



SIBELCO

行为准则



目录

3 首席执行官寄语	13	无利益冲突
4 行为守则简介	13	可持续供应链
5 工作场所的诚信与道德	14	公司管理
5 健康与安全	14	政府合作
6 支持我们的员工	14	国际贸易管制和条例
7 多元化、包容性与归属感	15 社区关系	
8 人权	15	关爱环境
9 个人信息与隐私	16	社区合作
9 保护公司	17 遵纪守法	
10 公共关系与外部沟通	17	法律合规
10 政治活动	17	审计与调查
11 生意中的诚信与道德	17	纪律处分
11 反腐败	18 说出疑虑	
12 付款与送礼	19 决不容忍报复	
12 公平竞争	20 遵守行标	

99

本行为守则激励并鼓励
所有人做正确的事



首席执行官 寄语

尊敬的各位同事和利益相关者：

我们的行为守则描述了每一位在 Sibelco 工作的员工和每一位与 Sibelco 合作的同仁都应当遵守的一般行为原则。它规定了合道德、可持续的业务所仰仗的基础原则，描绘了根据法律规定秉承坦诚相待与主人翁责任感的行事方式。本行为守则激励并鼓励所有人做正确的事。

本行为守则的基石是那些将 Sibelco 的每一个人团结起来的信仰：

我们的宗旨 — Material Solutions Advancing Life — 既解释了我们是什么样的公司又阐述了我们致力于为员工、客户和利益相关者达到怎样的目标。

我们的价值观 — 坦诚相待、相互尊重、主人翁责任感、追求卓越和团队合作，指引着我们的行为和决策，定义了我们的行为方式，建立了我们彼此之间的关系。

在我们面前的，是令人兴奋又具有挑战的未来，我们要实现我们的宏大愿景：“我们将成为石英砂开采、加工和销售领域的全球领导者，以及粘土、长石、橄榄石和玻璃回收领域的区域领导者。可持续发展，包括对安全和 CO₂ 减排的不懈关注，是我们愿景的基本组成部分。”

请仔细阅读行为守则，将其融入您的工作方式之中。我们每个人都能为将本行为守则付诸实践贡献一己之力，确保其成为一味催化剂，为 Sibelco 构筑积极而可持续发展的未来。

Hilmar Rode

首席执行官



践行行为
守则需要整个
团队的努力

行为守则简介

遵行最高道德标准对我们的公司声誉至关重要。我们共同承担着在日常活动中践行公司价值观的责任，无论我们在哪里，无论我们做什么。

本行为守则是将公司价值观付诸实践的指导方针。我们鼓励每一位 Sibelco 员工践行道德商业行为，遵纪守法，坦诚相待，同时促进负责任的决策。



主人翁责任感 相互尊重 追求卓越 坦诚相待 团队合作

我们有一系列具体政策对其中一部分主题作了更详细的介绍，这就是我们在整个行为守则中提到这些政策的原因。请花时间连同本行为守则一起阅读这些政策。

践行行为守则需要整个团队的努力。它适用于所有员工，不论其位置、资历或职能。我们希望领导者在践行 Sibelco 价值观方面起到模范示范作用。我们也希望我们的供应商和其他业务合作伙伴和我们一样致力于遵行道德商业实践，并根据供应商行为守则坦诚相待。



情景假设

问题：

我们的工作安全标准远远超过了我工作所在地的法律要求，而我们的竞争对手仅仅遵循这些当地要求。我们不应该照做吗？

回答：

不。我们应该遵循我们公司的安全与健康政策。Sibelco 致力于在每一个经营地为大家提供一个安全健康的环境，即使这意味着超过当地要求。

工作场所的诚信与道德

健康与安全

员工、承包商和访客的健康与安全是我们的第一要务。没有什么工作要因为重要性而忽略安全性。

作为一个全球团队，我们拧成一股绳，将健康与安全根植于企业文化之中，在这样的背景下：

- 每个人都是安全领导者
- 我们确保安全生产
- 我们识别不安全的条件并采取应对措施
- 我们分享良好实践，从事故中吸取教训

我们竭尽所能确保工作场所的每一个人安全无虞。为此，我们采取以下措施：

- 培训、理解并遵守我们的保命法则
- 执行全球健康与安全标准
- 鼓励安全行为，确保安全生产

我们的健康与安全承诺包括，所有工作场所都禁止饮酒、滥用药物或滥用其他物质，并且员工健康状况适合工作。任何访问 Sibelco 场所的人都必须遵守我们的[安全与健康政策](#)。

工作场所的诚信与道德

支持我们的员工

作为一个团队，我们在通力合作中促进信任与尊重。每一个人都为在工作场所追求卓越和坦诚相待贡献一己之力。

我们认可员工的重要性，致力于吸引、聘用并留住最出色的人才。我们以同等方式提出质疑和支持，我们承诺引导、训练并支持每一位员工成长。我们遵照我们的价值观，以表现、资质、技能和行为为基础，开展招聘、奖励和晋升工作。

此外，我们还努力促进一个充满信心和信任的工作环境。我们希望所有员工都得到尊重、感到安全。



联合国全球契约原则

原则 3:

企业应该维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利；

原则 4:

企业应该消除各种形式的强迫性劳动；

原则 5:

企业应该消灭童工制；

原则 6:

企业应该杜绝任何在用工与职业方面的歧视行为。





工作场所的诚信与道德

多元化、包容性与归属感

我们相信，建立一种基于多元化、包容性与归属感的文化对企业而言至关重要。

我们认可我们全球全体员工的强大力量，珍视不同人才、文化、背景和见解。我们培养包容性文化，让员工能够在工作中展现真实的自我。我们努力实现一个充满包容的环境，形成一种让每位员工都产生强烈归属感的文化。在 Sibelco，每个人都应该受到聆听、尊重和公平对待。我们希望我们的业务合作伙伴与我们有着相同的多元化、包容性和归属感承诺。

工作场所的诚信与道德

人权

我们反对任何形式的骚扰、歧视和恐吓

Sibelco 不容忍任何形式的骚扰、歧视、霸凌或失礼行为，无论是基于性别、宗教、种族、民族血统或族裔、文化背景、社会团体、残疾状况、性取向、婚姻状况、年龄、政治观点，还是任何其他不当依据。

骚扰和霸凌可能有不同形式。如果您遇到不雅手势、冒犯性笑话、性暗示或侮辱性评论、口头或肢体威胁、羞辱或恐吓行为、社交或心理虐待，请直接向人力资源代表或法务团队报告。

另外，如果当地法律允许，也可以使用[举报热线](#)。

我们禁止任何形式的现代奴役和强迫性劳动或童工

Sibelco 在其所有业务中禁止任何形式的强迫性劳动。我们谴责任何类型的奴役，决不容忍苛待员工或承包商，包括通过任何形式的身体惩罚或虐待而实施的苛待。

Sibelco 在其业务中禁止使用童工，也决不允许其业务合作伙伴使用童工。我们在所有业务中遵行国际公认的最低工作年龄标准，因此我们的供应商也应对任何形式的强迫性劳动实施零容忍政策。我们对现代奴役实施零容忍。

我们遵守最低薪资和工作时间法律

Sibelco 承诺遵守最低薪资标准和法律，以及相关的工作时间法律。

我们尊重结社自由和劳资集体谈判

我们维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利，确保员工能够通过结社有效协商工作关系，得到公平公正的结果。我们的供应商和业务合作伙伴同样应当维护同等核心原则。

情景假设

问题：

一位客户出言侮辱我的同事，我发现这些言辞冒犯无礼，并不适当，但其他人都笑了。我该怎么做？

回答：

向您的直属经理或人力资源资源代表分享您的疑虑。我们不容忍任何形式的骚扰，不管这种行为来自客户、供应商还是工作场所任何其他人。



我们根据《联合国工商业与人权指导原则》和联合国全球契约十项原则的规定，尊重和促进人权。

原则 1：

企业应该尊重和维护国际公认的各项人权；

原则 2：

企业决不参与（“同谋”）任何漠视与践踏人权的行为。

工作场所的诚信与道德

个人信息与隐私

我们收集、存储并处理员工、客户、供应商等的个人数据。Sibelco 承诺根据法律规定，在尊重隐私权的基础上，保护和使用个人数据。我们希望您尊重他人的个人信息和隐私，遵守我们的标准和相关**集团数据隐私和数据保护政策**。

每位员工都有责任熟知适用数据保护法和当地隐私法律。如需进一步指导，请与法务团队联系。

如有任何可能的数据泄露，请立即通知法务团队，并发送至 compliance@sibelco.com。

保护公司

保护公司资产

我们所有人都有义务保护 Sibelco 财产免受风险或损害。公司资产仅可用于其既定目的。资产包括实物资产、公司信息、调查和技术数据、工艺、资金、战略和营销计划以及其他非物质财产。

与我们合作的各方都需要保护我们的财产，不得滥用。任何欺诈、丢失、浪费、损害、盗窃或滥用事件都应立即向经理上报。

保护公司信息系统

Sibelco 根据您成功完成任务所需，授权您通过各种工具访问我们的数据和系统。出于您自身、您的同事和公司的考虑，同意以负责任的方式使用该等工具和访问权限是您受聘于 Sibelco 的前提条件。这种使用还延伸至网络安全和数据泄露风险，这些都需要您积极管理和报告。

请查阅**集团可接受使用政策**，如有任何可疑的数据或网络安全泄露，请立即报告至法务团队或 compliance@sibelco.com。

保持准确的会计核算实践

Sibelco 根据所有适用法律法规，准确无误地执行会计核算。我们根据国际财务报告准则 (IFRS) 保留账簿和财务报表，以反映实际财务信息。

保护公司知识产权

知识产权 (IP) 是我们最重要的资产之一。您可以学习或参与专利或商业机密等 IP 的发展工作。您有责任根据公司政策和程序，以最高程度的谨慎和注意对待该等专有信息和知识产权。

请查阅**发明和专利管理政策**了解更多信息。

维护保密性

我们的 IP 以及任何其他保密信息都是重要的资产。Sibelco 保留或生成的任何信息都是保密信息，不得披露。任何保密或个人信息都应根据我们的指南处理。部分示例如下：知识产权，财务信息，新市场开发，拟议的收购、合并、资产剥离或战略联盟，内部报告，客户和定价信息，以及战略和商业计划。

保密信息应仅用于公司目的，不得向 Sibelco 外部任何人员披露。即使在公司内部，也只有真正有知情需求的个人才有权访问保密信息。

任何可疑的擅自披露或访问 Sibelco 保密信息的行为都应当立即向当地经理或法务团队报告，以评估并缓解该等披露的相关风险。

您要确保根据**保密和知识产权政策**处理所有保密信息。

保护 SIBELCO 的声誉

自 1872 年以来，我们一直以强大的公司声誉开展业务，坚持做一家可靠的公司。无论在全球哪个角落，我们都必须谨记，保护这一行业长久声誉和遗产是我们的共同责任。





工作场所的诚信与道德

公共关系与外部沟通

我们都代表着 Sibelco，但我们仅通过指定发言人根据我们的沟通政策与媒体沟通。

在将此铭记于心的同时，我们要求其他所有员工不得在未事先获得明确批准的情况下代表公司发言。同样，您还应当确保您的外部沟通（包括在线和社交媒体帖子）没有披露保密或专有信息，或者仅在您已获得相应授权后才可表明您在代表 Sibelco 发言（或以其他方式形成这种印象）。

在公司外部披露的所有信息都必须准确、完整、一致。任何收到媒体咨询之人都必须立即通知集团沟通部门，等待进一步指示。

政治活动

您必须在您自己的时间，以您自己的资源开展政治活动。您不得在 Sibelco 场所之上或附近宣传任何政治或个人观点或信仰（包括张贴或发布通知或其他材料），您也不得明示或暗示您代表 Sibelco 发言或公司支持您的观点。员工需要法务团队的事先批准才能在政府设立的社会或经济顾问组中代表 Sibelco。

生意中的诚信与道德

我们在业务经营中坦诚相待。我们承诺保持专业、公平和诚实。我们禁止任何形式的腐败和贿赂，我们遵守联合国全球契约十项原则和适用的规章制度。

反腐败

我们不会不当影响某人使其为我们带来利益或影响，直接或间接提供、给予或承诺某种好处或任何有价物。我们不要求任何人代表我们提供付款、承诺或提议，我们也绝不接受或接收政府官员或私人个体的贿赂。

未能遵守我们的[反贿赂和反腐败政策](#)可能会招致纪律处分，最严重者可予解雇。请记住：某些国家/地区的法律规定，如果 Sibelco 或个人涉及腐败，则可能需要承担民事或刑事责任。任何有关腐败的疑虑都必须立即上报。

如有疑问，请咨询法务团队。



联合国全球契约原则

原则 10：

企业应反对各种形式的贪污，包括敲诈勒索和行贿受贿。

情景假设

问题：

什么是贿赂？

回答：

贿赂不仅仅是一种现金付款。它可以有很多种形式，包括捐款、在标准招聘流程之外提供就业、旅游、回扣、费用、贷款或娱乐。

问题：

一位政府官员问我可不可以帮忙让他的儿子进 Sibelco 工作。他说这样会让我们的关系更进一步。我该怎么做？

回答：

请勿答应。这名政府官员可能会以其他方式回馈您对他帮助，而这可能被视作贿赂。您可以把人力资源代表的联系方式给他。同时请将你们的对话告知法务团队，以决定是否需要采取进一步措施。

生意中的诚信与道德

付款与送礼

我们的**礼品、娱乐和招待政策**禁止给予或接受任何通过形成需要报恩的不正当义务或造成不正当表象而不当影响接收者的判断之物。如需进一步意见，可咨询人力资源部和法务团队。

公平竞争

Sibelco 承诺通过公平竞争以合乎道德的方式赢得业务，禁止与竞争对手、供应商或客户达成直接或间接限制竞争的约定或协议。

遵守公平竞争法律至关重要。竞争管理局的调查可能招致重大罚款以及客户和竞争对手的成本索赔。不公平竞争行为可能损害我们的声誉和商务关系。

我们希望您在采购和销售相关活动中，公平公正地与我们所有客户、供应商以及任何其他人往来。如有疑问，请始终咨询法务团队。

如果您看到或怀疑员工或第三方有任何不公平竞争或限制竞争的行为，请大胆直言。任何违反竞争法的行为都视作严重违反《行为守则》，可能导致纪律处分和惩罚，最严重者可立即解雇。

查阅[竞争与反垄断政策](#)了解更多。

情景假设

问题：

在我们的文化中，给予和接受客户的小礼品是件很正常的事。但行为守则表示这可能不适当。我能怎么做？

回答：

礼品的给予或接受始终应与礼品政策保持一致。在接受或提供任何有价物之前，应寻求直属经理的批准。

问题：

我和 Sibelco 一家竞争对手公司的销售经理是朋友。我们有时候会聊聊业务问题。我该注意点吗？

回答：

是的。你们应当避免讨论/分享有关 Sibelco 的保密和/或业务敏感性信息，包括但不限于公司策略、客户、定价和其他商业条款和条件。此外，如果在一场比赛与 Sibelco 竞争对手展开的沟通/讨论中，您是当事人，而这场对话在分享业务敏感性信息或提出业务敏感性问题，请明确表示您不能参与讨论并离开。随后，请告知法务团队该等事件，以评估是否需要采取任何正式的跟进措施。



情景假设

问题：

您所在组在找新的清洁公司。您堂弟在您所在地区经营着一家清洁公司，这家公司信誉不错，价格也公道。您能推荐这家公司吗？

回答：

我们希望与价格公道的当地公司合作，所以您当然可以推荐这家公司，但是您必须立即披露你们之间的关系。利益冲突并非始终显而易见。即使感觉存在冲突也可能对您和 Sibelco 造成负面影响，严重损害公司声誉。请联系您的经理和法务团队进行讨论，共同达成最佳解决方案。



生意中的诚信与道德

无利益冲突

我们所有人都应避免利益冲突和表现出冲突表象的情况。问问自己您考虑采取的行动是否可能为您或您认识的任何人带来损害 Sibelco 利益的个人利益。如果回答“是”，您就应该避免这种行为。

您还不能直接或间接与 Sibelco 竞争或帮助任何其他方与我们竞争。我们必须始终能够证明我们在以 Sibelco 的利益行事，并且已为避免利益冲突局面采取了所有适当措施。

请查阅[利益冲突政策](#)和[礼品、娱乐和招待政策](#)。

每一位员工都有义务向其直属经理、内部审计部或法务团队披露潜在或实际的利益冲突。任何例外情况都始终需要执行委员会成员批准。

可持续供应链

我们承诺与信誉卓著且以负责任和可持续的方式开展业务的供应商合作。我们仅与有着与我们相同的道德和诚信承诺的合格第三方合作。

Sibelco 的所有供应商和子承包商都应该共享和遵守供应商行为守则中所示的五项支柱原则，也应当在其自身的供应链中复刻这些原则。[供应商行为守则](#)是我们选择和评估供应商的关键考虑因素，遵守供应商行为守则中所示原则是与 Sibelco 合作的前提。

如对供应商诚信存有任何疑问，请告知您的直属经理。若供应商有任何违反我方行为守则的行为，请大胆直言。

生意中的诚信与道德

公司管理

职责分离

在 Sibelco，完善的管理以职责分离为基石。遵守这一原则意味着禁止任何人从始至终完全掌控某一项业务交易。对职责分离原则的任何重大偏离都应当立即向经理报告。

授权 (DoA)

每一次代表 Sibelco 达成决定或业务交易时，都必须以适当文档记录该等协议、决定或交易。其应根据适用的 DoA 标准和原则获批。除非满足 [授权政策](#) 中的所有条件，否则不得代表 Sibelco 签订任何合同。

政府合作

Sibelco 承诺与当地政府发展和保持诚实且有建设性的关系。我们公开透明地分享信息和观点。与政府互动的只能是已获授权的员工，向政府提供的任何信息都必须适当且准确。这一点适用于与 Sibelco 业务有关的所有互动，无

国际贸易管制和条例

Sibelco 承诺确保所有进出口交易遵守适用于我司活动的当地、地区和国际贸易管制法律、限制和制裁。所有参与国际贸易的 Sibelco 员工都必须遵守这些法律，无论其位于何地。请确保向主管当局提供准确的信息，如对是否符合贸易管制法存有任何疑问，请勿继续推进交易。

此外，任何需代表 Sibelco 集团内某公司签署的文件都应由根据当地适用规章制度任命的该公司法律代表签署。如需更多信息，请咨询法务团队。

论是正式、不正式还是社交互动，也包括任何形式的通信，无论该等通信是当面沟通、书面沟通还是通过电子媒体沟通。

参与违反国际贸易法的交易可能影响 Sibelco 的经营权，为 Sibelco 招致民事和刑事责任，包括但不限于高额罚款和严重的声誉损害。

请查阅 [国际制裁条例](#)。

情景假设

问题：

谁可以与中国香港的这家供应商签订购买协议？

回答：

首先，请在推进任何协议的签署之前，确保已根据 DoA 获得适当的内部批准（考虑到类型、数量和承诺风险）。其次，请确定代表 Sibelco 签约的适当法律实体，并确认谁可以代表该等实体并以其名义签字。此外，根据内部 DoA 进行审批之人、能够签署协议之人以及能够根据该等协议支付到期款项之人不能为同一人。

问题：

一家矿产供应商为您提供一项优惠，可让您通过其在中东的分销商以超低价格购买重晶石。这项优惠似乎十分诱人，但当您问及来源时，供应商让您不用担心，他们会妥善解决海关进口文件问题。

回答：

这项提议有点可疑，可能会导致非法装运，从而可能导致违反国际贸易制裁规定，招致罚款等处罚。请联系法务团队讨论这项提议并确定后续措施。

社区关系

关爱环境

我们每个人都能主导变革。Sibelco 致力于在其业务的方方面面发挥环保领导者的作用。我们的目标是创造积极的遗产，而且环境可持续性是我们愿景中的一部分，也是我们的重要关注领域之一。

我们致力于降低业务活动对环境的影响，为我们经营所处环境作出积极贡献。我们注重负责任而高效的开采和处理实践，注重定性复原，注重将我们为周围社区带来的资源实现价值最大化。

怎么做？

- 采用“全生命周期”的方式，让关键利益相关者参与到过程中来；
- 了解环境挑战，并针对该等挑战采取预防措施；
- 开发创新、环保、灵活的解决方法，以启动变革
- 努力限制环境足迹（例如对曾经的露天矿场进行恢复和复原）；
- 积极促进生物多样性；
- 主动管理项目，包括测量和监控每个项目的进度；
- 鼓励所有合作伙伴共享我们的愿景。

Sibelco 对自身的环保表现负责，也要求 Sibelco 的所有经营都遵守 Sibelco 的环境政策、相关指南和长期的可持续发展战略。

我们通过 ourSibelco 提供更多信息和实践，您可以在此找到关于我司整体努力的详细信息。进一步了解 [环境政策](#)。

如有实际或潜在的环境事故发生，必须立即向直属经理和可持续发展团队报告。



Sibelco 已加入联合国全球契约组织，其有 3 项环保原则。

原则 7：

企业应对环境挑战未雨绸缪；

原则 8：

企业应该主动增加对环保所承担的责任；

原则 9：

企业应该鼓励开发和推广环境友好型技术。

社区关系

社区合作

我们致力于与当地社区建立开放的长期关系，努力为社会发展带来额外价值。

对 Sibelco 而言，以负责任的方式行事，维持并提高社会经营许可至关重要。我们主动与我们经营地所在社区互动。我们在全球和当地创建与我们价值观和工作方式一致的合作项目。

建立开放的
长期关系



遵纪守法

法律合规

我们每个人都有责任遵守行为守则，遵守法律规定。Sibelco 承诺完全遵守我们经营所在地区当地的惯例、规则和条例。

为确保 Sibelco 的合法商业利益得到保护，及时进行法律咨询至关重要。如果您有任何疑问或需要更多信息，请与您的直属经理沟通或联系法务团队。

审计与调查

每一位 Sibelco 员工都有义务报告任何类型的不当行为，并在有需要的情况下参与审计或内部调查。每一位员工都应当真诚地提供充分合作。

未能提供合作或故意误导调查人员可能招致纪律处分。如果监管人员或外部律师就某项指控、法律诉讼或政府调查，直接向您发出请求，您应当立即联系法务团队。

纪律处分

我们希望所有员工在为 Sibelco 工作时都遵守行为守则。没有任何例外。如参与不当行为，Sibelco 可能发起调查；如果不当或违规行为得到事实证实，Sibelco 将采取纠正措施，并根据具体情况在遵守当地法规的条件下，处以纪律处分，具体从警告到解雇不等。

情景假设

问题：

我才新加入 Sibelco。我知道我们有很多政策和工作说明，但如果我有疑问我可以在哪里寻求指导呢？

回答：

每个人都有责任熟知 Sibelco 政策和工作说明。您的经理和人力资源部会在入职计划和培训中，引导您了解 Sibelco 的组织模式。如有疑问，您始终都可以向您的经理、人力资源代表或同事寻求意见。



说出疑惑

VOICE
YOUR CONCERN

我们重视反馈，如果您在工作场所中遇到不道德、非法或违反 Sibelco 价值观或行为守则的行为，请大胆直言。

如果您怀疑或获知任何潜在的不正当行为，请大胆直言并举报。工作相关问题可以联系您的直属经理或人力资源代表，您也可以联系内部审计部或法务团队。Sibelco 充分承诺尊重举报员工的隐私，确保提出疑虑的员工不会遭到任何报复。如果您亲眼目睹报复行为或者您是报复行为的受害者，请立即举报，这非常重要。

如果您无法或者不方便与您当地的经理沟通或通过其他内部报告热线上报，您可以在[此](#)报告您的疑虑。此全球举报服务由 EQS Group 经营，这是一家独立的第三方组织，您可以在线或电话举报。举报热线每周七天全天候开放，您可以选择不同语言，举报保密，如果法律允许，也可以匿名举报。

所有疑虑都会得到认真恭敬的对待。您提供的所有信息都会在不影响充分调查的情况下保密，在调查过程中，所有适用数据保护权、隐私权、保密权和就业权都会受到尊重。根据举报问题的性质，Sibelco 的法务团队、人力资源部或内部审计部将负责确保投诉和问题得到适当调查和解决。如需更多信息，请查阅[举报政策](#)。

畅所欲言
表明我们
关心道德和
诚信

您可以如何分享 您的疑惑？

告知您的直属经理或人力资源代表、内部审计部成员或法务团队成员。

通过我们独立的全球举报
服务在线举报：sibelco.integrityline.com/

拨打举报热线
sibelco.integrityline.com/ 找到当地的举报电话

情景假设

问题： 我怀疑我的主管违反了行为守则，但我不确定。我该怎么做？

回答： 如果您怀疑存在违规行为，并且从具体情况考虑，根据您掌握的信息，您有合理理由相信已构成违规，大胆直言就是最好的应对方式。报告潜在违规好过置公司于危险之中。我们将针对“善意”举报展开调查，并采取适当措施。

决不容忍报复

我们重视您在揭露可能的不当行为方面带来的帮助，但我们也知道举报需要勇气。

对我们来说，感觉自己有权利举报可疑不当行为并且自己会受到保护是很重要的。我们不会容忍针对任何作出善意举报或参与调查之人的威胁或报复。如果是出于善意提出的疑虑，即使经发现此疑虑并不准确，提出疑虑的员工也不会受到惩罚。只要您并非故意虚假举报，您就可以坦然进言，不必担心遭到报复。[请查阅防止报复政策](#)



情景假设

问题：

什么是报复？

回答：

当雇主因员工出于善意举报或参与调查而对其施以惩罚时，就属于报复。报复可能有多种形式，例如解雇、重新分配工作、威胁、恐吓、骚扰或羞辱，这些都是无法容忍的严重不当行为。任何被认为在实施报复的 Sibelco 员工都将承担相应责任。

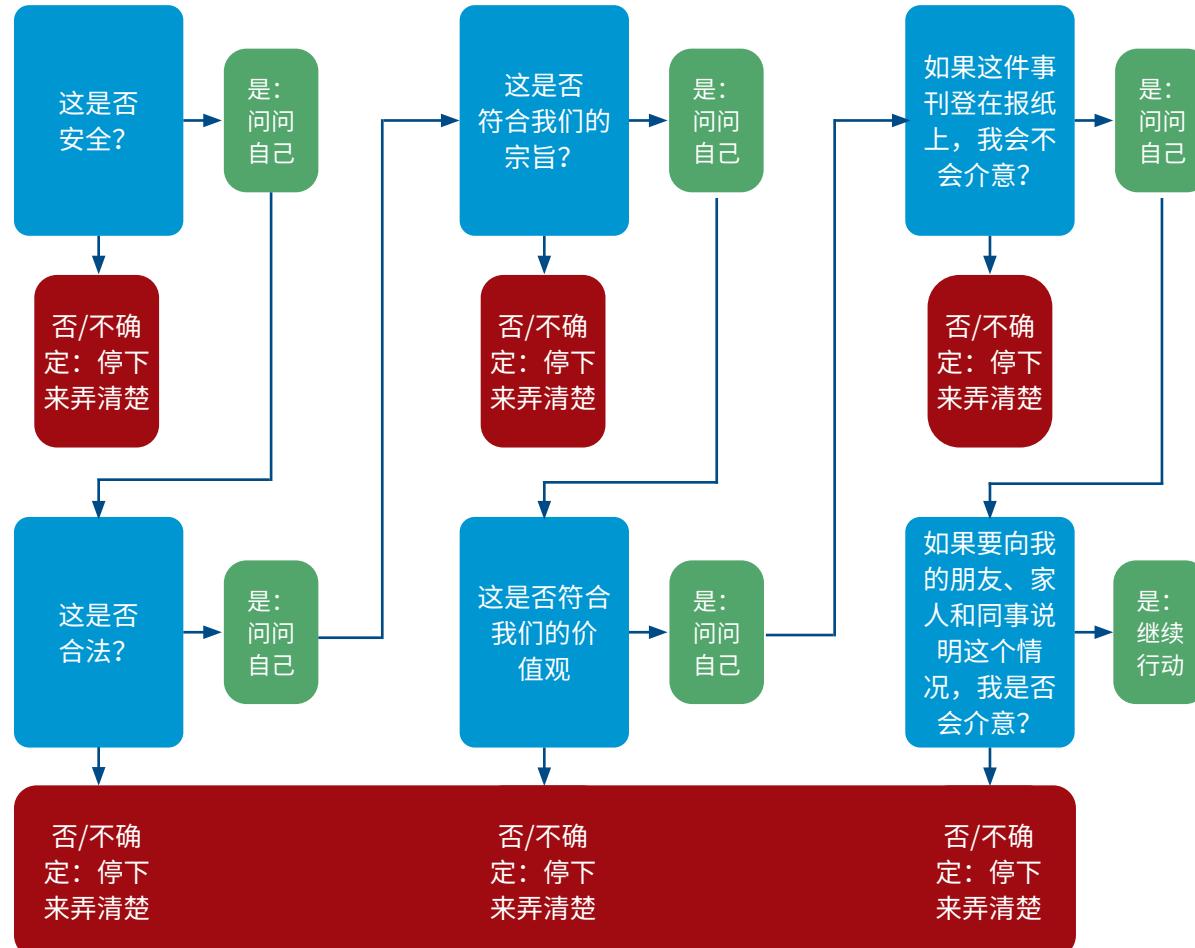
问题：

如果我报告称我认为我们的财务报表不准确，我可能遭到解雇吗？

回答：

如果是出于“善意”作出的举报，因您举报而解雇您就会被视作报复。但是，在尊重诚信举报的同时，我们也不容忍故意报告虚假指控。

遵守行为守则



行为守则是将我们的价值观付诸实践的指导书，它提供了一个关于“必行之事”和“禁行之事”的框架。行为守则是一项实用的资源，但并未涵盖我们在工作中可能面临的所有问题，我们还是可能出现疑惑。

并非所有情况都一目了然 — 面对难以抉择或不明确的情况时，您如何作出最佳选择呢？以下决策流程图能帮助我们在面对如此困境时作出理智的决定。

如果您不确定，请向您的直属经理、法务团队、人力资源代表或内部审计部寻求指导。

