

لائحة قواعد السلوك

المحتويات

رسالة من الرئيس التنفيذي	3	منع تعارضات المصالح	13
نبذة عن لأئحتنا لقواعد السلوك	4	سلسلة إمداد مستدامة	13
النزاهة والأخلاق في موقع العمل	5	الحوكمة في شركتنا	14
الصحة والسلامة	5	العمل مع الحكومات	14
دعم موظفينا	6	ضوابط ولوائح التجارة العالمية	14
التنوع والشمول والانتماء	7	العلاقات في المجتمع	15
حقوق الإنسان	8	الاهتمام بالبيئة	15
المعلومات الشخصية والخصوصية	9	المشاركة المجتمعية	16
حماية شركتنا	9	الالتزام بالقانون	17
العلاقات العامة والتواصل الخارجي	10	الامتثال القانوني	17
الأنشطة السياسية	10	عمليات التدقيق والتحقيقات	17
النزاهة والأخلاق في الممارسات المهنية	11	الإجراءات التأديبية	17
مكافحة الفساد	11	الإفصاح عن مخاوفك	18
المدفوعات والهدايا	12	لا تهاون مع السلوك الانتقامي	19
التنافس العادل	12	الالتزام بالمعايير	20

رسالة من الرئيس التنفيذي

الأعضاء من الزملاء وأصحاب المصلحة،

تعتبر لائحتنا لقواعد السلوك عن المبادئ العامة للسلوك التي يجب أن يحترمها كل من يعمل في Sibelco أو معها. تقدم اللائحة المبادئ الأساسية من أجل أعمال تجارية أخلاقية ومستدامة، وتوضح كيف يجب التصرف ليس فقط بشكل يمثل للقوانين، بل يمثل لمفاهيم النزاهة والملكية كذلك. هذه لائحة قواعد السلوك لإلهامنا وتشجيعنا جميعًا على فعل ما يجدر بنا فعله.

بُنيت لائحة قواعد السلوك على تلك الأمور التي توحد الجميع في Sibelco:

هدفنا - حلول مادية تحقق النهوض بالحياة - تلخص ما نحن عليه وما نهدف إلى تحقيقه في المستقبل لموظفينا وعملائنا وأصحاب المصالح في شركتنا.

قيمنا - النزاهة والاحترام والملكية والتميز والعمل الجماعي، التي توجه أفعالنا وقراراتنا وتحدد كيف نريد أن نتصرف ونبني علاقات مع الآخرين.

تنتظرنا أوقات مشوقة وتحديات صعبة في طريقنا إلى تحقيق طموحنا المتمثل في رؤيتنا: "سنصبح الشركة الرائدة عالميًا في مجال التنقيب عن رمال السيليكا ومعالجتها وبيعها، والشركة الرائدة إقليميًا في صناعة الطين وأملاح الفلسبار المعدنية وحجر الزبرجد الزيتوني وإعادة تدوير الزجاج. نعد الاستدامة، شاملة التركيز المستمر على السلامة وخفض انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون جزءًا أساسيًا من رؤيتنا".

يرجى قراءة لائحة قواعد السلوك بعناية ودمجها في طريقة عملك. لكل منا دور منوط به في تحويل الكلمات التي تضمها لائحة قواعد السلوك هذه إلى أفعال، وضمن أن تصبح حافزًا لنا نحو مستقبل إيجابي ومستدام لشركة Sibelco.

هيلمار رود،
الرئيس التنفيذي

هذه لائحة قواعد السلوك
لإلهامنا وتشجيعنا جميعًا
على فعل ما يجدر بنا فعله

نبذة عن لائحة قواعد السلوك

إلزام أنفسنا بأعلى المعايير الأخلاقية أمر بالغ الأهمية لسمعتنا كشركة. نتحمل جميعًا مسؤولية مشتركة تتمثل في تجسيد قيمنا في أنشطتنا اليومية، بغض النظر عما نفعله أو مكان وجودنا.

تمثل لائحة قواعد السلوك هذه الدليل نحو تطبيق قيم الشركة. نشجع كل موظف في Sibelco على ممارسة السلوك المهني الأخلاقي والتصرف بشكل قانوني يتسم بالنزاهة، مع تعزيز شعور المسؤولية في اتخاذ القرار.



الملكية الاحترام التميز النزاهة العمل الجماعي

توفر سلسلة من السياسات المحددة المزيد من التفاصيل حول بعض الموضوعات التي تمثل أسباب الرجوع إلى هذه السياسات في مختلف أجزاء لائحة قواعد السلوك. يُرجى تخصيص بعض الوقت لقراءة هذه السياسات جنبًا إلى جنب مع لائحة قواعد السلوك هذه.

التصرف وفقًا للائحة قواعد السلوك جهد جماعي. وتنطبق هذه اللائحة على جميع الموظفين، بغض النظر عن موقعهم أو درجة أقداميتهم أو وظائفهم. ننتظر من جميع القادة في شركتنا أن يكونوا نماذج يُحتذى بها في تطبيق قيم Sibelco. كما ننتظر من موزدينا وشركائنا الآخرين في الأعمال مشاركتنا الالتزام بالممارسات المهنية الأخلاقية والتصرف بنزاهة وفقًا لائحتنا لقواعد سلوك الموزدين.

الحياة وفقًا للائحة
قواعد السلوك جهد
جماعي

النزاهة والأخلاق في موقع العمل

الصحة والسلامة

صحة وسلامة موظفينا ومقاولينا وزوارنا ضمن أولوياتنا الأولى. لا وظيفة تبلغ من الأهمية ما يجعل من غير الممكن أداؤها بشكل آمن.

وبينما نعمل معًا كفريق عالمي واحد، نرسخ ثقافة للصحة والسلامة فيها:

- يُعتبر كل فرد قائدًا للسلامة
- نضمن عملية إنتاج آمنة
- نحدد الظروف غير الآمنة ونتخذ إجراءات بشأنها
- نتشارك ممارسات حسنة ونتعلم مما نمر به من حوادث

نبذل كل جهد ممكن لضمان أمان كل شخص في موقع العمل. ونحقق ذلك من خلال ما يلي:

- التدريب على قواعد إنقاذ الحياة وفهمها واحترامها
- تطبيق المعايير العالمية للصحة والسلامة
- تشجيع التصرفات الآمنة لضمان عملية إنتاج آمنة

كجزء من التزامنا بالصحة والسلامة، ينبغي أن تكون جميع مواقع العمل خالية من استخدام الكحوليات والمخدرات وسوء استخدام المواد الأخرى، كما ينبغي أن يكون الموظفون مؤهلين لأعمالهم. يجب أن يمثل كل من يزور أحد مواقع Sibelco لسياسة الصحة والسلامة لدينا.



ماذا إذا؟

السؤال:

معاييرنا للسلامة المهنية تتجاوز بكثير ما يتطلبه القانون في مكان عملي، ومنافسوننا لا يتبعون سوى هذه المتطلبات المحلية. ألا يجدر بنا أن نفعل الشيء نفسه؟

الإجابة:

لا؛ بل علينا الالتزام بسياسات الصحة والسلامة في شركتنا. نلتزم Sibelco بتوفير بيئة آمنة وصحية للموظفين في أي مكان يعملون به، حتى إذا كان ذلك يعني تجاوزنا للمتطلبات المحلية.

النزاهة والأخلاق في موقع العمل

دعم موظفينا

نعمل كفريق واحد، ونتفاعل معًا بطريقة تعزز الثقة والاحترام. يساهم كلٌ منا في قيمنا الخاصة بالتفوق والنزاهة في موقع العمل.

ندرك أهمية موظفينا، ونهدف إلى جذب الموظفين الأعلى موهبةً ودمجهم واستبقائهم. نضع الموظفين أمام تحديات وندعمهم فيها على قدم المساواة، ونلتزم بتوجيه كل موظف وتدريبه ودعمه كي يزدهر في عمله. نستند في التوظيف والمكافأة والترقية إلى الأداء والمؤهلات والمهارات والسلوك بما يتسق مع قيمنا.

نسعى أيضًا لتعزيز بيئة عمل أساسها الاطمئنان والثقة. نريد لجميع موظفينا أن يُعاملوا باحترام ويشعروا بأمان.



مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة

المبدأ 3:

ينبغي أن تلتزم الشركات بحرية التنظيم وبالإقرار الفعال بالحق في المساواة الجماعية.

المبدأ 4:

القضاء على جميع أشكال العمالة بالسخرة أو العمالة القسرية.

المبدأ 5:

الإلغاء الفعال لعمالة الأطفال.

المبدأ 6:

القضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والتعيين.

النزاهة والأخلاق في موقع العمل

التنوع والشمول والانتفاء

**نؤمن بأن إرساء ثقافة مبنية على التنوع والشمول
والانتفاء أمر بالغ الأهمية لشركتنا.**

ندرك قدرة قوانا العاملة العالمية، ونثمن المواهب والثقافات والخلفيات والرؤى المتنوعة. نتبنى سياسة شاملة تمكّن زملائنا من إخراج قواهم الأصيلة في العمل. نكافح من أجل بيئة شاملة وثقافة تمنح كل موظف شعورًا قويًا بالانتماء. في Sibelco، ينبغي أن يشعر كل شخص بأن صوته مسموع وبأنه يُحترم ويتلقى معاملة عادلة. ننتظر من شركائنا في الأعمال مشاركتنا الالتزام بالتنوع والشمول والانتفاء.



النزاهة والأخلاق في موقع العمل

حقوق الإنسان

نرفع أصواتنا ضد أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز أو التهريب

لا تتهاون Sibelco مع أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز أو التنمر أو السلوك غير المحترم استنادًا إلى النوع أو الدين أو العرق أو الأصل القومي أو العرقي أو الخلفية الثقافية أو الجماعة الاجتماعية أو الإعاقة أو الميل الجنسي أو الحالة الاجتماعية أو السن أو الآراء السياسية أو أي أساس آخر غير لائق.

يمكن أن يتخذ التحرش والتنمر أشكالًا متعددة، إذا واجهت إيماءات غير مرحبة، أو نكات مسيئة، أو تعليقات موحية أو مهينة، أو تهديدات لفظية أو جسدية، أو أفعال تهدف إلى الإذلال أو التهريب، أو تعسف اجتماعي أو نفسي، فيُرجى الإبلاغ عن هذه الممارسات مباشرةً إلى ممثلي إدارة الموارد البشرية أو الفريق القانوني.

أيضًا يتوفر **خط البلاغات** لاستخدامه متى سمح القانون المحلي بذلك.

نحظر أي شكل من أشكال العبودية الحديثة والعمالة بالسخرة أو عمالة الأطفال

تحظر Sibelco جميع أشكال العمالة بالسخرة في جميع عملياتها. ندين أي نوع من أنواع العبودية، ولا تتهاون مع المعاملة اللا إنسانية للموظفين أو المقاولين، بما يشمل استخدام أي شكل من أشكال العقاب أو التعسف الجسدي.

تحظر Sibelco عمالة الأطفال في عملياتها، ولا تسمح بعمالة الأطفال من جانب شركائنا في الأعمال. نحترم الحد الأدنى المُعترف به عالميًا لسن العمل في جميع عملياتنا، وننتظر من موردينا تطبيق سياستنا في عدم التسامح مطلقًا مع أي شكل من أشكال العمالة بالسخرة أو العمالة القسرية. لدينا سياسة لعدم التسامح مطلقًا مع العبودية الحديثة.

نمتثل إلى القوانين المحددة للحد الأدنى للأجور وساعات العمل

تلتزم Sibelco بالامتثال للمعايير والقوانين المحددة للحد الأدنى للأجور، كما نلتزم بالقوانين ذات الصلة المتعلقة بساعات العمل.

نحترم حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

نلتزم بحرية التنظيم وإقرار الحق في المفاوضة الجماعية، لضمان قدرة الموظفين على تنظيم مجموعات للتفاوض على علاقات العمل بشكل فعال والوصول إلى نتيجة عادلة ومنصفة. وننتظر من موردينا وشركائنا في الأعمال الالتزام بهذه المبادئ الأساسية كذلك.

ماذا إذا؟

السؤال:

أحد عملائنا يوجه تصريحات مهينة لزملائي. تبدو لي هذه التصريحات مسيئة وغير لائقة، ولكن جميع الأشخاص الآخرين ضحكوا منها. ماذا ينبغي عليّ أن أفعل؟

الإجابة:

شارك مخاوفك مع مديرك المباشر أو ممثلي إدارة الموارد البشرية. لا يمكن أن نتهاون مع أي شكل من أشكال التحرش، حتى إذا صدر التصرف عن عميل أو مورّد أو أي شخص آخر في موقع العمل.



نحترم ونعزز حقوق الإنسان بما يتسق مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وكذلك المبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة.

المبدأ 1:

يجب أن تدعم الشركات وتحترم حماية حقوق الإنسان المُعلنة دوليًا.

المبدأ 2:

تأكد من أن هذه التصريحات لا تندرج تحت الاعتداءات على حقوق الإنسان.

النزاهة والأخلاق في موقع العمل

المعلومات الشخصية والخصوصية

نجمع البيانات الشخصية من موظفينا وعملائنا وموردينا وجهات أخرى، ونخزنها ونعالجها. تلتزم Sibelco بحماية البيانات الشخصية واستخدامها وفقاً للقانون من أجل حماية الخصوصية كحق من حقوق الإنسان. ننتظر منك احترام المعلومات الشخصية للآخرين وخصوصيتهم، واتباع معاييرنا وما يرتبط بها من **سياسة خصوصية جمع البيانات وحماية البيانات**.

كل موظف مسؤول عن التعرف على القوانين المعمول بها لحماية البيانات والقوانين المحلية المتعلقة بالخصوصية. يُرجى الرجوع إلى الفريق القانوني لمزيد من التوجيه.

يجب الإبلاغ عن أية خروقات محتملة للبيانات على الفور إلى الفريق القانوني والبريد الإلكتروني compliance@sibelco.com.

حماية شركتنا

نحمي أصولنا

نحمل جميعاً واجب حماية ممتلكات Sibelco من الخطر أو التلف. لا يحق استخدام أصول الشركة إلا للغرض المخطط لها، والأصول تشمل الأصول المادية، ومعلومات الشركة، والبيانات البحثية والتقنية، والتقنيات، والأموال، والخطط الاستراتيجية والتسويقية، والممتلكات الأخرى غير المادية.

نتنظر ممن يعملون معنا حماية ممتلكاتنا وتجنب إساءة استخدامها. يجب إبلاغ مدير على الفور عن أي حادث احتيال أو فقدان أو إهدار أو تلف أو سرقة أو إساءة استخدام.

نحمي أنظمتنا المعلوماتية

تفوضك Sibelco بالوصول إلى بياناتنا وأنظمتنا عن طريق أدوات متنوعة مطلوبة لإكمال مهامك بنجاح. لمصلحتك ومصلحة الشركة ومصلحة زملائك، من ضمن شروط مشاركتك العملية في Sibelco أن توافق

على استخدام الأدوات وحق الوصول إليها بطريقة مسؤولة. يمتد ذلك الاستخدام أيضاً إلى مخاطر أمن الحاسوب وخرق البيانات، وهي جوانب مطلوب منك الفاعلية في إدارتها والإبلاغ عنها.

يُرجى الرجوع إلى **سياسة الاستخدام الجماعي المقبول** والإبلاغ على الفور عن أي اشتباه في خروقات للبيانات أو لأمن الحاسوب إلى الفريق القانوني أو البريد الإلكتروني compliance@sibelco.com.

نحافظ على اتباع ممارسات محاسبية دقيقة

تُجري Sibelco المحاسبات بطريقة دقيقة تتفق مع جميع القوانين واللوائح المعمول بها. نحافظ على حساباتنا وإقراراتنا المالية لتوفير صورة للمعلومات المالية الفعلية وفقاً للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS).

نحمي ملكيتنا الفكرية

أحد أهم أصولنا هو الملكية الفكرية (IP). ربما تتعلم أو تساهم في تطور مواد الملكية الفكرية، مثل براءات الاختراع والأسرار التجارية. أنت مسؤول عن التعامل مع مثل هذا النوع من معلومات الملكية والملكية الفكرية بأقصى قدر من العناية والحذر، وفقاً لسياسات الشركة وإجراءاتها.

يُرجى الرجوع إلى **سياسة إدارة الاختراعات وبراءات الاختراع** لمزيد من المعلومات.

نحافظ على السرية

ملكيتنا الفكرية ومعلوماتنا السرية الأخرى ضمن أصولنا المهمة. أية معلومات تحتفظ بها Sibelco أو تنشئها تُعتبر سرية، ولا يجوز الكشف عنها. يتم التعامل مع أية معلومات سرية أو شخصية وفقاً لمبادئنا التوجيهية. تشمل بعض الأمثلة: الملكية الفكرية، والمعلومات المالية، والمعلومات الخاصة بتطوير أسواق جديدة، والاستحواذات المقترحة، وتحالفات الاندماج أو التجريد أو التحالفات الاستراتيجية، والتقارير الداخلية، ومعلومات العملاء والأسعار، والخطط الاستراتيجية والتجارية.

ينبغي ألا تُستخدم المعلومات السرية سوى لأغراض الشركة، وألا يُكشف عنها لأي شخص خارج Sibelco. وحتى في داخل الشركة، يجب ألا يُمنح حق الوصول للمعلومات السرية سوى للأفراد ممن تلزمهم معرفة هذه المعلومات حقاً.

يجب الإبلاغ على الفور عن أي اشتباه في الكشف غير المصرح به عن المعلومات السرية الخاصة بـ Sibelco أو الوصول غير المصرح به إليها إلى مديرك المحلي أو الفريق القانوني، لتقييم المخاطر ذات الصلة بهذا الكشف والحد منها.

عليك أن تضمن أن يتم التعامل مع أية معلومات سرية وفقاً لـ **سياسة السرية والملكية الفكرية**.

نحمي سمعة SIBELCO

منذ 1872، نحافظ على أعمالنا التجارية مستندةً إلى قوة سمعتنا كشركة موثوقة. ويجب أن نتذكر دائماً أن هذه السمعة ذات التاريخ الطويل وهذا التراث الصناعي مسؤولية مشتركة فيما بيننا في جميع أنحاء العالم.

النزاهة والأخلاق في موقع العمل

العلاقات العامة والتواصل الخارجي

جميعنا يمثل Sibelco، لكننا نتواصل مع وسائل الإعلام عبر المتحدثين المختصين فقط ووفقاً لسياسات التواصل لدينا.

بالنظر إلى ذلك، نطالب جميع موظفينا بالامتناع عن التواصل بصفتهم ممثلين للشركة بدون الحصول أولاً على موافقة مخصصة لذلك الغرض. وبالاتساق مع ذلك، يجب أن تضمن أيضاً ألا تكشف اتصالاتك الخارجية (بما يشمل المنشورات عبر الإنترنت وعلى منصات التواصل الاجتماعي) عن المعلومات السرية أو معلومات الملكية، أو تمثل (أو توحى بأي شكل آخر) بأنك تتحدث باسم Sibelco؛ ما لم تكن مفوضاً بذلك.

يجب أن تكون جميع المعلومات المكشوف عنها خارج الشركة دقيقة وكاملة ومتسقة. يجب على أي شخص يتلقى استفساراً إعلامياً أن يخطر فريق الاتصالات الجماعية على الفور، وينتظر تلقي توجيهات إضافية.

الأنشطة السياسية

يجب إجراء الأنشطة السياسية في وقتك الخاص وباستخدام مواردك الخاصة. يجب ألا تروج لأية آراء أو معتقدات سياسية أو شخصية (بما يشمل نشر أو توزيع بيانات أو أية مواد أخرى) داخل مباني Sibelco أو حولها، ولا يحق لك الإشارة أو الإيحاء بأنك تتحدث باسم Sibelco أو بأن الشركة تدعم آراءك. يلزم الحصول على موافقة مسبقة من الفريق القانوني في الحالات التي يمثل فيها الموظفون Sibelco في المجموعات الاستشارية الاجتماعية أو الاقتصادية التي تؤسسها الحكومة.



النزاهة والأخلاق في الممارسات المهنية

ماذا إذا؟

السؤال:

ماذا يُقصد بالرشوة؟

الإجابة:

لا تقتصر الرشوة على المدفوعات النقدية. يمكن أن تتخذ عدة أشكال تشمل التبرعات، أو عرض وظيفة خارج عملية التوظيف القياسية، أو عروض سفر أو تخفيضات أو رسوم أو قروض أو ترفيه.

السؤال:

سألني مسؤول حكومي إذا أمكنني مساعدة ولده في التوظيف بشركة Sibelco. وقال إن هذا من شأنه أن يفيد علاقتنا. ماذا ينبغي علي أن أفعل؟

الإجابة:

لا تفعل ذلك. ربما يكون الوضع أن الموظف الحكومي سيفعل شيئاً في مقابل المساعدة التي تقدمها، وقد يُنظر إلى ذلك باعتباره رشوة. يمكنك أن تقدم للموظف بيانات الاتصال بممثلي الموارد البشرية. أيضاً يُرجى إبلاغ الفريق القانوني بالمحادثة ليقرر ما إذا لزم اتخاذ إجراء إضافي.

نؤدي أعمالنا بأسلوب نزيه. نلتزم بالتصرف بأسلوب محترف وعادل ومنصف. نحظر الفساد والرشوة في جميع أشكالهما، ونلتزم بالمبادئ العشرة لميثاق الأمم المتحدة وبالقواعد واللوائح المعمول بها.

مكافحة الفساد

لا نقدم ميزة أو أي شيء ذا قيمة بشكل مباشر أو غير مباشر، ولا نعرضه أو نعد به، بنية التأثير بشكل غير لائق على شخص للتصرف لصالحنا، أو بما يؤدي إلى هذه النتيجة. لا نطلب من أي شخص تقديم مدفوعات أو وعود أو عروض باسمنا، ولا نقبل أو نستلم رشاوي مطلقاً من المسؤولين الحكوميين أو الأشخاص المستقلين.

قد يؤدي الفشل في الامتثال لسياسة مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد لدينا إلى التعرض لإجراء تأديبي، يصل إلى إنهاء خدمته. تذكر أن القانون، في بلدان معينة، قد يحمل شركة Sibelco أو أفرادها المتورطين في فساد المسؤولية المدنية أو الجنائية، يجب الإبلاغ على الفور بأية مخاوف تتعلق بالفساد.

في حال راودتك أسئلة، يُرجى استشارة الفريق القانوني.



مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة

المبدأ 10:

يجب أن تكافح الشركات الفساد بجميع أشكاله، بما يشمل الابتزاز والرشوة.

النزاهة والأخلاق في الممارسات المهنية

المدفوعات والهدايا

تحظر **سياسة الهدايا والترفيه والضيافة** لدينا تقديم أو قبول أي شيء يؤثر بلا داع في حكم متلقيه، عن طريق خلق إلزام غير متكافئ برد الجميل، أو عن طريق خلق مدخل لسوء التصرف. يمكنك الحصول على مزيد من المشورة من إدارة الموارد البشرية والفريق القانوني.

التنافس العادل

تلتزم Sibelco بالتنافس العادل سعياً إلى الفوز بالأعمال التجارية بشكل أخلاقي، يخلو من التفاهات أو الاتفاقيات التي تقيد المنافسة مع المنافسين أو الموردّين أو العملاء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

الامتثال لهذه القوانين له أهمية قصوى. قد تؤدي التحقيقات من جانب السلطات المسؤولة عن التنافسية إلى توقيع غرامات وتكاليف كبرى، أو دعاوى تعويض يقدمها العملاء والمتنافسون. أيضاً تؤدي تصرفات التنافس غير العادل إلى الإضرار بسمعتنا وعلاقاتنا التجارية.

ننتظر منك التعامل بشكل عادل مع جميع عملائنا وموردّينا وأي شخص آخر في الأنشطة ذات الصلة بالمشتريات والمبيعات. في حال راودك شك، يُرجى استشارة الفريق القانوني.

تحدّث بصراحة إذا رأيت أو اشتبهت في وقوع أي سلوك تنافسي غير عادل أو يمنع التنافسية من جانب موظف أو طرف خارجي. أي خرق لقوانين التنافس يُعتبر خرقاً خطيراً للائحة قواعد السلوك، مما قد يؤدي إلى التعرض لإجراءات تأديبية وعقوبات بما يشمل ويصل إلى الإنهاء الفوري للخدمة.

اكتشف المزيد في **سياسة التنافس ومكافحة الاحتكار**.

ماذا إذا؟

السؤال:

تقديم الهدايا الصغيرة للعملاء وتلقيها منهم أمر عادي في ثقافتنا. لكن لائحة قواعد السلوك تشير إلى أن ذلك قد يكون غير لائق. ماذا يمكننا أن نفعل؟

الإجابة:

يجب أن يكون تقديم الهدايا أو تلقيها متسقاً مع السياسة دائماً. يجب عليك طلب موافقة من مديرك المباشر قبل قبول أي شيء ذي قيمة أو عرضه.

السؤال:

تربطني صداقة بمدير المبيعات في شركة منافسة لـ Sibelco. وتحدث عن الأعمال من حين إلى آخر. هل يجدر بي الشعور بالقلق حيال ذلك؟

الإجابة:

نعم. ينبغي عليك الامتناع عن مناقشة أو مشاركة المعلومات السرية أو المعلومات التجارية الحساسة الخاصة بـ Sibelco، بما يشمل - على سبيل المثال لا الحصر - استراتيجية الشركة وعملياتها وأسعارها والشروط والأحكام التجارية الأخرى. فضلاً عن ذلك، إذا كنت طرفاً في مناقشة أو اتصال مع منافسي Sibelco تتم خلاله مشاركة معلومات تجارية حساسة أو طرح أسئلة بشأنها، فيُرجى التأكيد صراحةً على أنه لا يمكنك المشاركة في المناقشة ومن ثم الانسحاب منها. بعد ذلك، يُرجى إبلاغ الفريق القانوني بمثل هذا الموقف حتى يمكن تقييم الحاجة إلى أي إجراء رسمي للمتابعة.



النزاهة والأخلاق في الممارسات المهنية

لا لتعارض المصالح

يجب أن يتجنب جميعنا تعارضات المصالح والظروف التي تظهر صراحةً. اسأل نفسك عمّا إذا كان التصرف الذي تفكر فيه قد يمنحك أو يمنح أي شخص تعرفه فائدة شخصية تعارض مع مصالح Sibelco. إذا كانت الإجابة "نعم"، فعليك تجنبه.

أيضاً لا يحق لك التنافس مع Sibelco بشكل مباشر أو غير مباشر، أو معاونة أي طرف آخر على التنافس معنا. عليك أن تتحلّى دائماً بالقدرة على إظهار أننا قد تصرفنا لصالح Sibelco، وأننا قد اتخذنا جميع الإجراءات المناسبة لتجنب وقوع موقف تعارض مصالح.

يُرجى الرجوع إلى **سياسة تعارض المصالح وسياسة الهدايا والترفيه والضيافة**.

أمام كل موظف التزام بالكشف عن المواقف المُحتملة أو الفعلية لتعارض المصالح للمدير المباشر أو إدارة التدقيق الداخلي أو الفريق القانوني. أي استثناء يستلزم دائماً موافقة أحد أعضاء ExCo.

سلسلة إمداد مستدامة

تلتزم Sibelco بالشراكة مع مورّدين ذوي سمعة طيبة يؤدون أنشطتهم بشكل مسؤول ومستدام. لا نتعاون إلا مع الأطراف الخارجية المؤهلة ممن يحملون التزاماً بالأخلاق والنزاهة يتسق مع التزامنا بها.

تنتظر Sibelco من جميع المورّدين والمقاولين من الباطن مشاركتها الركائز الـ **لائحة قواعد سلوك المورّدين**، كما ننتظر منهم تطبيق هذه المبادئ حرفياً في سلاسل الإمداد لديهم. تمثل لائحة قواعد سلوك المورّدين عاملاً أساسياً في اختيارنا للمورّدين وتقييمنا لهم، والامتثال للمبادئ الواردة في لائحة قواعد سلوك المورّدين شرط مسبق للعمل مع Sibelco.

إذا راودك أي شك بشأن نزاهة أحد المورّدين، فتحدّث إلى مديرك المباشر. تحدّث بصراحة عن أي تصرف من جانب مورّد لا يتسق مع لائحتنا لقواعد السلوك.

ماذا إذا؟

السؤال:

التكتل الذي تنتمي إليه يبحث عن شركة تنظيف جديدة. يملك قريب لك شركة تنظيف طيبة السمعة وموفرة في التكلفة في منطقتك. هل يمكنك التوصية بهذه الشركة؟

الإجابة:

بالطبع يمكنك التوصية بالشركة، حيث نرغب في التعاون مع شركات محلية موفرة في التكلفة، لكن يجب عليك الكشف عن علاقتك بالشركة على الفور. قد لا يكون تعارض المصالح واضحاً دائماً، ومجرد تصور وجود تعارض قد يؤثر سلباً عليك وعلى Sibelco، ويسبب إضراراً هائلاً بالسمعة. تواصل مع مديرك ومع الفريق القانوني لمناقشة الأمر والاتفاق على أفضل الخطوات اللاحقة.



النزاهة والأخلاق في الممارسات المهنية

الحوكمة في شركتنا

فصل المهام

تستند نزاهة الحوكمة في Sibelco إلى فصل المهام. والامتثال بهذا المبدأ يقتضي ضمناً أن يُحظر على أي شخص أن يتحمل المسؤولية الكاملة عن معاملة تجارية من بدايتها إلى نهايتها. يجب إبلاغ مديرك على الفور عن جميع الانحرافات الكبرى عن فصل المهام.

تفويض السلطة (DOA)

في كل مرة ندخل في عملية اتخاذ قرار أو في معاملة تجارية باسم Sibelco، ينبغي وجود توثيق ملائم يسجل هذه الاتفاقيات أو

العمل مع الحكومات

تلتزم Sibelco بتطوير علاقات بناءة وأمينة مع الحكومات المحلية، والحفاظ على هذه العلاقات. نشارك المعلومات والآراء بطريقة شفافة. لا يُسمح سوى للزملاء المفوضين بالتفاعل مع الحكومات،

ضوابط ولوائح التجارة العالمية

تلتزم Sibelco بضمان امتثال جميع معاملات الاستيراد والتصدير للقوانين والقيود والعقوبات المعمول بها والخاصة بالرقابة التجارية محلياً أو إقليمياً أو دولياً، والتي تنطبق على أنشطتنا. يجب أن يمثل جميع موظفو Sibelco المشاركين في أنشطة تجارية دولية لهذه القوانين، بغض النظر عن مواقعهم. تأكد من توفير المعلومات الدقيقة للسلطات المعنية، ولا تستمر في معاملة إذا راودك أي شك في امتثالها لقوانين الرقابة التجارية.

القرارات أو المعاملات. ويجب الموافقة على هذه الأمور بما يتفق مع المعايير والمبادئ المعمول بها المتعلقة بتفويض السلطة. لا توقع أي تعاقد باسم Sibelco مطلقاً ما لم يتم الوفاء بجميع شروط سياسة تفويض السلطة.

فضلاً عن ذلك، يجب إجراء أي توقيع مطلوب لأية مستندات باسم شركة Sibelco داخل المجموعة من قبل الممثلين القانونيين لهذه الشركة المعيّنين لتلك المهمة وفقاً للقواعد واللوائح المحلية المعمول بها. لمزيد من المعلومات، يُرجى استشارة الفريق القانوني.

ويجب أن تكون أية معلومات مُقدّمة للحكومات ملائمة ودقيقة. ينطبق ذلك على جميع التفاعلات، سواءً رسمية أو غير رسمية أو اجتماعية ذات صلة بأعمال Sibelco، بما يشمل أي نوع من أنواع المراسلة سواءً كانت شخصية أو مكتوبة أو عبر وسيط إلكتروني.

إذا كنا نشارك في معاملة تخرق القوانين التجارية الدولية، فقد يؤثر ذلك على حق Sibelco في العمل ويعرض Sibelco للمسؤولية المدنية والجنائية، بما يشمل العقوبات الكبرى على سبيل المثال لا الحصر، كما قد يؤدي إلى إضرار خطير بالسمعة.

يُرجى الرجوع إلى **لوائح العقوبات الدولية**.

ماذا إذا؟

السؤال:

مَن يمكنه توقيع اتفاقية الشراء هذه مع هذا المورد في المملكة المتحدة؟

الإجابة:

أولاً، يُرجى التأكد من الحصول على الموافقات الداخلية الملائمة وفقاً لقواعد تفويض السلطة (والتي تنظر في نوع الالتزام وحجمه ومخاطره) قبل التقدم إلى توقيع أية اتفاقية. ثانياً، حدد الكيان القانوني الملائم المتعاقد باسم Sibelco، وتأكد ممن يمكنه تمثيل هذا الكيان القانوني والتوقيع باسمه وبالنسبة عنه. فضلاً عن ذلك، يجب أن يكون الشخص المطلوبة موافقته بحسب المبادئ الداخلية لتفويض السلطة، والشخص صاحب الحق في توقيع الاتفاقية، والشخص صاحب الحق في إصدار المدفوعات المطلوبة ضمن هذه الاتفاقية، أشخاصاً مختلفين.

السؤال:

يعرض عليك أحد موردي المعادن شراء معدن البارييت بسعر تنافسي إلى حد استثنائي من خلال أحد موزعيه في الشرق الأوسط. يبدو العرض مغرياً! لكنك حين تسأل المورد عن مصدر المعدن يخبرك بأنه لا حاجة لك إلى التساؤل بهذا الشأن، وأن أوراق الاستيراد الجمركي ستُنجز على النحو الصحيح.

الإجابة:

هذا العرض مشبوه وقد يؤدي إلى عملية شحن غير قانونية، مما ينتج عنه خرق مُحتمل للعقوبات التجارية الدولية إلى جانب توقيع غرامات وعقوبات أخرى. تواصل مع الفريق القانوني لمناقشة العرض وتحديد الخطوات التالية.

العلاقات مع المجتمع

الاهتمام بالبيئة

يمكن أن يكون كل منا رائدًا نحو التغيير. تلتزم Sibelco بدور في الريادة البيئية في جميع جوانب أعمالنا. نهدف إلى خلق إرث إيجابي، والاستدامة البيئية جزء من رؤيتنا ومن مجالات تركيزنا الرئيسية.

نهدف إلى الحد من تأثير أنشطتنا وتقديم مساهمة إيجابية في البيئات التي نعمل بها. نركز على اتباع ممارسات مسؤولة وكفؤة للتعبدين والمعالجة، وإعادة التأهيل النوعية، ومضاعفة القيمة التي تقدمها الموارد لمجتمعاتنا.

كيف؟

- اتباع نهج يدوم إلى الأبد، ودمج أصحاب المصالح الرئيسيين في العملية.
- فهم التغيرات البيئية واتباع نهج احترازي تجاه هذه التغيرات.
- تطوير حلول مبتكرة ومرنة صديقة للبيئة لإحداث التغيير.
- السعي إلى تقليل التأثير على البيئة (مثل تجديد المحاجر السابقة وإعادة تأهيلها).
- التعزيز الفعال للتنوع البيولوجي.
- الإدارة الاستباقية للمشروعات، بما يشمل قياس تقدمنا ورصده في كل مشروع.
- تشجيع جميع الشركاء على المشاركة في مهمتنا.

تتحكم Sibelco في أدائها البيئي، وتفرض على جميع عمليات Sibelco الامتثال لسياسة Sibelco البيئية والمبادئ التوجيهية المرتبطة بها واستراتيجية الاستدامة طويلة المدى.

نوفر مزيدًا من المعلومات والممارسات عبر منصة ourSibelco، حيث يمكنك العثور على معلومات تفصيلية عن جهودنا ككل في هذا الصدد. تعرّف على المزيد من **السياسة البيئية**.

عند وقوع حوادث بيئية فعلية أو مُحتملة، يجب عليك الإبلاغ عنها على الفور إلى مديرك المباشر أو فريق الاستدامة.



شركة Sibelco عضو مشارك في الميثاق العالمي للأمم المتحدة، والذي يشمل المبادئ البيئية الثلاثة.

المبدأ 7:

دعم نهج احترازي تجاه التغيرات البيئية.

المبدأ 8:

إطلاق مبادرات لتعزيز قدر أكبر من المسؤولية البيئية.

المبدأ 9:

تشجيع تطوير وانتشار تقنيات بيئية صديقة للبيئة.

العلاقات مع المجتمع

المشاركة المجتمعية

نهدف إلى بناء علاقات مفتوحة طويلة المدى مع المجتمعات المحلية، ونسعى إلى خلق قيمة مضافة إلى التطور الاجتماعي.

تهتم Sibelco بالتصرف بشكل مسؤول، وبالحفاظ على ترخيصنا الاجتماعي للتشغيل وتعزيزه. • نندمج بشكل استباقي في المجتمعات التي نعمل بها. ننشئ علاقات شراكة على المستويين العالمي والمحلي تتسق مع قيمنا وأسلوبنا في العمل.

بناء علاقات
مفتوحة طويلة
المدى

الالتزام بالقانون

ماذا إذا؟

السؤال:

أنا موظف جديد في Sibelco. أعرف أن لدينا سياسات وتعليمات للعمل، لكن هل يمكنكم تذكيري أين يمكنني العثور على توجيهات في حال راودتني أسئلة؟

الإجابة:

يتحمل الجميع مسؤولية تعريف أنفسهم بسياسات Sibelco وتعليمات العمل فيها. سيوجهك مديرك وإدارة الموارد البشرية للتعرف على نموذج Sibelco المؤسسي كجزء من خطتنا وتدريبنا للإلحاق بالمؤسسة. في حال راودك شك في أمر ما، يمكنك دائمًا أن تسأل مديرك أو ممثلي إدارة الموارد البشرية أو زملاءك في العمل لطلب المشورة.

الامتثال القانوني

نتحمل مسؤولية العمل وفقًا للائحة قواعد السلوك، وفي حدود القانون أيضًا. تلتزم Sibelco بالامتثال الكامل لجميع المعايير والقواعد واللوائح المحلية في البلدان التي نعمل بها.

الاستشارة القانونية في الوقت المناسب ضرورية لضمان حماية مصالح Sibelco التجارية المشروعة. إذا راودتك أية أسئلة أو احتجت إلى معلومات إضافية، فيرجى التحدث إلى مديرك المباشر أو التواصل مع الفريق القانوني.

عمليات التدقيق والتحقيقات

يحمل كل موظف في Sibelco واجب الإبلاغ عن أي نوع من أنواع سوء السلوك، والمشاركة في التدقيق أو التحقيق الداخلي إذا طلب منه ذلك. يُنتظر من كل موظف تقديم تعاون كامل وأمين.

قد يؤدي الفشل في التعاون أو تعمد تضليل المحققين إلى التعرض لإجراء تأديبي. إذا تلقيت طلبًا مباشرًا من ضابط أو من محامٍ خارجي ذي صلة بادعاء مزعوم أو إجراء قانوني أو تحقيق حكومي، فعليك الاتصال بالفريق القانوني على الفور.

الإجراءات التأديبية

نتنظر من جميع موظفينا التصرف وفقًا للائحة قواعد السلوك طوال مدة عملهم في Sibelco. لا استثناءات في ذلك. قد يؤدي التورط في سلوك سيئ إلى شروع Sibelco في إجراء تحقيق، وإذا أثبتت الحقائق وقوع السلوك السيئ أو الخرق فسوف تتخذ Sibelco إجراءً تصحيحيًا، وتوقع عقوبات تأديبية تتراوح بين الإنذار وإنهاء الخدمة حيثما كان ذلك مناسبًا ومتفقًا مع اللائحة المحلية.



الإفصاح عن مخاوفك

VOICE
YOUR CONCERNS

يُظهر التحدّث
بصراحة والإبلاغ
أننا نهتم بالأخلاق
والنزاهة.

ماذا إذا؟

السؤال: أشك، ولكنني لست على يقين، في أن مشرفي ينتهك
لائحة قواعد السلوك. ماذا ينبغي عليّ أن أفعل؟

الإجابة:

إذا شككت في وقوع انتهاك، ووجدت أسسًا معقولة للاعتقاد بأن المعلومات المتوفرة لديك تشكّل انتهاكًا بالنظر إلى ظروف الموقف، فأفضل خطوة تتخذها هي التحدّث بصراحة والإبلاغ. الإبلاغ عن انتهاك مُحتمل أفضل من تعريض الشركة للخطر. نحقق في أي بلاغ مُقدّم "بنية سليمة" وتتخذ الإجراء الملائم.

يتم التعامل مع جميع المخاوف بجدية واحترام. يتم الحفاظ على سرية جميع المعلومات التي تقدمها، بدون المساومة على الحاجة إلى إجراء تحقيقات وافية تُحترم خلالها كل ما ينطبق من قواعد حماية البيانات وخصوصيتها ومبدأ السرية وحقوق الموظفين. وفقًا لطبيعة المسألة المُبلّغ عنها، يتولى الفريق القانوني أو إدارة الموارد البشرية أو التدقيق الداخلي في Sibelco مسؤولية ضمان التحقيق في الشكاوى والتساؤلات المطروحة وحلها على النحو الصحيح. لمزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى **سياسة الإبلاغ عن المخالفات.**

نثمن الملاحظات، وندعوك إلى التحدّث بصراحة والإبلاغ متى واجهت سلوكًا في موقع العمل تجده غير أخلاقي أو غير قانوني أو مخالفًا لقيم Sibelco أو للائحتنا لقواعد السلوك.

إذا اشتبهت أو علمت بأي اعتداء مُحتمل، فتحدّث بصراحة وأبلغ عنه. يمكنك الاتصال بمديرك المباشر، أو بممثلي إدارة الموارد البشرية للمسائل ذات الصلة بالعمل، أو بإدارة التدقيق الداخلي، أو بالفريق القانوني. تلتزم Sibelco التزامًا كاملاً باحترام سرية الزملاء المبلغين عن مثل هذه المسائل، وبضمان عدم حدوث أي سلوك انتقامي ضد الموظفين المقدّمين للشكاوى. إذا شهدت سلوكًا انتقاميًا أو تعرّضت له، فمن المهم أن تبلغ عنه على الفور.

وإذا لم تتمكن من التحدث إلى مديرك المحلي أو الخطوط الأخرى للبلاغات الداخلية، أو لم تتمكن من الإبلاغ عن ذلك، فيمكنك الإبلاغ عن مخاوفك **هنا**. هذه خدمة عالمية للإبلاغ تديرها شركة EQS Group كطرف خارجي مستقل، تتيح لك الإبلاغ عبر الإنترنت أو في مكالمات هاتفية. خط البلاغات متوفر 24 ساعة يوميًا، 7 أيام في الأسبوع، ويتيح لك الإبلاغ بلغات متنوعة وبشكل سري، ومع إخفاء هويتك حيثما سمح القانون بذلك.

كيف يمكنني مشاركة مخاوفي؟

تحدّث إلى مديرك المباشر أو أحد ممثلي إدارة الموارد البشرية أو إدارة التدقيق الداخلي أو الفريق القانوني.

تواصل عبر الإنترنت باستخدام خدمتنا العالمية المستقلة للإبلاغ sibelco.integrityline.com

اتصل برقم خط البلاغات راجع sibelco.integrityline.com للعثور على رقم الهاتف المحلي في بلدك



لا تهاون مع السلوك الانتقامي

ماذا إذا؟

السؤال:

ما المقصود بالانتقام؟

الإجابة:

يحدث الانتقام حين تتخذ جهة عمل إجراءً ضد موظف لأنه/ لأنها شارك في تقديم بلاغ بنية سليمة أو في تحقيق. يمكن أن يتخذ الانتقام أشكالاً عديدة، مثل إنهاء الخدمة أو إعادة التكليف بالوظائف أو التهديد أو الترهيب أو التحرش أو الإذلال، وهو نوع خطير من سوء السلوك ولا نتهاون معه. أي موظف في Sibelco يثبت ارتكابه لسلوك انتقامي يخضع للمحاسبة.

السؤال:

هل يمكن أن أتعرض للفصل إذا أبلغت بأنني أعتقد أن البيانات المالية غير صحيحة؟

الإجابة:

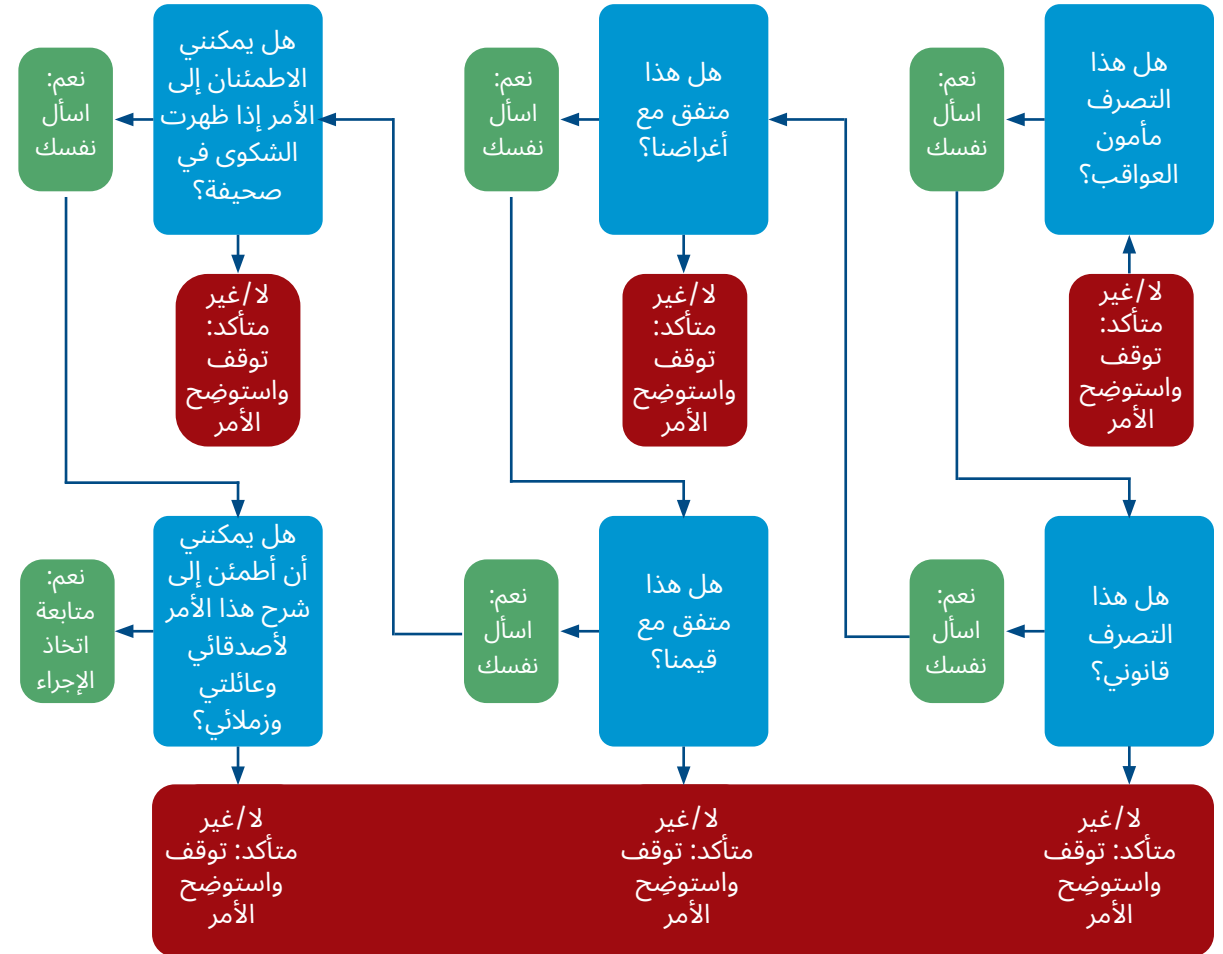
في حال إبلاغك بالمخاوف "بنية سليمة"، يُعتبر فصلك تبعاً للإبلاغ سلوكاً انتقامياً. لكننا، بقدر ما نؤمن الأمانة في الإبلاغ، لا نتهاون مع تعمد الإبلاغ باتهامات خاطئة.

نؤمن مساعديك في الكشف عن سوء السلوك المحتمل، لكننا نعلم أن تقديم شكوى يحتاج إلى شجاعة.

يهمنا أن تشعر بالتمكين والحماية عند الإبلاغ عن شبهة اعتداء. لا نتهاون مع التهديد أو الانتقام بحق أي شخص يقدم بلاغاً بنية سليمة أو يساهم في تحقيق. لن يتم اتخاذ أي إجراء ضد الموظف الذي يفصح عن مخاوف ثبت أنها غير دقيقة إذا كان هذا الإفصاح بنية سليمة. طالما أنك لم تعتمد تقديم بلاغ كاذب، يمكنك التحدث بحرية دون خوف من التعرض للانتقام. **يرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة الانتقام**



الالتزام باللائحة



تمثل لائحة قواعد السلوك دليلاً توجيهياً لتطبيق قيمنا، من خلال توفير إطار عمل لما يجب وما لا يجب فعله. هذه اللائحة مورد عظيم، لكنها لا تتناول جميع المسائل التي قد نواجهها في وظائفنا، وربما نضل نجد أنفسنا في موقف شك.

ليست جميع المواقف واضحة جلية؛ فكيف تتخذ القرار الأصح عند مواجهة ظروف صعبة أو ملتبسة؟ يساعدنا تسلسل عملية اتخاذ القرار الموضح فيما يلي في اتخاذ قرارات سليمة عند مواجهة مثل هذه المعضلات.

إذا لم تكن متأكدًا مما ينبغي عليك فعله، فيُرجى سؤال مديرك المباشر أو الفريق القانوني أو ممثلي إدارة الموارد البشرية أو إدارة التدقيق الداخلي لطلب التوجيه.