

Davranış Kuralları

İçindekiler

3 CEO'dan bir mesaj

4 Davranış Kuralları'mız Hakkında

5 İş yerinde dürüstlük ve etik

5 Sağlık ve güvenlik

6 Çalışanlarımızı desteklemek

7 Çeşitlilik, kapsayıcılık ve aidiyet

8 İnsan hakları

9 Kişisel bilgiler ve gizlilik

9 Şirketimizi korumak

10 Halkla ilişkiler ve dış iletişim

10 Siyasi faaliyetler

11 İş yaparken dürüstlük ve etik

11 Yolsuzlukla mücadele

12 Ödemeler ve hediyeler

12 Adil rekabet

13 Çıkar çatışmaları yoktur

13 Sürdürülebilir tedarik zinciri

14 Yönetişimimiz

14 Yönetimlerle çalışmak

14 Uluslararası ticaret kontrolleri ve düzenlemeleri

15 Toplumdaki ilişkiler

15 Çevreyi önemsemek

16 Toplum katılımı

17 Kanunu uygulamak

17 Yasal uyum

17 Denetimler ve soruşturmalar

17 Disiplin cezaları

18 Endişelerinizi dile getirin

19 Misillemeye müsamaha yoktur

20 Standartları uygulamak

CEO'dan bir mesaj

Değerli meslektaşlarımız ve paydaşlarımız,

Davranış Kurallarımız, Sibelco'da veya Sibelco ile çalışan herkesin uyması gereken genel davranış ilkelerini ifade eder. Etik ve sürdürülebilir işletmeler için temel ilkeleri sağlar ve yalnızca yasalara uygun olarak değil, aynı zamanda dürüstlük ve sahiplikle nasıl hareket edileceğini özetler. Bu Davranış Kuralları, hepimize doğru şeyi yapmak için ilham verir ve bizleri buna teşvik eder.

Davranış Kuralları, Sibelco'daki herkesi birleştiren aşağıdaki unsurlara dayanmaktadır:

Amacımız – Hayatı İleriye Götüren Malzeme Çözümleri – çalışanlarımız, müşterilerimiz ve paydaşlarımız için hem kim olduğumuzu hem de ne olmayı hedeflediğimizi kapsar.

Değerlerimiz – Dürüstlük, Saygı, Sahiplik, Mükemmellik ve Ekip Çalışması, eylemlerimize ve kararlarımıza rehberlik eder ve birbirimizle nasıl davranmak ve ilişki kurmak istediğimizi tanımlar.

Vizyonumuzun amacını gerçekleştirmek için önümüzde heyecan verici ve zorlu zamanlar var: "Silika kumunun madenciliği, işlenmesi ve satışında küresel lider ve killer, feldspatik mineraller, olivin ve cam geri dönüşümünde bölgesel lider olacağız. Güvenlik ve CO₂ emisyonlarının azaltılmasına sürekli odaklanma dahil sürdürülebilirlik, vizyonumuzun temel bir parçasıdır".

Lütfen Davranış Kuralları'nı dikkatlice okuyun ve çalışma şeklinizin bir parçası haline getirin. Bu Davranış Kuralları'nın kelimelerini eyleme dönüştürmekte ve Sibelco için pozitif ve sürdürülebilir bir gelecek için katalizör haline gelmesini sağlamakta hepimizin oynadığı bir rol vardır.

Hilmar Rode,
CEO



BU DAVRANIŞ KURALLARI,
HEPİMİZE DOĞRU ŞEYİ
YAPMAK İÇİN İLHAM
VERİR VE BİZLERİ BUNA
TEŞVİK EDER

Davranış Kuralları Hakkında

Kendimizi en yüksek etik standardında tutmak, bir şirket olarak itibarımız için çok önemlidir. Nerede olursak olalım veya ne yaparsak yapalım, günlük faaliyetlerimizde değerlerimize göre yaşama konusunda ortak bir sorumluluğumuz vardır.

Bu Davranış Kuralları, şirket değerlerini eyleme dönüştürme kılavuzudur. Her Sibelco çalışanını etik iş davranışları sergilemeye, yasalara uygun ve dürüst davranmaya teşvik ediyor ve aynı zamanda sorumlu karar vermeyi destekliyoruz.



Sahiplik



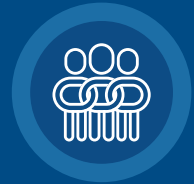
Saygı



**Mükem-
mellik**



Dürüstlük



**Ekip
çalışması**

Bir dizi belirli politika, bazı konularda daha fazla ayrıntı sağlar; işte bu nedenle Davranış Kuralları'nda bunlardan bahsediyoruz. Lütfen bu Davranış Kuralları ile birlikte bunları okumak için zaman ayırın.

Davranış Kuralları'na uygun davranmak bir ekip çabasıdır. Konum, kıdem düzeyi veya işlevi ne olursa olsun tüm çalışanlar için geçerlidir. Liderlerimizin Sibelco değerleri için rol model olmalarını bekliyoruz. Ayrıca tedarikçilerimizden ve diğer iş ortaklarımızdan etik iş uygulamalarına bağlılığımızı paylaşmalarını ve Tedarikçi Davranış Kuralları'mıza uygun olarak dürüst bir şekilde davranmalarını bekliyoruz.

DAVRANIŞ
KURALLARI'NA
UYGUN
YAŞAMAK BİR
EKİP ÇABASIDIR

İş yerinde dürüstlük ve etik

SAĞLIK VE GÜVENLİK

Çalışanlarımızın, yüklenicilerimizin ve ziyaretçilerimizin sağlığı ve güvenliği bir numaralı önceliklidir. Hiçbir iş güvenli bir şekilde yapılamayacak kadar önemli değildir.

Küresel bir ekip olarak birlikte çalışarak bir sağlık ve güvenlik kültürünü yerleştiriyoruz, bu kültür ortamında:

- Herkes bir güvenlik lideridir
- Güvenli üretim sağlarız
- Güvenli olmayan koşullar belirlenir ve önlem alınır
- İyi uygulamaları paylaşıyor ve olaylardan ders çıkarıyoruz

İş yerinde herkesin güvende olmasını sağlamak için her türlü çaba gösterilir. Bunu şu şekilde sağlıyoruz:

- Hayat kurtaran kurallarımızı öğretmek, anlamak ve bunlara saygı duymak
- Küresel sağlık ve güvenlik standartlarını uygulamak
- Güvenli üretimi sağlamak için güvenli davranışları teşvik etmek

Sağlık ve güvenlik taahhüdümüzün bir parçası olarak, tüm işyerleri alkol, uyuşturucu ve diğer maddelerin kötüye kullanımından uzak durmalı ve çalışanlar işe uygun olmalıdır. Bir Sibelco tesisini ziyaret eden herkes **Güvenlik ve Sağlık Politikamıza** uymalıdır.

NE YAPMALI?

Soru:

İş güvenliği standartlarımız, çalıştığım yerde yasaların gerektirdiğini fazlasıyla aşıyor ve rakiplerimiz yalnızca bu yerel gereklilikleri izliyor. Bizim de aynısını yapmamız gerekmez mi?

Yanıt:

Hayır. Şirketimizin güvenlik ve sağlık politikalarına bağlı kalmalıyız. Sibelco, faaliyet gösterdiğimiz her yerde insanlara güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamayı taahhüt eder, bu, yerel gereklilikleri aştığımız anlamına gelse bile.

İş yerinde dürüstlük ve etik

ÇALIŞANLARIMIZI DESTEKLEMEK

Tek bir ekip olarak çalışır, güven ve saygıyı teşvik edecek şekilde etkileşim kurarız. Her birimiz iş yerinde mükemmellik ve dürüstlük değerlerimize katkıda bulunuruz.

Çalışanlarımızın önemini farkındayız ve en yetenekli çalışanları çekmeyi, dahil etmeyi ve elde tutmayı amaçlarız. Eşit ölçüde meydan okuyor ve destekliyoruz ve her bir çalışanın büyümesi için rehberlik etmeye, koçluk yapmaya ve desteklemeye kararlıyız. Değerlerimiz doğrultusunda performans, nitelik, beceri ve davranışa dayanarak işe alıyor, ödüllendiriyor ve terfi ediyoruz.

Ayrıca itimat ve güvene dayalı bir çalışma ortamını teşvik etmeye çalışıyoruz. Tüm çalışanlarımıza saygılı davranılmasını ve kendilerini güvende hissetmelerini istiyoruz.



BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri

İlke 3:

İşletmeler, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu sözleşme hakkının etkili bir şekilde tanınmasını desteklemelidir;

İlke 4:

her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması;

İlke 5:

çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılması;

İlke 6:

istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması.



İş yerinde dürüstlük ve etik

ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK VE AİDİYET

Çeşitlilik, kapsayıcılık ve aidiyete dayalı bir kültürün işletmemiz için kritik olduğuna inanıyoruz.

Küresel iş gücümüzün kuvvetinin farkındayız ve yetenek, kültür, geçmiş ve içgörü çeşitliliğine değer veriyoruz. Meslektaşlarımızı gerçek benliklerini işe getirmeleri için güçlendiren kapsayıcı bir kültürü destekliyoruz. Kapsayıcı bir ortam ve her çalışana güçlü bir aidiyet duygusu veren bir kültür için gayret ediyoruz. Sibelco'da herkes kulak verildiğini, saygı duyulduğunu ve adil davranıldığını hissetmelidir. İş ortaklarımızdan çeşitlilik, kapsayıcılık ve aidiyet taahhüdümüzü paylaşmalarını bekliyoruz.

İş yerinde dürüstlük ve etik

İNSAN HAKLARI

HER TÜRLÜ TACİZ, AYRIMCILIK VEYA GÖZDAĞINA KARŞI SESİMİZİ YÜKSELTİYORUZ

Sibelco, cinsiyet, din, ırk, ulusal veya etnik köken, kültürel geçmiş, sosyal grup, engellilik, cinsel yönelim, medeni durum, yaş, siyasi görüş veya başka herhangi bir uygunsuz temelle taciz, ayrımcılık, zorbalık veya saygısız davranışların hiçbir türüne müsamaha göstermez.

Taciz ve zorbalık birçok biçimde olabilir. Hoş olmayan hareketler, saldırgan şakalar, müstehcen veya aşağılayıcı yorumlar, sözlü veya fiziksel tehditler, küçük düşürücü veya göz korkutucu eylemler, sosyal veya psikolojik taciz yaşıyorsanız, lütfen bunları doğrudan İnsan Kaynakları temsilcilerine veya Hukuk Ekibine bildirin.

Ayrıca, yerel yasaların izin verdiği durumlarda **Rapor Hattı** kullanılabilir.

HER TÜRLÜ MODERN KÖLELİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMAYI VEYA ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ YASAKLIYORUZ

Sibelco, tüm operasyonlarında her türlü zorla çalıştırmayı yasaklar. Her türlü köleliği kınıyoruz ve herhangi bir fiziksel ceza veya suistimal yoluyla da dahil olmak üzere, çalışanlara veya yüklenicilere yapılan insanlık dışı muameleyle müsamaha göstermiyoruz.

Sibelco, operasyonlarında çocuk işçiliğini yasaklar ve iş ortakları tarafından çocuk işçi çalıştırılmasına izin vermez. Tüm operasyonlarımızda uluslararası kabul görmüş asgari çalışma yaşına uyuyor ve tedarikçilerimizden her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmaya karşı sıfır toleransımızı uygulamalarını bekliyoruz. Modern köleliğe karşı sıfır toleransımız var.

ASGARİ ÜCRET VE ÇALIŞMA SAATLERİ YASALARINA UYUYORUZ

Sibelco, asgari ücret standartlarına ve yasalarına uymayı taahhüt eder ve bizler ilgili çalışma saatleri yasalarına uyarız.

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNE VE TOPLU SÖZLEŞMEYE SAYGI DUYUYORUZ

Çalışanların etkili bir şekilde ve adil ve tarafsız bir sonuçla iş ilişkilerini müzakere etmek üzere bir araya gelebilmelerini sağlamak için örgütlenme özgürlüğünü ve toplu sözleşme hakkının tanınmasını destekliyoruz. Tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızdan da bu temel ilkeleri desteklemelerini bekliyoruz.

NE YAPMALI?

Soru:

Müşterilerimizden biri iş arkadaşına hakaret edici sözler söylüyor. Onları saldırgan ve uygunsuz buldum ama diğer herkes güldü. Ne yapmalıyım?

Yanıt:

Endişelerinizi bölüm müdürünüz veya İnsan Kaynakları temsilcileriyle paylaşın. Eylem bir müşteriden, bir tedarikçiden veya iş yerindeki herhangi birinden gelse bile tacizin hiçbir biçimine müsamaha gösteremeyiz.



BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin On İlkesi ile uyumlu insan haklarına saygı duyuyor ve bunları destekliyoruz.

İlke 1:

İşletmeler, uluslararası olarak deklare edilmiş insan haklarının korunmasını desteklemeli ve buna saygı duymalıdır;

İlke 2:

insan hakları ihlallerinde suç ortağı olmadıklarından emin olmalıdır.

İş yerinde dürüstlük ve etik

KİŞİSEL BİLGİLER VE GİZLİLİK

Çalışanlarımızın, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve diğerlerinin kişisel verilerini topluyor, saklıyor ve işliyoruz. Sibelco, kişisel verilerin yasalara uygun bir şekilde ve bir insan hakkı olarak gizliliğe saygı gösterilerek korunmasını ve kullanılmasını taahhüt eder. Başkalarının kişisel bilgilerine ve gizliliğine saygı göstermenizi ve standartlarımıza ve ilgili **Grup Veri Gizliliği ve Veri Koruma Politikamıza** uymanızı bekliyoruz.

Her çalışan, geçerli veri koruma ve yerel gizlilik yasaları hakkında bilgi sahibi olmaktan sorumludur. Daha fazla rehberlik için lütfen Hukuk Ekibi ile iletişime kurun.

Olası veri ihlalleri derhal Hukuk Ekibine ve compliance@sibelco.com adresine bildirilmelidir.

ŞİRKETİMİZİ KORUMAK

VARLIKLARIMIZI KORUYORUZ

Sibelco'nun mülkünü risk veya hasarlardan korumak hepimizin görevidir. Şirket varlıkları yalnızca amaçlarına uygun olarak kullanılabilir. Varlıklar, fiziksel varlıkları, şirket bilgilerini, araştırma ve teknik verileri, teknolojiyi, parayı, stratejik ve pazarlama planlarını ve diğer fiziksel olmayan mülkleri içerir.

Bizimle çalışan kişilerden mülkümüzü korumalarını ve kötüye kullanmamalarını bekliyoruz. Herhangi bir dolandırıcılık, kayıp, israf, hasar, hırsızlık veya kötüye kullanım olayı derhal müdürünüze bildirilmelidir.

BİLGİ SİSTEMLERİMİZİ KORUYORUZ

Sibelco, görevlerinizi başarıyla tamamlamanız için gerekli olan çeşitli araçlar aracılığıyla size verilerimize ve sistemlerimize erişme yetkisi verir. Kendinizin, iş arkadaşlarınızın ve şirketin

çıkarına, araçları kullanmayı ve sorumlu bir şekilde erişmeyi kabul etmeniz Sibelco ile ilişkinizin bir koşuludur. Bu kullanım, aktif olarak yönetmeniz ve raporlamanız gereken siber güvenlik ve veri ihlali risklerini de içerir.

Lütfen **Grup Kabul Edilebilir Kullanım Politikası**'na bakın ve şüpheli veri veya siber güvenlik ihlallerini derhal Hukuk Ekibine veya compliance@sibelco.com adresine bildirin.

DOĞRU MUHASEBE UYGULAMALARINI SÜRDÜRÜYORUZ

Sibelco, muhasebeciliği doğru bir şekilde ve geçerli tüm yasa ve yönetmeliklere uygun olarak yürütür. Hesaplarımızı ve finansal tablolarımızı, Uluslararası Finans Raporlama Standartlarına (UFRS) uygun olarak gerçek finansal bilgileri yansıtmak şeklinde tutuyoruz.

FİKRİ MÜLKİYETİMİZİ KORUYORUZ

En önemli varlıklarımızdan biri fikri mülkiyetimizdir (IP). Patentler ve ticari sırlar gibi fikri mülkiyetin gelişimini öğrenebilir veya bunlara katılabilirsiniz. Bu tür tescilli bilgilere ve fikri mülkiyete, şirket politikaları ve prosedürlerine uygun olarak azami özen ve dikkatle muamele etmek sizin sorumluluğunuzdadır.

Daha fazla bilgi için lütfen **Buluşlar ve Patent Yönetimi Politikası**'na bakın.

GİZLİLİĞİ KORUYORUZ

Fikri Mülkiyetimiz ve diğer gizli bilgiler önemli bir varlıktır. Sibelco tarafından tutulan veya oluşturulan her türlü bilgi gizlidir ve ifşa edilemez. Herhangi bir gizli veya kişisel bilgi, kılavuzlarımıza uygun olarak işlenir. Bazı örnekler aşağıdakileri içerir: Fikri mülkiyet, finansal bilgiler, yeni pazarların gelişimi, önerilen bir satın alma, birleşme, elden çıkarma veya stratejik ittifak, dahili raporlar, müşteri ve fiyatlandırma bilgileri ve stratejiler ve iş planları.

Gizli bilgiler yalnızca şirket amaçları için kullanılmalı ve Sibelco dışında hiç kimseye ifşa edilmemelidir. Şirket içinde dahi, yalnızca bilgiyi gerçekten bilmesi gereken kişiler gizli bilgilere erişebilmelidir.

Sibelco'nun gizli bilgilerinin izinsiz olarak ifşa edildiği veya bu bilgilere erişildiğine dair her türlü şüphe, bu tür ifşanın ilgili risklerini değerlendirmek ve azaltmak için derhal yerel yöneticinize ve/veya Hukuk Ekibine bildirilmelidir.

Tüm gizli bilgilerin **Gizlilik ve Fikri Mülkiyet Politikası** uyarınca işlenmesini sağlarsınız.

SIBELCO'NUN İTİBARINI KORUYORUZ

1872'den beri, güvenilir bir şirket olarak itibarımızın gücüyle işimizi sürdürüyoruz. Dünyanın her yerinde, bu uzun süreli itibarın ve endüstriyel mirasın ortak bir sorumluluk olduğunu unutmamalıyız.

İş yerinde dürüstlük ve etik

HALKLA İLİŞKİLER VE DIŞ İLETİŞİM

Hepimiz Sibelco'yu temsil ediyoruz, ancak medya ile yalnızca belirlenmiş sözcüler aracılığıyla ve iletişim politikalarımıza uygun olarak iletişim kuruyoruz.

Bunu akılda tutarak, diğer tüm çalışanların, ilk olarak belirli bir onay almadan şirketin temsilcileri olarak iletişim kurmaktan kaçınmasını talep ediyoruz. Buna uygun olarak, yetkiniz olmadığı sürece, dış iletişimlerinizin (çevrimiçi ve sosyal medya gönderileri dahil) gizli veya tescilli bilgileri ifşa etmediğinden veya Sibelco adına konuştuğunuzu ifade etmediğinden (veya başka bir şekilde izlenim vermediğinden) emin olmalısınız.

Şirket dışında ifşa edilen tüm bilgiler doğru, eksiksiz ve tutarlı olmalıdır. Bir medya sorgusu alan herkes, derhal Grup İletişim Ekibini bilgilendirmeli ve daha fazla rehberlik için beklemelidir.

SİYASİ FAALİYETLER

Siyasi faaliyetler kendi zamanınızda ve kendi kaynaklarınızı kullanarak yapılmalıdır. Sibelco tesislerinde veya çevresinde herhangi bir siyasi veya kişisel görüş veya inancın tanıtımını yapmamalısınız (bildirimler veya diğer materyaller göndererek veya dağıtarak dahil olmak üzere) ve Sibelco adına konuştuğunuzu veya şirketin görüşlerinizi desteklediğini belirtmez veya öneremezsiniz. Çalışanların hükümet tarafından kurulan sosyal veya ekonomik danışma gruplarında Sibelco'yu temsil edecekleri durumlarda Hukuk Ekibinin önceden onayı gerekir.

İş yaparken dürüstlük ve etik

İşimizi dürüstlikle yürütüyoruz. Profesyonel, adil ve dürüst davranmayı taahhüt ediyoruz. Her türlü yolsuzluğu ve rüşveti yasaklıyoruz ve BM Sözleşmesi'nin On İlkesine ve geçerli kural ve yönetmeliklere uyuyoruz.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Bir kişiyi bizim lehimize hareket etmesi için uygunsuz bir şekilde etkileme niyeti veya etkisiyle doğrudan veya dolaylı olarak bir menfaat veya değerli herhangi bir şey vermez, teklif etmez veya vadetmeyiz. Hiç kimseden bizim adımıza ödeme, vaat veya teklifte bulunmasını talep etmeyiz ve devlet görevlilerinden veya özel şahıslardan asla rüşvet kabul etmez veya almayız.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamıza uymamak, istihdamın feshine kadar varan disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir. Bazı ülkelerde yasaların Sibelco'yu veya yolsuzluğa karışan kişileri hukuki veya cezai olarak sorumlu tutabileceğini unutmayın. Yolsuzlukla ilgili herhangi bir endişe derhal bildirilmelidir

Sorularınız için lütfen Hukuk Ekibine danışın.



BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri

İlke 10:

İşletmeler, haraç ve rüşvet de dahil olmak üzere her türlü yolsuzluğa karşı çalışmalıdır.

NE YAPMALI?

Soru:

Rüşvet nedir?

Yanıt:

Rüşvet, sadece nakit ödeme değildir. Bağışlar, standart işe alma süreci dışında iş teklif etme, seyahat, indirimler, ücretler, krediler veya eğlence gibi birçok biçimde olabilir.

Soru:

Bir devlet görevlisi, oğluna Sibelco'da çalışması için yardım edip edemeyeceğini sordu. İlişkinin yararına olacağını söyledi. Ne yapmalıyım?

Yanıt:

Yapmayın. Devlet görevlisi yardımınız karşılığında bir şey yapacak olabilir ve bu bir rüşvet olarak görülebilir. İnsan Kaynakları temsilcilerinin iletişim bilgilerini görevliye verebilirsiniz. Lütfen ayrıca başka bir işlem gerekip gerekmediğine karar vermek için Hukuk Ekibini görüşme hakkında bilgilendirin.

İş yaparken dürüstlük ve etik

ÖDEMELER VE HEDİYELER

Hediyeler, eğlence ve ağırlama Politikamız, bir iyiliğe karşılık vermek için orantısız bir yükümlülük oluşturarak veya uygunsuz bir görünüm yaratarak alıcının yargısını uygunsuz bir şekilde etkileyen herhangi bir şeyi vermeyi veya kabul etmeyi yasaklar. İnsan Kaynakları ve Hukuk Ekibinden daha fazla tavsiye alınabilir.

ADİL REKABET

Sibelco, rakipler, tedarikçiler veya müşteriler ile rekabeti doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlayan anlayış veya anlaşmalardan uzak, etik olarak iş kazanmak için adil bir şekilde rekabet etmeyi taahhüt eder.

Bu yasalara uygunluk çok önemlidir. Rekabet otoriteleri tarafından yapılan soruşturmalar, önemli para cezaları ve maliyetlerle, müşteriler ve rakipler tarafından tazminat talepleriyle sonuçlanabilir. Haksız rekabet eylemleri de itibarımıza ve ticari ilişkilerimize zarar verebilir.

Tüm müşterilerimize, tedarikçilerimize ve tedarik ve satışla ilgili faaliyetlerdeki diğer herkese adil davranmanızı bekliyoruz. Şüphede durumunda, Hukuk Ekibine danışın.

Bir çalışan veya üçüncü şahıs tarafından herhangi bir haksız rekabet veya rekabete aykırı davranış görürseniz veya bundan şüphelenirseniz bunu açıkça söyleyin. Rekabet yasalarının ihlali, Davranış Kuralları'nın ciddi bir ihlali olarak kabul edilir ve bu da, istihdamın derhal feshedilmesi de dahil olmak üzere disiplin cezalarına ve yaptırımlara yol açabilir.

Daha fazlası için **Rekabet ve Anti-Tröst Politikası'na** bakın.

NE YAPMALI?

Soru:

Kültürümüzde müşterilerle küçük hediyeler alıp vermek normaldir. Ancak Davranış Kuralları, bunun uygunsuz olabileceğini belirtiyor. Ne yapabilirim?

Yanıt:

Hediye vermek veya almak her zaman politikaya uygun olmalıdır. Değerli bir şeyi kabul etmeden veya teklif etmeden önce bölüm müdürünüzden onay almalısınız.

Soru:

Bir Sibelco rakibinin satış müdürüyle arkadaşım. Ara sıra iş hakkında konuşuruz. Endişelenmeli miyim?

Yanıt:

Evet. Şirket stratejisi, müşteriler, fiyatlandırma ve diğer ticari şart ve koşullar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere Sibelco hakkında gizli ve/veya işle ilgili hassas bilgileri tartışmaktan/paylaşmaktan kaçınmalısınız. Ayrıca, Sibelco rakipleriyle, işle ilgili hassas bilgilerin paylaşıldığı veya soruların sorulduğu bir iletişim/tartışmada tarafsanz, lütfen tartışmaya katılamayacağınızı açıkça onaylayın ve kendinizi tartışmadan uzaklaştırın. Daha sonra, herhangi bir resmi takip eylemine yönelik ihtiyacın değerlendirilebilmesi için lütfen Hukuk Ekibini durum hakkında bilgilendirin.



NE YAPMALI?

Soru:

Grubunuz yeni bir temizlik şirketi arıyor. Kuzeninizin bölgenizde saygın ve uygun maliyetli bir temizlik şirketi var. Bu şirketi önerebilir misiniz?

Yanıt:

Yerel ve uygun maliyetli şirketlerle çalışmak istediğimiz için şirketi elbette tavsiye edebilirsiniz, ancak ilişkinizi derhal açıklamamız gerekir. Bir çıkar çatışması her zaman açık olmayabilir. Bir çatışma algısı bile sizi ve Sibelco'yu olumsuz etkileyerek ciddi itibar zedelenmesine neden olabilir. En iyi yolu tartışmak ve kararlaştırmak için müdürünüze ve Hukuk Ekibine ulaşın.

İş yaparken dürüstlük ve etik

ÇIKAR ÇATIŞMALARI YOKTUR

Hepimiz çıkar çatışmalarından ve bir çatışma görünümü veren durumlardan kaçınmalıyız. Düşündüğünüz eylemin siz veya tanıdığınız herhangi biri için Sibelco'nun çıkarlarıyla çatışan kişisel bir avantaj yaratıp yaratmayacağını kendinize sorun. Cevabınız "evet" ise, bundan kaçınmalısınız.

Ayrıca Sibelco ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabet edemezsiniz ya da başka bir tarafın bizimle rekabet etmesine yardımcı olamazsınız. Sibelco'nun çıkarına hareket ettiğimizi ve bir çıkar çatışması durumundan kaçınmak için tüm uygun işlemlerin yapıldığını her zaman gösterebilmeliyiz.

Lütfen **Çıkar Çatışması politikası** ve **Hediyeler, Eğlence ve Ağırlama Politikası**'na bakın.

Her çalışanın potansiyel veya fiili bir çıkar çatışmasını bölüm müdürüne, İç Denetime veya Hukuk Ekibine ifşa etme yükümlülüğü vardır. Herhangi bir istisna her zaman bir Exco üyesinin onayını gerektirir.

SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK ZİNCİRİ

Kendimizi, faaliyetlerini sorumlu ve sürdürülebilir bir şekilde yürüten saygın tedarikçilerle ortaklık kurmaya adanmışız. Yalnızca bizimkiyle tutarlı etik ve dürüstlük taahhüdüne sahip kalifiye üçüncü taraflarla çalışıyoruz.

Sibelco, tüm tedarikçiler ve alt yüklenicilerden **Tedarikçi Davranış Kuralları**'nda belirtilen beş şartı paylaşımlarını ve bunlara saygı göstermelerini bekler ve bizler, onlardan bu ilkeleri kendi tedarik zincirlerinde tekrar etmelerini bekliyoruz. Tedarikçi Davranış Kuralları, tedarikçileri seçmemizde ve değerlendirmemizde önemli bir faktördür ve Tedarikçi Davranış Kuralları'ndaki ilkelere uyum, Sibelco ile çalışmak için bir ön koşuldur.

Bir tedarikçinin dürüstlüğü hakkında şüpheniz varsa bölüm müdürünüzle konuşun. Bir tedarikçinin Davranış Kurallarımıza uygun olmayan herhangi bir eylemi hakkında açıkça konuşun.



İş yaparken dürüstlük ve etik

YÖNETİŞİMİMİZ

GÖREVLER AYRILIĞI

Sibelco Yönetişiminin bütünlüğü, görevler ayrılığına dayanmaktadır. Bu ilkeye uyulması, bir kimsenin bir ticari işlemin başından sonuna kadar tam olarak sorumlu olmasının yasak olduğu anlamına gelir. Görevler ayrılığından tüm önemli sapmalar derhal müdürünüze bildirilmelidir.

YETKİ DEVRİ (DOA)

Sibelco adına bir karar verdiğimiz veya ticari işlem yaptığımız her seferde, bu tür bir anlaşma, karar veya

işlemi kaydeden uygun belgeler olmalıdır. Geçerli DoA standartlarına ve ilkelerine uygun olarak onaylanacaktır. **Yetki Devri Politikası**'nın tüm koşulları karşılanmadıkça, Sibelco adına asla herhangi bir sözleşme imzalamayın.

Ayrıca, grup içindeki bir Sibelco şirketi adına imzalanacak tüm belgeler, geçerli yerel kural ve düzenlemelere uygun olarak söz konusu şirkete atanmış yasal temsilciler tarafından yürütülecektir. Daha fazla bilgi için lütfen Hukuk Ekibine danışın.

YÖNETİMLERLE ÇALIŞMAK

Sibelco, yerel yönetimlerle dürüst ve yapıcı ilişkiler geliştirmeye ve sürdürmeye kendini adanmıştır. Bilgi ve görüşleri şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Yalnızca yetkili meslektaşların yönetimlerle etkileşime girmesine izin verilir ve yönetimlere sağlanan her türlü bilgi uygun ve

doğru olmalıdır. Bu, şahsen, yazılı veya elektronik medya aracılığıyla yapılan her türlü yazışma da dahil olmak üzere, Sibelco'nun işiyle ilgili resmi, gayri resmi veya sosyal tüm etkileşimler için geçerlidir.

ULUSLARARASI TİCARET KONTROLLERİ VE DÜZENLEMELERİ

Sibelco, tüm ithalat ve ihracat işlemlerinin, faaliyetlerimiz için geçerli olan yerel, bölgesel ve uluslararası ticaret kontrol yasalarına, kısıtlamalarına ve yaptırımlarına uygun olmasını sağlamayı taahhüt eder. Uluslararası ticaretle uğraşan tüm Sibelco çalışanları, bulundukları yerden bağımsız olarak bu yasalara uymalıdır. Yetkili makamlara doğru bilgilerin

verildiğinden emin olun ve ticaret kontrol yasalarına uygunluk konusunda herhangi bir şüphe varsa işleme devam etmeyin.

Uluslararası ticaret yasalarını ihlal eden bir işleme dahil olursak, bu, Sibelco'nun faaliyet gösterme hakkını etkileyebilir ve Sibelco'yu yüksek cezalar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere hukuki ve cezai sorumluluğa ve ciddi itibar zedelenmesine maruz bırakabilir.

Lütfen **Uluslararası Yaptırımlar Düzenlemeleri**'ne bakın.

NE YAPMALI?

Soru:

Birleşik Krallık'taki bu tedarikçiyle bu satın alma sözleşmesini kim imzalayabilir?

Yanıt:

İlk olarak, herhangi bir anlaşma imzalamadan önce lütfen DoA'ya (taahhüdün türünü, miktarını ve riskini dikkate alan) uygun dahili onayların alındığından emin olun. İkinci olarak, Sibelco adına sözleşme yapan uygun tüzel kişiyi belirleyin ve kimin bu tüzel kişiyi temsil edebileceğini ve onun adına imza atabileceğini teyit edin. Ayrıca, dahili DoA'ya göre onay vermesi gereken kişi, sözleşmeyi imzalayabilecek kişi ve bu sözleşme kapsamında vadesi gelen ödemeleri yapabilecek kişi aynı olmayacaktır.

Soru:

Bir maden tedarikçisi, Orta Doğu'daki distribütörlerinden biri aracılığıyla son derece rekabetçi bir fiyata Barit satın almanızı teklif ediyor. Teklif cazip görünüyor, ancak kendisine menşeyini sorduğunuzda, tedarikçi bunun için endişelenmemenizi ve gümrük ithalat belgelerinin düzgün bir şekilde hazırlanacağını söylüyor.

Yanıt:

Bu teklif şüphelidir ve diğer cezalara ek olarak para cezalarının yanı sıra uluslararası ticaret yaptırımlarının potansiyel ihlaline yol açan yasadışı bir gönderiye yol açabilir. Teklifi tartışmak ve sonraki adımları belirlemek için Hukuk Ekibine ulaşın.

Toplumla ilişkiler

ÇEVREYİ ÖNEMSEMEK

Her birimiz değişim için lider olabiliriz. Sibelco, işimizin her alanında çevresel liderlik rolüne kendini adanmıştır. Amacımız olumlu bir miras yaratmaktır ve çevresel sürdürülebilirlik Vizyonumuzun bir parçası ve temel odak alanlarımızdan biridir.

Faaliyetlerimizin etkisini azaltmayı ve faaliyet gösterdiğimiz ortamlara olumlu katkı sağlamayı amaçlıyoruz. Sorumlu, verimli madencilik ve işleme uygulamalarına, niteliksel rehabilitasyona ve kaynakların topluluklarımıza getirdiği değeri maksimum düzeye çıkarmaya odaklanıyoruz.

Nasıl?

- Yaşamın bütünü yaklaşımını benimseyip kilit paydaşları sürece dahil ederek;
- Çevresel zorlukları anlayıp bu tür zorluklara karşı ihtiyatlı bir yaklaşım benimseyerek;
- Değişim yaratmak için yenilikçi, çevre dostu esnek çözümler geliştirerek;
- Çevresel ayak izini sınırlamaya çalışarak (örn. eski taş ocaklarının restorasyonu ve rehabilitasyonu);
- Biyoçeşitliliği aktif olarak destekleyerek;
- Her bir proje için ilerleme durumumuzu ölçmek ve izlemek de dahil olmak üzere projeleri proaktif olarak yöneterek;
- Tüm ortakları misyonumuzu paylaşmaya teşvik ederek.

Sibelco çevresel performansını yönetir ve tüm Sibelco operasyonlarının Sibelco'nun çevresel politikasına, ilgili kılavuzlara ve uzun süreli sürdürülebilirlik stratejisine uymasını gerektirir.

Genel çalışmalarımız hakkında ayrıntılı bilgi bulabileceğiniz ourSibelco aracılığıyla daha fazla bilgi ve uygulama sunuyoruz. **Çevresel Politika** hakkında daha fazla bilgi edinin.

Gerçek veya olası çevresel olayların meydana geldiği durumlarda, bunları derhal bölüm müdürünüze ve Sürdürülebilirlik ekibine bildirmelisiniz.



Sibelco, 3 çevresel ilkeyi içeren BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin bir katılımcısıdır.

İlke 7:

Çevresel zorluklara karşı ihtiyatlı bir yaklaşımı desteklemek;

İlke 8:

Daha fazla çevresel sorumluluğu teşvik etmek için girişimlerde bulunmak

İlke 9:

Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yayılmasını teşvik etmek.

Toplumla ilişkiler

TOPLUM KATILIMI

Yerel topluluklarla açık ve uzun süreli ilişkiler kurmayı amaçlıyor ve sosyal kalkınmaya katma değer yaratmaya çalışıyoruz.

Sibelco'nun sorumlu davranması ve faaliyet göstermek için sosyal lisansımızı sürdürmesi ve geliştirmesi önemlidir. Faaliyet gösterdiğimiz topluluklarla proaktif olarak etkileşime giriyoruz. Değerlerimiz ve çalışma şeklimizle uyumlu küresel ve yerel düzeyde ortaklıklar kuruyoruz.

🗨️ AÇIK VE UZUN
SÜRELİ İLİŞKİLER
KURMAK



Kanunu uygulamak

YASAL UYUM

Hepimizin Davranış Kurallarına uygun olarak ve yasalar çerçevesinde çalışma sorumluluğumuz vardır. Sibelco, faaliyet gösterdiğimiz yerlerdeki tüm yerel normlara, kurallara ve yönetmeliklere tam olarak uymayı taahhüt eder.

Sibelco'nun meşru ticari çıkarlarının korunmasını sağlamak için zamanında yasal danışma gereklidir. Herhangi bir sorunuz varsa veya daha fazla bilgi almak isterseniz, lütfen bölüm müdürünüzle konuşun veya Hukuk Ekibi ile iletişime geçin.

DENETİMLER VE SORUŞTIRMALAR

Her Sibelco çalışanı, her türlü suistimali rapor etme ve istendiğinde bir denetim veya dahili soruşturmaya katılma görevine sahiptir. Her çalışandan tam ve dürüst bir şekilde işbirliği yapması beklenir.

İşbirliği yapmamak veya müfettişleri kasıtlı olarak yanlış yönlendirmek disiplin cezasıyla sonuçlanabilir. Öne sürülen bir iddia, yasal takibat veya devlet soruşturması ile ilgili olarak doğrudan bir düzenleyici veya harici avukattan bir talep alırsanız, derhal Hukuk Ekibi ile iletişim kurmalısınız.

DISİPLİN CEZALARI

Tüm çalışanlarımızdan Sibelco'da çalışırken Davranış Kuralları'na uygun hareket etmelerini bekleriz. İstisnalar yoktur. Görevi kötüye kullanmak, Sibelco'nun bir soruşturma başlatmasına neden olabilir ve gerçekler, suistimal veya ihlali doğrularsa, Sibelco düzeltici önlem alacak ve uygun olduğunda ve yerel yönetmeliğe tabi olarak, uyarıdan istihdamın feshine kadar disiplin yaptırımı uygulayacaktır.

NE YAPMALI?

Soru:

Ben Sibelco'da yeniyim. Politikalarımız ve çalışma talimatlarımız olduğunu biliyorum, ancak sorularım olduğunda nereden bilgi alabileceğimi bana hatırlatabilir misiniz?

Yanıt:

Sibelco Politikaları ve Çalışma Talimatları hakkında bilgi sahibi olmak herkesin sorumluluğundadır. Müdürünüz ve İK, işe alım planınız ve eğitiminiz kapsamında Sibelco'nun organizasyonel modeli boyunca size rehberlik edecektir. Şüphe durumunda müdürünüzden, İK temsilcilerinizden veya iş arkadaşlarınızdan tavsiye isteyebilirsiniz.





Endişelerinizi dile getirin

Geri bildirimde değer veriyoruz ve iş yerinde etik olmayan, yasa dışı veya Sibelco değerlerine veya Davranış Kurallarımıza aykırı bir davranışla karşılaştığınızda sizi açıkça konuşmaya davet ediyoruz.

Herhangi bir olası kabahatten şüphelenirseniz veya bunun farkına varırsanız, bununla ilgili açık olarak konuşun ve bildirin. İşle ilgili konular için bölüm müdürünüz, İnsan Kaynakları temsilcileri, İç Denetim veya Hukuk Ekibi ile iletişime geçebilirsiniz. Sibelco, bu tür konuları rapor eden meslektaşların gizliliğine saygı göstermeyi ve endişelerini dile getiren çalışanlara karşı misilleme yapılmamasını sağlamayı taahhüt eder. Misillemeye tanık olduysanız veya maruz kaldıysanız, bunu derhal bildirmeniz önemlidir.

Yerel yöneticinizle veya diğer dahili raporlama hatlarıyla konuşmıyorsanız veya bundan rahatsızsanız, endişenizi **BURAYA** bildirebilirsiniz. Bu küresel raporlama hizmeti, bağımsız bir üçüncü taraf olan EQS Group tarafından yürütülür ve çevrimiçi veya telefon görüşmesi yoluyla raporlama yapmanıza olanak verir. Rapor Hattı, haftanın 7 günü, günün 24 saati kullanılabilir ve çeşitli dillerde, gizli ve yasaların izin verdiği durumlarda anonim olarak bildirimde bulunmanızı sağlar.

Tüm endişeler ciddi ve saygılı bir şekilde ele alınacaktır. Verdiğiniz tüm bilgiler, geçerli tüm veri koruma ve mahremiyet, gizlilik ve istihdam haklarına saygı gösterilecek olan yeterli soruşturma yürütme gerekliliğinden ödün vermeden gizli tutulacaktır. Bildirilen sorunun niteliğine bağlı olarak, Sibelco Hukuk Ekibi, İK veya İç Denetim, şikayet ve soruların soruşturulmasını ve uygun şekilde çözülmesini sağlamaktan sorumlu olacaktır. Daha fazla bilgi için **Bilgi Uçurma Politikası'na bakın.**

Endişelerinizi nasıl paylaşabilirsiniz?



Bölüm müdürünüzle veya İnsan Kaynakları temsilcileri, İç Denetim veya Hukuk Ekibinin bir üyesi ile konuşun.



Bağımsız küresel raporlama hizmetimizi kullanarak iletişime geçin: sibelco.integrityline.com/



Rapor hattı numarasını arayın yerel telefon numaranızı bulmak için sibelco.integrityline.com/ adresine göz atın

“AÇIKÇA KONUŞMAK, ETİK VE DÜRÜSTLÜĞE ÖNEM VERDİĞİMİZİ GÖSTERİR”

NE YAPMALI?

Soru:

Amirimin Davranış Kurallarını ihlal ettiğinden şüpheliyim ama emin değilim. Ne yapmalıyım?

Yanıt:

Bir ihlalden şüphelenirseniz ve koşulları göz önünde bulundurduğunuzda size sunulan bilgilerin bir ihlal teşkil ettiğine inanmak için makul gerekçeleriniz varsa, bunu açıkça söylemek en iyi yoldur. Potansiyel bir ihlali bildirmek, şirketi riske atmaktan daha iyidir. Herhangi bir bildirim “iyi niyetle” araştırarak uygun eylemi gerçekleştireceğiz.

Misillemeye müsamaha yoktur

Olası bir suistimalin ortaya çıkarılmasında yardımınıza değer veriyoruz, ancak bir sorunu dile getirmenin cesaret gerektirdiğini biliyoruz.

Şüphelendiğiniz bir kabahati bildirdiğinizde, kendinizi yetkin ve korunmuş hissetmeniz bizim için önemlidir. İyi niyetli bir bildirimde bulunan veya bir soruşturmaya katılan kişilere karşı tehdit veya misilleme yapılmasına müsamaha göstermeyeceğiz. Endişesini iyi niyetle ifade etmiş olması halinde, yanlış olduğu tespit edilen bir endişesini ifade eden bir çalışana karşı herhangi bir işlem yapılmayacaktır. Bilerek yanlış bildirimde bulunmadığınız sürece, misilleme korkusu olmadan açıkça konuşabilirsiniz. **Lütfen Misilleme Yapmama Politikası'na başvurun**



NE YAPMALI?

Soru:

Misilleme nedir?

Yanıt:

Misilleme, bir işveren, iyi niyetli bir bildirimde bulunduğu veya soruşturmada yer aldığı için bir çalışana karşı işlem başlattığında meydana gelir. Misilleme, fesih, görev tayini, tehdit, gözdağı, taciz veya aşağılama gibi pek çok şekilde görülebilir, ciddi bir suistimaldir ve müsamaha gösterilmeyecektir. Misilleme yaptığı görülen tüm Sibelco çalışanları sorumlu tutulacaktır.

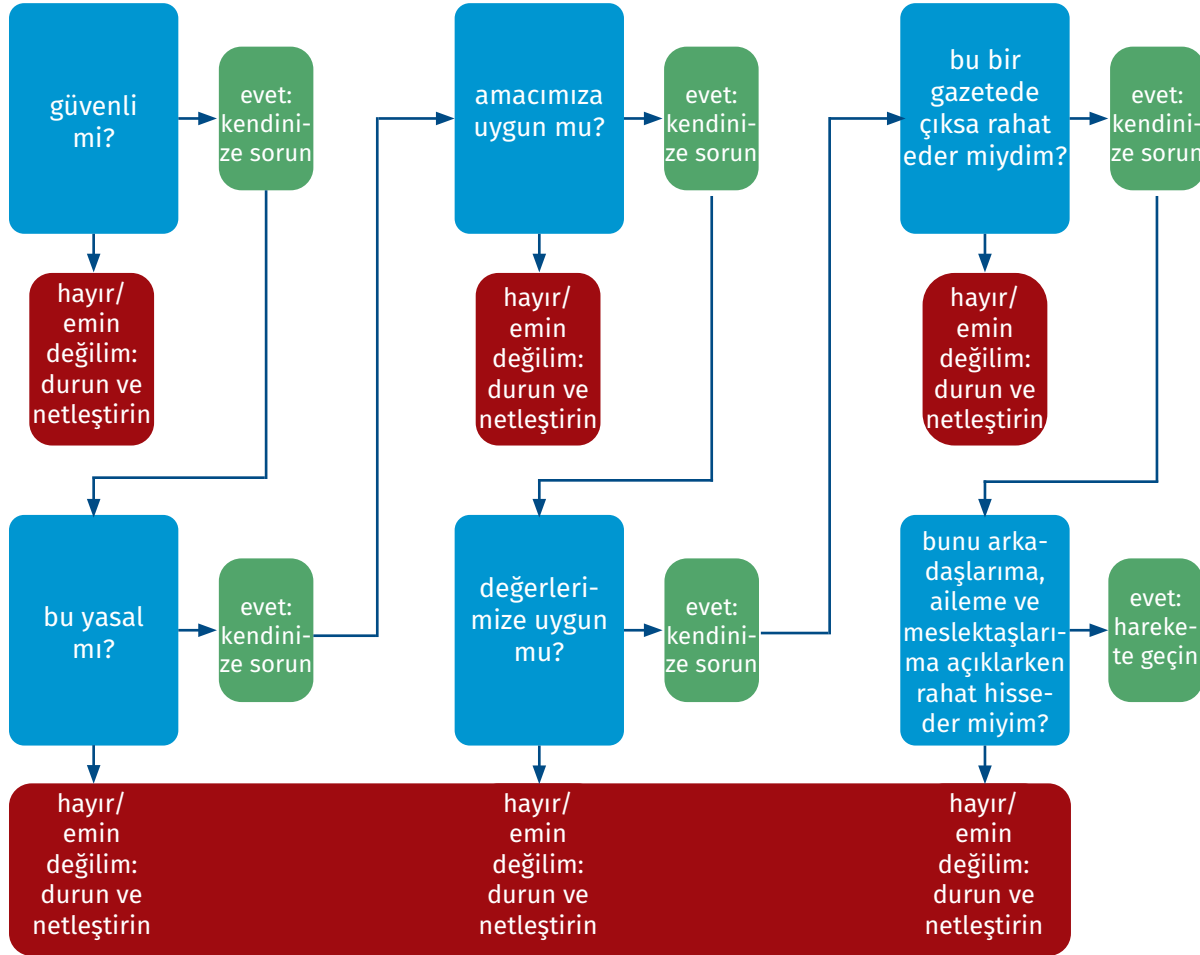
Soru:

Mali durum tablolarımızın yanlış olduğunu düşündüğümü bildirirsem işten çıkarılabilir miyim?

Yanıt:

Endişenizi "iyi niyetle" bildirdiğinizde, bildirimde bulunduğunuz için sizi işten çıkarmak misilleme olarak kabul edilir. Ancak, dürüst raporlamaya ne kadar değer versek de, bilerek yanlış suçlamaların bildirilmesine müsamaha göstermeyiz.

Kuralları uygulamak



Davranış Kuralları, “yapılması gerekenler” ve “yapılmaması gerekenler” in bir çerçevesini sağlayarak değerlerimizi uygulamaya koymak için bir rehberdir. Bu Kurallar mükemmel bir kaynaktır ancak işte karşılaşılabileceğimiz tüm sorunları kapsamamaktadır ve yine de kendimizi bir şüphe durumunda bulabiliriz.

Tüm durumlar açık değildir – zor veya belirsiz koşullarla karşılaştığınızda en iyi seçimi nasıl yaparsınız? Buradaki karar akışı, bu tür ikilemlerle karşılaştığımızda iyi kararlar vermemize yardımcı olur.

Emin değilseniz, lütfen bölüm müdürünüzden, Hukuk Ekibinden, İnsan Kaynakları temsilcilerinden veya İç Denetimden rehberlik isteyin.

