



Etiske retningslinjer

Innhold

3 En melding fra vår administrerende direktør

4 Om våre etiske retningslinjer

5 Integritet og etikk på arbeidsplassen

5 Helse og sikkerhet

6 Støtte til våre personer

7 Mangfold, inkludering og tilhørighet

8 Menneskerettigheter

9 Personopplysninger og personvern

9 Beskyttelse av selskapet vårt

10 Offentlige relasjoner og ekstern kommunikasjon

10 Politiske aktiviteter

11 Integritet og etikk i forretningene

11 Anti-korrupsjon

12 Betalinger og gaver

12 Rettferdig konkurranse

13 Ingen interessekonflikter

13 Bærekraftig forsyningskjede

14 Vår styremåte

14 Arbeide med myndigheter

14 Internasjonale handelskontroller og -reguleringer

15 Relasjoner i fellesskapet

15 Omtanke for miljøet

16 Engasjement for fellesskapet

17 Opprettholde loven

17 Juridisk samsvar

17 Revisjoner og etterforskninger

17 Disiplinærtiltak

18 Si i fra om bekymringer

19 Ingen toleranse for gjengjeldelse

20 Opprettholde standarder

En melding fra vår administrerende direktør

Kjære kolleger og aksjonærer.

Våre etiske retningslinjer uttrykker de generelle atferdsprinsippene som alle som jobber hos eller med Sibelco skal respektere. De er hjørnesteinsprinsippene for etiske og bærekraftige virksomheter og skisserer hvordan man skal handle, ikke bare for å følge lovene, men også med integritet og eierskap. Disse etiske retningslinjene inspirerer og oppfordrer oss alle til å gjøre det rette.

De etiske retningslinjene er basert på de tingene som forener alle i Sibelco:

Formålet vårt – Materialløsninger som forbedrer livet – inneholder både hvem vi er og hva vi har som mål å være for våre ansatte, våre kunder og våre interessenter.

Verdiene våre – Integritet, respekt, eierforhold, fremragenheter og samarbeid veileder våre handlinger og beslutninger og definerer hvordan vi ønsker å oppføre oss og bygge relasjoner med hverandre.

Vi har spennende og utfordrende tider foran oss for å oppfylle ambisjonene i visjonen vår: "Vi vil bli lederen i det internasjonale markedet innen gruvedrift, behandling og salg av silisiumsand, og en regional leder innen leire, mineraler fra feltspat, olivin og resirkulering av glass. Bærekraft, inkludert et sterkt fokus på sikkerhet og reduksjon av CO₂-utslipp, er en grunnleggende del av visjonen vår".

Les de etiske retningslinjene nøye og gjør de til en del av måten du arbeider på. Vi har alle en rolle å spille i å gjøre ordene i disse etiske retningslinjene til handling og sikre at det blir katalysatoren for en positiv og bærekraftig fremtid for Sibelco.

Hilmar Rode,
ADM. DIR.



DISSE ETISKE
RETNINGSLINJENE
INSPIRERER OG
OPPFORDRER OSS ALLE
TIL Å GJØRE DET RETTE

Om de etiske retningslinjene

Å holde oss til den høyeste etiske standarden er avgjørende for vårt omdømme som selskap. Vi har et felles ansvar for å leve etter våre verdier i våre daglige aktiviteter, uansett hvor vi er eller hva vi gjør.

Disse etiske retningslinjene er veiledningen for å omgjøre selskapets verdier til handling. Vi oppfordrer alle Sibelco-ansatte til å praktisere etisk forretningsatferd og handle lovlig og med integritet, samtidig som vi fremmer ansvarlig beslutningstaking.



Eierforhold



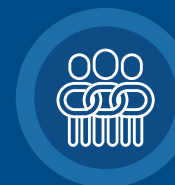
Respekt



Fremragenhet



Integritet



Teamarbeid

Å LEVE I SAMSVAR
MED DE ETISKE
RETNINGSLINJENE
ER ET LAGARBEID

En rekke spesifikke retningslinjer gir mer detaljer om noen av emnene, og det er grunnen til at vi refererer til dem gjennom de etiske retningslinjene. Ta deg tid til å lese dem sammen med disse etiske retningslinjene.

Å handle i samsvar med de etiske retningslinjene er et lagarbeid. Det gjelder for alle ansatte, uavhengig av sted, ansiennitetsnivå eller stilling. Vi forventer at lederne våre er rollemodeller for Sibelco-verdiene. Vi forventer også at våre leverandører og andre forretningspartnere deler vår forpliktelse til etisk forretningspraksis og handler med integritet i samsvar med våre etiske retningslinjer for leverandører.

Integritet og etikk på arbeidsplassen

HELSE OG SIKKERHET

Helse og sikkerhet for våre mennesker, entreprenører og besøkende er en førsteprioritet. Ingen jobb er så viktig at den ikke kan gjøres trygt.

Når vi jobber sammen som ett globalt team, bygger vi inn en helse- og sikkerhetskultur hvor:

- *Alle er en sikkerhetsleder*
- *Vi sørger for trygg produksjon*
- *Usikre forhold identifiseres og tiltak iverksettes*
- *Vi deler god praksis og lærer av våre hendelser*

Alt gjøres for å sikre at alle er trygge på arbeidsplassen. Vi oppnår dette ved å:

- *Opplæring, forståelse og respekt er våre livreddende regler*
- *Vi implementerer globale helse- og sikkerhetsstandarder*
- *Vi oppmuntrer til sikker atferd for å sørge for sikker produksjon*

Som en del av vår forpliktelse til helse og sikkerhet, skal alle arbeidsplasser være fri for bruk av alkohol, narkotika og misbruk av andre stoffer, og at folk er arbeidsdyktige. Alle som besøker et Sibelco-anlegg må overholde våre **retningslinjer for sikkerhet og helse**.

HVA OM?

Spørsmål:

Våre standarder for arbeidssikkerhet overstiger langt det som kreves av loven der jeg jobber, og våre konkurrenter følger bare disse lokale kravene. Burde vi ikke gjøre det samme?

Svar:

Nei. Vi må overholde selskapets retningslinjer for sikkerhet og helse. Sibelco er forpliktet til å gi folk et trygt og sunt miljø overalt hvor vi opererer, selv om dette betyr at vi overgår lokale krav.

Integritet og etikk på arbeidsplassen

STØTTE TIL VÅRE PERSONER

Vi jobber som ett team, og vi samhandler på en måte som fremmer tillit og respekt. Vi bidrar alle til verdiene våre om fortreffelighet og integritet på arbeidsplassen.

Vi anerkjenner viktigheten av våre ansatte og tar sikte på å tiltrekke, engasjere og beholde de beste og mest talentfulle menneskene. Vi utfordrer og støtter i like stor grad, og er forpliktet til å veilede, coache og støtte hver ansatt til å vokse. Vi ansetter, belønner og fremmer basert på ytelse, kvalifikasjoner, ferdigheter og atferd i tråd med verdiene våre.

Vi tilstreber også å fremme et arbeidsmiljø med tiltro og tillit. Vi ønsker at alle våre mennesker skal bli behandlet respektfullt og føle seg trygge.



Prinsippene for FNs Global Compact

Prinsipp 3:

Bedrifter skal opprettholde organisasjonsfriheten og effektiv anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger,

Prinsipp 4:

eliminering av alle former for tvungen arbeidskraft og pliktarbeid,

Prinsipp 5:

effektiv avskaffelse av barnearbeid,

Prinsipp 6:

eliminering av diskriminering med hensyn til sysselsetting og yrke.



Integritet og etikk på arbeidsplassen

MANGFOLD, INKLUDERING OG TILHØRIGHET

Vi mener at en kultur basert på mangfold, inkludering og tilhørighet er avgjørende for virksomheten vår.

Vi anerkjenner styrken til vår globale arbeidsstyrke og verdsetter mangfoldige talenter, kulturer, bakgrunner og innsikt. Vi fremmer en inkluderende kultur som gir kollegene våre mulighet til å ta med seg sitt autentiske jeg på jobb. Vi tilstreber et inkluderende miljø og en kultur som gir hver enkelt medarbeider en sterk følelse av tilhørighet. Hos Sibelco skal alle føle seg hørt, respektert og rettferdig behandlet. Vi forventer at forretningspartnerne våre deler forpliktelsen vår til mangfold, inkludering og tilhørighet.

Integritet og etikk på arbeidsplassen

MENNESKERETTIGHETER

VI VARSLER OM ENHVER FORM FOR TRAKASSERING, DISKRIMINERING ELLER TRUSSEL

Sibelco tolererer ikke noen form for trakassering, diskriminering, mobbing eller respektløs atferd basert på kjønn, religion, rase, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, sosial gruppe, funksjonshemming, seksuell orientering, sivilstatus, alder, politisk holdning eller noe annet upassende grunnlag.

Det kan være mange former for trakassering og mobbing. Hvis du opplever uønskede gester, støtende vitser, suggestive eller nedsettende kommentarer, verbale eller fysiske trusler, ydmykende eller skremmende handlinger, sosialt eller psykologisk misbruk, kan du rapportere dem direkte til representanter for HR eller juridisk team.

Reportline kan også brukes når det er tillatt etter lov.

VI FORBYR ENHVER FORM FOR MODERNE SLAVERI OG TVANGSARBEID ELLER BARNEARBEID

Sibelco forbyr alle former for tvangsarbeid i hele sin virksomhet. Vi fordømmer enhver form for slaveri og tolererer ikke umenneskelig behandling av ansatte eller underleverandører, inkludert gjennom enhver form for fysisk straff eller misbruk.

Sibelco forbyr barnearbeid i virksomheten sin og tillater ikke at forretningspartnere driver med barnearbeid. Vi respekterer den internasjonalt anerkjente minstealderen i all vår virksomhet og forventer at leverandørene våre bruker nulltoleransen vår for alle former for tvangs- eller pliktarbeid. Vi har nulltoleranse for moderne slaveri.

VI OVERHOLDER MINSTELØNNS- OG ARBEIDSTIDSLOVENE

Sibelco er forpliktet til å overholde minstelønnsstandarder og lover, og vi overholder de relevante arbeidstidslovene.

VI RESPEKTERER ORGANISASJONSFRIHET OG KOLLEKTIVE FORHANDLINGER

Vi opprettholder organisasjonsfriheten og anerkjennelsen av retten til kollektive forhandlinger for å sikre at ansatte kan samarbeide for å effektivt forhandle arbeidsforhold og med et rettferdig og rettferdig resultat. Vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere også opprettholder disse kjerneprinsippene.

HVA OM?

Spørsmål:

En av våre klienter kommer med fornærmende bemerkninger til kollegaen min. Jeg fant dem støtende og upassende, men alle andre lo. Hva bør jeg gjøre?

Svar:

Del bekymringene dine med din overordnede eller representant fra HR. Vi kan ikke tolerere noen form for trakassering, selv om handlingen kommer fra en kunde, en leverandør eller noen andre på arbeidsplassen.



Vi respekterer og fremmer menneskerettigheter i samsvar med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og de ti prinsippene i FNs Global Compact.

Prinsipp 1:

Bedrifter bør støtte og respektere beskyttelsen av internasjonalt erklærte menneskerettigheter,

Prinsipp 2:

sørge for at de ikke er medskyldige i menneskerettighetsbrudd.

Integritet og etikk på arbeidsplassen

PERSONOPPLYSNINGER OG PERSONVERN

Vi innhenter, lagrer og behandler personopplysninger om våre ansatte, kunder, leverandører og andre. Sibelco er forpliktet til å beskytte og bruke personopplysninger i samsvar med loven og med hensyn til personvern som menneskerettighet. Vi forventer at du respekterer andres personopplysninger og personvern og følger våre standarder og relevante [retningslinjer for datavern og databeskyttelse i konsernet](#).

Enhver ansatt er ansvarlig for å være kjent med gjeldende databeskyttelse og lokale personvernlover. Ta kontakt med juridisk team for ytterligere veiledning.

Eventuelle mulige databrudd bør umiddelbart adresseres til det juridiske teamet og til compliance@sibelco.com.

BESKYTTELSE AV SELSKAPET VÅRT

VI SIKRER VÅRE EIENDELER

Vi har alle plikt til å beskytte Sibelcos eiendom mot risiko eller skade. Selskapets eiendeler kan bare brukes til det tiltenkte formålet. Eiendeler inkluderer fysiske ressurser, selskapsinformasjon, forskning og tekniske data, teknologi, penger, strategi- og markedsføringsplaner og annen ikke-fysisk eiendom.

Vi forventer at de som jobber med oss, beskytter og ikke misbruker eiendommen vår. Enhver hendelse med svindel, tap, sløseri, skade, tyveri eller misbruk bør rapporteres umiddelbart til lederen din.

VI BESKYTTER VÅRE INFORMASJONSSYSTEMER

Sibelco gir deg tilgang til våre data og systemer gjennom ulike verktøy som kreves for at du skal kunne utføre oppgavene dine. Av hensyn til deg selv, dine kolleger og selskapet, er det en betingelse for ditt engasjement med Sibelco at du

samtykker i å bruke verktøyene og tilgangen på en ansvarlig måte. Denne bruken gjelder også cybersikkerhets- og datainnbruddsrisikoer som du er pålagt å aktivt administrere og rapportere.

Se [retningslinjene for godkjent bruk i konsernet](#) og rapporter umiddelbart eventuelle mistenkte data- eller cybersikkerhetsbrudd til det juridiske teamet eller til compliance@sibelco.com.

VI OPPRETTHOLDER NØYAKTIG REGNSKAPSPRAKSIS

Sibelco utfører regnskap på en nøyaktig måte og i samsvar med alle gjeldende lover og forskrifter. Vi opprettholder våre bokføringer og regnskap for å gjenspeile faktisk finansiell informasjon i samsvar med International Finance Reporting Standards (IFRS).

VI BESKYTTER VÅR IMMATERIELLE EIENDOM

En av våre viktigste eiendeler er vår immaterielle eiendom (IP). Du kan lære eller delta i utviklingen av IP som patenter og forretningshemmeligheter. Det er ditt ansvar å behandle slik proprietær informasjon og intellektuell eiendom med største varsomhet og forsiktighet i samsvar med selskapets retningslinjer og prosedyrer.

Se [retningslinjer for håndtering av oppfinnelser og patenter](#) for mer informasjon.

VI BEVARER KONFIDENSIALITET

Vår IP og annen konfidensiell informasjon er en viktig eiendel. All informasjon som lagres eller genereres av Sibelco er konfidensiell og kan ikke avsløres. All konfidensiell informasjon eller personopplysninger håndteres i henhold til våre retningslinjer. Noen eksempler inkluderer: Immaterielle rettigheter, finansiell informasjon, utvikling av nye markeder, et foreslått oppkjøp, en fusjon, avhendelse eller strategisk allianse, interne rapporter, kunde- og prisinformasjon og strategier og forretningsplaner.

Konfidensiell informasjon skal kun brukes til selskapsformål og skal ikke avsløres til noen utenfor Sibelco. Selv innenfor selskapet bør bare de personene som virkelig trenger å vite informasjonen ha tilgang til konfidensiell informasjon.

Enhver mistanke om uautorisert avsløring av eller tilgang til Sibelcos konfidensielle informasjon skal umiddelbart rapporteres til din lokale leder og eller det juridiske teamet for å vurdere og minske risikoen ved slik avsløring.

Du må forsikre deg om at all konfidensiell informasjon håndteres i samsvar med [retningslinjene for konfidensialitet og immaterielle rettigheter](#).

VI BESKYTTER SIBELCOS OMDØMME

Siden 1872 har vi beholdt virksomheten på grunn av vårt rykte som et pålitelig selskap. På hele jorden må vi huske på at dette langsiktige omdømmet og den industrielle arven er et felles ansvar.

Integritet og etikk på arbeidsplassen

OFFENTLIGE RELASJONER OG EKSTERN KOMMUNIKASJON

Vi er alle representanter for Sibelco, men vi kommuniserer bare med media via utpekte talspersoner og i samsvar med retningslinjene for kommunikasjon.

Med dette i tankene krever vi at alle andre ansatte avstår fra å kommunisere som representanter for selskapet uten først å få spesifikk godkjenning. I samsvar med dette bør du også sørge for at din eksterne kommunikasjon (inkludert innlegg på nett og sosiale medier) ikke avslører konfidensiell eller proprietær informasjon eller representerer (eller på annen måte gir inntrykk av) at du snakker på vegne av Sibelco, med mindre du er autorisert til å gjøre det.

All informasjon som avsløres utenfor selskapet må være nøyaktig, fullstendig og konsistent. Alle som mottar en mediehenvendelse må umiddelbart informere konsernets kommunikasjonsteam og avvente videre veiledning.

POLITISKE AKTIVITETER

Politiske aktiviteter må gjennomføres på fritid og ved bruk av dine egne ressurser. Du må ikke fremme noen politiske eller personlige synspunkter eller tro (inkludert ved å legge ut eller distribuere varsler eller annet materiale) i eller rundt Sibelcos lokaler, og du kan ikke indikere eller foreslå at du snakker på vegne av Sibelco eller at selskapet støtter dine synspunkter. Forhåndsgodkjenning av juridisk team er nødvendig der ansatte skal representere Sibelco i sosiale eller økonomiske rådgivende grupper som er utnevnt av myndighetene.

Integritet og etikk i utførelse av forretningene

Vi driver forretninger med integritet. Vi er forpliktet til å opptre profesjonelt, rettferdig og ærlig. Vi forbyr korrupsjon og bestikkelser i alle deres former og overholder FNs ti prinsipper og gjeldende regler og forskrifter.

ANTI-KORRUPSJON

Vi gir, tilbyr eller lover ikke direkte eller indirekte en fordel eller noe av verdi med den hensikt eller virkning å på uriktig vis påvirke en person til å handle i vår favør. Vi ber ikke noen om å gi betalinger, løfter eller tilbud på våre vegne, og vi godtar eller mottar aldri bestikkelser fra offentlige tjenestemenn eller privatpersoner.

Unnlatelse av å overholde våre **retningslinjer mot bestikkelse og antikorrupsjon** kan føre til disiplinærhandlinger, opp til oppsigelse av ansettelsesforholdet. Husk at loven i visse land kan holde Sibelco eller personer som er involvert i korrupsjon sivilt eller strafferettslig ansvarlig. Alle bekymringer angående korrupsjon må rapporteres umiddelbart

Kontakt juridisk team ved spørsmål.



Prinsippene for FNs Global Compact

Prinsipp 10:

Bedrifter bør jobbe mot korrupsjon i alle dens former, inkludert mot utpressing og bestikkelser.

HVA OM?

Spørsmål:

Hva er en bestikkelse?

Svar:

En bestikkelse er ikke bare en betaling i kontanter. Det kan innta mange former, inkludert donasjoner, tilbyr ansettelse utenfor standard ansettelsesprosess, reise, rabatter, gebyrer, lån eller underholdning.

Spørsmål:

En offentlig tjenestemann spurte meg om jeg kunne hjelpe sønnen hans med ansettelse i Sibelco. Han sa at det ville være til fordel for forholdet. Hva bør jeg gjøre?

Svar:

Ikke gjør det. Det kan være at den offentlige tjenestemannen vil gjøre noe i bytte mot din hjelp, og dette kan ses på som en bestikkelse. Du kan gi den offentlige tjenestemannen kontaktopplysningene til representanter for HR. Informer også juridisk team om samtalen for å avgjøre om det er behov for ytterligere tiltak.

Integritet og etikk i utførelse av forretningene

BETALINGER OG GAVER

Våre **retningslinjer for gaver, underholdning og gjestfrihet** forbyr å gi eller akseptere noe som utilbørlig påvirker mottakerens beslutningsevne ved å skape en uforholdsmessig forpliktelse til å returnere en tjeneste eller ved å skape et bilde av upassende oppførsel. HR og det juridiske teamet kan gi ytterligere råd.

RETTFERDIG KONKURRANSE

Sibelco er forpliktet til å konkurrere rettferdig for å på en etisk måte vinne kontrakter, fritt fra forståelser eller avtaler som direkte eller indirekte begrenser konkurransen med konkurrenter, leverandører eller kunder.

Overholdelse av disse lovene er av avgjørende betydning. Etterforskninger fra konkurransemyndigheter kan medføre betydelige bøter og kostnader, samt erstatningskrav fra kunder og konkurrenter. Handlinger som innebærer urettferdig konkurranse kan også skade omdømmet vårt og våre kommersielle forhold.

Vi forventer at du håndterer alle våre kunder, leverandører og alle andre i innkjøps- og salgsrelaterte aktiviteter på en rettferdig måte. I tvilstilfeller må du alltid konsultere juridisk team.

Si fra hvis du ser eller mistenker urettferdig konkurranse eller konkurransebegrensende atferd fra en ansatt eller tredjepart. Ethvert brudd på konkurranselovgivningen anses som et alvorlig brudd på de etiske retningslinjene, noe som kan føre til disiplinærtiltak og -sanksjoner, inkludert og opp til umiddelbar oppsigelse av ansettelsesforholdet.

Finn ut mer i **retningslinjene for konkurranse og antitrust**.

HVA OM?

Spørsmål:

I vår kultur er det normalt å gi og motta små gaver til og fra kunder. Men de etiske retningslinjene angir at dette kan være upassende? Hva kan jeg gjøre?

Svar:

Å gi eller motta en gave skal alltid være i tråd med retningslinjene. Før du godtar eller tilbyr noe av verdi, bør du be om godkjenning fra din overordnede.

Spørsmål:

Jeg er venn med salgssjefen til en Sibelco-konkurrent. Av og til snakker vi om forretninger. Burde jeg være bekymret?

Svar:

Ja. Du bør avstå fra å diskutere/dele konfidensiell og/eller forretningssensitiv informasjon om Sibelco, inkludert, men ikke begrenset til, selskapets strategi, kunder, priser og andre kommersielle vilkår og betingelser. Hvis du videre er en del av en kommunikasjon/diskusjon med Sibelco-konkurrenter der forretningssensitiv informasjon deles eller spørsmål reises, må du uttrykkelig uttale at du ikke kan delta i diskusjonen og forlate den. Deretter må du informere juridisk team om en slik hendelse slik at behovet for eventuelle formelle oppfølgingstiltak kan evalueres.



HVA OM?

Spørsmål:

Klyngen din ser etter et nytt rengjøringsfirma. Fetteren din eier et anerkjent og kostnadseffektivt rengjøringsfirma i området ditt. Kan du anbefale dette firmaet?

Svar:

Vi ønsker å jobbe med lokale og kostnadseffektive selskaper, og du kan gjerne anbefale det, men du må umiddelbart avsløre relasjonen din. En interessekonflikt er kanskje ikke alltid åpenbar. Selv oppfatningen av en konflikt kan påvirke deg og Sibelco negativt, og forårsake alvorlig skade på omdømmet. Ta kontakt med lederen din og juridisk team for å drøfte og bli enige om den beste veien videre.

Integritet og etikk i utførelse av forretningene

INGEN INTERESSEKONFLIKTER

Vi bør alle unngå interessekonflikter og omstendigheter som gir inntrykk av en konflikt. Spør deg selv om handlingen du vurderer kan skape en personlig fordel for deg eller noen du kjenner og som igjen forstyrrer Sibelcos interesser. Hvis svaret er "ja", bør du unngå det.

Du kan heller ikke konkurrere med Sibelco direkte eller indirekte eller hjelpe noen annen part med å konkurrere med oss. Vi må alltid være i stand til å vise at vi har handlet i Sibelcos interesse og at alle egnede tiltak ble gjort for å unngå en interessekonfliktsituasjon.

Se våre [retningslinjer om interessekonflikt](#) og [retningslinjer for gaver, underholdning og gjestfrihet](#).

Alle ansatte har plikt til å avsløre en potensiell eller faktisk interessekonflikt til sin overordnede, internrevisjonen eller det juridiske teamet. Ethvert unntak krever alltid godkjenning fra et Exco-medlem.

BÆREKRAFTIG FORSYNINGSKJEDE

Vi er forpliktet til å inngå partnerskap med anerkjente leverandører som driver virksomheten sin på en ansvarlig og bærekraftig måte. Vi samarbeider bare med kvalifiserte tredjeparter som har en forpliktelse til etikk og integritet som er i samsvar med vår.

Sibelco forventer at alle leverandører og underleverandører deler og respekterer de fem pilarene som er uttrykt i [etiske retningslinjer for leverandører](#), og vi forventer at de replikerer disse prinsippene i sin egen forsyningskjede. Etiske retningslinjer for leverandører er en nøkkelfaktor i vårt valg og evaluering av leverandører, og overholdelse av prinsippene i etiske retningslinjer for leverandører er en forutsetning for å arbeide med Sibelco.

Hvis det er noen tvil om leverandørens integritet, ber vi deg snakke med din overordnede. Snakk om enhver handling fra en leverandør som ikke er i samsvar med våre etiske retningslinjer.



Integritet og etikk i utførelse av forretningene

VÅR STYREMÅTE

ANSVARSFORDELING

Integriteten til Sibelcos styremåte er basert på segregering av oppgaver. Overholdelse av dette prinsippet innebærer at det er forbudt for noen å være fullstendig ansvarlig for en forretningstransaksjon fra begynnelse til slutt. Alle vesentlige avvik fra myndighetsdelegeringen bør rapporteres umiddelbart til din leder.

MYNDIGHETSDELEGERING

Hver gang vi inngår en beslutning eller forretningstransaksjon på Sibelcos vegne, bør det

foreligge hensiktsmessig dokumentasjon som registrerer en slik avtale, beslutning eller transaksjon. Den skal godkjennes i samsvar med gjeldende standarder og prinsipper for myndighetsdelegering. Undertegn aldri noen kontrakt på vegne av Sibelco med mindre alle vilkårene i **retningslinjene for myndighetsdelegering** er oppfylt.

Videre skal alle dokumenter som skal undertegnes på vegne av et Sibelco-selskap i konsernet, utføres av de juridiske representantene for slikt selskap som er oppnevnt i samsvar med gjeldende lokale regler og forskrifter. Kontakt juridisk team for mer informasjon.

ARBEIDE MED MYNDIGHETER

Sibelco er opptatt av å utvikle og opprettholde ærlige og konstruktive relasjoner med lokale myndigheter. Vi deler informasjon og meninger på en transparent måte. Bare autoriserte kolleger har lov til å samhandle med myndigheter, og all informasjon som gis til myndigheter

må være passende og nøyaktig. Dette gjelder alle interaksjoner, enten de er formelle, uformelle eller sosiale knyttet til Sibelcos virksomhet, inkludert enhver form for korrespondanse, enten det er personlig, skriftlig eller via elektroniske medier.

INTERNASJONALE HANDELSKONTROLLER OG -REGULERINGER

Sibelco er forpliktet til å sikre at alle import- og eksporttransaksjoner overholder gjeldende lokale, regionale og internasjonale lover om handelskontroll, samt om restriksjoner og sanksjoner som gjelder for våre aktiviteter. Alle ansatte i Sibelco som er involvert i internasjonal handel må overholde disse lovene, uavhengig av hvor de befinner seg. Forsikre deg om

at nøyaktig informasjon blir gitt til de kontrollorganer og ikke fortsett med en transaksjon hvis det er tvil om overholdelse av lover om handelskontroll.

Hvis vi er involvert i en transaksjon som bryter med internasjonale handelslover, kan det påvirke Sibelcos rett til å operere, og utsette Sibelco for sivilt og kriminelt ansvar, inkludert uten begrensning høye straffer og alvorlig omdømmeskade.

Se de **internasjonale sanksjonsreguleringene**.

HVA OM?

Spørsmål:

Hvem kan signere denne kjøpsavtalen med denne leverandøren i Storbritannia?

Svar:

Sørg først for at de riktige interne godkjenningene er innhentet i henhold til myndighetsdelegeringen (som tar hensyn til typen, beløpet og risikoen for forpliktelsen) før du fortsetter med signeringen av en avtale. Identifiser for det andre den aktuelle juridiske enheten på vegne av Sibelco og bekreft hvem som kan representere og signere i navnet på og på vegne av en slik juridisk enhet. Videre skal personen som må godkjenne i henhold til den interne myndighetsdelegeringen, personen som kan signere avtalen og personen som er i stand til å foreta betalingene i henhold til slik avtale ikke være den samme.

Spørsmål:

En mineralleverandør tilbyr deg å kjøpe barytt til en usedvanlig konkurransedyktig pris via en av hans distributører i Midtøsten. Tilbudet virker tiltalende, men når du spør ham om opprinnelsen, forteller leverandøren deg at du ikke skal bekymre deg for det, og at papirene for tollimport utføres på rett måte.

Svar:

Dette forslaget er mistenkelig og kan føre til en ulovlig forsendelse som resulterer i et potensielt brudd på internasjonale handelssanksjoner samt bøter i tillegg til andre straffer. Ta kontakt med juridisk team for å drøfte forslaget og bli enig om veien videre.

Relasjoner med fellesskapet

OMTANKE FOR MILJØET

Vi kan alle og enhver være en endringsleder. Sibelco er forpliktet til en rolle som miljøleder i alle fasetter av virksomheten vår. Målet vårt er å skape en positiv arv og miljømessig bærekraft er en del av visjonen vår og et av våre viktigste satsingsområder.

Vi tar sikte på å redusere effekten av våre aktiviteter og å gi et positivt bidrag til miljøene vi opererer i. Vi fokuserer på ansvarlig, effektiv gruve- og prosesseringspraksis, kvalitativ rehabilitering og maksimering av verdien som ressursene tilfører lokalsamfunnene våre.

Hvordan?

- Med en helhetlig tilnærming og involvering av sentrale interessenter i prosessen,
- Gjennom forståelse av miljøutfordringer og en føre-var-tilnærming til slike utfordringer,
- Gjennom utvikling av innovative, miljøvennlige og fleksible løsninger som skaper en endring
- Gjennom å tilstrebe å begrense miljøavtrykket (f.eks. restaurering og rehabilitering av tidligere brudd/gruver,
- Ved å aktivt fremme biologisk mangfold,
- Ved proaktiv styring av prosjekter, inkludert måling og overvåking av fremdriften vår for hvert prosjekt,
- Ved å oppmuntre alle partnere til å ta del i misjonen vår.

Sibelco forvalter sin miljøytelse og krever at alle Sibelcos virksomheter overholder Sibelcos retningslinjer for miljø, tilhørende retningslinjer og langsikre bærekraftstrategi.

Vi gir mer informasjon og praksis via ourSibelco hvor du kan finne detaljert informasjon om vår samlede innsats. Finn ut mer [retningslinjene våre for miljø](#).

Når faktiske eller potensielle miljøhendelser oppstår, må du rapportere disse umiddelbart til din overordnede og bærekraftsteamet.



Sibelco deltar i FNs Global Compact, inkludert de tre miljøprinsippene.

Prinsipp 7:

Støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer,

Prinsipp 8:

Gjennomføre tiltak for å fremme større miljøansvar

Prinsipp 9:

Oppmuntre til utvikling og utbredelse av miljøvennlige teknologier.

Relasjoner med fellesskapet

ENGASJEMENT FOR FELLESSKAPET

Vi har som mål å bygge åpne og langsiktige relasjoner med lokalsamfunn og tilstrebe å skape merverdi til sosial utvikling.

Det er viktig for Sibelco å opptre ansvarlig og vedlikeholde og forbedre vår sosiale lisens til å operere. Vi engasjerer oss proaktivt i lokalsamfunnene vi opererer i. Vi skaper partnerskap på globalt og lokalt nivå som er i tråd med våre verdier og arbeidsmåte.

BYGGE ÅPNE
OG LANGSIKTIGE
RELASJONER



Opprettholde loven

JURIDISK SAMSVAR

Vi har alle ansvar for å arbeide i samsvar med de etiske retningslinjene, så vel som innenfor loven. Sibelco er forpliktet til full overholdelse av alle lokale normer, regler og forskrifter i de steder der vi opererer.

Rettidig juridisk konsultasjon er avgjørende for å sikre at Sibelcos legitime forretningsinteresser er beskyttet. Hvis du har spørsmål eller trenger mer informasjon, kan du snakke med din overordnede eller kontakte det juridiske teamet.

REVISJONER OG ETTERFORSKNINGER

Alle Sibelco-ansatte har en plikt til å rapportere enhver form for uredelighet, og hvis de blir bedt om det, delta i en revisjon eller intern etterforskning. Alle ansatte forventes å samarbeide fullt ut og ærlig.

Unnlatelse av å samarbeide eller å med vilje villede etterforskere kan føre til disiplinærtiltak. Hvis du mottar en forespørsel direkte fra et kontrollorgan eller ekstern advokat i forbindelse med et påstått krav, rettssak eller offentlig etterforskning, bør du umiddelbart kontakte juridisk team.

DISIPLINÆRTILTAK

Vi forventer at alle ansatte opptrer i samsvar med de etiske retningslinjene mens de jobber for Sibelco. Det finnes ingen unntak. Å engasjere seg i uredelig oppførsel kan føre til at Sibelco starter en etterforskning, og hvis fakta underbygger uredeligheten eller bruddet, vil Sibelco iverksette korrigerende tiltak og, der det er hensiktsmessig og underlagt lokal lovgivning, disiplinær sanksjon fra advarsel til oppsigelse av arbeidsforholdet.

HVA OM?

Spørsmål:

Jeg er ny i Sibelco. Jeg vet at vi har retningslinjer og arbeidsinstruksjoner, men kan du minne meg på hvor jeg kan finne hjelp i tilfelle spørsmål?

Svar:

Det er alles ansvar å gjøre seg kjent med Sibelcos retningslinjer og arbeidsinstruksjoner. Din leder og HR veileder deg gjennom Sibelcos organisasjonsmodell som en del av planen og opplæringen ved nyansettelse. I tvilstilfeller kan du alltid be din leder, HR-representanter eller kolleger om råd.





Si i fra om bekymringer

Vi verdsetter tilbakemeldinger, og vi inviterer deg til å si fra når du støter på atferd på arbeidsplassen som er uetisk, ulovlig eller strider mot Sibelco-verdiene eller våre etiske retningslinjer.

Hvis du mistenker eller blir oppmerksom på potensiell urett, kan du si fra og rapportere om det. Du kan kontakte din overordnede, representanter fra HR om arbeidsrelaterte saker, intern revisjon eller det juridiske teamet. Sibelco er fullt ut forpliktet til å respektere konfidensialiteten til kolleger som rapporterer slike saker og for å sikre at det ikke skjer noen gjengjeldelse mot ansatte som reiser bekymringer. Hvis du er vitne til eller er gjenstand for gjengjeldelse, er det viktig at du rapporterer det umiddelbart.

Hvis du ikke kan eller er ukomfortabel med å snakke med din lokale leder eller de andre interne rapporteringslinjene, kan du rapportere bekymringen din [HER](#). Denne globale rapporteringstjenesten drives av EQS Group, en uavhengig tredjepart, og lar deg rapportere på nettet eller gjennom en telefonsamtale. Reportline er tilgjengelig 24 timer i døgnet, syv dager i uken og lar deg rapportere på forskjellige språk. Du rapporterer konfidensielt, og der loven tillater det også anonymt.

Alle bekymringer behandles seriøst og med respekt. All informasjon du gir vil holdes konfidensiell, uten å kompromittere behovet for å gjennomføre tilstrekkelige undersøkelser, der all gjeldende databeskyttelse og personvern, konfidensialitet og ansettelsesrettigheter respekteres. Avhengig av arten av det rapporterte problemet, vil Sibelcos juridiske team, HR eller internrevisjon være ansvarlig for å sikre at klager og spørsmål undersøkes og løses på rett måte. For mer informasjon, se [retningslinjene for varsling](#).

Hvordan kan du dele bekymringene dine?



Snakk med din overordnede eller en representant for HR, internrevisjon eller juridisk team



Kom i kontakt på nettet ved å bruke vår uavhengige, globale rapporteringstjeneste [sibelco.integrityline.com/](#)



Ring Reportline-nummeret
Se [sibelco.integrityline.com/](#) for å finne ditt lokale telefonnummer



Å VARSLE
BETYR AT VI
BRYR OSS
OM ETIKK OG
INTEGRITET

HVA OM?

Spørsmål: *Jeg mistenker, men jeg er ikke sikker, på at arbeidslederen min bryter de etiske retningslinjene. Hva bør jeg gjøre?*

Svar:

Hvis du mistenker et brudd og har rimelig grunn til å tro, omstendighetene tatt i betraktning, at informasjonen som er tilgjengelig for deg utgjør et brudd, er det å si ifra den beste veien videre. Det er bedre å rapportere et potensielt brudd enn å sette selskapet i fare. Vi undersøker enhver rapportering i "god tro" og iverksette passende tiltak.

Ingen toleranse for gjengjeldelse

Vi verdsetter din hjelp til å avdekke mulig uredelighet, men vi vet at det krever mot å reise et problem.

Det er viktig for oss at du føler deg berettiget og beskyttet når du rapporterer en mistenkt urett. Vi tolererer ikke trusler eller gjengjeldelse mot noen som sender inn en rapport i god tro eller deltar i en etterforskning. Det vil ikke foretas noe mot en ansatt som uttrykker en bekymring som ble funnet å være unøyaktig så lenge bekymringen reises i god tro. Så lenge du ikke bevisst sender inn en falsk rapport, kan du varsle uten frykt for gjengjeldelse. [Se retningslinjene for ikke-gjengjeldelse](#)



HVA OM?

Spørsmål:

Hva er gjengjeldelse?

Svar:

Gjengjeldelse skjer når en arbeidsgiver iverksetter tiltak mot en ansatt fordi han/hun har engasjert seg i en rapport eller etterforskning i god tro. Gjengjeldelse kan ta mange former som oppsigelse, jobbskifte, skremsler, trusler, sjikane, trakassering eller ydmykelse, det er et alvorlig tjenestebrudd og vil ikke tolereres. Enhver Sibelco-ansatt som blir tatt i gjengjeldelse vil holdes ansvarlig.

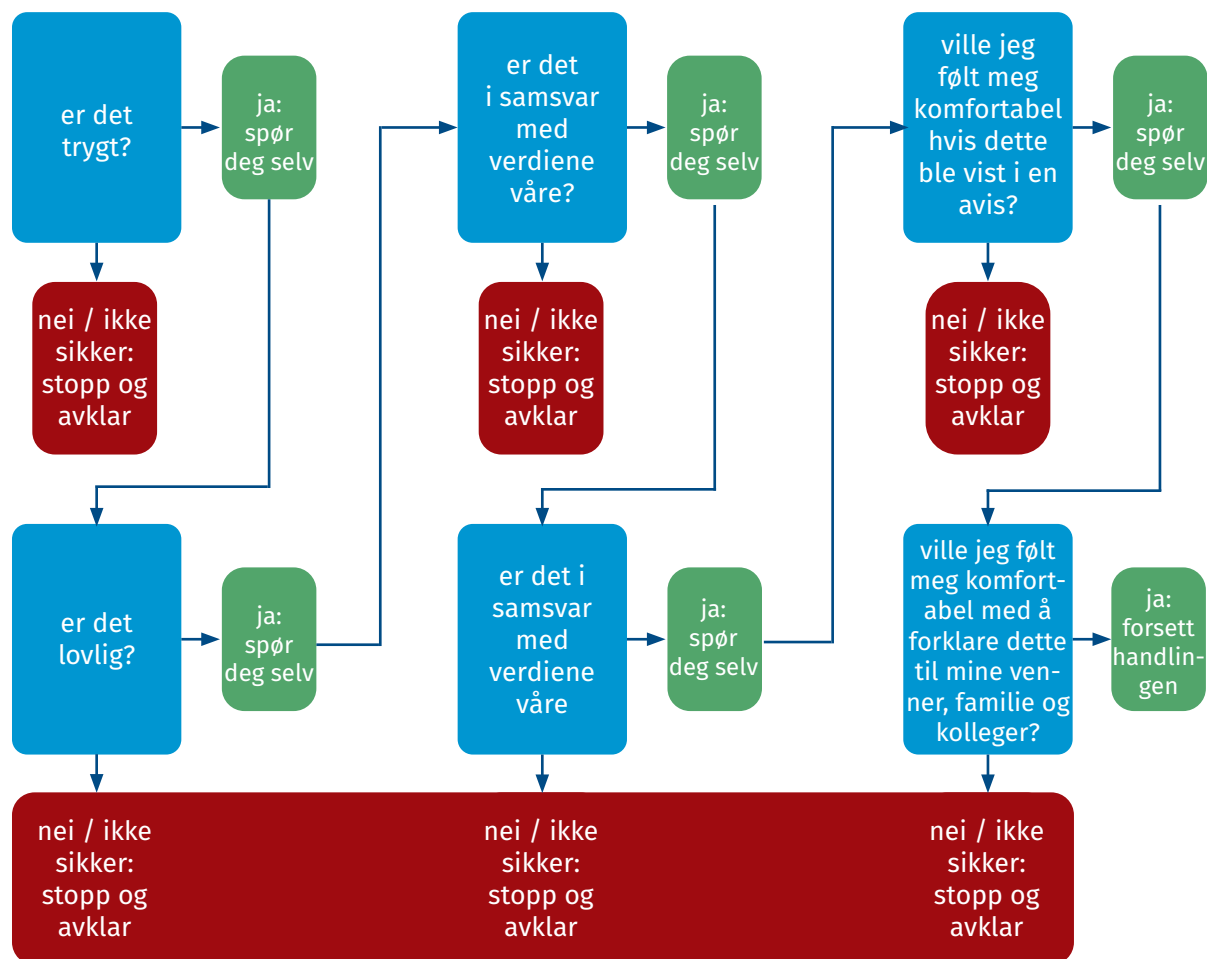
Spørsmål:

Kan jeg bli avskjediget hvis jeg rapporterer at jeg mener regnskapet vårt er feil?

Svar:

Når bekymringen rapporteres i "god tro", vil det å avise deg for rapportering bli ansett som gjengjeldelse. Men selv om vi verdsetter ærlig rapportering, tolererer vi likevel ikke bevisst rapportering av falske anklager.

Ivaretagelse av retningslinjene



De etiske retningslinjene er en veiledningsbok for å omsette verdiene våre i praksis, og gi et rammeverk for "må" og "må ikke". Disse retningslinjene er en flott ressurs, men dekker ikke alle problemene vi kan møte på jobben, og vi kan fortsatt befinne oss i tvilssituasjoner.

Ikke alle situasjoner er enkle – hvordan tar du det beste valget når du står overfor vanskelige eller uklare omstendigheter? Beslutningsflyten herunder hjelper oss med å ta gode beslutninger når vi står overfor slike dilemmaer.

Hvis du er usikker, kan du be din overordnede, det juridiske teamet, HR-representanter eller intern revisjon om veiledning.