



Code de conduite

Un Message de notre Directeur Générale

Chères/Chers collègues de Westlake,

Depuis sa création en 1986, Westlake a choisi de mener ses activités avec intégrité et dans le respect de ses employés, de ses clients et des communautés qui l'entourent. L'intégrité est ancrée dans nos valeurs fondamentales à savoir la Sécurité, la Qualité, la Compétitivité, la Citoyenneté et les Personnes. Cette intégrité guide les décisions que nous prenons dans le cadre de nos activités quotidiennes. Alors que Westlake a étendu son empreinte internationale au fil des ans, nous continuons d'aborder les opérations sur chaque site - et dans chaque pays où nous exerçons nos activités - avec la même intégrité qui est le fondement de notre entreprise.

Cette intégrité repose sur une longue tradition d'amélioration de la vie des personnes chaque jour grâce aux matériaux et aux produits que nous fabriquons, ainsi qu'aux décisions et aux actions que nous prenons, tout en étant guidés par le Code de Conduite de Westlake. Chez Westlake, notre identité fondamentale se caractérise par un haut degré d'éthique et d'intégrité dans la poursuite de nos activités. Lorsque nous soutenons les principes décrits dans notre Code de Conduite, nous faisons progresser notre mission au sein des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Je joins ma voix à celle de tous les membres de notre équipe de direction et d'encadrement pour exprimer notre fierté à l'égard du travail que vous accomplissez en vous assurant que le Code de conduite guide votre comportement individuel et que vos actions et vos décisions incarnent l'intégrité de notre entreprise. Ensemble, nous pouvons atteindre l'excellence dans nos activités et gagner le respect de nos communautés.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de lire notre Code de Conduite..



Jean-Marc Gilson
President and Chief Executive Officer



Table des matières

Partie 1	- Notre mission	1
Section 2	- Nos valeurs fondamentales	2
Section 3	- FAQ	3
Partie 4	- Santé, Sécurité et Environnement	5
Section 5	- Notre personnel	6
	Non-discrimination	7
	Harcèlement	7
	Violence au travail	8
	Confidentialité des données	8
	Salaires, Avantages et Heures de travail	8
	Conflits d'intérêts	9
Partie 6	- Qualité et Progrès continu	10
	Qualité des produits et Normes de sécurité	11
	Actifs de l'entreprise	11
	Livres comptables et registres à jour	11
Partie 7	- Compétitivité	12
	Antitrust ou non monopolisation	12
	Délit d'initié	13
	Anti-corruption	13
	Commerce international	14
	Informations confidentielles	14
Partie 8	- Citoyenneté	15
	Traitement équitable et Conduite éthique	15
	Activité politique	15
	Droits de l'Homme	16
	Réseaux sociaux	16
	Communications externes	16
Partie 9	- Signaler un problème	17



Notre mission

Westlake est fier de ce que nous sommes : un fabricant responsable et un fournisseur mondial de produits chimiques, de polymères et de matériaux de construction. Notre mission est de servir nos clients, de manière sécurisée et fiable, en leur fournissant des produits et services de qualité et durables qui améliorent la vie des gens au quotidien. Westlake s'efforce d'aligner les intérêts de ses clients et fournisseurs à travers le monde avec ceux de ses actionnaires, de ses employés et des communautés

dans lesquelles elle effectue ses activités. La sécurité et une gestion vigilante de l'environnement sont au premier plan de toutes nos actions. Nous nous efforçons de fabriquer des produits à faible coût et de créer de la valeur tout au long de la chaîne de produits grâce à une intégration verticale et horizontale. Westlake adhère au concept de « Valeur économique ajoutée » et cherche à rendre à ses actionnaires des valeurs supérieures au coût du capital investi.

Nos valeurs fondamentales

Nos valeurs fondamentales sont au cœur de la manière dont Westlake mène ses activités. Ces valeurs fondamentales nous guident dans nos efforts pour apporter à nos activités et à nos clients un certain degré d'excellence et pour gagner le respect de nos communautés. Nos valeurs fondamentales sont les suivantes :



SANTÉ, SÉCURITÉ & ENVIRONNEMENT (SSE)

La santé et la sécurité de nos employés et communautés, ainsi qu'une gestion attentive de l'environnement et de la durabilité, sont de la plus haute importance et au premier plan de tout ce que nous faisons.



NOTRE PERSONNEL

L'intégrité, la créativité, le dévouement, la diversité et le dynamisme de nos employés nous permettent l'excellence. Nous soutenons, encourageons et inspirons nos employés afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes et nous les traitons avec dignité et respect.



QUALITÉ & PROGRÈS CONTINU

Notre engagement en faveur de produits et de services de qualité est si important que ces deux éléments sont symbolisés par les deux coches qui forment le « W » du logo de Westlake. Nous cherchons à maintenir cet engagement en travaillant intensivement sur un « processus d'amélioration en continu ».



COMPÉTITIVITÉ

Nous nous engageons à améliorer chaque jour la vie des gens sur le marché international. Nous y parvenons en fournissant des produits innovants et utiles, en maintenant des normes élevées concernant le service client et l'excellence opérationnelle, tout en mettant constamment l'accent sur la gestion des coûts.



CITOYENNETÉ

Nous reconnaissons qu'il est important de soutenir les communautés au sein desquelles nous travaillons et vivons et nous nous efforçons en priorité de jouer un rôle actif dans l'amélioration de celles-ci.



FAQ

Q Qu'est-ce que le Code de conduite de Westlake ?

R Le Code de conduite de Westlake regroupe les normes de comportement pour l'entreprise elle-même ainsi que toute sa famille d'entreprises. Plus que cela, notre Code de conduite rassemble en un seul endroit la mission et les valeurs de Westlake pour dire à nos employés, directeurs, agents, clients, fournisseurs et actionnaires ce qui est le plus important pour nous. En identifiant clairement les principes fondamentaux qui guident nos choix, nous montrons notre engagement envers nos communautés, notre environnement et notre famille.

Lisez attentivement le Code que vous devrez connaître et respecter à tout moment. De temps en temps, il peut vous être demandé d'indiquer que vous avez lu, compris et accepté notre Code. Même si vous ne le lisez pas ou ne l'acceptez pas, votre emploi chez Westlake signifie que vous avez la responsabilité de vous conformer au Code et à toutes nos autres politiques. Les politiques qui sont référencées dans le Code peuvent être trouvées sur *Westlake Connect*, l'Intranet de l'entreprise.

Le terme « Westlake » dans le Code fait référence collectivement à Westlake Corporation, à ses filiales majoritaires (qu'elles soient détenues directement ou indirectement) ou à toute entreprise commune dans laquelle Westlake Corporation ou l'une de ses filiales majoritaires exerce un contrôle opérationnel au jour le jour.

Q À qui s'applique le Code ?

R Le Code s'applique à tous les employés, directeurs et responsables de Westlake, ainsi qu'à toute personne agissant au nom de Westlake. Nous attendons également de toute personne faisant affaire avec Westlake qu'elle adhère à des principes de comportement similaires.

Votre contrat de travail peut également être régi par d'autres conditions générales d'emploi, y compris des conventions collectives, des accords de comité d'entreprise ou des accords avec d'autres organismes représentatifs. Si tel est le cas, le Code de conduite est destiné à s'appliquer conjointement avec ces accords et n'a pas pour but de limiter les droits que vous pourriez avoir en vertu de tels accords.

Q Quels sont les points clés du Code ?

R Dans le cadre de votre travail avec Westlake, veuillez toujours :

- vous conformer à toutes les lois et réglementations applicables ;
- respecter toutes les politiques, procédures et règlements applicables ; et
- éviter tout comportement illégal ou contraire à l'éthique.

Q Comment utiliser le Code ?

R Le Code décrit les attentes de notre entreprise en ce qui concerne l'expression de nos valeurs fondamentales, notamment lors de la prise de décisions. Dans les cas où le Code ne traite pas d'une situation spécifique, nous nous attendons à ce que votre comportement soit guidé par les lois applicables, à ce que vous respectiez les politiques et procédures de notre entreprise et à ce que vous ne vous engagiez pas dans des activités illégales, dangereuses ou contraires à l'éthique.

Si vous êtes un superviseur ou un directeur, vous avez des obligations supplémentaires en vertu du Code. Vous devez adopter le comportement éthique décrit dans le Code. Il est essentiel de ne jamais exercer de représailles contre une personne qui a exprimé une préoccupation légitime, car cela va à l'encontre de nos principes. Lorsque vous recevez une préoccupation légitime, il est de votre devoir d'y répondre de manière appropriée, en veillant à ce que le problème soit transmis à la hiérarchie si nécessaire.

Q *Que faire si je suis confronté à une situation que le Code ne mentionne pas ?*

R Le Code ne peut pas répondre à toutes les questions et n'explique pas toutes les lois, réglementations ou politiques que vous devez connaître pour faire votre travail. Dans toute situation, vous devez en premier lieu vous référer aux politiques, procédures et lois applicables pour vous guider. En cas de doute sur une loi, une réglementation ou une politique, vous pouvez demander des précisions à votre supérieur hiérarchique, à un autre responsable, au service des Ressources Humaines ou au service Juridique.

Q *Comment le Code s'aligne-t-il sur les lois de mon pays ?*

R En tant qu'entreprise internationale, notre activité est soumise à différentes lois et réglementations dans les différents pays où Westlake intervient. Comme l'indique ce Code, les employés de Westlake sont tenus de respecter ces lois et réglementations dans le cadre de leur travail. Les lois de certaines juridictions peuvent être plus strictes que les politiques de Westlake et, lorsque c'est le cas, les employés doivent toujours respecter les exigences les plus strictes.

Q *Comment puis-je obtenir des conseils ou signaler un problème ?*

R Si vous avez besoin de conseils ou si vous suspectez quelqu'un de violer le Code, nous vous encourageons à contacter votre supérieur hiérarchique, un autre responsable, le service des Ressources Humaines, le service Juridique ou encore la ligne d'assistance EthicsPoint de Westlake. Fournir sciemment de fausses informations dans un rapport n'est pas acceptable. Lorsque la législation en vigueur le permet, les signalements à la ligne d'assistance peuvent être faits anonymement. Veuillez vous reporter à la partie « Signaler un problème » pour plus d'informations.

Westlake mènera des enquêtes approfondies concernant les allégations de violation du Code. Les violations du Code avérées pourront entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Q *Que faire si j'ai peur de signaler un problème par crainte de représailles ?*

R Westlake ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui signalerait un problème. Les représailles peuvent prendre les formes suivantes : le licenciement ou la rétrogradation, l'intervention contre la promotion ou dans les activités professionnelles d'une personne, le harcèlement ou les remarques désobligeantes. Les représailles pour avoir soulevé un problème constituent une violation grave du code et sont strictement interdites.



Santé, Sécurité et Environnement

« Nous avons fait passer la sécurité avant tout le reste et cela restera notre priorité numéro un. Même si un travail est important ou urgent, il faut prendre le temps de travailler en toute sécurité. La vie est précieuse et unique. »



T. T. Chao
Fondateur de la Westlake Corporation



Au sein de toutes les installations de Westlake à travers le monde, nos employés sont tenus de travailler en toute sécurité à tout moment, d'être vigilants et de reconnaître les dangers, ainsi que de signaler immédiatement tout problème ou situation dangereuse. Nous sommes tous responsables de la sécurité de chacun et de la création d'un espace de travail sûr et sécurisé, sans blessures ni accidents. Il ne faut jamais entreprendre un travail non sécurisé.

Nous nous sommes également engagés à protéger l'environnement. Nous nous efforçons d'être un leader en matière de développement durable et de gestion environnementale responsable. Nous mettons activement en œuvre des initiatives pour rendre notre monde meilleur et nous investissons dans des initiatives visant à réduire notre impact sur l'environnement.

En tant qu'employé de Westlake, familiarisez-vous avec les exigences en matière de santé, de

sécurité et d'environnement qui s'appliquent dans l'établissement de Westlake où vous travaillez. Respectez les exigences en matière de tenue de registres et de rapports qui s'appliquent à votre travail. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les poser et signalez immédiatement tout incident ou accident concernant la santé, la sécurité, la contamination d'un lieu de travail ou d'autres situations de non-conformité à votre supérieur hiérarchique, à un autre responsable, au service des Ressources Humaines, au service de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement ou à la ligne d'assistance EthicsPoint.

Westlake souhaite que ses employés rentrent toujours chez eux dans le même état que lorsqu'ils sont arrivés au travail. Ne vous présentez pas sur votre lieu de travail sous l'influence de quelque substance que ce soit pouvant vous empêcher d'effectuer votre travail en toute sécurité.

Scénario : Alan se tord la cheville en descendant une échelle au travail. L'un des objectifs de son service est de réduire le taux d'accidents et d'améliorer les performances en matière de sécurité. Alan doit-il signaler sa blessure ?

Réponse : Oui. Les employés sont tenus de signaler immédiatement tout accident et personne ne doit penser qu'un objectif de réduction des accidents signifie que les accidents ne doivent pas être signalés.

Scénario : Miguel, un opérateur, a reçu une formation sur le fonctionnement de certaines machines pouvant causer des blessures lorsque les procédures d'exploitation standard ne sont pas respectées. Miguel décide de prendre quelques raccourcis pour faire fonctionner ces machines. Il n'est victime d'aucune blessure. Les actions de Miguel sont-elles acceptables puisqu'il ne s'est jamais blessé ?

Réponse : Absolument pas. Les employés sont tenus de suivre les procédures d'exploitation standard pour tout travail entrepris. Les raccourcis ou les actions contraires aux politiques et procédures de sécurité de Westlake sont inacceptables. Prenez toujours le temps d'effectuer votre travail conformément aux politiques et procédures de sécurité.

Notre personnel

Chez Westlake, nous avons pour politique de traiter tout le monde avec respect et courtoisie. En tant qu'entreprise internationale, nous reconnaissons et honorons les différences et la diversité des opinions, des croyances et des origines de nos employés. Nous devons tous soutenir et promouvoir un environnement de travail bienveillant en respectant les talents et les opinions de nos collègues.

La discrimination, le harcèlement, la violence ainsi que les autres comportements inappropriés n'ont pas leur place au travail. Cela est valable non seulement pour Westlake, mais également pour ceux avec qui nous travaillons, notamment nos fournisseurs, comme le stipule notre Code de conduite des fournisseurs. Westlake s'engage à fournir un environnement de travail où les individus se sentent en sécurité et sont traités avec dignité et respect.





Non-discrimination

Westlake respecte les lois interdisant la discrimination en matière d'emploi, quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités. La politique de Westlake est de prendre des décisions en matière d'emploi sans distinction ou discrimination fondée sur toute catégorie protégée par la loi telle que la race, la couleur de peau, le genre, l'identité ou l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion, la nationalité ou autre caractéristique protégée par la loi. La politique de Westlake interdisant la discrimination s'applique à tous les employés et candidats et à tous les aspects de la relation de travail, y compris l'embauche, la rémunération, les avantages, la formation et les autres conditions d'emploi.

Harcèlement

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, de maltraitance ou de conduite inappropriée démontrant un manque de respect envers nos employés, nos clients, nos fournisseurs ou toute autre personne avec qui nous travaillons. Toute forme de harcèlement, sur le lieu de travail ou en-dehors, créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant est interdite chez Westlake.

Quelques exemples de harcèlement :

- Menaces verbales, insultes et épithètes fondés sur la race, le genre ou d'autres critères protégés.
- Contacts physiques non désirés ou offensants, tels que les étreintes ou les baisers, les violences ou agressions physiques
- Images visuelles, affiches ou communications électroniques démontrant du contenu offensant ou obscène

Le harcèlement, l'intimidation ou les comportements offensants à l'égard de tout individu ou groupe d'individus ne seront pas tolérés.

**Scénario : Maria a entendu plusieurs de ses collègues faire des commentaires désobligeants concernant les étrangers.
Que devrait faire Maria ?**

Réponse : Westlake cherche à promouvoir un environnement de travail qui respecte les origines diverses des individus. Maria doit faire part de ses préoccupations concernant les commentaires de ses collègues en utilisant les moyens de signalement dont dispose Westlake, à savoir, s'adresser à son supérieur hiérarchique, à un autre responsable, au service des Ressources Humaines ou à la ligne d'assistance EthicsPoint.

Violence au travail

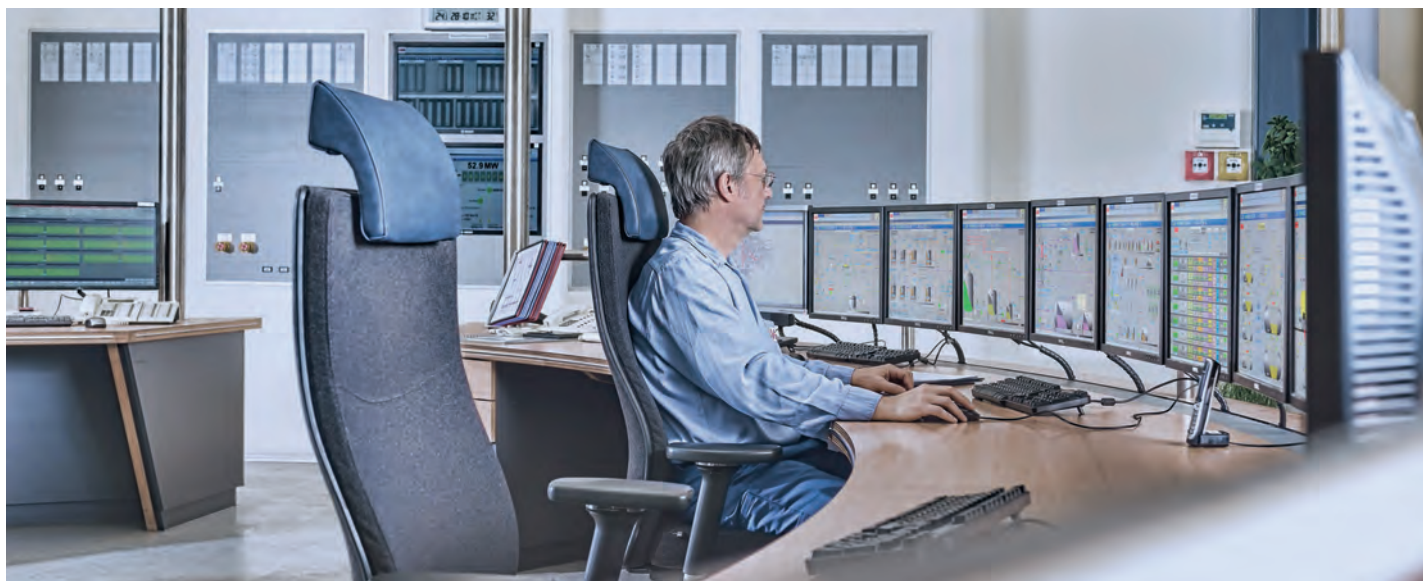
Westlake s'engage à fournir un lieu de travail sûr. Cet engagement consiste notamment à veiller à ce que notre lieu de travail soit exempt de violence ou de menaces. Tout acte de violence, toute menace ou toute préoccupation concernant votre sécurité ou celle d'autrui ne sont pas tolérés et doivent être immédiatement signalés.

Confidentialité des données

Westlake reconnaît son devoir de protéger les informations personnelles recueillies concernant ses employés ou d'autres personnes dans le cadre de ses activités. Les informations personnelles peuvent comprendre les adresses, les numéros de comptes bancaires, les numéros d'identité délivrés par le gouvernement ou autres informations permettant d'identifier une personne. Chaque employé est tenu d'assurer la sécurité des informations personnelles

et d'empêcher toute divulgation non autorisée de celles-ci. Les informations personnelles concernant les employés, les clients, les distributeurs ou les fournisseurs et les informations confidentielles de Westlake ne peuvent être divulguées à un tiers sans les accords et garanties nécessaires.

Les lois sur la protection des données applicables localement imposent des exigences strictes concernant la collecte, le traitement ou la conservation des données personnelles, ainsi que des sanctions importantes en cas de violation ou de mauvais traitement des données personnelles. Il est donc essentiel que nous restions constamment vigilants quant à notre traitement des données personnelles des individus. Lorsque nous collectons ou utilisons des données à caractère personnel, nous devons le faire de manière légale, équitable et transparente. Si vous avez des questions sur les exigences légales applicables, veuillez consulter le service juridique.



Salaires, Avantages et Heures de travail

Les employés de Westlake reçoivent un salaire, des avantages et effectuent des heures de travail conformes à toutes les lois et réglementations applicables et aux conventions collectives en vigueur.

Conflits d'intérêts

Nous attendons de vous que vous agissiez avec intégrité et que vous évitiez tout conflit d'intérêt réel ou même potentiel. Voici quelques exemples de conflit d'intérêts :

- Avoir un intérêt financier ou un droit de propriété dans une entreprise travaillant avec Westlake ou étant en concurrence avec Westlake (sauf si l'intérêt est un investissement passif dans une société cotée en bourse et est inférieur à 10 % de votre valeur nette).
- Obtenir un emploi dans une entreprise travaillant avec Westlake ou en concurrence avec Westlake.
- Saisir les opportunités de découverte pour vous-mêmes, grâce à l'utilisation des biens ou des informations de Westlake ou grâce à votre poste chez Westlake.
- Accepter des opportunités commerciales avec des structures travaillant ou étant en concurrence avec Westlake.
- Accepter des cadeaux ou des invitations de la part de vendeurs, de fournisseurs, d'associés commerciaux ou de toute personne cherchant à faire des affaires avec Westlake si cette acceptation est en violation de la politique de Westlake en matière de cadeaux et d'invitations.
- Être le supérieur hiérarchique d'un membre de votre famille, un partenaire, un beau-parent ou tout autre parent qui travaille également pour Westlake.

Dès que vous découvrez un conflit d'intérêts ou toute autre situation pouvant ressembler à un conflit d'intérêts, il en est de votre responsabilité de vous dispenser de prendre toute décision à ce sujet et de signaler l'affaire à votre supérieur hiérarchique, au service des Ressources Humaines ou au service Juridique ou en envoyant un mail à l'adresse conflictofinterest@westlake.com.

Les employés sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts apparent ou réel. Ne pas révéler un conflit réel ou apparent tel que déterminé par la direction de Westlake constitue une violation du Code et, comme toute violation, peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les employés doivent demander l'approbation de Westlake avant de s'engager dans toute activité pouvant créer un conflit d'intérêts réel ou même apparent.

Scénario : Un distributeur offre à Zheng Wei une bouteille de vin rare et millésimé. Zheng Wei peut-il accepter le cadeau ?

Réponse : Une bouteille de vin rare et millésimé vaut probablement plus qu'une valeur symbolique et n'est donc pas conforme aux pratiques commerciales acceptées. Zheng Wei ne doit pas accepter le cadeau et doit signaler l'offre à son supérieur hiérarchique.

Scénario : Adam est responsable de l'achat des services de restauration pour un événement à venir dans son établissement. Il souhaite attribuer le contrat à son frère, propriétaire d'un restaurant. Adam doit-il révéler que son frère est le propriétaire avant d'attribuer le contrat au restaurant ?

Réponse : Oui. Adam a la responsabilité de révéler à son supérieur que son frère est le propriétaire du restaurant et de s'abstenir de prendre une décision sur l'attribution du contrat. La direction locale examinera la situation et fournira à Adam des conseils quant à la manière de procéder.

Qualité et Progrès continu

Les produits que nous fabriquons améliorent la vie des individus dans le monde entier, et nos clients, partenaires et communautés comptent sur nous pour fabriquer des produits de qualité. Depuis les tuyaux essentiels à l'approvisionnement en eau potable aux emballages plastiques assurant fraîcheur et sécurité à nos aliments en passant par les fournitures médicales utilisées pour les interventions d'urgence, Westlake joue un rôle crucial en fournissant les éléments de base de ces produits et bien plus encore.

Nous sommes déterminés à rester un partenaire fiable et digne de confiance, agissant en toute circonstance avec intégrité et dans le respect des lois et de nos valeurs fondamentales.

Si vous avez connaissance d'une situation qui pourrait mettre en péril notre réputation ou notre engagement en matière de qualité, veuillez signaler le problème à votre supérieur hiérarchique, à un autre responsable, au service des Ressources Humaines, au service Juridique ou à la ligne d'assistance EthicsPoint de Westlake.



Les produits
Westlake
améliorent
chaque jour la
vie des gens
à travers le
monde.

Qualité des produits et Normes de sécurité

Nous devons nous assurer que nos produits sont conformes aux procédures de qualité de l'entreprise et aux lois et réglementations en vigueur. De plus, nos fournisseurs doivent être tenus responsables de la qualité et de la sécurité des produits et services qu'ils nous fournissent, comme le prévoit notre Code de conduite des fournisseurs.

Actifs de l'entreprise

Il est de notre devoir à tous de faire preuve de prudence dans l'utilisation des actifs de l'entreprise. Les actifs de l'entreprise sont destinés à l'usage exclusif de l'entreprise. L'utilisation abusive des biens de Westlake tels que les ordinateurs, le fait d'emporter des fournitures de bureau chez soi pour un usage personnel sans rapport avec son travail, la falsification des fiches de présence ou la déclaration abusive de frais de voyage sont des exemples d'activités malhonnêtes ou frauduleuses interdites.

Livres comptables et registres à jour

La précision est un élément fondamental pour la qualité. Westlake compte sur vous pour tenir des livres et des registres comptables précis dans tous les aspects de notre activité. Des informations inexacts, fausses ou trompeuses ne peuvent en aucun cas être enregistrées et des informations exactes ne peuvent en aucun cas être dissimulées, même si les conséquences de tels actes semblent inoffensives. Nous attendons de vous :

- Que vous respectiez les politiques et les procédures de Westlake afin de garantir que nos livres et registres reflètent fidèlement nos activités.
- Que vous conserviez ou éliminiez les dossiers conformément aux exigences légales et au calendrier de conservation applicable. Consulter le service juridique si vous avez des questions.
- Que vous suiviez les instructions concernant les mises en suspens pour litiges et que vous coopériez pleinement aux audits, enquêtes et demandes du gouvernement ou des organismes de réglementation.

Scénario : Amélie fait partie du pôle comptabilité et a été informée par son ami, un directeur des ventes de Westlake, qu'une grosse livraison serait envoyée le 10 janvier et que le client permettrait à Westlake d'antidater la facture au 31 décembre afin que le directeur des ventes puisse toucher le bonus de cette vente dans la prime de cette année. Amélie doit-elle enregistrer la vente dans l'année en cours, même si les marchandises ne seront pas expédiées avant l'année suivante ?

Réponse : Non. Les règles comptables de Westlake sont claires. Une violation de ces règles pourrait entraîner de graves problèmes juridiques et une mauvaise publicité pour Westlake. Amélie doit enregistrer la vente correctement.

Scénario : Jason remet à son supérieur des formulaires de contrôle du pH montrant une violation apparente due à un faible niveau de pH. Le supérieur demande à Jason de changer le chiffre, car le pH n'est « pas important ». Jason doit-il modifier le chiffre pour indiquer des niveaux de pH acceptables, mais inexacts ?

Réponse : Non. Jason doit reporter avec précision les faibles niveaux de pH. Changer les chiffres serait non seulement une violation de notre engagement à tenir des livres comptables et des registres précis, mais falsifier un dossier concernant l'environnement ou la santé et la sécurité pourrait également enfreindre la loi.

Compétitivité

Depuis sa création en 1986, Westlake est resté fidèle à son objectif d'amélioration constante en acquérant et en construisant de nouvelles installations et en agrandissant les installations existantes. D'une simple usine à Lake Charles en Louisiane à une entreprise du Fortune 500 opérant dans le monde entier, la croissance de Westlake est le résultat de sa transparence, d'une direction d'entreprise solide et d'un travail acharné et honnête. Westlake continue de tirer sa fierté non seulement de ses produits et de son service client, mais également de son honnêteté et de son éthique.

Dans notre travail quotidien, chacun d'entre nous est chargé de protéger soigneusement l'excellente réputation de Westlake. Nous devons éviter toute pratique visant à augmenter de façon illégale ou non éthique l'activité ou le profit de l'entreprise. De tels raccourcis malhonnêtes peuvent non seulement enfreindre la loi, mais ils risquent également de nuire à la bonne réputation de Westlake.

Antitrust ou non monopolisation

Les lois antitrust ou sur la concurrence interdisent aux entreprises et aux particuliers d'agir afin de réduire déraisonnablement la concurrence. S'entendre avec des concurrents sur les prix ou d'autres conditions de vente, travailler avec des concurrents pour partager les territoires de vente ou des marchés, restreindre la production, les ventes

ou produits finaux pour réduire la concurrence et interférer avec le processus d'appel d'offres sont autant d'exemples de violations des lois antitrust. De telles activités nuisent aux clients que Westlake souhaite servir et sont strictement interdites par la loi et la politique de Westlake.

Les gouvernements imposent de lourdes sanctions et amendes en cas de violation des lois anti-trust. Les employés impliqués dans des activités antitrust peuvent être poursuivis pénalement.

Les employés doivent toujours :

- Concurrencer de manière équitable sur la base de la qualité et du service. Ne pas s'associer à des concurrents pour influencer le marché de quelque manière que ce soit.
- Maintenir la confidentialité des informations sensibles du point de vue de la concurrence, telles que les prix, la production et les stratégies commerciales.
- N'acceptez pas d'informations sensibles du point de vue de la concurrence directement de la part des concurrents..
- Veiller à ce que les communications avec les concurrents, les publications commerciales et les groupes industriels ne posent pas de problèmes en matière d'antitrust.

Si vous avez des questions concernant le respect des lois antitrust, veuillez contacter le service Juridique ou consulter la Politique Antitrust de Westlake.

Scénario : Xavier est un acheteur chez Westlake. Son amie Mia, qui travaille pour un concurrent, l'appelle pour lui demander combien Westlake paie pour un produit que les deux entreprises se procurent auprès du même fournisseur. La question de Mia est-elle problématique ?

Réponse : Oui. Xavier doit répondre à Mia qu'il est contre la politique de Westlake de discuter avec ses concurrents des prix que Westlake paie à ses fournisseurs et il doit signaler l'appel au service Juridique.



Délit d'initié

Les lois sur les délits d'initiés interdisent à toute personne disposant d'informations matérielles non publiques concernant une société d'acheter ou de vendre des titres sur la base de ces informations ou de donner des conseils, c'est-à-dire de transmettre ces informations à des tierces personnes. Une information peut être considérée comme une information privilégiée importante si elle n'est pas publique et si elle est susceptible d'influencer un investisseur raisonnable dans l'achat ou la vente de titres. Les prévisions financières non publiques, les informations concernant les fusions ou les acquisitions, les résultats des ventes ou des bénéfices, les changements de direction, les renseignements concernant des poursuites judiciaires ou des enquêtes gouvernementales sont autant d'exemples d'informations privilégiées.

Westlake interdit à ses employés de se livrer à des délits d'initiés ou de dévoiler des informations. Les employés de Westlake ne doivent en aucun cas acheter ou vendre leurs titres dans l'entreprise sur la base d'informations privilégiées ni dévoiler ces informations à des tierces personnes.

Anti-corruption

Les lois anti-corruption interdisent d'offrir ou de promettre quoi que ce soit de valeur pour influencer indûment une décision ou obtenir un avantage commercial abusif. Les employés de Westlake en contact avec des fonctionnaires, soit directement soit par l'intermédiaire d'un tiers, doivent s'abstenir d'offrir ou d'accepter des pots-de-vin ou toute autre forme de paiement en échange d'avantages commerciaux ou de faveurs pour toute intervention gouvernementale. Westlake interdit strictement l'utilisation de pots-de-vin, de ristournes et de toute autre forme de corruption dans le but d'obtenir de nouvelles commandes, de conserver des commandes existantes ou tout autre avantage commercial. L'engagement de Westlake en faveur de produits et de services de qualité, de l'intégrité et de la concurrence libre et loyale est le fondement de notre succès et ne doit jamais être sacrifié.

Tout comme Westlake ne paie ni n'accepte jamais de pots-de-vin, nous ne permettons jamais à quiconque nous représentant ou agissant en notre nom de payer ou d'accepter des pots-de-vin. Si vous avez des questions concernant le respect de la législation anti-corruption, veuillez contacter

le service Juridique ou vous référer à la Politique Internationale de Conformité aux lois Anti-corruption de Westlake.

Scénario : Westlake prévoit de commencer à vendre dans un nouveau pays, mais doit d'abord obtenir un permis d'importation et d'autres autorisations. Lin reçoit une facture d'un consultant qui a été engagé pour obtenir les autorisations. La facture comprend des « frais de traitement spéciaux » importants. Il n'y a aucune pièce justificative ni d'explications supplémentaires concernant ces frais de traitement spéciaux. Lin doit-elle traiter la facture aux fins de paiement ?

Réponse : Non. Les frais inhabituels sont des signaux d'alarme devant faire l'objet d'une enquête plus approfondie. Le consultant a peut-être soudoyé un fonctionnaire pour qu'il délivre les autorisations et il se peut qu'il facture le montant du pot-de-vin à Westlake. Lin doit en parler à son supérieur hiérarchique ou au service Juridique avant de continuer.



Que vous le receviez ou l'offriez, un cadeau ne doit jamais influencer une décision.



Commerce international

En tant qu'entreprise internationale opérant dans le monde entier, Westlake se conforme aux lois d'importation et d'exportation des différents pays dans lesquelles l'entreprise opère. Une « importation » survient lorsque les produits que nous achetons sont acheminés depuis un autre pays ou territoire douanier ; une « exportation » survient lorsque les produits que nous vendons sont expédiés dans un autre pays ou territoire douanier. Certaines lois nous interdisent de travailler avec certaines personnes ou entités ou d'entreprendre des affaires dans certains pays.

Chez Westlake, nous nous attendons à ce que vous respectiez les lois du commerce international. Bien que nous ne puissions pas envisager tous les cas de figure, voici quelques exemples de respect des règles du commerce international :

- Classer les marchandises de manière appropriée et déterminer avec précision leur pays d'origine.
- Ne pas vendre à, acheter auprès de ou faire des affaires avec des parties sanctionnées.
- Obtenir les licences ou permis appropriés avant d'exporter des produits, services, technologies ou informations techniques.
- Se conformer aux lois et règlements contre le boycottage, le cas échéant.

Si vous avez des questions concernant le respect des lois commerciales, veuillez contacter le service Juridique ou envoyer un mail à l'adresse tradecompliance@westlake.com.

Informations confidentielles

Les informations confidentielles désignent les informations qui ne sont pas publiques et qui confèrent à Westlake un avantage concurrentiel. Les informations confidentielles, y compris les secrets commerciaux de Westlake, les autres types d'informations confidentielles et la propriété intellectuelle (brevets, marques et droits d'auteur) sont tous des actifs importants de l'entreprise qui doivent être protégés. Les employés peuvent utiliser les informations confidentielles de Westlake uniquement dans l'intérêt de l'entreprise et non pour leur intérêt personnel ou pour concurrencer Westlake. Ne divulguez jamais les informations confidentielles ou propriétaires de l'entreprise sans nécessité commerciale et sans autorisation préalable. Enfin, n'oubliez pas que l'obligation de ne pas divulguer les informations confidentielles de l'entreprise continue même après la fin de votre emploi chez Westlake.

Les informations financières non publiques, ainsi que les informations concernant les activités des usines, les listes de clients, les plans ou les projections d'activités et les développements technologiques sont des exemples d'informations non publiques et confidentielles qui ne doivent pas être divulguées.

Citoyenneté

Depuis sa création, Westlake a soutenu les communautés dans lesquelles nous travaillons et vivons. Westlake continue de se donner pour priorité de jouer un rôle actif dans l'amélioration de ces communautés. Nos employés sont les ambassadeurs de l'entreprise dans la communauté, et nous attendons d'eux qu'ils se conforment en tout temps à une conduite éthique afin de ne pas compromettre l'intégrité de leur travail.

Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité dans nos relations commerciales est essentiel pour nos relations avec nos clients, nos fournisseurs et nos autres partenaires commerciaux.

Traitement équitable et Conduite éthique

Se traiter les uns les autres de façon équitable et éthique est une exemple de travail intègre. Dans tout notre travail, nous devons être honnêtes, transparents et traiter les autres (y compris nos clients, nos fournisseurs et nos autres partenaires commerciaux) de façon équitable et éthique. Westlake interdit toute forme de pratique déloyale. Quelques exemples de pratiques déloyales :

- Affirmer que certains produits sont conformes aux normes de fabrication en sachant qu'ils ne le sont pas.
- Dissimuler des données importantes, omettre des faits pertinents ou faire sciemment de fausses déclarations dans le but d'influencer la décision d'un client concernant la conclusion d'un contrat.
- Présenter de manière inexacte nos produits ou ceux de nos concurrents.

Scénario : Un employé d'usine entend une collègue dans la salle de repos dire à un autre collègue qu'elle coche tous les points de la liste de contrôle de l'inspection de sécurité comme satisfaisants sans les vérifier réellement. L'employé d'usine doit-il signaler ce qu'il a entendu ?

Réponse : Oui. Déclarer que des éléments figurant sur une liste de contrôle d'inspection de sécurité sont satisfaisants sans en avoir vérifié l'état n'est pas seulement un problème potentiel de santé, de sécurité ou d'environnement, mais est également contraire à l'éthique et doit être signalé.

Activité politique

La participation à des activités politiques est un choix personnel. Cette participation doit être indépendante de votre travail à Westlake, lors de votre temps libre et à vos propres frais. Sauf approbation contraire du service Juridique, Westlake ne rembourse pas les frais d'un employé liés à ses activités politiques personnelles. Les biens de Westlake, tels que le papier, les photocopieurs ou les téléphones, ne peuvent pas être utilisés pour promouvoir des intérêts politiques.

Il est interdit aux employés de faire pression sur d'autres employés, clients ou fournisseurs pour qu'ils versent des contributions ou travaillent pour un candidat ou une organisation politique.

Les activités de lobbying ou les contacts avec le gouvernement entrepris au nom de Westlake doivent être coordonnés par le service Juridique et le service de Communication de l'entreprise.

Droits de l'Homme

En tant qu'entreprise internationale, nous travaillons avec des clients, des fournisseurs, des distributeurs et d'autres personnes venant de différents pays et cultures. Traiter les autres avec dignité et respect est un droit fondamental et adapté à toutes les cultures. Tout comme nous traitons nos employés avec dignité, nous attendons de nos fournisseurs et de nos distributeurs qu'ils traitent leurs propres collaborateurs avec le même respect et la même considération. Cela signifie que :

- Nous soutenons les droits de l'Homme tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.
- Nous condamnons le travail forcé ou obligatoire, le travail des enfants et les conditions de travail inférieures aux normes.
- Nous ne collaborons pas sciemment avec quiconque participe à l'une de ces formes de travail.

Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux ont un rôle de plus en plus important dans la société. S'ils peuvent contribuer à créer des liens entre les personnes, une mauvaise utilisation peut remettre en question l'intégrité d'un employé.

- En raison du risque de mauvaise interprétation ou même de préjudice, les employés doivent évaluer attentivement les conséquences à la fois personnelles et professionnelles avant de publier quoi que ce soit sur les réseaux sociaux.

- Ne publiez jamais de commentaires ou d'images visant à menacer, harceler, intimider ou dénigrer les autres employés de Westlake, ses concurrents, l'entreprise ou toute personne avec laquelle Westlake travaille.
- Ne partagez jamais d'informations confidentielles ou exclusives concernant Westlake sur les réseaux sociaux.

Communications externes

Les déclarations faites par les sociétés cotées en bourse sont soigneusement examinées par les actionnaires, les organismes de réglementation gouvernementaux, les marchés financiers et les médias. Toute publication d'un représentant de Westlake peut être considérée comme une déclaration officielle de l'entreprise même si cela n'était pas le cas. Seul le personnel autorisé est à même de faire des déclarations concernant Westlake auprès des médias et de publics extérieurs. N'oubliez pas de :

- Transmettre les demandes d'information des médias au service de Communication de l'entreprise.
- Diriger les enquêteurs du gouvernement et les demandes juridiques vers le service Juridique.
- Obtenir l'autorisation du service de Communication de l'entreprise et du vice-président de votre groupe avant de faire des présentations auprès d'organisations industrielles, civiques ou autres organisations extérieures.



Signaler un problème

Westlake soutient une conduite honnête et éthique et encourage le signalement immédiat de tout comportement contraire à l'éthique ou autre comportement inapproprié qui pourrait violer le Code. Si vous observez ou réalisez qu'un certain comportement serait éventuellement inapproprié, nous vous encourageons à faire part de vos préoccupations à votre supérieur hiérarchique. Si vous n'êtes pas à l'aise pour en parler avec votre supérieur hiérarchique ou si vous pensez que celui-ci n'a pas réagi de façon adéquate face à vos préoccupations, vous pouvez faire part de vos inquiétudes à un autre responsable, au service des Ressources Humaines ou au service Juridique ou en utilisant la ligne d'assistance EthicsPoint de Westlake.



Westlake
EthicsPoint
Hotline

EthicsPoint, le service d'assistance téléphonique multilingue de Westlake (www.westlake.ethicspoint.com), est joignable à tout moment de la journée ou de la semaine et permet aux employés ou aux membres de nos communautés de faire part de leurs préoccupations. Pour rapporter des inquiétudes par téléphone depuis les États-Unis ou le Canada, veuillez appeler le +1 844 205 1170. Les personnes étant dans d'autres pays doivent consulter le site www.westlake.ethicspoint.com et suivre les instructions propres à chaque pays pour signaler un problème par téléphone. Pour signaler un problème en ligne où que vous soyez, veuillez consulter le site www.westlake.ethicspoint.com.

Quel que soit le moyen de signalement que vous choisissiez, Westlake traitera votre signalement de manière confidentielle dans la mesure du possible et prendra des mesures pour protéger les informations que vous divulguerez. Lorsque cela est autorisé, le signalement via la ligne d'assistance peut se faire de façon anonyme. Dans certains pays, il est parfois interdit de signaler certains problèmes par le biais d'une ligne d'assistance téléphonique. Si c'est le cas pour votre problème, nous vous encourageons à faire part de votre préoccupation à votre supérieur hiérarchique, à un autre responsable, au service des Ressources Humaines ou au service Juridique.

Westlake mènera des enquêtes approfondies concernant les allégations de violation du Code. Les violations substantielles du Code peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et, lorsque la loi le permet, l'annulation ou la récupération de toute prime ou autre rémunération incitative applicable. Fournir intentionnellement de fausses informations dans un rapport n'est pas acceptable.

Westlake ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui signalerait un problème. Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé un problème sur votre lieu de travail ou pour avoir participé à une enquête, nous vous encourageons à le signaler immédiatement au service des Ressources Humaines ou au service Juridique ou en utilisant la ligne d'assistance EthicsPoint de Westlake. Toute forme de représailles signalée fera l'objet d'une enquête approfondie.









Enhancing your life every day®

Siège social de Westlake
2801 Post Oak Blvd.
Houston, Texas 77056 États-Unis

Numéro de téléphone : +1 713 960 9111

www.westlake.com

Toute dérogation au présent Code de conduite pour les cadres supérieurs ou les directeurs ne peut être accordée que par le Conseil d'Administration de Westlake ou un Comité du Conseil et doit être rendue publique lorsque la loi l'exige.