

Adfærdskodeks

Indhold

3 Meddelelse fra direktøren

4 Om vores adfærdskodeks

5 Integritet og etik på arbejdspladsen

5 Sundhed og sikkerhed

6 Støtte til vores medarbejdere

7 Forskellighed, inklusion og samhørighed

8 Menneskerettigheder

9 Personlige oplysninger og fortrolighed

9 Beskyttelse af vores virksomhed

10 PR og ekstern kommunikation

10 Politiske aktiviteter

11 Integritet og etik under arbejdet

11 Korruptionsbekæmpelse

12 Betaling og gaver

12 Fair konkurrence

13 Ingen interessekonflikter

13 Bæredygtig forsyningskæde

14 Vores ledelse

14 Samarbejde med regeringer

14 International handelskontrol og -regler

15 Lokalt samarbejde

15 Interesseret i miljøet

16 Lokalt engagement

17 Opretholdelse af loven

17 Overholdelse af loven

17 Auditter og undersøgelser

17 Ansættelsesmæssige tiltag

18 Luft dine overvejelser

19 Nultolerance over for gengældelse

20 Opretholdelse af kravene

Meddelelse fra direktøren

Kære kolleger og interessenter!

Vores adfærdskodeks fastlægger de generelle principper for vores adfærd, som alle, der arbejder hos eller med Sibelco bør respektere. Den fastlægger grundprincipperne for vores etik og bæredygtige forretning og beskriver, hvordan vi skal agere – ikke kun i henhold til lovgivningen, men også med integritet og ejerskab. Denne adfærdskodeks skal inspirere og anspore os alle til at gøre det rigtige.

Adfærdskodeksen bygger på alt det, der forener alle hos Sibelco:

Vores formål – Materialeløsninger fremmer liv – er indbegrebet af, hvem vi er, og hvad vi ønsker at blive fremadrettet for vores medarbejdere, kunder og interessenter.

Vores værdier – Integritet, respekt, ejerskab, fortrinslighed og samarbejde – leder vores handlinger og beslutninger og definerer, hvordan vi gerne vil opføre os og opdyrke relationer til hinanden.

Vi går en spændende og udfordrende tid i møde, hvis vi skal opfylde ambitionen fra vores vision: "Vi vil være globalt førende inden for minedrift, bearbejdning og salg af kvartssand og regionalt førende inden for ler, feldspathoid mineraler, olivin og genbrug af glas. Bæredygtighed, med konstant fokus på sikkerhed og reduktion af CO₂-udledningen, er en grundlæggende del af vores vision."

Læs adfærdskodeksen godt igennem, og lad den blive en del af din arbejdsform. Det er op til os alle at føre adfærdskodeksen ud i livet og sikre, at den bliver katalysatoren for en positiv og bæredygtig fremtid for Sibelco.

Hilmar Rode, CEO, Antwerpen (Belgien)
CEO



DENNE ADFÆRDSKODEKS
SKAL INSPIRERE OG
ANSPORE OS ALLE TIL
AT GØRE DET RIGTIGE

Om adfærdskodeksen

Det er altafgørende for vores ry som virksomhed, at vi selv overholder de strengeste etiske krav. Vi har et fælles ansvar for at leve vores liv i overensstemmelse med vores værdier i hverdagen – uanset hvor vi er, eller hvad vi gør.

Denne adfærdskodeks fortæller, hvordan vi kan omsætte virksomhedsværdier til handling. Vi opfordrer alle medarbejdere hos Sibelco til at udvise etisk korrekt forretningsmæssig adfærd samt overholde loven og udvise integritet, samtidigt med at vi går ind for ansvarlig beslutningstagning.



Ejerskab Respekt Fortrinlighed Integritet Samarbejde

Nogle af emnerne er beskrevet mere detaljeret i en række specifikke regelsæt, hvorfor vi henviser til dem hele vejen igennem adfærdskodeksen. Alle bedes tage sig tid til at læse dem sammen med denne adfærdskodeks.

At handle i overensstemmelse med adfærdskodeksen er en holdindsats. Det gælder alle medarbejdere – uanset placering, niveau eller funktion. Vi forventer af vores ledere, at de virker som rollemodeller for Sibelcos værdier. Vi forventer også, at vores leverandører og andre samarbejdspartnere lige som os forpligter sig til at drive virksomhed på etisk forsvarlig vis og agere med integritet i overensstemmelse med vores adfærdskodeks for leverandører.

AT LEVE I OVERENS-
STEMMELSE MED
ADFÆRDSKODEKSEN
ER EN HOLDINDSATS

Integritet og etik på arbejdspladsen

SUNDHED OG SIKKERHED

Sundheden og sikkerheden for vores medarbejdere, leverandører og gæster har højeste prioritet. Der er ikke nogen opgave, der er så vigtig, at den ikke kan udføres forsvarligt.

Vores samarbejde som ét globalt team er udtryk for en sundheds- og sikkerhedskultur, hvor:

- *Alle er sikkerhedsleder*
- *Vi sørger for sikker produktion*
- *Usikre forhold udpeges, og der træffes de nødvendige foranstaltninger*
- *Vi fortæller hinanden om gode metoder og lærer af vores hændelser*

Vi gør alt for at sikre, at alle er sikre på arbejdspladsen. Det opnår vi ved at:

- *Uddanne os i, forstå og overholde vores regler, der redder liv*
- *Implementere globale sundheds- og sikkerhedskrav*
- *Opfordre til sikker adfærd og dermed sikker produktion*

Som en del af vores forpligtelse til at sikre sundhed og sikkerhed må der ikke indtages alkohol, narkotika eller andre stoffer, og alle skal være raske nok til at arbejde. Alle, der kommer på en af Sibelcos arbejdspladser, skal overholde vores **Sikkerheds- og sundhedspolitik**.

HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

Der hvor jeg arbejder, ligger vores sikkerhedskrav langt over lovkravene, og vores konkurrenter overholder kun de lokale krav. Skulle vi ikke gøre det samme?

Svar:

Nej. Vi skal overholde vores egne regler for sundhed og sikkerhed. Sibelco er fast besluttet på at sørge for sikre og sunde arbejdsforhold overalt, hvor vi har aktiviteter, også selvom det måtte betyde, at vi ligger over de lokale krav.

Integritet og etik på arbejdspladsen

STØTTE TIL VORES MEDARBEJDERE

Vi arbejder som et team og behandler hinanden på en måde, der fremmer tillid og respekt. Vi bidrager hver især til vores værdier om fortrinlighed og integritet på arbejdspladsen.

Vi anerkender, hvor vigtige vores medarbejdere er, og tilsigter at tiltrække, ansætte og fastholde de bedst kvalificerede. Vi både udfordrer og støtter i lige mål og er indstillet på at guide, hjælpe og støtte hver enkelt medarbejder i deres udvikling. Vi ansætter, belønner og forfremmer ud fra præstationer, kvalifikationer, kompetencer og adfærd i overensstemmelse med vores værdier.

Vi bestræber os også på at sørge for et arbejdsmiljø baseret på tiltro og tillid. Vi ønsker, at alle vores medarbejder skal behandles respektfuldt, og at de skal føle sig sikre.



Principperne i FN's Global Compact

Princip 3:

Virksomhederne skal opretholde foreningsfrihed og anerkende retten til kollektive forhandlinger

Princip 4:

Udrydde alle former for tvangsarbejde

Princip 5:

Sikre reel afskaffelse af børnearbejde

Princip 6:

Eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.



Integritet og etik på arbejdspladsen

FORSKELLIGHED, INKLUSION OG SAMHØRIGHED

Vi mener, det er altafgørende for vores virksomhed at have en kultur, der bygger på forskellighed, inklusion og samhørighed.

Vi værdsætter den styrke, det er at have en verdensomspændende arbejdsstyrke, og sætter pris på at have forskellige egenskaber og kompetencer, kulturer, baggrunde og viden. Vi lægger op til at sikre en inkluderende kultur, der sætter vores medarbejdere i stand til at sætte sig selv i spil. Vi bestræber os på at sikre et inkluderende miljø og en kultur, der gør, at den enkelte medarbejder føler, at vedkommende hører til hos os. Hos Sibelco bør alle føle, at de bliver hørt, respekteret og får en fair behandling. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere lige som os går ind for forskellighed, inklusion og samhørighed.

Integritet og etik på arbejdspladsen

MENNESKERETTIGHEDER

VI PROTESTERER OVER FOR ENHVER FORM FOR CHIKANE, DISKRIMINATION ELLER SKRÆMMEKAMPAGNE

Sibelco tolererer ikke nogen form for chikane, diskrimination, mobning eller respektløs adfærd på basis af køn, religion, race, national eller etnisk oprindelse, kulturel baggrund, socialt tilhørsforhold, handicap, seksuel orientering, ægteskabelig status, alder, politisk holdning eller anden upassende årsag.

Chikane og mobning kan komme til udtryk på mange måder. Hvis du udsættes for ubehagelig gestik, fornærmende vittigheder, hentydninger, nedladende kommentarer, mundtlige eller fysiske trusler, handlinger, der har til hensigt at ydmyge eller skræmme eller socialt eller psykologisk misbrug, bedes du straks indberette det til HR eller Legal Team.

Desuden kan du bruge [Reportline](#), hvis det er tilladt i henhold til lokal lovgivning.

VI FORBYDER ALLE FORMER FOR MODERNE SLAVERI OG TVANGS- ELLER BØRNEARBEJDE

Sibelco forbyder alle former for tvangsarbejde i forbindelse med samtlige aktiviteter. Vi fordømmer alle former for slaveri og vil ikke tolerere umenneskelig behandling af

medarbejdere eller leverandører, herunder enhver form for fysisk afstraffelse eller misbrug.

Sibelco forbyder børnearbejde i forbindelse med sine aktiviteter og tillader heller ikke, at samarbejdspartnere benytter sig af børnearbejde. Vi respekterer den internationalt anerkendte minimumsalder for beskæftigelse i forbindelse med alle vores aktiviteter og forventer, at vores leverandører udviser nultolerance over for alle former for tvangsarbejde. Vi udviser nultolerance over for moderne slaveri.

VI OVERHOLDER LOVGIVNING OM MINDSTELØN OG ARBEJDSSTID

Sibelco er fast besluttet på at overholde krav og love om mindsteløn, og vi overholder relevant lovgivning om arbejdstid.

VI RESPEKTERER FORENINGSFRIHED OG RETTEN TIL KOLLEKTIVE FORHANDLINGER

Vi opretholder foreningsfrihed og anerkender retten til kollektive forhandlinger for at sikre, at vores medarbejdere kan melde sig ind i fagforeninger for at kunne føre reelle forhandlinger om arbejdsforhold med et fair og rimeligt resultat. Vi forventer også, at vores leverandører og samarbejdspartnere opretholder de samme grundprincipper.

HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

En af vores kunder kommer med krænkende bemærkninger til min kollega. Jeg syntes, de var stødende og upassende, men alle de andre lo. Hvad skal jeg gøre?

Svar:

Gå til din linjeleder eller HR med dine overvejelser. Vi kan ikke tolerere nogen form for chikane, heller ikke fra en kunde, leverandør eller nogen anden på arbejdspladsen.



Vi respekterer og er fortalere for at overholde menneskerettigheder i henhold til FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv og de 10 principper i henhold til FN's Global Compact.

Princip 1:

Erhvervslivet bør støtte op om og sørge for at beskytte de internationalt fastlagte menneskerettigheder og

Princip 2:

Sikre at, de ikke er med til at overtræde menneskerettighederne.

Integritet og etik på arbejdspladsen

PERSONLIGE OPLYSNINGER OG FORTROLIGHED

Vi indsamler, opbevarer og behandler personlige oplysninger på vores medarbejdere, kunder, leverandører m.fl. Sibelco er fast besluttet på at beskytte og anvende personlige oplysninger i henhold til loven og i den forbindelse respektere retten til privatliv som en menneskeret. Vi forventer, at du respekterer andres personlige oplysninger og privatliv, og at du overholder vores krav og den tilhørende **Koncernens databeskyttelsespolitik**.

Den enkelte medarbejder er ansvarlig for at sætte sig ind i gældende lovgivning om databeskyttelse og privatliv. Kontakt Legal Team for yderligere vejledning.

Eventuelle brud på datasikkerheden bør straks anmeldes til Legal Team og beskrives i en mail til compliance@sibelco.com.

BESKYTTELSE AF VORES VIRKSOMHED

VI PASSER PÅ VORES AKTIVER

Vi har alle en pligt til at sikre, at Sibelcos ejendele ikke udsættes for risici eller lider skade. Virksomhedens aktiver må kun anvendes til det tilsigtede formål. Aktiver omfatter fysiske aktiver, virksomhedsoplysninger, forskningsdata og tekniske data, teknologi, penge, strategiske planer og markedsføringsplaner samt andre former for ikke-fysisk ejendom.

Vi forventer, at man, når man samarbejder med os, beskytter vores ejendom og ikke misbruger den. Du bedes straks indberette tilfælde af bedrageri, tab, spild, skader, tyveri eller misbrug til din leder.

VI BESKYTTER VORES IT-SYSTEMER

Sibelco udviser dig den tillid og giver dig adgang til vores data og systemer via forskellige værktøjer som en forudsætning for, at du kan udføre dit arbejde. Af hensyn til dig selv,

dine kolleger og virksomheden er det en forudsætning for dit samarbejde med Sibelco, at du accepterer at anvende værktøjer og din adgang på ansvarlig vis. Det omfatter også cybersikkerhed og de risici for brud på datasikkerheden, som du aktivt er nødt til at håndtere og indberette.

Du bedes se vores **Koncernens politik for acceptabel brug** og straks indberette alle formodede brud på data- eller cybersikkerheden til Legal Team eller beskrive det i en mail til compliance@sibelco.com.

VI FØRER NØJAGTIGT BOGHOLDERI

Sibelco fører sit bogholderi nøjagtigt og i henhold til alle gældende love og regler. Vi sørger for, at vores bogholderi og regnskabsopgørelser afspejler de faktiske økonomiske oplysninger i henhold til de internationale regnskabsstandarder (IFRS).

VI BESKYTTER VORES IMMATERIELLE RETTIGHEDER

Et af vores væsentligste aktiver er vores immaterielle rettigheder. Du kommer måske til at høre om eller være med til at udvikle immaterielle rettigheder som f.eks. patenter og forretningshemmeligheder. Du er ansvarlig for at behandle denne type oplysninger og immaterielle rettigheder, der tilhører Sibelco, med største omhu og forsigtighed og i henhold til vores politikker og procedurer.

Du kan finde flere oplysninger i **Politik om håndtering af opfindelser og patent**.

VI SIKRER FORTROLIGHED

Vores immaterielle rettigheder og øvrige fortrolige oplysninger er vigtige aktiver. Alle oplysninger, der opsamles eller genereres af Sibelco, er fortrolige og må ikke videregives. Alle fortrolige eller personlige oplysninger håndteres i henhold til vores retningslinjer. De kan f.eks. omfatte: immaterielle rettigheder, økonomiske oplysninger, udvikling af nye markeder, et foreslået opkøb, fusion, salg eller strategisk samarbejde, interne rapporter, oplysninger om kunder og priser samt strategier og forretningsplaner.

Fortrolige oplysninger må kun anvendes til virksomhedsrelaterede formål og må ikke videregives til andre uden for Sibelco. Selv inden for virksomheden må kun de, der reelt har brug for at kende til oplysningerne, have adgang til fortrolige oplysninger.

Ved mistanke om videregivelse af eller adgang til Sibelcos fortrolige oplysninger uden bemyndigelse skal du straks melde det til din lokale chef eller Legal Team, så de risici, en sådan videregivelse kan medføre, kan vurderes og afbødes.

Du skal sikre, at alle fortrolige oplysninger håndteres i henhold til **Politik om fortrolighed og immaterielle rettigheder**.

VI BESKYTTER SIBELCOS OMDØMME

Vi har siden 1872 opbygget vores forretning på basis af vores gode omdømme som en pålidelig virksomhed. Verden over skal vi huske, at vi har et fælles ansvar for vores langvarige omdømme og industrielle arv.

Integritet og etik på arbejdspladsen

PR OG EKSTERN KOMMUNIKATION

Vi er alle repræsentanter for Sibelco, men vi overlader det til dertil udpegede talspersoner at kommunikere med medierne og i henhold til vores kommunikationspolitikker.

Med det in mente forudsætter vi, at alle øvrige medarbejdere afholder sig fra at udtrykke sig som repræsentant for virksomheden uden først at indhente konkret tilladelse. Du bør således også sikre, at du, når du kommunikerer eksternt (herunder laver online opslag og poster på sociale medier), ikke videregiver fortrolige oplysninger eller oplysninger, der tilhører Sibelco, eller foregiver (eller på anden giver udtryk af), at du udtaler dig på Sibelcos vegne, medmindre du har tilladelse til det.

Alle de oplysninger, der videregives eksternt, skal være nøjagtige, fyldestgørende og ensartede. Alle, der bliver kontaktet af medierne, skal straks informere Group Communications Team og afvente yderligere instrukser.

POLITISKE AKTIVITETER

Politiske aktiviteter foretages uden for arbejdstid og med egne ressourcer. Du må ikke i kraftige vendinger give udtryk for politiske eller personlige holdninger og tro (herunder også ved at lave opslag eller uddele materiale) på eller ved Sibelcos lokaliteter, og du må ikke angive eller antyde, at du taler på vegne af Sibelco, eller at virksomheden bakker op om dine synspunkter. Det kræver forudgående tilladelse fra Legal Team, hvis en medarbejder skal repræsentere Sibelco i et samfundsmæssigt eller økonomisk udvalg, der er oprettet af regeringen.

Integritet og etik i arbejdet

Vi driver forretning med integritet. Vi er forpligtet til at agere professionelt, på en fair måde og ærligt. Vi forbyder alle former for korruption og bestikkelse og overholder de 10 principper i FN's Global Compact og gældende regler og forordninger.

KORRUPTIONSBEKÆMPELSE

Vi hverken direkte eller indirekte giver, tilbyder eller lover et gode eller andet af værdi i den hensigt eller med den virkning at påvirke en person til på uretmæssig vis at handle til vores fordel. Vi beder ikke nogen om at foretage betalinger, afgive løfter eller fremsætte tilbud på vores vegne, og vi hverken accepterer eller modtager bestikkelse fra offentligt ansatte eller privatpersoner.

Manglende overholdelse af vores **Politik om bekæmpelse af bestikkelse og korruption** kan medføre ansættelsesmæssige sanktioner, der i sidste instans kan omfatte afskedigelse. Husk, at, i nogle lande kan Sibelco eller enkeltpersoner, der er involveret i korruption, holdes ansvarlige i henhold til civilret eller strafferet. Alle overvejelser vedrørende korruption skal straks indberettes.

I tvivlstilfælde kontaktes Legal Team.



Principperne i FN's Global Compact

Princip 10:

Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

Hvad er bestikkelse?

Svar:

Bestikkelse kan også være andet end kontanter. Der er mange slags bestikkelse herunder donationer, tilbud om ansættelse uden om den sædvanlige ansættelsesprocedure, rejser, rabatter, honorarer, lån eller underholdning/restaurationsbesøg.

Spørgsmål:

En offentlig ansat spurgte mig, om jeg kunne hjælpe hans søn med at blive ansat hos Sibelco. Han sagde, de ville være en fordel for vores samarbejde. Hvad skal jeg gøre?

Svar:

Gør det ikke. Du risikerer, at den offentligt ansatte gør noget til gengæld for, at du har hjulpet, og det vil kunne opfattes som bestikkelse. Du kan give vedkommende kontaktoplysningerne på HR. Du bedes også informere Legal Team om samtalen, så det kan afgøres, hvad der ellers skal gøres.

Integritet og etik i arbejdet

BETALING OG GAVER

I henhold til vores **Politik for repræsentation** må vi ikke hverken give eller modtage noget, der på uretmæssig vis kan påvirke vores opfattelse af modtageren ved at skabe en uforholdsmæssig forpligtelse om at gøre noget til gengæld eller få det til at se forkert ud. HR og Legal Team kan yde yderligere vejledning.

FAIR KONKURRENCE

Sibelco er fast besluttet på at konkurrere på rimelige vilkår om at få ordrer i hus på etisk forsvarlig vis, uden underforståede aftaler eller aftaler, der direkte eller indirekte begrænser konkurrencen med konkurrenter, leverandører eller kunder.

Det er altafgørende, at loven overholdes. Hvis konkurrencemyndighederne foretager undersøgelser, kan det resultere i bøder og omkostninger samt krav om kompensation fra kunder og konkurrenter. Hvis vi konkurrerer på unfair vilkår, kan det også skade vores omdømme og forretningssamarbejde.

Vi forventer, at du behandler alle vores kunder, leverandører og alle andre rimeligt i forbindelse med indkøb og salg. I tvivlstilfælde kontaktes Legal Team altid.

Gør opmærksom på det, hvis du er ude for eller har mistanke om, at en medarbejder eller tredjemand udøver unfair konkurrence eller konkurrencebegrænsende adfærd. Alle overtrædelser af konkurrencelovgivningen anses for en væsentlig overtrædelse af vores adfærdskodeks og kan medføre ansættelsesmæssige foranstaltninger og sanktioner, der i sidste instans kan medføre afskedigelse.

Du kan læse mere om det i **Politik om konkurrence og bekæmpelse af karteldannelse**.

HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

I vores kultur er det normalt at give og modtage smågaver fra kunderne. Men ifølge vores adfærdskodeks kan det være upassende. Hvad kan jeg gøre?

Svar:

At give eller modtage en gave bør altid foregå i henhold til reglerne. Før du modtager eller tilbyder noget af værdi, bør du bede din linjeleder om at godkende det.

Spørgsmål:

Jeg er venner med salgschefen hos Sibelcos konkurrent. Det hænder, at vi snakker forretning. Bør jeg være bekymret?

Svar:

Ja. Du bør undlade at diskutere/dele fortrolige og/eller forretningskritiske oplysninger om Sibelco, herunder bl.a. også oplysninger om virksomhedens strategi, kunder, prissætning og øvrige kommercielle betingelser. Hvis du deltager i en snak/diskussion med Sibelcos konkurrenter, hvor I kommer ind på forretningskritiske oplysninger eller spørgsmål, bedes du desuden udtrykkeligt bekræfte, at du ikke kan deltage i snakken og gå væk. Derefter bedes du informere Legal Team om det passede, så de kan vurdere, om der rent formelt skal gøres noget.



HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

Din klynge søger et nyt rengøringsfirma. Din kusine ejer et lokalt rengøringsfirma med et godt omdømme og lave priser. Kan du anbefale firmaet?

Svar:

Du kan selvfølgelig anbefale firmaet, da vi gerne vil samarbejde med lokale og billige firmaer, men du er nødt til med det samme at gøre opmærksom på, at du kender vedkommende. Det er ikke altid, at en interessekonflikt stikker i øjnene. Selv bare antydningen af en interessekonflikt vil kunne falde tilbage på dig og Sibelco og bl.a. skade vores omdømme alvorligt. Kontakt din leder og Legal Team for at vende, hvordan I bedst håndterer dette.

Integritet og etik i arbejdet

INGEN INTERESSEKONFLIKTER

Vi bør alle undgå interessekonflikter og omstændigheder, der vil kunne føre til en interessekonflikt. Spørg dig selv, om det, du overvejer at gøre, vil kunne give en personlig fordel for dig eller nogen, du kender, og som vil kunne være i modstrid med Sibelcos interesser. Hvis svaret er ja, bør du undgå det.

Du må heller ikke hverken direkte eller indirekte konkurrere med Sibelco eller hjælpe andre med det. Vi skal altid kunne vise, at vi har handlet i overensstemmelse med Sibelcos interesser, og at vi har truffet alle forholdsregler for at undgå at havne i en interessekonflikt.

Se [Politik for interessekonflikter](#) og [Politik for repræsentation](#).

Alle medarbejdere har pligt til at informere linjelederen, Internal Audit eller Legal Team om en potentiel eller reel interessekonflikt. Alle undtagelser skal godkendes af et medlem af Exco.

BÆREDYGTIG FORSYNINGSKÆDE

Vi har forpligtet os til at samarbejde med anerkendte leverandører, som driver deres virksomhed ansvarligt og bæredygtigt. Vi samarbejder udelukkende med tredjeparter, der har forpligtet sig til samme etiske standarder og har en integritet, der svarer til vores.

Sibelco forventer, at alle leverandører og underentreprenører er enige i og respekterer de fem piller, der er beskrevet i vores [Adfærdskodeks for leverandører](#), og vi forventer, at de overholder samme principper for deres forsyningskæde. Vores Adfærdskodeks for Leverandører er hjørnestenen for, hvordan vi udvælger og vurderer leverandører, og overholdelse af principperne i vores Adfærdskodeks for Leverandører er en forudsætning for at samarbejde med Sibelco.

Tal med din linjeleder, hvis du er i tvivl om en leverandørs integritet. Nævn alle de tiltag, som en leverandør foretager sig, der ikke passer med vores kodeks.



Integritet og etik i arbejdet

VORES LEDELSE

FUNKTIONSADSKILLELSE

Integriteten af Sibelcos ledelse bygger på vores funktionsadskillelse. I henhold til det princip må ingen selv varetage alle transaktioner fra start til slut. Din chef skal straks informeres om alle væsentlige afvigelser fra princippet om funktionsadskillelse.

BEMYNDIGELSE

Hver gang vi træffer en beslutning eller foretager en transaktion på vegne af Sibelco, bør der foreligge passende dokumentation for en sådan aftale,

beslutning eller transaktion. Den skal godkendes i overensstemmelse med gældende standarder og principper for bemyndigelse. Underskriv aldrig en aftale på vegne af Sibelco, medmindre alle betingelserne i vores **Politik for bemyndigelse** er overholdt.

Dokumenter, der skal underskrives på vegne af et af koncernselskaberne, skal underskrives af de juridiske repræsentanter for det pågældende selskab, som er udpeget i henhold til gældende lokale regler og forordninger. Yderligere oplysninger kan fås ved henvendelse til Legal Team.

SAMARBEJDE MED REGERINGER

Sibelco er fast besluttet på at indgå i og opretholde et ærligt og konstruktivt samarbejde med lokale myndigheder. Vi er gennemsigtige, når vi deler oplysninger og holdninger. Kun medarbejdere, der er bemyndiget til det, må have kontakt med

myndighederne, og al information, som myndighederne forsynes med, skal være passende og nøjagtig. Det gælder alt samarbejde, hvad enten det er formelt, uformelt eller socialt i forhold til Sibelcos forretningsaktiviteter, herunder alle former for kommunikation, der måtte forekomme ansigt til ansigt, skriftligt eller elektronisk.

INTERNATIONALE HANDELSKONTROL OG -REGLER

Sibelco er fast besluttet på at sikre, at alle import- og eksportaktiviteter overholder gældende lokale, regionale og internationale love, restriktioner og sanktioner, der måtte gælde for vores aktiviteter, i forhold til handelskontrol. Alle medarbejdere hos Sibelco, der deltager i international handel, skal overholde disse love, uanset hvor de måtte befinde sig.

Sørg for, at de kompetente myndigheder får nøjagtige oplysninger, og undlad en transaktion, hvis det ikke er sikkert, at handelslovgivningen kan overholdes.

Hvis vi bliver involveret i en transaktion, der overtræder international handelslovgivning, kan det have betydning for Sibelcos ret til at drive forretning og gøre Sibelco ansvarlig i civilretlig og strafferetlig forstand, herunder bl.a. medføre store bøder og alvorlig skade på vores omdømme.

Se **Internationale regler for sanktioner**.

HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

Hvem kan underskrive denne købsaftale med denne leverandør i Storbritannien?

Svar:

Først skal det sikres, at de rigtige interne godkendelse er på plads i henhold til vores regler om bemyndigelse (der omhandler karakteren, omfanget og risikoen for engagementet), før en aftale underskrives. Dernæst skal den rigtige juridiske enhed udpeges, der hos Sibelco kan indgå aftaler, og det skal bekræftes, hvem der kan repræsentere og underskrive på vegne af den pågældende juridiske enhed. Derudover må den, der skal godkende ifølge de interne regler om bemyndigelse, den, der kan underskrive aftalen, og den, der kan effektuere betalingen i henhold til en sådan aftale, ikke være den samme.

Spørgsmål:

En leverandør af mineraler tilbyder dig, at du kan købe baryt til en exceptionelt konkurrencedygtig pris via en af dennes distributører i Mellemøsten. Tilbuddet er tillokkende, men når du spørger, hvor det kommer fra, siger leverandøren, at du ikke skal bekymre dig om det, og at toldpapirerne nok skal blive klaret rigtigt i forhold til importen.

Svar:

Det tilbud er mistænkeligt og vil kunne medføre en ulovlig forsendelse, der eventuelt vil kunne medføre overtrædelse af internationale handelssanktioner samt bøder ud over anden straf. Kontakt Legal Team for at vende tilbuddet med dem og aftale, hvad der videre skal ske.

Lokalt samarbejde

INTERESSERET I MILJØET

Vi kan alle gå foran med henblik på forandring. Sibelco er fast besluttet på at spille en miljømæssig rolle og gå foran inden for alle dele af vores virksomhed. Vores mål er at skabe en positiv arv og sikre miljømæssig bæredygtighed som en del af vores vision og et af vores primære fokusområder.

Vi har som mål at reducere effekten af vores aktiviteter og at bidrage positivt til miljøet i de områder, hvor vi har vores aktiviteter. Vi fokuserer på at drive ansvarlig og effektiv minedrift og materialebearbejdning, sikre kvalitativ genopretning og maksimere den værdi, som ressourcer bidrager med ude lokalt.

Hvordan?

- Indtage et helhedsorienteret syn, og inddrage de vigtigste interessenter i processen
- Forstå de miljømæssige udfordringer, og træffe de rigtige foranstaltninger i lyset af dem
- Udvikle innovative, miljøvenlige og fleksible løsninger for at sikre forandring
- Bestræbe os på at begrænse indvirkningen på miljøet (f.eks. ved at genetablere og genoprette tidligere udgravninger)
- Aktivt fremme biodiversitet
- Proaktivt håndtere projekter, herunder måle og overvåge, hvordan de enkelte projekter skrider frem for os
- Opfordre alle samarbejdspartnere til at deltage i vores mission.

Sibelco tager hånd om sin miljømæssige indsats og kræver, at alle Sibelcos aktiviteter overholder firmaets miljøpolitik, tilhørende retningslinjer og langsigtede bæredygtighedsstrategi.

Vi har lagt flere oplysninger og vejledninger på ourSibelco, hvor du kan finde detaljerede oplysninger om vores samlede indsats. Find ud af mere om vores **miljøpolitik**.

I tilfælde af at der forekommer eller kan forekomme hændelser, der vil kunne påvirke miljøet, skal du straks informere din linjeleder og bæredygtighedsteamet.



Sibelco deltager i FN's Global Compact, herunder også de tre miljørelaterede principper.

Princip 7:

Støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer

Princip 8:

Tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed

Princip 9:

Tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier.

Lokalt samarbejde

LOKALT ENGAGEMENT

Vi sigter på at opbygge åbne og langsigtede relationer ude lokalt og bestræber os på at skabe ekstra værdi til social udvikling.

Det er vigtigt for Sibelco at udvise ansvarlighed og fastholde og forbedre vores sociale tilladelse til at drive forretning. Vi deltager aktivt i de lokalsamfund, hvor vi har aktiviteter. Vi indgår i samarbejde på globalt og lokalt niveau, der går hånd i hånd med vores værdi og måde at arbejde på.

OPBYGNING
AF ÅBNE OG
LANGSIGTEDE
RELATIONER



Opretholdelse af loven

OVERHOLDELSE AF LOVEN

Vi har alle ansvar for at arbejde i henhold til vores adfærdskodeks samt lovgivningen. Sibelco er fast besluttet på fuldt ud at overholde alle lokale normer, regler og forordninger, hvor vi arbejder.

Det er vigtigt med passende juridisk rådgivning for at sikre, at Sibelcos lovlige forretningsinteresser beskyttes. Hvis du har spørgsmål eller brug for mere information, bedes du tale med din linjeleder eller kontakte Legal Team.

AUDITTER OG UNDERSØGELSER

Alle Sibelcos medarbejdere har pligt til at indberette alle former for uredelig adfærd, og skal, hvis de bliver bedt om det, deltage i en audit eller en intern undersøgelse. Det forventes, at alle medarbejdere samarbejder i fuld udstrækning og er ærlige.

Manglende samarbejde eller bevidst vildledning af de, der foretager undersøgelsen, kan medføre ansættelsesmæssige tiltag. Kontakt straks Legal Team, hvis du bliver kontaktet af en tilsynsmyndighed eller en ekstern jurist i forbindelse med påstand om et krav, et sagsanlæg eller myndighedsundersøgelse.

ANSÆTTELSESMÆSSIGE TILTAG

Vi forventer, at alle medarbejdere handler i overensstemmelse med vores adfærdskodeks, så længe de arbejder for Sibelco. Der gives ingen undtagelser. Hvis man gør sig skyldig i uredelig adfærd, kan det medføre, at Sibelco indleder en undersøgelse, og hvis der er dokumentation for uredelig adfærd eller overtrædelse af reglerne, vil Sibelco træffe afhjælpende foranstaltninger i passende omfang og i henhold til lokal lovgivning. Det kan være ansættelsesmæssige sanktioner fra advarsel til afskedigelse.

HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

Jeg er lige startet hos Sibelco. Jeg ved, vi har politikker og arbejdsbeskrivelser, men kan jeg lige få at vide igen, hvor jeg kan få råd og vejledning, hvis jeg har spørgsmål?

Svar:

Alle er ansvarlige for at sætte sig ind i Sibelcos politikker og arbejdsbeskrivelser. Din leder og HR vil i forbindelse med din introduktion til Sibelco og dit arbejde guide dig gennem Sibelcos organisatoriske opbygning. Du kan altid spørge din chef, HR eller kolleger om råd og vejledning, hvis du er i tvivl om noget.





Luft dine overvejelser



Vi sætter pris på feedback og beder dig sige til, hvis du kommer ud for uetisk eller ulovlig adfærd på arbejdspladsen eller noget, der strider imod Sibelcos værdier eller vores adfærdskodeks.

Hvis du får mistanke om eller bliver opmærksom på noget, der eventuelt kan være forkert, skal du sige noget og foretage en indberetning. Du kan kontakte din linjeleder, en HR-medarbejder med ansvar for arbejdsrelaterede spørgsmål, Internal Audit eller Legal Team. Sibelco er fast besluttet på at overholde den fortrolighed, der udvises af kolleger, der indberetter dette, og sikre, at medarbejdere, der lufter deres overvejelser, ikke udsættes for gengældelsesaktioner. Hvis du er vidne til eller bliver genstand for en gengældelsesaktion, er det vigtigt, at du straks indberetter det.

Hvis du ikke kan eller ikke har det godt med at tale med chefen, hvor du er, eller bruge de andre måder at foretage en indberetning på, kan du fortælle om dine overvejelser **HER**. Denne globale indberetningsfunktion kører over Convergent, der er en ekstern tredjepart, hvor du kan foretage indberetninger online eller over telefonen. Indberetningsfunktionen Reportline kan tilgås døgnet rundt, alle ugens dage, og du kan foretage indberetning på forskellige sprog, i fuld fortrolighed og, hvor det er lovligt, anonymt.

Alle henvendelser vil blive behandlet seriøst og med respekt. Alle de oplysninger, du kommer med, vil blive holdt fortrolige, og uden det går ud over behovet for at gennemføre tilstrækkelige undersøgelser, hvor alle gældende rettigheder vedrører databeskyttelse og privatlivets fred, fortrolighed og ansættelsesrettigheder vil blive overholdt. Alt efter karakteren af det problem, der indberettes, vil Sibelcos Legal Team, HR eller Internal Audit være ansvarlig for at sikre, at klager og spørgsmål undersøges og løses korrekt. Se i øvrigt vores **Politik for indberetning af uregelmæssigheder**.

Hvordan kan du fortælle om det, der bekymrer dig?



Kontakt din linjeleder, en HR-medarbejder med ansvar for arbejdsrelaterede spørgsmål, Internal Audit eller Legal Team.



Brug online funktionen, og foretag en indberetning via vores eksterne, globale indberetningsfunktion sibelco.integrityline.com/



Ring til nummer til Reportline du kan finde det lokale telefonnummer under sibelco.integrityline.com/

VED AT SIGE
NOGET VISER
VI, AT ETIK OG
INTEGRITET
BETYDER NOGET
FOR OS

HVAD NU HVIS?

Spørgsmål: Jeg tror, men jeg er ikke sikker på, at min tilsynsførende overtræder vores adfærdskodeks. Hvad skal jeg gøre?

Svar:

Hvis du har mistanke om, at der forekommer en overtrædelse, og hvis du alt efter omstændighederne har rimelig grund til at antage, at de oplysninger, du ligger inde med, tyder på en overtrædelse, er det bedst at gøre opmærksom på det. Det er bedre at indberette en potentiel overtrædelse end udsætte virksomheden for en risiko. Vi vil derefter undersøge en eventuel indberetning i 'god tro' og træffe passende foranstaltninger.

Nultolerance over for gengældelse

Vi sætter pris på, at du er med at afdække mulige overtrædelser, men vi ved også, at det kræver mod at gøre opmærksom på det.

Det er vigtigt for os, at du føler dig stærk nok og beskyttet, når du indberetter en formodet overtrædelse. Vi tolererer ikke trusler eller gengældelsesaktioner mod en, der i god tro foretager en indberetning eller deltager i en undersøgelse. Der vil ikke blive truffet nogen form for foranstaltninger over for en medarbejder, der lufter en overvejelse, der viste sig at være unøjagtig, hvis der blev fortalt om den pågældende overvejelse i god tro. Så længe du ikke bevidst foretager en falsk indberetning, kan du trygt tale op uden at være bange for gengældelsesaktioner. [Se vores Politik for bekæmpelse af gengældelsesaktioner](#)



HVAD NU HVIS?

Spørgsmål:

Hvad er en gengældelsesaktion?

Svar:

En gengældelsesaktion forekommer, hvis en arbejdsgiver træffer en foranstaltning over for en medarbejder, fordi vedkommende i god tro foretog en indberetning eller deltog i en undersøgelse. Der kan være mange former for gengældelsesaktioner som afskedigelse, overflytning til andet arbejde, trusler, skræmmekampagne, mobning eller ydmygelse. Det vil være en alvorlig overtrædelse og vil ikke blive tolereret. Alle medarbejdere hos Sibelco, der tages i at foretage en gengældelsesaktion, vil blive stillet til ansvar.

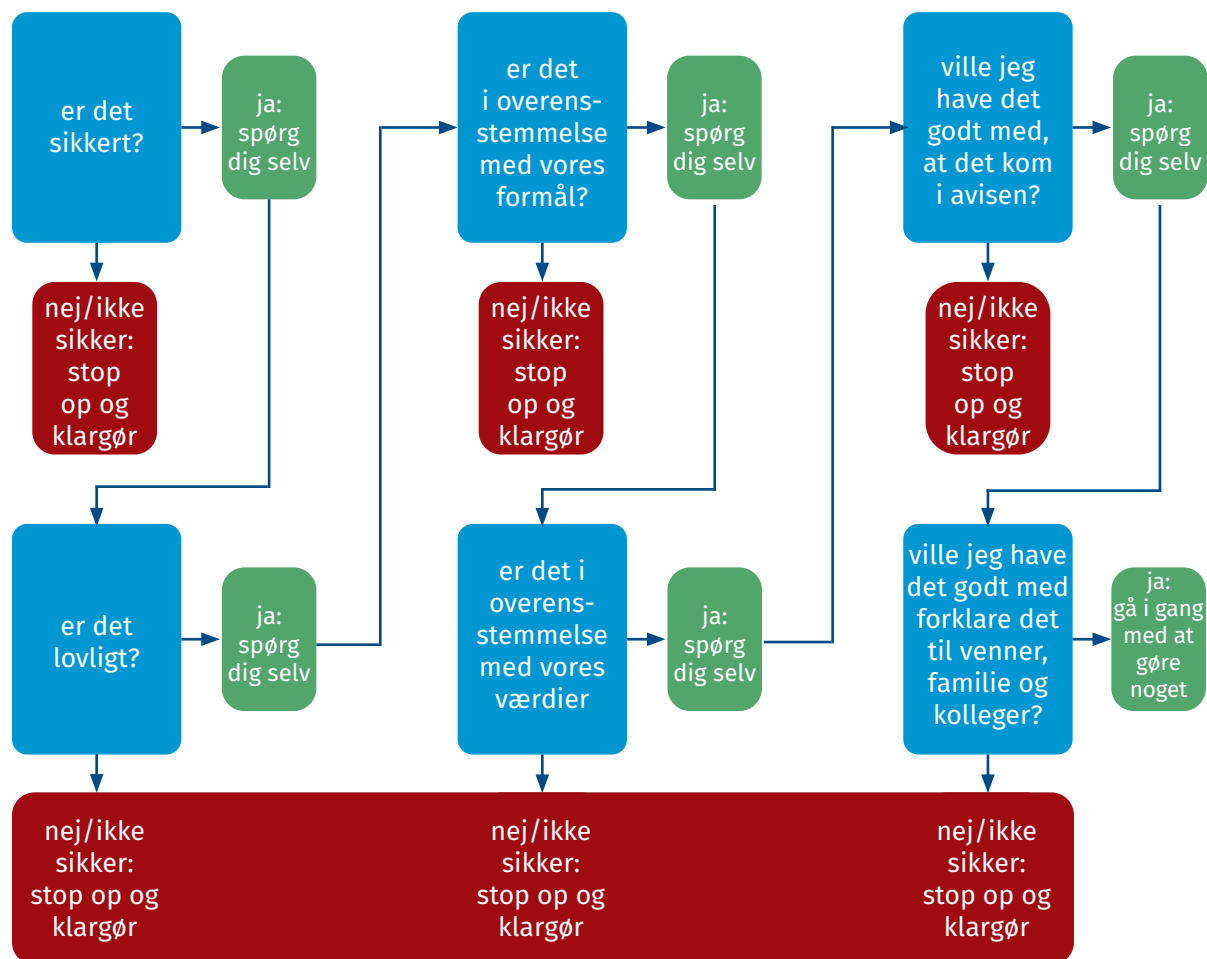
Spørgsmål:

Kan jeg blive fyret, hvis jeg fortæller, at jeg tror, vores regnskabsopgørelser er forkert?

Svar:

Hvis du indberettede overvejslen i 'god tro', vil det blive anset for en gengældelsesaktion, hvis du bliver afskediget for at have foretaget indberetningen. Men lige så vel som vi sætter pris på ærlige indberetninger, tolererer vi ikke bevidst indberetning af falske anklager.

Opretholdelse af loven



Vores adfærdskodeks er en vejledning i, hvordan vi omsætter vores værdier til praksis, og giver en ramme med 'skal' og 'skal ikke'. Vores adfærdskodeks er et rigtigt godt redskab, men kan ikke dække alle de spørgsmål, vi møder i vores arbejde, og vi kan således alligevel komme til at stå i en situation, hvor vi er i tvivl.

Det er ikke alle situationer, der er helt ligetil – hvordan kan du træffe den bedste beslutning, når du møder svære eller uklare omstændigheder? Nedenstående flowdiagram kan hjælpe os med at træffe gode beslutninger, når vi står over for denne type dilemmaer.

Spørg din linjeleder, Legal Team, HR eller Internal Audit om råd og vejledning, hvis du er i tvivl.