Art von Informationen wäre sehr nützlich für Anna. Was sollte Anna mit den Informationen tun?

Antwort: Bevor Anna diese Informationen liest oder kopiert, muss sie die Rechts- oder Compliance-Abteilung anrufen, um zu besprechen, wie sie die Informationen erhielt. Dies ist entscheidend dafür, ob sie diese nutzen kann. Wird ihr gestattet, die Informationen zu nutzen, muss sie die Weisungen der Rechts- oder Compliance-Abteilung mit Blick auf die Dokumentierung des Erhalts der Informationen befolgen.

„Advancing Excellence“ für unsere Anteilseigner – Ergebnisse liefern

Wir bemühen uns darum, Insiderhandel und Tipping zu verhindern

Die Beteiligung an rechtswidrigen und unethischen Wertpapierhandelsgeschäften ist von uns abzulehnen. Es ist möglich, dass wir im Laufe unserer Tätigkeit für LyondellBasell Kenntnis von vertraulichen Informationen über unser Unternehmen, Konzerngesellschaften oder verbundene Unternehmen, Joint Ventures, Kunden oder Zulieferer erhalten.



Entsprechende Gesetze, aufgrund derer uns Wertpapierhandelsgeschäfte untersagt sind, die auf wesentlichen und nicht öffentlich zugänglichen Informationen beruhen, wurden in Ländern rund um die Welt erlassen. „Wesentliche nicht öffentlich zugängliche Informationen“ bezieht sich auf Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen und die ein vernünftiger Investor bei der Entscheidung, ein Wertpapier zu kaufen oder zu verkaufen, voraussichtlich als wichtig erachten würde. Handelsaktivitäten Ihrerseits, die aufgrund derartiger Informationen erfolgen, werden als Insiderhandel angesehen und sind rechtswidrig. Es ist Ihnen daher nicht gestattet, Wertpapiere unseres oder eines anderen Unternehmens zu erwerben oder zu verkaufen, wenn Sie sich im Besitz derartiger Informationen befinden. Darüber hinaus wird es als „Tipping“ erachtet, wenn Sie Informationen an eine andere Person weitergeben und sich die betreffende Person auf der Basis dieser Informationen an Handelsaktivitäten beteiligt, wobei Sie sich insoweit beide des Insiderhandels schuldig machen können.

Insiderinformationen umfassen u. a.:

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

Wenn Sie glauben, dass Sie selbst oder ein anderer Mitarbeiter an Insiderhandel

oder Tipping beteiligt gewesen sein könnten, sollten Sie unverzüglich die Rechtsabteilung informieren.

Wir führen akkurate Bilanzbücher und Unterlagen

Unsere Anteilseigner verlassen sich, insbesondere bei der Bewertung der Bonität unseres Unternehmens, auf unsere Rechtschaffenheit und Integrität. Die beständige Einhaltung akkurater und aufrichtiger Rechnungslegungs- und Buchführungspraktiken ist daher äußerst wichtig. Wir alle haben den anerkannten Grundsätzen der Rechnungslegung Folge zu leisten. Mitarbeiter, die finanzielle und buchhalterische Verantwortung tragen, haben zudem sicherzustellen, dass unsere Rechnungslegungsmethoden akkurat sind und eine wahrheitsgetreue, transparente und aufrichtige Darstellung unseres Unternehmens wiedergeben. Sämtliche gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sind von uns zu jeder Zeit einzuhalten und unseren internen Richtlinien und Kontrollen zur Rechnungslegung ist von uns stets Folge zu leisten. Unvollständige oder falsche finanzielle Offenlegungen schaden nicht nur unserem Unternehmen und dessen Ruf, sondern schädigen auch unsere Stakeholder, die sich auf die Richtigkeit dieser Angaben verlassen.

Wir müssen:

- Alle Unterlagen und Berichte des Unternehmens gesetzlichen Bestimmungen zufolge aufbewahren und vorlegen. Zu diesen Unterlagen gehören sowohl Buchhaltungsunterlagen als auch sonstige elektronische oder schriftliche Aufzeichnungen, wie beispielsweise Spesenabrechnungen und Zeiterfassungsbögen.
- Ein solides und effektives System interner Kontrollen einrichten und aufrechterhalten.
- Sicherstellen, dass alle Aufzeichnungen des Unternehmens die zugrunde liegende Transaktion genau und

sorgfältig wiedergeben.

- Stets davon absehen, Dokumente zu fälschen.
- Alle finanziellen Transaktionen auf das richtige Konto verbuchen und für die zuständige Abteilung und die korrekte Abrechnungsperiode erfassen.
- Sicherstellen, dass alle Handlungen und Verpflichtungen mit den Unternehmensrichtlinien übereinstimmen.

Aktenverwaltung

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

Aus diesem Grund sollten wir:

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

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

Frage: Chris wurde kürzlich von seinem besten Kunden gebeten, die Lieferangaben auf einem Verkaufsauftrag zu ändern, damit der Kunde die örtlichen Steuern vermeiden konnte. Chris erachtete diese Bitte nicht als problematisch und nahm die Änderungen im System vor, da die Steuerverbindlichkeit von LyondellBasell damit nicht umgangen werden würde. Muss Chris sich Gedanken machen?

Antwort: Ja, alle Mitarbeiter, einschließlich Chris, haben Sorge dafür zu tragen, dass alle Unterlagen des Unternehmens die zugrunde liegende Transaktion genau und sachgemäß widerspiegeln. Das Fälschen von Unterlagen ist immer untersagt.

„Advancing Focus“ für unsere Kunden und Zulieferer

Wir sind bestrebt, Produktqualitäts- und Sicherheitsstandards zu entsprechen

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



Wir behandeln unsere Kunden und Zulieferer mit Fairness

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

Verwendung von wettbewerbsrelevanten Informationen

Es kann vorkommen, dass wir Zugang zu Informationen über unsere Wettbewerber erlangen, die unserem Unternehmen einen geschäftlichen Vorteil verschaffen können. Diese Informationen können von anderen Personen oder von neuen Mitarbeitern stammen, die zuvor für einen Wettbewerber tätig waren oder denen Informationen über diesen Wettbewerber bekannt sind. Es ist äußerst wichtig, dass wir im Hinblick auf derartige Informationen stets auf gesetzlich zulässige und ethische Weise handeln. Selbst wenn die Verwendung von wettbewerbsrelevanten Informationen rechtmäßig sein mag, so kann dies dennoch unethisch sein. Sofern Ihnen gegenüber absichtlich oder unabsichtlich vertrauliche Informationen über einen Wettbewerber preisgegeben werden, sollten Sie dies mit der Rechtsabteilung besprechen und ohne

ausdrückliche Genehmigung seitens der Rechtsabteilung von einer Verwendung dieser Informationen absehen.

Wir schützen die Informationen dritter Parteien

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

Wir entsprechen internationalen Handelskontrollen

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

Import-/Exportkontrollen

Eine der von uns allen geteilten Verantwortlichkeiten ist es, den Import und Export betreffende Gesetze zu kennen und einzuhalten. Ein Import findet statt, wenn wir Produkte, Software, Dienstleistungen, Technologie oder technische Informationen in ein Zollgebiet einführen. Bei der Ausfuhr derselben aus einem Zollgebiet handelt es sich um einen Export. Importe unterliegen verschiedenen Gesetzen und Bestimmungen, die

möglicherweise die Zahlung von Zollgebühren und Steuern sowie die Einreichung bestimmter Meldungen erfordern. Aufgrund verschiedener Gesetze und Bestimmungen können im Vorfeld des Exports von Produkten, Dienstleistungen, Technologien oder technischen Informationen Lizenzen und Genehmigungen erforderlich sein. Weitere Informationen hierzu finden Sie in den unter *Elements* einsehbaren maßgeblichen Unternehmensrichtlinien und Verfahren.

Sankionierte Länder und Boykotte

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

Zudem müssen wir gegebenenfalls anwendbare Anti-Boykott-Gesetze und -Rechtsvorschriften einhalten.

Frage: Maria glaubt, dass ihr Vorgesetzter seine Verkaufszahlen fälscht. Zuerst entscheidet sie sich, dass sie ihre Bedenken melden wird, aber dann macht sich Maria Sorgen, dass ihr Vorgesetzter herausfinden könnte, dass sie eine Meldung vorgenommen hat und dies eine Auswirkung auf ihre Leistungsbeurteilung haben könnte. Daraufhin entscheidet sich Maria, dass sie ihren Arbeitsplatz nicht wegen etwas gefährden kann, das sie vermutet, und nimmt keine Meldung vor. Was hätte Maria anders machen sollen?

Antwort: Maria sollte ihre Bedenken melden. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, mögliche Verstöße zu melden, wie im Abschnitt „Wo Sie Rat einholen und Bedenken melden können“ beschrieben. Auch wenn sie sich Sorgen macht, dass dies Folgen für sie haben kann, sollte sie wissen, dass unser Unternehmen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen toleriert, die „guten Glaubens“ eine Meldung vornehmen. Darüber hinaus kann Maria die Meldung anonym über die Ethik-Hotline vornehmen.

„Advancing Excellence“ für unsere Gemeinden

Wir sind ein gesellschaftlich verantwortungsbewusst handelndes Unternehmen

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

- Wir setzen keine Kinder-, Zwangs-, Schuld- oder Pflichtarbeit ein.
- Wir beachten an sämtlichen Tätigkeitsorten alle Gesetze zu rechtem Lohn und fairen Arbeitszeiten.
- Wir setzen uns an allen Geschäftsstandorten stets für die Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeiter ein.
- Wir tätigen wissentlich keine Geschäfte mit Subunternehmern oder Lieferanten, die Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen, Menschenhandel betreiben oder Kinder ausbeuten.



Wir bemühen uns darum, unsere Umwelt zu schützen

Wir bei LyondellBasell sind stolz auf eine langdauernde Unternehmensgeschichte unsere Leistungen so auszurichten, dass sie auf umweltverträgliche Art und Weise erbracht werden. Die angestrebte „Goal Zero“-Leistung wird von uns dadurch erreicht, dass wir unsere Standorte auf gefahrlose und betriebssichere Weise betreiben. In Übereinstimmung mit geltenden Vorschriften zu handeln ist eine Mindestvoraussetzung. Demzufolge werden Umweltstandards von uns bei all unseren Arbeitsprozessen eingehalten, wobei wir bestrebt sind, diese noch zu übertreffen. Darüber hinaus arbeiten wir mit unseren Stakeholdern zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Produkte mit Umweltschutzbestimmungen und Umweltgesetzen im Einklang stehen.

Wohltätige und politische Spenden werden von uns in ethischer Weise geleistet

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

Dies gilt auch für Ihr persönliches, nicht vom Unternehmen geförderte politische Engagement. Obgleich wir zur Mitwirkung bei derartigen Aktivitäten ermuntert werden, dürfen wir diesen jedoch in keinem Fall auf Firmengelände, während der Arbeitszeit oder mithilfe von Firmenressourcen nachgehen. Zudem haben wir es zu unterlassen, Netzwerke oder Computer des Unternehmens dazu zu verwenden, um politisch ausgerichtete persönliche Nachrichten auf Blogs oder in sonstigen öffentlichen Foren zu veröffentlichen, selbst wenn dies in unserer Freizeit geschieht. In allen Ländern, in denen LyondellBasell tätig ist, bestehen Beschränkungen im Hinblick auf politische Spenden durch Unternehmen. Mitarbeiter müssen sich mit der Abteilung für öffentliche Angelegenheiten (Government Affairs Department) beraten, um die strikte Einhaltung von geltenden Gesetzen sicherzustellen.

Frage: Johnny macht sich Sorgen, dass einer seiner Lieferanten in Thailand Kinderarbeit einsetzt und Menschenhandel betreibt. Muss Johnny diese Bedenken melden?

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



Bestätigungsformular

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

Der Verhaltenskodex bietet einen allgemeinen Überblick über die Richtlinien unseres Unternehmens und gibt nicht zwangsläufig alle dieser zu einem bestimmten Zeitpunkt geltenden Richtlinien und Praktiken wieder. Ich werde dem Kodex und den von LyondellBasell ausgegebenen bzw. erteilten schriftlichen Richtlinien, Praktiken, Regeln, Vorschriften und Anordnungen Folge leisten.

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

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

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

Datum

Name des Mitarbeiters (bitte in Druckbuchstaben)

Unterschrift des Mitarbeiters

Verzeichnis der Kontaktinformationen

Compliance-Abteilung

Michael D. Hopkins
Chief Compliance Officer
Michael.Hopkins@lyondellbasell.com

Margaret C. Mousoudakis
Assistant Compliance Officer
Margaret.Mousoudakis@lyondellbasell.com

E-Mail der Compliance-Abteilung:
EandC@lyondellbasell.com

EthicsPoint

www.lyondellbasell.ethicspoint.com



LONDON

One Vine Street, 4th Floor
London W1J OAH
United Kingdom
Tel: +44 207 220 2600

ROTTERDAM

Delftseplein 27E
3013 AA Rotterdam
Netherlands
Tel: +31 10 275 5500

HOUSTON

LyondellBasell Tower, Ste 300
1221 McKinney Street
Houston, TX 77010
USA
Tel: +1 713 309 7200

lyondellbasell
Advancing Possible