



Código de Conducta

Contenido

3 Mensaje del CEO

4 Acerca de nuestro Código de Conducta

5 Integridad y ética en el lugar de trabajo

5 Salud y seguridad

6 Apoyamos a nuestra gente

7 Diversidad, inclusión y pertenencia

8 Derechos humanos

9 Información personal y privacidad

9 Proteger nuestra empresa

10 Relaciones públicas y comunicaciones externas

10 Actividades políticas

11 Integridad y ética en los negocios

11 Anticorrupción

12 Pagos y regalos

12 Competencia leal

13 Ausencia de conflictos de intereses

13 Cadena de suministro sostenible

14 Nuestra gobernanza

14 Trabajar con las administraciones

14 Controles y regulaciones del comercio internacional

15 Relaciones en la comunidad

15 Proteger el medio ambiente

16 Compromiso con la comunidad

17 Respeto a la ley

17 Cumplimiento legal

17 Auditorías e investigaciones

17 Acciones disciplinarias

18 Exprese sus preocupaciones

19 No tolerar las represalias

20 Respetar las reglas

Mensaje del CEO

Estimados colegas y socios:

Nuestro Código de Conducta expresa los principios generales de comportamiento que todos los que trabajamos en o con Sibelco deben respetar. Proporciona los principios fundamentales para las empresas éticas y sostenibles y describe cómo actuar, no solo en cumplimiento de las leyes, sino también con integridad y propiedad. Este Código de Conducta nos inspira y anima a todos a hacer lo correcto.

El Código de Conducta se basa en aquellas cosas que nos unen a todos los que trabajamos en Sibelco:

Nuestro propósito: nuestro lema, Material Solutions Advancing Life, capta tanto lo que somos como lo que pretendemos ser para nuestros empleados, nuestros clientes y nuestras partes interesadas.

Nuestros valores: la integridad, el respeto, la propiedad, la excelencia y el trabajo en equipo, guían nuestras acciones y decisiones y definen cómo queremos comportarnos y establecer relaciones entre nosotros.

Nos esperan tiempos emocionantes y desafiantes para cumplir con la ambición de nuestra Visión: “Nos convertiremos en el líder mundial en la extracción, el procesamiento y la venta de arena de sílice, y en un líder regional en arcillas, minerales feldespáticos, olivino y reciclaje de vidrio. La sostenibilidad, con un enfoque implacable en la seguridad y la reducción de las emisiones de CO₂, es una parte fundamental de nuestra visión”.

Por favor, lea atentamente el Código de Conducta e incorpórelo a su forma de trabajar. Todos tenemos un papel que desempeñar para convertir las palabras de este Código de Conducta en acción y garantizar que se convierta en el catalizador de un futuro positivo y sostenible para Sibelco.

Hilmar Rode,
CEO



ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA NOS INSPIRA Y ANIMA A TODOS A HACER LO CORRECTO

Acerca del Código de Conducta

Mantenernos en el más alto nivel de ética es crucial para nuestra reputación como empresa. Tenemos la responsabilidad compartida de vivir según nuestros valores en nuestras actividades diarias, independientemente de dónde estemos o de lo que hagamos.

Este Código de Conducta es la guía para poner en práctica los valores de la empresa. Animamos a todos los empleados de Sibelco a tener un comportamiento empresarial ético y a actuar con legalidad e integridad, al tiempo que promovemos la toma de decisiones responsables.



Propiedad



Respeto



Excelencia



Integridad



Trabajo en equipo

Disponemos de una serie de políticas específicas que proporcionan más detalles sobre algunos de los temas y a las que nos referiremos a lo largo del presente Código de Conducta. Por favor, dedica un tiempo a leerlas junto con este Código de Conducta.

Actuar de acuerdo con el Código de Conducta es un esfuerzo de equipo. Es aplicable para todos los empleados, independientemente de su ubicación, nivel de antigüedad o función. Esperamos que nuestros líderes sean modelos de los valores de Sibelco. También confiamos en que nuestros proveedores y otros socios comerciales compartan nuestro compromiso con las prácticas comerciales éticas y actúen con integridad de acuerdo con nuestro Código de Conducta para Proveedores.



VIVIR DE ACUERDO CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA ES UN ESFUERZO DE EQUIPO

Integridad y ética en el lugar de trabajo

SALUD Y SEGURIDAD

La salud y la seguridad de nuestro personal, de los contratistas y de los visitantes es nuestra prioridad número uno. Ningún trabajo es tan importante que no pueda realizarse con seguridad.

Trabajando juntos como un solo equipo global, estamos incorporando una cultura de salud y seguridad en la que:

- *Todos son líderes en seguridad*
- *Garantizamos una producción segura*
- *Se identifican las condiciones inseguras y se toman medidas*
- *Compartimos las buenas prácticas y aprendemos de nuestros incidentes*

Se hace todo lo posible para garantizar la seguridad de todas las personas en el lugar de trabajo. Lo conseguimos mediante:

- *Formación, comprensión y respeto de nuestras reglas de salvamento de vidas*
- *Aplicación de las normas globales de salud y seguridad*
- *Fomentar los comportamientos seguros para garantizar una producción segura*

Como parte de nuestro compromiso con la salud y la seguridad, todos los lugares de trabajo deben estar libres del consumo de alcohol, drogas y el uso indebido de otras sustancias y las personas son aptas para el trabajo. Cualquier persona que visite un sitio de Sibelco debe cumplir con nuestra **Política de seguridad y salud**.

¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

Nuestras normas de seguridad laboral superan con creces lo que exige la ley en el lugar donde trabajo y nuestros competidores solo siguen estos requisitos locales. ¿No deberíamos hacer lo mismo?

Respuesta:

No. Debemos respetar las políticas de seguridad y salud de nuestra empresa. Sibelco se compromete a proporcionar a las personas un entorno seguro y saludable en todos los lugares en los que operamos, incluso si esto significa superar los requisitos locales.

Integridad y ética en el lugar de trabajo

APOYAMOS A NUESTRA GENTE

Trabajamos como un solo equipo, interactuando de una manera que promueve la confianza y el respeto. Cada uno de nosotros contribuye a nuestros valores de excelencia e integridad en el lugar de trabajo.

Reconocemos la importancia de nuestros empleados y nos proponemos atraer, comprometer y retener a los mejores talentos. Desafiamos y apoyamos en igual medida, y nos comprometemos a guiar, entrenar y apoyar a cada empleado en su crecimiento y desarrollo. Contratamos, recompensamos y promocionamos basándonos en el rendimiento, las cualificaciones, las habilidades y el comportamiento en línea con nuestros valores.

También nos esforzamos por promover un entorno de trabajo de confianza y seguridad. Queremos que toda nuestra gente sea tratada con respeto y se sienta segura.

WE SUPPORT



Los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Principio 3:

Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Principio 4:

la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;

Principio 5:

la abolición efectiva del trabajo infantil;

Principio 6:

la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Integridad y ética en el lugar de trabajo

DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA

Creemos que una cultura basada en la diversidad, la inclusión y la pertenencia es fundamental para nuestro negocio.

Reconocemos la fuerza de nuestra plantilla global y valoramos la diversidad de talentos, culturas, orígenes y puntos de vista. Fomentamos una cultura inclusiva que permite a nuestros colegas aportar su auténtico yo al trabajo. Nos esforzamos por conseguir un entorno inclusivo y una cultura que dé a cada empleado un fuerte sentido de pertenencia. En Sibelco, todos deben sentirse escuchados, respetados y tratados con justicia. Esperamos que nuestros socios comerciales compartan nuestro compromiso con la diversidad, la inclusión y la pertenencia.

Integridad y ética en el lugar de trabajo

DERECHOS HUMANOS

NOS OPONEMOS A CUALQUIER FORMA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O INTIMIDACIÓN

Sibelco no tolera ninguna forma de acoso, discriminación, intimidación o comportamiento irrespetuoso basado en el género, la religión, la raza, el origen nacional o étnico, el origen cultural, el grupo social, la discapacidad, la orientación sexual, el estado civil, la edad, la opinión política o cualquier otra base inapropiada.

El acoso y la intimidación pueden adoptar muchas formas. Si ha experimentado gestos inoportunos, bromas ofensivas, comentarios provocativos o despectivos, amenazas verbales o físicas, acciones humillantes o intimidatorias, abuso social o psicológico, infórmelo directamente a los representantes de Recursos Humanos o al Equipo Jurídico.

Además, **Reportline** está disponible para su uso cuando lo permita la legislación local.

PROHIBIMOS CUALQUIER FORMA DE ESCLAVITUD MODERNA Y EL TRABAJO FORZADO O INFANTIL

Sibelco prohíbe toda forma de trabajo forzado en todas sus operaciones. Condenamos cualquier tipo de esclavitud y no toleramos el trato inhumano de los empleados o contratistas, incluso mediante cualquier forma de castigo físico o abuso.

Sibelco prohíbe el trabajo infantil en sus operaciones y no permite el trabajo infantil de sus socios comerciales. Respetamos la edad mínima de trabajo reconocida internacionalmente en todas nuestras operaciones y esperamos que nuestros proveedores apliquen nuestra tolerancia cero a cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio. Tenemos una tolerancia cero para la esclavitud moderna.

CUMPLIMOS CON LAS LEYES DE SALARIO MÍNIMO Y DE HORAS DE TRABAJO

Sibelco se compromete a cumplir con las normas y leyes de salario mínimo y nos adherimos a las leyes de horas de trabajo pertinentes.

RESPETAMOS LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Defendemos la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva para garantizar que los empleados puedan asociarse para negociar las relaciones laborales de forma eficaz y con un resultado justo y equitativo. Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales también respeten estos principios fundamentales.

¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

Uno de nuestros clientes está haciendo comentarios insultantes a mi colega. Las encontré ofensivas e inapropiadas, pero todos los demás se rieron. ¿Qué debo hacer?

Respuesta:

Comparta sus preocupaciones con su mánager de línea o con los representantes de Recursos Humanos. No podemos tolerar ninguna forma de acoso, aunque la acción provenga de un cliente, un proveedor o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.



Respetamos y promovemos los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente;

Principio 2:

asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Integridad y ética en el lugar de trabajo

INFORMACIÓN PERSONAL Y PRIVACIDAD

Recogemos, almacenamos y procesamos datos personales de nuestros empleados, clientes, proveedores y otros. Sibelco se compromete a proteger y utilizar los datos personales de acuerdo con la ley y con el respeto a la privacidad como derecho humano. Esperamos que respete la información personal y la privacidad de los demás y que siga nuestras normas y la [Política de Privacidad y Protección de Datos del Grupo](#).

Cada empleado es responsable de estar familiarizado con las leyes de protección de datos y de privacidad locales aplicables. Por favor, póngase en contacto con el equipo jurídico para obtener más orientación.

Cualquier posible violación de datos debe comunicarse inmediatamente al equipo jurídico y compliance@sibelco.com.

PROTEGER NUESTRA EMPRESA

SALVAGUARDAMOS NUESTROS ACTIVOS

Todos tenemos el deber de proteger la propiedad de Sibelco de riesgos o daños. Los activos de la empresa solo pueden utilizarse para el fin al que están destinados. Los activos incluyen los bienes físicos, la información de la empresa, los datos técnicos y de investigación, la tecnología, el dinero, los planes estratégicos y de marketing y otros bienes no físicos.

Esperamos que quienes trabajan con nosotros protejan y no hagan un mal uso de nuestra propiedad. Cualquier incidente de fraude, pérdida, despilfarro, daño, robo o mal uso debe ser comunicado inmediatamente a su mánager.

PROTEGEMOS NUESTROS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Sibelco le confía el acceso a nuestros datos y sistemas a través de diversas herramientas necesarias para la realización de sus tareas. En su propio interés, el de

sus colegas y el de la empresa, es una condición de su compromiso con Sibelco que se comprometa a utilizar las herramientas y el acceso de forma responsable. Este uso también se extiende a la ciberseguridad y a los riesgos de violación de datos que debe gestionar e informar activamente.

Por favor, consulte la [Política de Uso Aceptable del Grupo](#) e informe de cualquier sospecha de violación de los datos o de la ciberseguridad inmediatamente al equipo jurídico o a compliance@sibelco.com.

MANTENEMOS PRÁCTICAS CONTABLES PRECISAS

Sibelco lleva la contabilidad de forma precisa y de acuerdo con todas las leyes y reglamentos aplicables. Mantenemos nuestras cuentas y estados financieros para reflejar la información financiera real de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

PROTEGEMOS NUESTRA PROPIEDAD INTELECTUAL

Uno de nuestros activos más importantes es nuestra propiedad intelectual (PI). Puede informarse o participar en el desarrollo de la PI, como las patentes y los secretos comerciales. Es su responsabilidad tratar dicha información patentada y la propiedad intelectual con el máximo cuidado y precaución de acuerdo con las políticas y procedimientos de la empresa.

Por favor, consulte la [Política de Inventos y Gestión de Patentes](#) para más información.

PRESERVAMOS LA CONFIDENCIALIDAD

Nuestra propiedad intelectual y cualquier otra información confidencial es un activo importante. Cualquier información retenida o generada por Sibelco es confidencial y no puede ser divulgada. Cualquier información confidencial o personal se maneja de acuerdo con nuestras directrices. Algunos ejemplos son: Propiedad intelectual, información financiera, desarrollo de nuevos mercados, una propuesta de adquisición, fusión, desinversión o alianza estratégica, informes internos, información sobre clientes y precios, y estrategias y planes empresariales.

La información confidencial debe utilizarse únicamente para los fines de la empresa y no debe revelarse a nadie fuera de Sibelco. Incluso dentro de la empresa, solo deben tener acceso a la información confidencial aquellas personas que realmente necesiten conocerla.

Cualquier sospecha de divulgación no autorizada o de acceso a la información confidencial de Sibelco debe ser comunicada inmediatamente a su responsable local y o al Equipo Jurídico con el fin de evaluar y mitigar los riesgos relacionados con dicha divulgación.

Debe asegurarse de que cualquier información confidencial es tratada de acuerdo con la [Política de Confidencialidad y Propiedad Intelectual](#).

PROTEGEMOS LA REPUTACIÓN DE SIBELCO

Desde 1872, mantenemos el negocio gracias a nuestra reputación como empresa fiable. En todo el mundo, debemos tener en cuenta que esta larga reputación y la herencia industrial son una responsabilidad compartida.

Integridad y ética en el lugar de trabajo

RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIONES EXTERNAS

Todos representamos a Sibelco, pero nos comunicamos con los medios de comunicación únicamente a través de los portavoces designados y de acuerdo con nuestras políticas de comunicación.

Teniendo esto en cuenta, pedimos a los demás empleados que se abstengan de comunicarse como representantes de la empresa sin obtener primero una aprobación específica. En consonancia con ello, también debe asegurarse de que sus comunicaciones externas (incluidos los mensajes en línea y en las redes sociales) no revelen información confidencial o de propiedad ni representen (o den la impresión) de que está hablando en nombre de Sibelco, a menos que esté autorizado a hacerlo.

Toda la información divulgada fuera de la empresa debe ser precisa, completa y coherente. Cualquier persona que reciba una consulta de los medios de comunicación debe informar inmediatamente al Equipo de Comunicación del Grupo y esperar a recibir más orientación.

ACTIVIDADES POLÍTICAS

Sus actividades políticas deben realizarse en su propio tiempo y con sus propios recursos. No debe promover ninguna opinión o creencia política o personal (incluyendo la publicación o distribución de avisos u otros materiales) en las instalaciones de Sibelco o en sus alrededores, y no puede indicar o sugerir que habla en nombre de Sibelco o que la empresa apoya sus opiniones. Se necesita la aprobación previa del Equipo Jurídico cuando los empleados vayan a representar a Sibelco en grupos de asesoramiento social o económico creados por el gobierno.

Integridad y ética en los negocios

Operamos nuestro negocio con integridad. Nos comprometemos a actuar de forma profesional, justa y honesta. Prohibimos la corrupción y el soborno en todas sus formas y nos adherimos a los Diez Principios del Pacto de las Naciones Unidas y a las normas y reglamentos aplicables.

ANTICORRUPCIÓN

No damos, ofrecemos o prometemos directa o indirectamente un beneficio o algo de valor con la intención o el efecto de influir indebidamente en una persona para que actúe a nuestro favor. No solicitamos a ninguna persona que haga pagos, promesas u ofertas en nuestro nombre y nunca aceptamos ni recibimos sobornos de funcionarios gubernamentales o particulares.

El incumplimiento de nuestra **Política Antisoborno y Anticorrupción** puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluso el despido. Recuerde que, en algunos países, la ley puede hacer responsable civil o penalmente a Sibelco o a las personas implicadas en la corrupción. Cualquier preocupación relacionada con la corrupción debe ser comunicada inmediatamente

En caso de duda, consulte al Equipo Jurídico.



Los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Principio 10:

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

¿Qué es el soborno?

Respuesta:

El soborno no es solamente un pago de dinero en efectivo. Puede adoptar muchas formas, como donaciones, oferta de empleo al margen del proceso de contratación estándar, viajes, rebajas, honorarios, préstamos u ocio.

Pregunta:

Un funcionario del gobierno me preguntó si podía ayudar a su hijo con un puesto de trabajo en Sibelco. Dijo que eso beneficiaría a nuestra relación. ¿Qué debo hacer?

Respuesta:

No lo haga. Puede ser que el empleado del gobierno haga algo a cambio de su ayuda y esto podría ser visto como un soborno. Puede dar los datos de contacto de los representantes de Recursos Humanos al funcionario. Por favor, informe también al Equipo Jurídico de la conversación para decidir si es necesario tomar más medidas.

Integridad y ética en los negocios

PAGOS Y REGALOS

Nuestra **Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad** prohíbe dar o aceptar cualquier cosa que influya indebidamente en el juicio del receptor creando una obligación desproporcionada de devolver un favor o creando una apariencia de incorrección. Recursos Humanos y el Equipo Jurídico pueden ofrecerle más asesoramiento.

COMPETENCIA LEAL

Sibelco se compromete a competir de forma justa para ganar negocios de forma ética, libre de entendimientos o acuerdos que restrinjan directa o indirectamente la competencia con los competidores, proveedores o clientes.

El cumplimiento de estas leyes es de vital importancia. Las investigaciones de las autoridades de la competencia pueden dar lugar a importantes multas y costes, así como a reclamaciones de indemnización por parte de clientes y competidores. Los actos de competencia desleal también pueden dañar nuestra reputación y nuestras relaciones comerciales.

Esperamos que trate de forma justa a todos nuestros clientes, proveedores y a cualquier otra persona en las actividades relacionadas con las compras y las ventas. En caso de duda, consulte siempre al Equipo Jurídico.

Denuncie si ve o sospecha de un comportamiento de competencia desleal o anticompetitivo por parte de un empleado o de un tercero. Cualquier infracción de las leyes de la competencia se considera un incumplimiento grave del Código de Conducta que puede dar lugar a acciones y sanciones disciplinarias, incluyendo hasta el cese inmediato del empleo.

Encontrará más información en la **Política de Competencia y Antimonopolio**.

¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

En nuestra cultura es normal dar y recibir pequeños regalos de los clientes. Pero el Código de Conducta indica que esto podría ser inapropiado. ¿Qué puedo hacer?

Respuesta:

Dar o recibir un regalo debe estar siempre en línea con la política. Antes de aceptar u ofrecer cualquier cosa de valor, debe solicitar la aprobación de su superior jerárquico.

Pregunta:

Soy amigo del director de ventas de un competidor de Sibelco. De vez en cuando hablamos de negocios. ¿Debo ir con cuidado?

Respuesta:

Sí. Debe abstenerse de discutir/compartir información confidencial y/o comercialmente sensible sobre Sibelco, incluyendo, sin limitación, la estrategia de la empresa, los clientes, los precios y otros términos y condiciones comerciales. Además, si usted es parte de una comunicación/debate con los competidores de Sibelco durante la cual se comparte información comercial sensible o se plantea una pregunta, confirme expresamente que no puede participar en la discusión y retírese de la misma. Posteriormente, le rogamos que informe al Equipo Jurídico de tal hecho para que se pueda evaluar la necesidad de cualquier acción formal de seguimiento.



¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

Su Clúster busca una nueva empresa de limpieza. Su primo es propietario de una empresa de limpieza de buena reputación y rentable en su zona. ¿Puede recomendar esta empresa?

Respuesta:

Por supuesto, puede recomendar la empresa, ya que queremos trabajar con empresas locales y rentables, pero debe revelar su relación inmediatamente. Un conflicto de intereses puede no ser siempre evidente. Incluso la percepción de un conflicto podría afectarle negativamente a usted y a Sibelco, causando un grave daño a la reputación. Póngase en contacto con su jefe y con el Equipo Jurídico para discutir y acordar el mejor camino a seguir.

Integridad y ética en los negocios

AUSENCIA DE CONFLICTOS DE INTERESES

Todos debemos evitar los conflictos de intereses y las circunstancias que presenten la apariencia de un conflicto. Pregúntese si la acción que está considerando podría crear una ventaja personal para usted o cualquier persona que conozca que interfiera con los intereses de Sibelco. Si la respuesta es “sí”, debería evitarlo.

Tampoco puede competir con Sibelco directa o indirectamente ni ayudar a cualquier otra parte a competir con nosotros. Debemos poder demostrar siempre que hemos actuado en interés de Sibelco y que se han tomado todas las medidas adecuadas para evitar una situación de conflicto de intereses.

Por favor, consulte la [Política de Conflicto de intereses](#) y la [Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad](#).

Todo empleado tiene la obligación de revelar un conflicto de intereses potencial o real a su superior jerárquico, a la Auditoría Interna o al Equipo Jurídico. Cualquier excepción requiere siempre la aprobación de un miembro del Comité Ejecutivo.

CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

Nos comprometemos a asociarnos con proveedores reputados que realicen sus actividades de forma responsable y sostenible. Trabajamos únicamente con terceros cualificados que tienen un compromiso con la ética y la integridad coherente con el nuestro.

Sibelco espera que todos los proveedores y subcontratistas compartan y respeten los cinco pilares expresados en el [Código de Conducta para Proveedores](#) y esperamos que reproduzcan estos principios en su propia cadena de suministro. El Código de Conducta para Proveedores es un factor clave en nuestra selección y evaluación de proveedores y el cumplimiento de los principios del Código de Conducta para Proveedores son un requisito previo para trabajar con Sibelco.

Si hay alguna duda sobre la integridad de un proveedor, hable con su superior jerárquico. Denuncie cualquier acción de un proveedor que no sea coherente con nuestro Código de Conducta.



Integridad y ética en los negocios

NUESTRA GOBERNANZA

SEPARACIÓN DE FUNCIONES

La integridad de la gobernanza de Sibelco se basa en la separación de funciones. El cumplimiento de este principio implica que está prohibido que alguien se encargue por completo de una transacción comercial de principio a fin. Todas las desviaciones significativas de la separación de funciones deben ser comunicadas inmediatamente a su mánager.

DELEGACIÓN DE AUTORIDAD (DOA)

Cada vez que tomamos una decisión o una transacción comercial en nombre de Sibelco, debe haber una

documentación apropiada que registre dicho acuerdo, decisión o transacción. Se aprobará de acuerdo con las normas y principios aplicables del DoA. Nunca firme ningún contrato en nombre de Sibelco si no se cumplen todas las condiciones del la [Política de Delegación de Autoridad](#).

Además, cualquier documento que deba ser firmado en nombre de una empresa de Sibelco dentro del grupo, deberá ser ejecutado por los representantes legales de dicha empresa designados de acuerdo con las normas y reglamentos locales aplicables. Para más información, consulte al Equipo Jurídico.

TRABAJAR CON LAS ADMINISTRACIONES

Sibelco se compromete a desarrollar y mantener relaciones honestas y constructivas con los gobiernos locales. Compartimos información y opiniones de forma transparente. Solo los empleados autorizados pueden

interactuar con los gobiernos y cualquier información que se proporcione a los gobiernos debe ser adecuada y precisa. Esto es aplicable a todas las interacciones, ya sean formales, informales o sociales en relación con los negocios de Sibelco, incluyendo cualquier tipo de correspondencia, ya sea en persona, por escrito o por medios electrónicos.

CONTROLES Y REGULACIONES DEL COMERCIO INTERNACIONAL

Sibelco se compromete a garantizar que todas las transacciones de importación y exportación cumplan con las leyes, restricciones y sanciones de control comercial locales, regionales e internacionales aplicables a nuestras actividades. Todos los empleados de Sibelco que participan en el comercio internacional deben cumplir con estas leyes, independientemente de su ubicación. Asegúrese de que se proporciona

información precisa a las autoridades competentes y no proceda con una transacción si existe alguna duda sobre el cumplimiento de las leyes de control comercial.

Si nos involucramos en una transacción que infrinja las leyes comerciales internacionales, puede afectar al derecho de Sibelco a operar, y exponer a Sibelco a la responsabilidad civil y penal, incluyendo, sin limitación, elevadas sanciones y a un grave daño a su reputación.

Por favor, consulte la [Normativa Internacional sobre Sanciones](#).

¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

¿Quién puede firmar este acuerdo de compra con este proveedor en el Reino Unido?

Respuesta:

En primer lugar, asegúrese de que se han obtenido las aprobaciones internas apropiadas de acuerdo con la DoA (que considera el tipo, la cantidad y el riesgo del compromiso) antes de proceder a la firma de cualquier acuerdo. En segundo lugar, identifique la entidad jurídica contratante apropiada en nombre de Sibelco y confirme quién puede representar y firmar en nombre y por cuenta de dicha entidad jurídica. Además, la persona que debe aprobar por el DoA interno, la persona capaz de firmar el acuerdo y la persona capaz de realizar los pagos debidos en virtud de dicho acuerdo no serán las mismas.

Pregunta:

Un proveedor de minerales le ofrece comprar barita a un precio excepcionalmente competitivo a través de uno de sus distribuidores en Oriente Medio. La oferta parece atractiva pero cuando le pregunta por el origen, el proveedor le dice que no se preocupe por ello y que los papeles de importación de la aduana se harán correctamente.

Respuesta:

Esta propuesta es sospechosa y podría dar lugar a un envío ilícito que se traduciría en una posible infracción de las sanciones comerciales internacionales, así como en multas, además de otras sanciones. Póngase en contacto con el equipo jurídico para discutir la propuesta y definir los próximos pasos.

Relaciones con la comunidad

PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE

Cada uno de nosotros puede ser un líder del cambio. Sibelco está comprometida con un papel de liderazgo medioambiental en todas las facetas de nuestro negocio. Nuestro objetivo es crear un legado positivo y la sostenibilidad medioambiental forma parte de nuestra visión y es una de nuestras principales áreas de interés.

Nuestro objetivo es reducir el impacto de nuestras actividades y aportar una contribución positiva a los entornos en los que operamos. Nos centramos en las prácticas de minería y procesamiento responsables y eficientes, en la rehabilitación cualitativa y en la maximización del valor que los recursos aportan a nuestras comunidades.

¿Cómo?

- Adoptar un enfoque de todo el ciclo de vida e implicar a los principales interesados en el proceso;
- Comprender los retos medioambientales y adoptar un enfoque de precaución ante dichos retos;
- Desarrollar soluciones innovadoras, flexibles y respetuosas con el medio ambiente para lograr el cambio;
- Esforzarse por limitar la huella medioambiental (por ejemplo, restauración y rehabilitación de antiguas canteras);
- Promover activamente la biodiversidad;
- Gestionar de forma proactiva los proyectos, incluyendo la medición y el seguimiento de nuestro progreso para cada proyecto;
- Animar a todos los socios a compartir nuestra misión.

Sibelco gestiona su rendimiento medioambiental y exige que todas las operaciones de Sibelco cumplan con la política medioambiental de Sibelco, las directrices asociadas y la estrategia de sostenibilidad a largo plazo.

Proporcionamos más información y prácticas a través de ourSibelco donde puede encontrar información detallada sobre nuestros esfuerzos generales. Obtenga más información sobre nuestra **Política Medioambiental**.

Cuando se produzcan incidentes medioambientales reales o potenciales, debe informar de ellos inmediatamente a su superior jerárquico y al equipo de sostenibilidad.



Sibelco participa en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, incluyendo los 3 principios medioambientales.

Principio 7:

Adoptar un enfoque de precaución ante los retos medioambientales;

Principio 8:

Emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental

Principio 9:

Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Relaciones con la comunidad

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Nuestro objetivo es establecer relaciones abiertas y a largo plazo con las comunidades locales y nos esforzamos por crear un valor añadido al desarrollo social.

Es importante que Sibelco actúe con responsabilidad y mantenga y mejore nuestra licencia social para operar. Nos comprometemos de forma proactiva con las comunidades en las que operamos. Creamos asociaciones a nivel global y local que están alineadas con nuestros valores y forma de trabajar.

CONSTRUIR
RELACIONES
ABIERTAS Y
DURADERAS



Respeto a la ley

CUMPLIMIENTO LEGAL

Todos tenemos la responsabilidad de trabajar de acuerdo con el Código de Conducta, así como de acuerdo con la legislación vigente. Sibelco se compromete a cumplir plenamente con todas las normas, reglas y reglamentos locales en los lugares donde operamos.

La consulta legal oportuna es esencial para garantizar la protección de los intereses comerciales legítimos de Sibelco. Si tiene alguna pregunta o necesita más información, hable con su superior jerárquico o póngase en contacto con el Equipo Jurídico.

AUDITORÍAS E INVESTIGACIONES

Todos los empleados de Sibelco tienen el deber de denunciar cualquier tipo de mala conducta y, si se les pide, de participar en una auditoría o investigación interna. Se espera que todos los empleados cooperen plena y honestamente.

No cooperar o engañar intencionadamente a los investigadores puede dar lugar a medidas disciplinarias. Si recibe una solicitud directamente de un regulador o de un abogado externo en relación con una supuesta reclamación, un procedimiento judicial o una investigación gubernamental, debe ponerse inmediatamente en contacto con el Equipo Jurídico.

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Se espera de todos los empleados que actúen de acuerdo con el Código de Conducta mientras trabajan para Sibelco. No hay excepciones. La comisión de una mala conducta puede dar lugar a que Sibelco inicie una investigación y, si los hechos corroboran la mala conducta o el incumplimiento, Sibelco adoptará medidas correctivas y, cuando proceda y con sujeción a la normativa local, una sanción disciplinaria que puede ir desde la advertencia hasta el despido.

¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

Soy nuevo en Sibelco. Sé que tenemos políticas e instrucciones de trabajo, pero ¿podría recordarme dónde puedo encontrar orientación en caso de dudas?

Respuesta:

Es responsabilidad de todos familiarizarse con las políticas e instrucciones de trabajo de Sibelco. Su manager y el departamento de RR. HH. le guiarán a través del modelo organizativo de Sibelco como parte de su plan de incorporación y formación. En caso de duda, siempre puede pedir consejo a su manager, a los representantes de RR. HH. o a sus colegas.





Expresa sus preocupaciones

Valoramos los comentarios y le invitamos a denunciar los comportamientos en el lugar de trabajo que sean poco éticos, ilegales o que vayan en contra de los valores de Sibelco o de nuestro Código de Conducta.

Si sospecha o tiene conocimiento de alguna posible irregularidad, hable y denuncie. Puede ponerse en contacto con su superior jerárquico, con los representantes de Recursos Humanos para asuntos relacionados con el trabajo, con Auditoría Interna o con el Equipo Jurídico. Sibelco se compromete plenamente a respetar la confidencialidad de los compañeros que denuncien estos asuntos y a garantizar que no haya represalias contra los empleados que planteen su preocupación. Si es testigo o es objeto de represalias, es importante que lo denuncie inmediatamente.

Si no puede o no se siente cómodo hablando con su mánager local o con las otras líneas de información interna, puede informar de su preocupación [AQUÍ](#). Este servicio de información global está gestionado por Convercent, una empresa independiente, y le permite informar en línea o mediante una llamada telefónica. Reportline está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y le permite denunciar en varios idiomas, de forma confidencial y, cuando la ley lo permite, anónima.

Todas las preocupaciones serán tratadas con seriedad y respeto. Toda la información que proporcione será confidencial, sin comprometer la necesidad de llevar a cabo las investigaciones adecuadas, durante las cuales se respetarán todos los derechos de protección de datos y privacidad, confidencialidad y empleo aplicables. Dependiendo de la naturaleza de la cuestión denunciada, el Equipo Jurídico de Sibelco, RR. HH. o Auditoría Interna se encargarán de garantizar que las quejas y cuestiones se investiguen y resuelvan adecuadamente. Para más información, consulte nuestra [Política de Denuncias](#).

¿Cómo puede compartir sus preocupaciones?



Hable con su line manager o a un miembro de los representantes de Recursos Humanos, de Auditoría Interna o del Equipo Jurídico



Póngase en contacto en línea con nuestro servicio de información global independiente a través de convercent.com/report



Llame al número de Reportline. Compruebe convercent.com/report para encontrar su número de teléfono local



DENUNCIAR O EXPRESAR NUESTRA OPINIÓN DEMUESTRA QUE NOS IMPORTA LA ÉTICA Y LA INTEGRIDAD.

¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta: *Sospecho, pero no estoy seguro, que mi supervisor está violando el Código de Conducta. ¿Qué debo hacer?*

Respuesta: Si sospecha de una infracción y tiene motivos razonables para creer, teniendo en cuenta las circunstancias, que la información de que dispone constituye una infracción, lo mejor es hablar. Es mejor denunciar una posible infracción que poner en riesgo a la empresa. Investigaremos cualquier denuncia de “buena fe” y tomaremos las medidas oportunas.

No tolerar las represalias

Valoramos su ayuda para descubrir posibles conductas indebidas, pero sabemos que plantear un problema requiere valor.

Es importante para nosotros que los empleados se sientan capacitados y protegidos cuando denuncien una sospecha de infracción. No toleraremos las amenazas ni las represalias contra cualquier persona que haga una denuncia de buena fe o participe en una investigación. No se tomará ninguna medida contra un empleado que exprese una preocupación que resulte ser inexacta si la preocupación se expresa de buena fe. Mientras no haga una denuncia falsa a sabiendas, puede hablar abiertamente sin temor a represalias.

[Consulte la Política de No Represalias](#)



¿QUÉ PASARÍA SI?

Pregunta:

¿Qué es una represalia?

Respuesta:

Las represalias se producen cuando un empleador toma una medida contra un empleado porque este ha realizado una denuncia o una investigación de buena fe. Las represalias pueden adoptar muchas formas, como el despido, la reasignación de puestos de trabajo, las amenazas, la intimidación, el acoso o la humillación, es una falta grave y no se tolerará. Cualquier empleado de Sibelco que sea visto tomando represalias será responsabilizado.

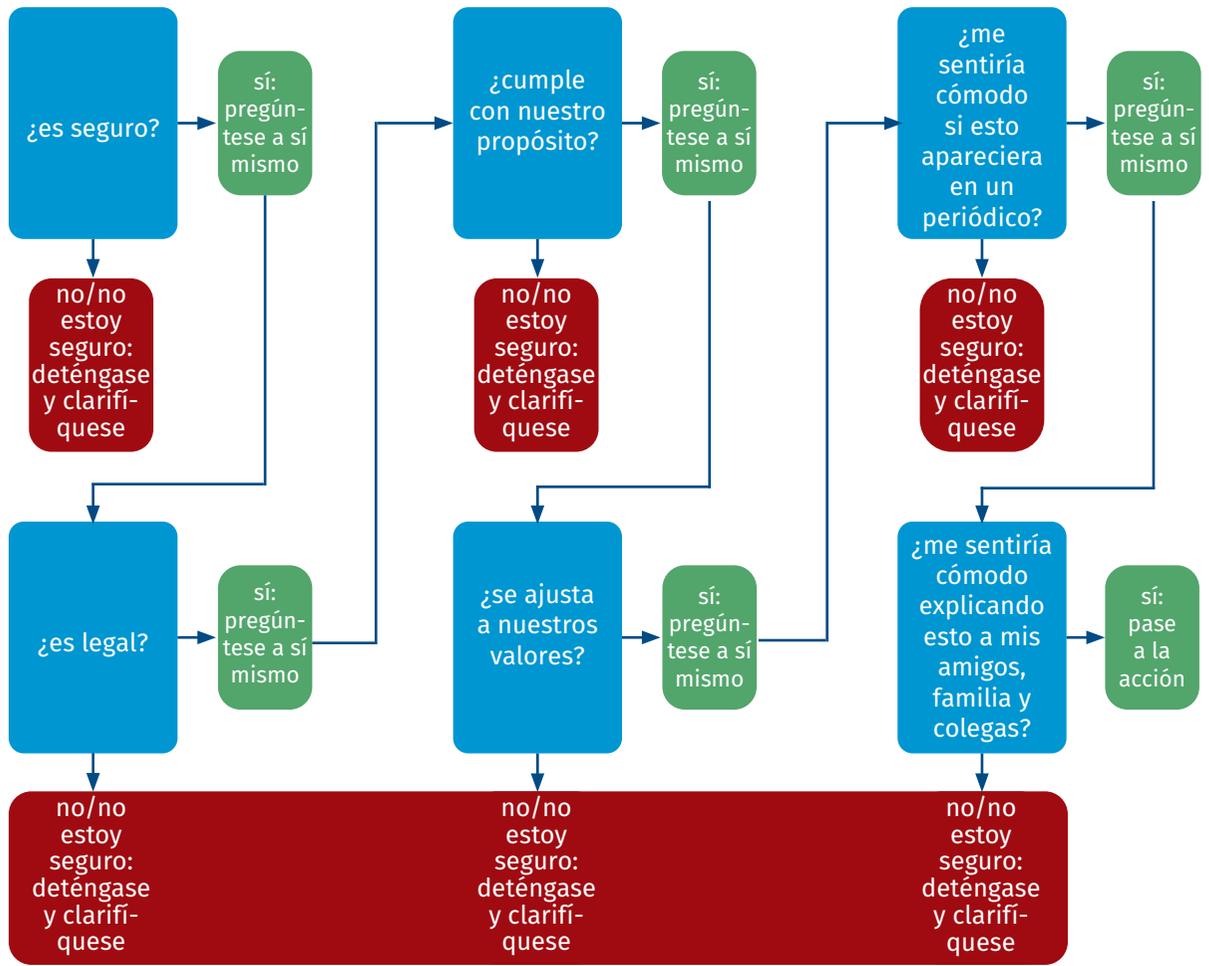
Pregunta:

¿Pueden despedirme si informo de que creo que nuestros estados financieros son incorrectos?

Respuesta:

Cuando la preocupación se informa de "buena fe", despedirle por informar se consideraría una represalia. Pero, por mucho que valoremos la información honesta, no toleramos que se denuncien falsas acusaciones con conocimiento de causa.

Respetar el Código



El Código de Conducta es una guía para poner en práctica nuestros valores, proporcionando un marco de “debe” y “no debe”. Este Código es un gran recurso, pero no cubre todas las cuestiones a las que podemos enfrentarnos en el trabajo, y aún así podríamos encontrarnos en una situación de duda.

No todas las situaciones son sencillas: ¿cómo tomar la mejor decisión cuando se enfrenta a circunstancias difíciles o poco claras? El flujo de decisiones que presentamos a continuación nos ayuda a tomar buenas decisiones cuando nos enfrentamos a estos dilemas.

Si no está seguro, pida orientación a su superior jerárquico, al equipo jurídico, a los representantes de Recursos Humanos o a Auditoría Interna.