



SIBELCO

행동수칙



목차

3 CEO 메시지	13	이해 상충 금지
4 행동수칙 소개	13	지속가능성 공급망
5 작업장에서의 진실성 및 윤리	14	거버넌스
5 건강 및 안전	14	정부와의 협력
6 우리의 사람들에 대한 지원	14	국제 무역 통제 및 규제
7 다양성, 포용성 및 소속감	15	지역사회와의 관계
8 인권	15	환경 보호
9 개인정보 및 프라이버시	16	지역사회 참여
9 우리 회사 보호하기	17	법률에 대한 지지
10 홍보 및 외부 커뮤니케이션	17	법률 규정 준수
10 정치적 행동	17	감사 및 조사
11 비즈니스 수행의 진실성 및 윤리	17	징계 조치
11 부패 방지	18	우려사항 신고
12 금품 지급 및 선물	19	보복에 대한 무관용
12 공정 경쟁	20	표준 준수

CEO 메시지

동료와 주주 여러분,

우리의 행동수칙은 Sibelco에서 일하는 모든 사람이 존중해야 할 일반적인 행동 원칙을 표현합니다. 윤리적이고 지속가능한 비즈니스를 위한 초석이 되는 원칙이며 법률 준수뿐만 아니라 진실성과 주인의식에 있어서의 행동 방식을 설명합니다. 이 행동수칙은 우리가 옳은 일을 하도록 영감과 용기를 줍니다.

행동수칙은 Sibelco의 모든 사람을 연합시키는 것들을 기반으로 합니다.

우리의 목적 - "삶을 개선하는 재료 솔루션"은 현재 우리의 정체성이자 우리의 직원, 고객, 주주를 위해 목적으로 하는 사업 내용을 담아내고 있습니다.

우리의 가치 - 진실성, 존중, 주인의식, 우수성 및 팀워크는 우리의 행동과 결정을 가이드하며 우리가 행동하고 서로 관계를 맺는 방식을 정의합니다.

우리의 비전을 향한 열망을 실현할 흥미진진하고 도전적인 미래가 우리 앞에 놓여 있습니다. "우리는 규사(silica sand)의 채굴, 가공 및 판매에서 글로벌 리더가 되고, 점토, 장석질 광물, 감람석 및 유리 재생 분야에서 지역 리더가 될 것입니다. 안전 및 CO₂ 배출 감소에 지속적으로 주력하는 지속 가능성은 우리 비전의 기본적인 부분을 이룹니다."

행동수칙을 주의 깊게 읽고 업무 방식에 적용하시기 바랍니다. 말로 표현된 행동수칙을 실천하여 Sibelco의 긍정적이고 지속가능한 미래를 위한 촉매제가 될 수 있도록 만드는데 있어 우리 모두가 자신의 역할을 해야 합니다.

힐마르 로드(Hilmar Rode)
CEO

이 행동수칙은 우리가
옳은 일을 하도록 영감과
용기를 줍니다



행동수칙 소개

최고 수준의 윤리 기준을 지키는 일은 회사로서 우리의 명성을 지키는데 매우 중요합니다. 우리는 어디에서 무엇을 하든지 일상 활동에서 우리의 가치를 실천하며 살아야 하는 책임을 공유하고 있습니다.

이 행동수칙은 회사 가치를 실천하는 데 있어 가이드 역할을 합니다. 모든 Sibelco 직원은 윤리적 비즈니스 행동을 실천하고 합법적이고 진실성을 갖고 행동하는 동시에 책임 있는 의사결정을 증진해야 합니다.



주인의식

존중

우수성

진실성

팀워크

일부 주제에 대해서는 일련의 특정 정책을 통해 보다 상세한 내용을 제공하기 때문에 이 행동수칙에서도 해당 정책을 언급하고 있습니다. 이 행동수칙과 함께 해당 정책도 함께 읽어보시기 바랍니다.

행동수칙에 따라 행동하는 것은 팀워크입니다. 위치, 연공서열, 부서를 막론하고 모든 직원에게 적용됩니다. 리더는 Sibelco 가치의 를 모델이 되어야 합니다. 또한 우리의 공급업체와 다른 비즈니스 파트너도 윤리적 비즈니스 관행에 대한 우리의 약속을 공유하고 공급업체 행동수칙에 따라 진실하게 행동해야 합니다.



어떻게 해야 합니까?

질문:

우리의 작업 안전 표준은 제가 일하는 지역의 법률에 요구되는 수준을 훨씬 넘어서며 경쟁사는 지역적인 요구 사항만 준수합니다. 우리도 그렇게 해야 하지 않습니까?

답변:

아니요. 우리 회사의 안전 및 건강 정책을 준수해야 합니다. Sibelco는 사업을 운영하는 모든 곳에서 사람들에게 안전하고 건강한 환경을 제공하는 일이 현지의 요구 사항을 넘어서야 할 때도 역시 이를 위해 노력합니다.

작업장에서의 진실성 및 윤리

건강 및 안전

우리의 사람들, 계약자와 방문자를 위한 건강과 안전은 우리의 최우선 순위입니다. 모든 작업은 안전하게 수행하는 것이 중요합니다.

하나의 글로벌 팀으로 협력하는 우리는 다음과 같은 건강 및 안전의 문화를 체현하고 있습니다.

- 모든 사람은 안전 책임자입니다
- 안전한 생산을 보장합니다
- 안전하지 않은 상태를 파악하고 조치를 취합니다
- 좋은 관행을 공유하고 사고에서 교훈을 얻습니다

모든 사람이 작업장에서 안전할 수 있도록 모든 노력을 다합니다. 이를 달성하는 방법은 다음과 같습니다.

- 생명을 구하는 규칙을 교육, 이해, 존중합니다
- 글로벌 건강 및 안전 표준을 이행합니다
- 안전한 행동을 장려하여 안전한 생산을 보장합니다

건강과 안전에 대한 노력의 일부로 모든 작업장에서는 알콜, 약물 사용 및 기타 중독성 물질의 남용이 없어야 하며 사람들은 작업에 적합한 건강을 유지합니다. Sibelco 현장을 방문하는 모든 사람은 당사의 **안전 및 건강 정책**을 준수해야 합니다.

작업장에서의 진실성 및 윤리

우리의 사람들에 대한 지원

우리는 한 팀으로 일하며 신뢰와 존중을 증진하는 방식으로 상호작용합니다. 우리 각자는 작업장에서 우수성과 진실성이라는 우리의 가치에 기여합니다.

직원의 중요성을 인식하며, 최고의 인재를 유치, 참여시키고 보유하는 것을 목표로 삼습니다. 우리는 공정한 조치로 도전을 던지고 지원하며, 각 직원의 성장을 가이드하고 코치하며 지원하기 위해 노력합니다. 성과, 자격 요건, 기술과 우리의 가치와 일치하는 행동을 기준으로 고용하고, 보상과 승진 기회를 제공합니다.

또한 자신감과 신뢰가 넘치는 작업 환경을 촉진하기 위해서도 노력합니다. 우리의 모든 사람들이 존중으로 대우를 받고 안전하게 느끼기를 원하기 때문입니다.



UN 글로벌 콤팩트의 원칙

원칙 3:

비즈니스는 결사의 자유를 보장하고 단체 협상권을 효과적으로 인정해야 합니다.

원칙 4:

모든 형태의 강압적이고 강제적인 노동 제거,

원칙 5:

아동 노동의 효과적인 폐지,

원칙 6:

고용 및 직업에 있어 차별의 철폐.





작업장에서의 진실 성 및 윤리

다양성, 포용성 및 소속감

**우리는 다양성, 포용성, 소속감에 기반한 문화가
우리의 비즈니스에 매우 중요하다고 믿습니다.**

글로벌 인력의 힘을 인정하고 다양한 재능, 문화, 배경, 인사이트를
소중하게 여깁니다. 우리는 동료들이 업무에서 진정한 자신을 드러낼 수
있도록 해주는 포용적인 문화를 육성합니다. 우리는 각 직원이 강력한
소속감을 느낄 수 있는 포용적인 환경과 문화를 추구합니다. Sibelco에서
모든 사람은 자신의 의견을 말하고 존중받으며 공정한 대우를 받아야
합니다. 우리는 비즈니스 파트너도 다양성, 포용성, 소속감에 대한 우리의
약속을 공유하기를 기대합니다.

작업장에서의 진실 성 및 윤리

인권

우리는 모든 유형의 괴롭힘, 차별 또는 위협에 반대하는 의견을 거리낌 없이 말합니다

Sibelco는 성별, 종교, 인종, 국적 또는 민족적 태생, 문화적 배경, 사회적 그룹, 장애, 성적 지향, 혼인 상태, 나이, 정치적 의견 또는 기타 모든 부적절한 근거에 기반한 괴롭힘, 차별, 따돌림 또는 모욕적인 행동은 어떠한 형태도 용납하지 않습니다.

괴롭힘 및 따돌림은 여러 유형을 뛸 수 있습니다. 배척하는 제스처, 불쾌한 농담, 외설적이거나 명예훼손적 발언, 구두 또는 신체적인 위협, 모욕적이거나 위협적인 행동, 사회적이거나 정신적인 학대 등을 경험했다면 인사 자원 담당자나 법무팀에 직접 신고하시기 바랍니다.

또한 현지 법률에서 허용한다면 [결재선](#)에 보고할 수도 있습니다.

우리는 모든 유형의 현대 노예제와 강제 노동 또는 아동 노동을 금지합니다

Sibelco는 모든 사업 운영에 있어서 어떠한 유형의 강제 노동도 금지합니다. 모든 종류의 노예제를 비판하며, 모든 형태의 신체적 징벌이나 학대를 포함한 직원이나 계약자에 대한 비인간적 대우를 용인하지 않습니다.

Sibelco는 사업 운영에서 아동 노동 사용을 금지하며 비즈니스 파트너에 의한 아동 노동 사용도 허용하지 않습니다. 우리는 모든 사업 운영에서 국제적으로 인정되는 최소 노동 연령을 존중하며 우리의 공급업체도 모든 유형의 억지 또는 강제 노동에 대한 당사의 무관용 정책을 적용할 것을 기대합니다. 우리는 현대 노예제에 대한 무관용 정책을 적용합니다.

우리는 최저임금 및 근무 시간 법률을 준수합니다

Sibelco는 최저임금 기준과 법률을 준수하며 관련 근무 시간 법률을 따를 것을 약속합니다.

우리는 결사와 및 단체 협상의 자유를 존중합니다

우리는 결사의 자유를 보장하고 단체 협상권을 효과적으로 인정하여 직원이 결사를 통해 효과적으로 업무 관계를 협상하기 위해 공정하고 공평한 결과를 얻을 수 있도록 합니다. 우리는 공급업체 및 비즈니스 파트너도 역시 이러한 핵심 원칙을 고수할 것을 기대합니다.

어떻게 해야 합니까?

질문:

클라이언트가 내 동료에게 모욕적인 언사를 하고 있습니다.
제가 보기에는 모욕적이고 부적절한데 모든 사람은 웃었습니다. 저는 어떻게 해야 합니까?

답변:

우려를 직속상관이나 인적 자원 담당자에게 공유하십시오. 우리는 어떠한 유형의 괴롭힘도 용인하지 않으며, 고객, 공급업체, 작업장의 그 누구도 예외는 없습니다.



우리는 유엔 기업과 인권 이행원칙 및 UN 글로벌 콤팩트의 10가지 원칙에 따라 인권을 존중하고 증진합니다.

원칙 1:

비즈니스는 국제적으로 공표된 인권 보호를 지지하고 존중해야 합니다.

원칙 2:

인권 남용과 연루되지 않도록 해야 합니다.

작업장에서의 진실성 및 윤리

개인정보 및 프라이버시

우리는 직원, 고객, 공급업체 및 기타 개인 데이터를 수집, 저장 및 처리합니다. Sibelco는 법률에 따라 그리고 인권으로서 프라이버시를 존중하여 개인 정보를 보호하고 사용할 것을 약속합니다. 우리는 여러분이 개인 정보와 타인의 프라이버시를 존중하고 우리의 표준과 관련 [그룹 데이터 프라이버시 및 데이터 보호 정책](#)을 준수할 것을 기대합니다.

모든 직원은 관련 데이터 보호 및 현지 개인정보 보호법을 숙지할 책임이 있습니다. 추가적인 안내는 법무팀에 연락하시기 바랍니다.

가능한 모든 데이터 침해는 즉각 법무팀 및 compliance@sibelco.com으로 알려주셔야 합니다.

우리 회사 보호하기

우리는 회사의 자산을 보호합니다

우리 모두는 Sibelco의 자산을 위험과 손해로부터 보호할 의무가 있습니다. 회사 자산은 의도된 목적을 위해서만 사용해야 합니다. 자산에는 물리적 자산, 회사 정보, 연구 및 기술 데이터, 기술, 현금, 전략 및 마케팅 계획, 기타 비물리적 자산 등이 포함됩니다.

우리는 당사와 협력하는 사람들이 회사 자산을 보호하고 남용하지 않을 것을 기대합니다. 사기, 손실, 낭비, 파손, 절도 또는 남용의 모든 사건은 즉시 상관에게 보고해야 합니다.

우리는 회사의 정보 시스템을 보호합니다

Sibelco는 업무를 성공적으로 완료하는 데 필요한 다양한 도구를 통해 회사의 데이터와 시스템에 액세스하도록 허용하고 있습니다. 여러분 자신과 동료, 회사의 이익을 위해 Sibelco 업무에 종사할 때는 책임 있는 방식으로 도구와 액세스 권한을 사용한다는 데

동의해야 합니다. 또한 사이버 보안 및 데이터 위반 리스크에도 책임 있는 방식을 확장 적용하여 적극적으로 관리하고 보고해야 합니다.

그룹 이용목적 제한방침을 참고하고 의심되는 데이터 또는 사이버 보안 위반 사례를 즉시 법무팀이나 compliance@sibelco.com으로 신고하시기 바랍니다.

우리는 정확한 회계 관행을 유지합니다

Sibelco는 정확한 방식으로 모든 관련 법률 및 규정을 준수하여 회계를 수행합니다. 우리는 국제회계기준(IFRS)에 따라 계좌와 재무제표에 실제 재무 정보가 반영되도록 유지합니다.

우리는 회사의 지식재산을 보호합니다

가장 중요한 자산 중 하나는 지식재산(IP)입니다. 특히 및 영업 비밀 등의 IP를 알게 되거나 개발에 참여하게 될 경우, 여러분은 해당 독점 정보와 지식재산을 회사 정책과 절차에 따라 극도로 조심하고 주의를 기울여 취급할 책임이 있습니다.

자세한 정보는 [발명 및 특허 관리 정책](#)을 참조하십시오.

우리는 기밀을 유지합니다

회사의 IP와 기타 모든 기밀정보는 중요한 자산입니다. Sibelco에서 보유하거나 생성된 모든 정보는 기밀이며 공개해서는 안 됩니다. 모든 기밀 또는 개인정보는 가이드라인에 따라 취급해야 합니다. 해당하는 정보의 예시: 지식자산, 재무정보, 신규 시장 개발, 제안된 인수, 합병, 기업분할 또는 전략적 제휴, 내부 보고서, 고객 및 가격 책정 정보, 전략 및 비즈니스 계획 등.

기밀정보는 회사를 위한 목적으로만 사용해야 하며 Sibelco 외부의 누구에게도 공개해서는 안 됩니다. 회사 내에서도 해당 정보를 정말 알 필요가 있는 개인만이 기밀정보에 액세스 권한을 가져야 합니다.

Sibelco 기밀정보에 대한 모든 의심되는 무단 공개나 액세스는 해당 공개와 관련된 위험을 평가하고 완화할 수 있도록 즉시 현지 관리자 및/또는 법무팀에 보고해야 합니다.

모든 기밀정보는 [기밀유지 및 지식재산 정책](#)에 따라 취급해야 합니다.

우리는 SIBELCO의 평판을 보호합니다

1872년 이래 우리는 신뢰할 수 있는 회사로서의 강력한 평판을 유지해왔습니다. 전 세계에서 우리의 오래된 평판과 산업적 유산을 지키는 것이 모두의 책임이라는 점을 기억해야 합니다.





작업장에서의 진실 성 및 윤리

홍보 및 외부 커뮤니케이션

우리 모두가 Sibelco를 대표하지만, 우리는 회사의 커뮤니케이션 정책을 준수하여 전담 대변인을 통해서만 언론과 커뮤니케이션을 합니다.

따라서 모든 다른 직원은 먼저 구체적인 승인을 받지 않은 상태에서 회사 대표로서 커뮤니케이션을 하는 일을 삼가야 합니다. 이러한 맥락에서 외부 커뮤니케이션(온라인 및 소셜미디어 게시물 포함)에서 기밀 또는 독점 정보를 공개하거나, 승인을 받지 않은 상태에서 Sibelco를 대신하여 언급한다고 진술해서는(또는 달리 그러한 인상을 주어서는) 안 됩니다.

회사 외부에 공개된 모든 정보는 정확하고 완전하며 일관되어야 합니다. 언론 문의를 받은 모든 사람은 즉시 그룹 커뮤니케이션팀에 알리고 향후 가이드를 기다려야 합니다.

정치적 행동

정치적 행동은 개인 시간에 개인의 자원을 사용하여 수행해야 합니다. Sibelco 구내에서 또는 주변에서 정치적 또는 개인적 견해나 신념을 홍보(고지 또는 기타 자료의 게시나 배포 포함)해서는 안 되며, Sibelco를 대변하거나 회사가 자신의 견해를 지지한다고 표현하거나 암시해서도 안 됩니다. 정부에서 설립한 사회적 또는 경제적 자문 그룹에서 직원이 Sibelco를 대표하려면 법무팀의 사전 승인이 필요합니다.

비즈니스 수행의 진 실성 및 윤리

우리는 진실성을 가지고 비즈니스를 운영합니다. 우리는 전문적으로 공정하고 정직하게 행동할 것을 약속합니다. 우리는 모든 형태의 부패와 뇌물을 금지하며 UN 콤팩트의 10가지 및 해당 규칙과 규정을 준수합니다.

반부패

우리는 어떤 사람이 우리에게 유리하게 행동하도록 부적절한 영향을 미치기 위한 의도나 노력에서 혜택이나 유가물을 직간접적으로 지급, 제안 또는 약속하지 않습니다. 우리는 누군가 우리를 대신하여 지급, 약속 또는 제안을 하도록 요청하지 않으며 절대로 정부 공무원이나 민간인 개인으로부터 뇌물을 수락하거나 받지 않습니다.

당사의 **뇌물 및 부패 방지 정책**을 준수하지 않으면 최고 고용 계약 해지에 해당하는 징계 조치로 이어질 수 있습니다. 특정 국가에서는 법률에 따라 부패에 연루된 Sibelco 또는 개인이 민사적 또는 형사적 책임을 져야 할 수 있습니다. 부패와 관련된 모든 우려 사항은 즉시 보고해야 합니다.

질문이 있을 경우, 법무팀에 문의하시기 바랍니다.



UN 글로벌 콤팩트의 원칙

원칙 10:

비즈니스는 부당 취득 및 뇌물을 포함한 모든 형태의 부패를 금지하여 운영되어야 합니다.

어떻게 해야 합니까?

질문:

뇌물이란 무엇입니까?

답변:

뇌물은 현물 지급만이 아닙니다. 기부, 표준 고용 프로세스 이외의 고용 제안, 여행, 리베이트, 수수료, 대출 또는 향응을 포함한 다양한 형태를 띠 수 있습니다.

질문:

정부 공무원이 자신의 아들을 Sibelco에 취직시켜 줄 수 있는지 물었습니다. 그러면 관계에 도움이 될 것이라고 했습니다. 저는 어떻게 해야 합니까?

답변:

그렇게 해서는 안 됩니다. 정부 직원은 그러한 도움의 대가로 무언가를 해줄 수 있으며, 이것은 뇌물로 간주될 수 있습니다. 공무원의 연락처 상세 정보를 인적 자원 담당자에게 제공할 수 있습니다. 추가 조치가 필요한지 결정할 수 있도록 법무팀에 대화 내용을 알려주시기 바랍니다.

비즈니스 수행의 진실성 및 윤리

금품 지급 및 선물

선물, 향응 및 접대 정책에서는 특혜를 되돌려줄 부적절한 의무를 만들거나 부적절한 행동으로 보일 수 있도록 만들어서 수령자의 판단에 부당한 영향을 미치는 어떠한 것도 주거나 받아서는 안 된다고 금지하고 있습니다. 추가 정보는 인적 자원 및 법무팀에서 알아볼 수 있습니다.

공정 경쟁

Sibelco는 경쟁사, 공급업체 또는 고객의 경쟁을 직간접으로 제한하는 양해각서나 계약이 없는 윤리적인 방식으로 사업을 영위하기 위해 공정하게 경쟁하기 위해 노력합니다.

해당 법률을 준수하는 것은 매우 중요합니다. 경쟁 당국에 의한 조사는 심각한 벌금이나 비용, 고객과 경쟁사에 의한 보상 청구로 이어질 수 있습니다. 불공정 경쟁 행위는 회사의 평판과 상업적 관계를 손상시킬 수도 있습니다.

따라서 모든 고객, 공급업체, 조달 및 판매 관련 활동의 다른 모든 이들을 공정하게 대해야 합니다. 질문이 있을 경우, 법무팀에 문의하시기 바랍니다.

직원이나 제3자에 의한 불공정 경쟁이나 반경쟁적 행동을 보았거나 의심되는 경우 거리낌 없이 말하십시오. 경쟁 법률 위반은 행동수칙의 심각한 위반으로 간주되며 고용 즉시 해지까지를 포함한 징계 조치 및 제재로 이어질 수 있습니다.

[경쟁 및 독점 금지 정책](#)에서 더 자세히 알아보세요.

어떻게 해야 합니까?

질문:

우리 회사의 문화에서 클라이언트와 작은 선물을 주고받는 것은 일상적입니다. 하지만 행동수칙에는 이것이 부적절할 수 있다고 나와 있습니다. 저는 어떻게 해야 합니까?

답변:

선물을 주거나 받는 것은 항상 정책에 따라서 해야 합니다. 유가물을 받거나 제공하기 전에는 직속상관의 승인을 받아야 합니다.

질문:

저는 Sibelco 경쟁사의 영업 관리자와 친구입니다. 때때로 비즈니스에 관해 얘기를 하곤 하는데요. 문제가 됩니까?

답변:

네. Sibelco에 관한 기밀 및/또는 비즈니스 관련 민감 정보를 논의/공유해서는 안 되며, 이러한 정보에는 회사 전략, 고객, 가격 책정 및 기타 상업적 약관 등이 포함되고 이에 국한되지 않습니다. 또한 Sibelco 경쟁사와의 커뮤니케이션/논의의 당사자가 되어 비즈니스 관련 민감 정보가 공유되거나 질문이 제기될 수 있는 상황이라면, 논의에 참여할 수 없음을 명백하게 밝히고 논의에서 빠지시기 바랍니다. 그런 다음, 법무팀에 해당 상황을 알려서 공식적인 후속 조치가 필요한지 평가할 수 있도록 하시기 바랍니다.

어떻게 해야 합니까?

질문:

클러스터에서 새로운 청소회사를 찾고 있습니다. 해당 지역에 사촌이 평판 좋고 비용 효율적인 청소회사를 운영하고 있습니다. 이 회사를 추천해도 될까요?

답변:

회사에서 현지의 비용 효율적인 청소회사와 일하고 싶어하므로 물론 해당 회사를 추천할 수는 있습니다. 하지만 청소회사와의 관계를 즉시 공개해야 합니다. 이해 상충이 늘 명백하지는 않을 수 있습니다. 상충이 인지만 되더라도 여러분과 Sibelco에 부정적인 영향을 미치고 평판에 심각한 손상을 초래할 수 있습니다. 관리자와 법무팀에 연락하여 향후 최상의 방법을 논의하고 합의하시기 바랍니다.



비즈니스 수행의 진실성 및 윤리

이해 상충 금지

우리 모두는 이해 상충과 상충으로 보일 수 있는 상황을 피해야 합니다. 고려 중인 행동이 자신이나 자신이 아는 사람에게 개인적인 이익을 생성하고, Sibelco의 이익은 방해하는지 자문해보세요. 답이 "네"라면 피해야 합니다.

Sibelco와 직간접으로 경쟁하거나 다른 당사자가 우리와 경쟁하도록 돋는 것은 아닐 수도 있습니다. 우리는 항상 Sibelco의 이익을 위해 행동하며 모든 적절한 조치를 취하여 이해 상충의 상황을 피했음을 입증할 수 있어야 합니다.

이해 상충 정책 및 선물, 향응 및 접대 정책을 참조하십시오.

모든 직원은 잠재적 또는 실제 이해 상충을 직속상관, 내부 감사 또는 법무팀에 공개할 의무가 있습니다. 모든 예외에는 항상 Exco 멤버의 승인이 필요합니다.

지속 가능한 공급망

우리는 책임 있게 지속 가능한 방식으로 행동하는 평판 좋은 공급업체와 협력하기 위해 노력합니다. 우리는 당사의 원칙에 부합하는 윤리 및 진실성에 대한 약속을 하는 자격을 갖춘 제3자와만 협력합니다.

Sibelco는 모든 공급업체와 하청업체가 공급업체 행동수칙에 표현된 다섯 가지 주요 요소를 공유하고 존중하며, 자체 공급망에서 이러한 원칙을 그대로 적용하기를 기대합니다. [공급업체 행동수칙](#)은 공급업체의 선정과 평가에 있어 핵심 요소이며 공급업체 행동수칙 원칙을 준수하는 것은 Sibelco와 협력하기 위한 전제조건입니다.

공급업체의 진실성에 관한 의문이 있을 경우 직속상관에게 얘기하십시오. 행동수칙을 어기는 공급업체의 모든 조치에 관해 목소리를 내시기 바랍니다.

비즈니스 수행의 진실성 및 윤리

우리의 거버넌스

업무 분장

Sibelco 거버넌스의 진실성은 업무 분장에 기반을 둡니다. 이러한 원칙을 준수하면 어떤 사람이 처음부터 끝까지 비즈니스 거래를 완전히 담당하는 상황을 막을 수 있습니다. 업무분장에서 크게 벗어나는 모든 상황은 즉시 상관에게 보고해야 합니다.

권한 이양(DOA)

Sibelco를 대신하여 결정을 내리거나 비즈니스 거래를 할 때마다 해당 계약, 결정 또는 거래에 관한 적절한 문서 기록을

정부와의 협력

Sibelco는 현지 정부와 정직하고 건설적인 관계를 발전시키고 유지하기 위해 노력합니다. 우리는 투명하게 정보와 의견을 공유합니다. 오직 승인된 동료만 정부와 상호작용할 수 있으며, 정부에 제공된 모든 정보는 적절하고

국제 무역 통제 및 규제

Sibelco는 모든 수출입 거래가 당사의 활동에 적용되는 해당 현지, 지역 및 국제 무역 통제 법률, 제한 및 제재를 준수하도록 보장하기 위해 노력합니다. 국제 무역 업무를 하는 모든 Sibelco 직원은 위치에 관계없이 해당 법률을 준수해야 합니다. 관계 당국에 정확한 정보가 제공되도록 하고 무역 통제 법률의 준수와 관련한 의문이 있을 경우 거래를 진행해서는 안 됩니다.

남겨야 합니다. 그리고 해당 DoA 표준 및 원칙에 따라 승인을 받아야 합니다. [권한 이양 정책](#)의 모든 조건이 충족되지 않는 한, Sibelco를 대신하여 어떠한 계약에도 서명해서는 안 됩니다.

또한, 그룹 내에서 Sibelco 회사를 대신하여 서명하는 모든 문서는 해당 현지 규칙 및 규정에 따라 지명된 해당 회사의 법적 대리인에 의해 실행되어야 합니다. 자세한 정보는 법무팀에 문의하시기 바랍니다.

정확해야 합니다. 이는 대면, 서면 또는 전자 미디어를 통한 모든 종류의 교류를 포함하여 Sibelco 비즈니스와 관련된 공식, 비공식, 사교적인 모든 상호작용에 적용됩니다.

국제 무역 법률을 위반하는 거래에 연루될 경우 Sibelco의 사업 운영 권리에 영향을 미치고, 고액의 벌금을 포함하며 이에 국한되지 않는 민사 및 형사 책임 및 심각한 평판의 손상에 노출시킬 수 있습니다.

[국제 제재 규정](#)을 참조하시기 바랍니다.



어떻게
해야 합니까?

질문:

영국에서 이 공급업체와의 구매계약에 서명할 수 있는 사람은 누구입니까?

답변:

먼저 계약 서명을 진행하기 전에 DoA(계약의 유형, 액수 및 리스크를 고려함)에 따라 적절한 내부 승인을 득해야 합니다. 둘째, Sibelco를 대신하는 적절한 계약 법정 주체를 파악하고 누가 해당 법정 주체의 명의로 그를 대신하여 대리하고 서명할지 확인합니다. 또한 내부 DoA에 따라 승인해야 하는 사람, 계약에 서명할 수 있는 사람, 해당 계약에 따른 결제를 해야 하는 사람이 같아서는 안 됩니다.

질문:

광물 공급업체가 중동의 자사 유통업체를 통해 매우 경쟁적인 가격에 중정석을 구매하라는 제안을 합니다. 제안은 매력적이지만 원산지를 물으니까 걱정하지 말라고 하면서 세관 수입 서류 업무는 적절하게 수행될 것이라고 합니다.

답변:

이 제안은 의심스럽고 불법 선적과 관련되어 국제 무역 제재를 위반하고 다른 벌금과 페널티로 이어질 가능성이 있습니다. 법무팀에 연락하여 제안서를 논의하고 다음 단계를 정의하시기 바랍니다.

지역사회와의 관계

환경 보호

우리 각자는 변화를 일으키는 리더가 될 수 있습니다. Sibelco는 비즈니스의 모든 측면에서 환경 분야의 리더십 역할을 하고자 노력합니다. 우리의 목표는 긍정적인 유산을 만드는 것이며 환경적인 지속가능성은 우리의 비전의 일부이자 핵심 포커스 영역 중 하나입니다.

우리의 활동이 미치는 영향을 줄이고 사업을 운영하는 환경에 긍정적인 기여를 하는 것을 목표로 합니다. 책임 있고 효율적인 채굴과 가공 관행, 질적인 복구에 초점을 맞추고 자원이 지역사회에 가져다주는 가치를 극대화하는 데 중점을 둡니다.

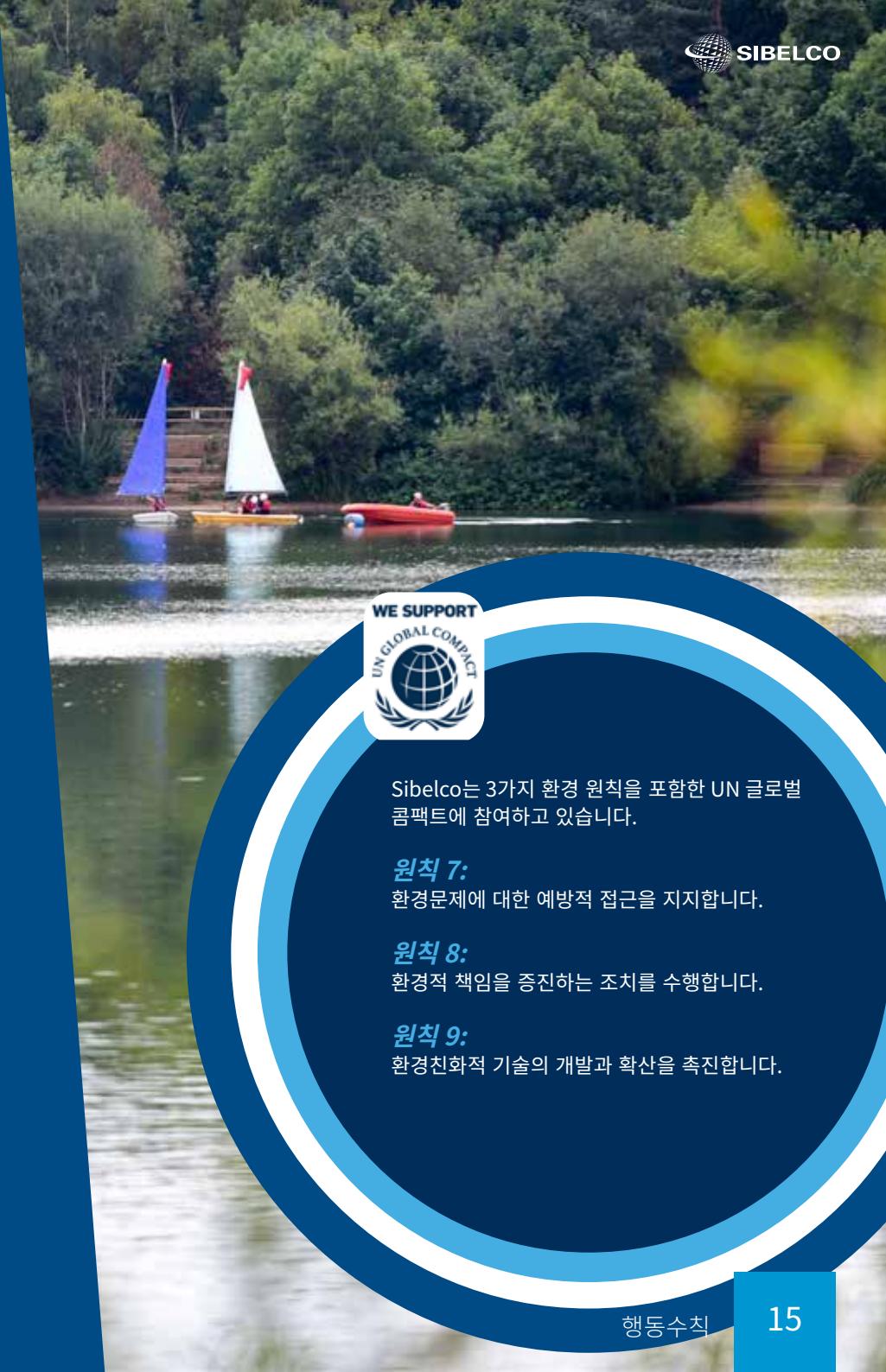
방법은?

- 생명 전체를 다루는 접근법을 취하고 핵심 이해관계자를 과정에 참여시키며,
- 환경문제에 대해 이해하고 예방적 접근법을 취하며,
- 혁신적이고 환경 친화적이며 유연한 솔루션을 개발하여 변화를 일으키며,
- 환경적 영향을 줄이기 위해 노력하며(예: 과거 채석장의 복원 및 복구),
- 생물다양성을 적극적으로 증진하며,
- 각 프로젝트의 진행 상황 측정 및 모니터링을 포함하여 프로젝트를 능동적으로 관리하며,
- 모든 파트너가 우리의 미션을 공유하도록 장려합니다.

Sibelco는 환경적 성과를 관리하고 모든 Sibelco 운영에 있어 Sibelco의 환경 정책, 관련 가이드라인과 장기적 지속가능성 전략을 준수하도록 요구합니다.

전반적인 노력에 관한 자세한 정보를 제공하는 ourSibelco를 통해 자세한 정보와 관행을 확인할 수 있습니다.
[환경 정책](#)을 자세히 알아보십시오.

실제로 환경 사고가 발생하거나 발생 가능성이 있을 경우, 이를 즉시 직속상관과 지속가능성팀에 보고해야 합니다.



Sibelco는 3가지 환경 원칙을 포함한 UN 글로벌 콤팩트에 참여하고 있습니다.

원칙 7:
환경문제에 대한 예방적 접근을 지지합니다.

원칙 8:
환경적 책임을 증진하는 조치를 수행합니다.

원칙 9:
환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진합니다.

지역사회의 관계

지역사회 참여

우리의 목표는 현지 지역사회와 개방적이고 장기적인 관계를 구축하는 것이며 사회 개발에 부가적 가치를 창출하고자 노력합니다.

Sibelco가 책임 있게 행동하고 기업 운영을 위한 사회적 라이선스를 유지하고 강화하는 것이 중요합니다. 우리는 우리가 사업을 영위하는 지역사회에 능동적으로 참여합니다. 전 세계와 현지 수준에서 우리의 가치 및 업무 방식과 일치하는 파트너십을 맺습니다.

↳ 개방적이고
장기적인
관계 구축



법률에 대한 지지

법률 규정 준수

우리 모두는 행동수칙에 따르고 법률 안에서 업무를 할 책임이 있습니다. Sibelco는 우리가 사업을 영위하는 곳의 모든 현지 규범, 규칙, 규정을 완전히 준수하고자 노력합니다.

적시에 법률 컨설팅을 받아 Sibelco의 적법한 비즈니스 이익을 보호하는 것은 필수입니다. 질문이 있거나 추가 정보가 필요할 경우 직속상관에게 요청하거나 법무팀에 연락하시기 바랍니다.

감사 및 조사

각 Sibelco 직원은 모든 유형의 위법 행위를 보고하고, 그렇게 하도록 요구를 받았을 경우 감사 또는 내부 조사에 참여할 의무가 있습니다. 각 직원은 전적으로 정직하게 협력해야 합니다.

협조하지 않거나 고의로 조사관을 오도할 경우 징계 조치로 이어질 수 있습니다. 제기된 클레임, 법적 절차 또는 정부 조사와 관련하여 규제기관이나 외부 변호사로부터 직접 요청을 받은 경우, 즉시 법무팀에 연락해야 합니다.

징계 조치

우리는 모든 직원이 Sibelco를 위해 일하는 동안 행동수칙에 따라 행동할 것을 기대합니다. 여기에는 예외가 없습니다. 위법 행위에 참여하면 Sibelco는 조사를 개시할 수 있으며, 사실에 따라 위법 행위나 위반이 입증되면, Sibelco는 수정 조치를 취하게 되고, 적절한 경우 현지 법률에 따라 경고에서 고용 종료에 이르는 징계 조치를 취할 수 있습니다.

어떻게 해야 합니까?

질문:

저는 Sibelco에 새로 입사했습니다. 정책과 업무 지침이 있다는 건 알지만 질문이 있을 경우 이런 가이드를 어디서 찾을 수 있는지 알려주시겠습니까?

답변:

Sibelco의 정책과 업무 지침을 숙지하는 것은 모든 사람의 책임입니다. 관리자와 HR은 Sibelco의 조직적 모델을 통해 온보딩 계획과 교육의 일환으로 가이드를 제공할 것입니다. 의문이 있을 경우 언제나 관리자, HR 담당자나 동료에게 조언을 구할 수 있습니다.



우려사항 신고

**VOICE
YOUR CONCERN**

**우리는 피드백을 소중히 여기며
작업장에서 비윤리적, 불법적이거나
Sibelco의 가치나 행동수칙을 위반하는
행동을 접할 때 거리낌 없이 의견을 말할
것을 장려합니다.**

잠재적인 불법 행위가 의심되거나 알게 된 경우, 목소리를 내고 신고하십시오. 직속상관, 업무 관련 사안의 HR 담당자 또는 법무팀에 문의할 수 있습니다. Sibelco는 그러한 문제를 보고한 동료의 기밀유지를 존중하고, 우려를 제기한 직원에 대한 보복이 없도록 보장하기 위해 모든 노력을 다합니다. 보복을 목격하거나 당하고 있다면 즉시 신고하는 것이 중요합니다.

현지 관리자나 기타 내부 보고 라인에 말할 수 없거나 불편한 상황이라면 [여기](#)에서 우려를 보고할 수 있습니다. 이 글로벌 보고 서비스는 독립적인 제3자인 EQS Group에서 운영하며 온라인이나 전화로 신고할 수 있습니다. Reportline은 연중무휴 이용 가능하며 다양한 언어로 보고할 수 있고, 기밀이 보장되고 법으로 허용될 경우 익명으로도 가능합니다.

모든 우려 사항은 진지하게 존중을 받아 처리됩니다. 제공한 모든 정보는 기밀이 유지되며 적절한 조사를 수행할 필요는 있지만 모든 해당 데이터 보호 및 프라이버시, 기밀유지, 고용 관련 권리가 존중될 것입니다. 보고된 이슈의 성격에 따라 Sibelco의 법무팀, HR 또는 내부 감사는 불만과 질문이 적절하게 조사되어 해결되도록 보장할 책임이 있습니다. 자세한 정보는 [내부고발자 정책](#)을 참조하십시오.

“
목소리를
내는 것은
윤리와 진실성에
대한 관심을
나타냅니다

어떻게 해야 합니까?

질문: 감독자가 행동수칙을 위반하는 것이 의심은 되지만 확실하지 않습니다. 저는 어떻게 해야 합니까?

위반이 의심되고 상황을 고려하여 가지고 있는 정보가 위반을 구성한다고 믿을 합리적 근거가 있다면 신고하는 것이 가장 좋은 방법입니다. 회사를 위험에 처하게 하는 것보다는 차라리 위반 가능성을 보고하는 편이 낫습니다. “선의의” 모든 신고를 조사하여 적절한 조치를 취할 것입니다.

우려 사항을 공유하는 방 법은 무엇입니까?

직속상관 또는 HR 담당자, 내부
감사 또는 법무팀에 말합니다.

독립적인 글로벌 보고 서비스
sibelco.integrityline.com/를
사용해 온라인으로 연락합니다.

Reportline 번호로 전화합니다.
sibelco.integrityline.com/ 에서
현지 전화번호를 검색합니다

보복에 대한 무관용

위법 행위 가능성을 밝히는 데 있어 여러분의 도움이 절실하지만 문제를 제기하는 데 용기가 필요함을 알고 있습니다.

여러분이 의심되는 위법 행위를 보고할 때 그럴 힘이 있고 보호받고 있다고 느끼는 것이 중요합니다. 우리는 선의로 보고하거나 조사에 참여한 사람에 대한 위협이나 보복을 용인하지 않을 것입니다. 직원이 우려 사항을 표명했을 때 그것이 정확하지 않았다고 밝혀져도 선의로 표명했다면 해당 직원에 불리한 조치를 취하지 않을 것입니다. 고의로 거짓 보고를 하지 않는 한, 보복에 대한 두려움 없이 터놓고 말할 수 있습니다. [보복 금지 정책을 참조하십시오](#)



어떻게 해야 합니까?

질문:

보복이란 무엇입니까?

답변:

보복은 직원이 선의로 보고 또는 조사에 관여했다고 해서 고용주가 직원에게 불리한 조치를 할 때 발생합니다. 보복은 해고, 업무 재배치, 협박, 위협, 괴롭힘 또는 모욕 등의 많은 형태를 띸 수 있으며, 심각한 위법 행위이고 용인되지 않을 것입니다. 보복하는 것이 밝혀진 모든 Sibelco 직원은 책임을 지게 될 것입니다.

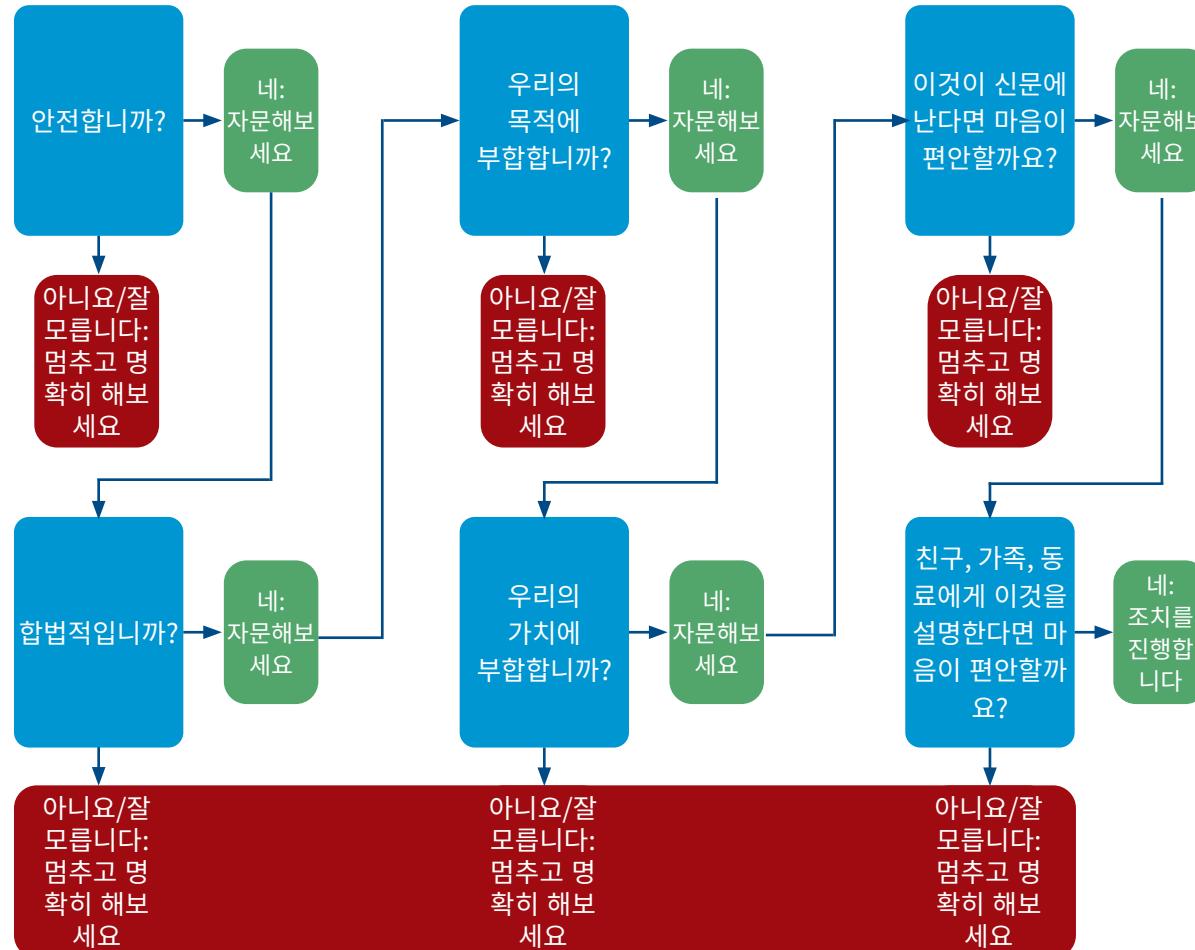
질문:

우리 회사의 재무제표가 정확하지 않다고 보고한다면 해고를 당하게 됩니까?

답변:

우려 사항이 “선의로” 보고되었다면 보고 때문에 해고하는 것은 보복으로 간주됩니다. 하지만 정직한 보고를 중요하게 생각하므로 고의적으로 허위 혐의를 보고하는 것을 용인하지 않습니다.

법률에 대한 지지



행동수칙은 우리의 가치를 실천으로 옮기기 위한 가이드북이며 "반드시 할 일"과 "해서는 안 될 일"에 대한 프레임워크를 제공합니다.

이 수칙은 좋은 자료이지만 우리가 업무 시 직면하는 모든 문제를 다루지는 못하므로 여전히 의구심이 생기는 상황에 처할 수 있습니다.

모든 상황이 늘 명확하지는 않습니다. 어렵고 불분명한 상황에 직면했을 때 어떻게 최상의 선택을 할 수 있을까요? 여기서의 결정 흐름도가 그런 딜레마를 만났을 때 좋은 결정을 내리게 도와줍니다.

잘 모르겠다면 직속상관, 법무팀, HR 담당자 또는 내부 감사에 가이드를 요청하십시오.

