



Código de Conduta

Conteúdo

3 Uma mensagem do CEO

4 Sobre nosso Código de Conduta

5 Integridade e ética no local de trabalho

5 Saúde e segurança

6 Suporte ao nosso pessoal

7 Diversidade, inclusão e Propriedade

8 Direitos humanos

9 Informações pessoais e privacidade

9 Proteção de nossa empresa

10 Relações públicas e comunicação externa

10 Atividades políticas

11 Integridade e ética ao fazer negócios

11 Anticorrupção

12 Pagamentos e presentes

12 Concorrência leal

13 Sem conflitos de interesse

13 Cadeia de fornecimento sustentável

14 Nossa governação

14 Trabalho com governos

14 Controles e regulamentações de comércio internacional

15 Relacionamentos na comunidade

15 Cuidado com o ambiente

16 Envolvimento da comunidade

17 Manutenção da lei

17 Conformidade legal

17 Auditorias e investigações

17 Medidas disciplinares

18 Comunicação de suas preocupações

19 Zero tolerância para retaliação

20 Manutenção dos padrões

Uma mensagem do CEO

Caros colegas e partes interessadas,

Nosso Código de Conduta expressa os princípios gerais de comportamento que todos que trabalham na Sibelco devem respeitar. Ele oferece os princípios fundamentais para negócios éticos e sustentáveis e descreve como agir, não apenas em conformidade com as leis, mas também com integridade e propriedade. Este Código de Conduta inspira e encoraja todos nós a fazer a coisa certa.

O Código de Conduta é baseado nestas coisas que unem a todos na Sibelco:

Nosso objetivo – Soluções com materiais que fazem a vida progredir – transmite tanto quem somos e o que buscamos ser para nossos funcionários, nossos clientes e nossas partes interessadas.

Nossos valores – Integridade, Respeito, Sentido de propriedade, Excelência e Trabalho de equipe, guiam nossas ações e decisões e definem como desejamos nos comportar e criar relações uns com os outros.

Temos tempos animadores e desafiadores à frente para atender à ambição de nossa Visão: “Nós nos tornaremos a líder global na mineração, processamento e venda de sílica e uma líder regional em argilas, minerais feldspáticos, olivina e reciclagem de vidro. A sustentabilidade, incluindo o incansável foco em segurança e redução de emissões de CO₂ é parte fundamental de nossa visão.”

Leia o Código de Conduta cuidadosamente e faça dele parte da maneira como você trabalha. Todos temos um papel para desempenhar ao tornar as palavras deste Código de Conduta em ação e para garantir que ele se torne o catalisador de um futuro sustentável e positivo da Sibelco.

Hilmar Rode,
CEO



ESTE CÓDIGO DE
CONDUTA INSPIRA
E ENCORAJA TODOS
NÓS A FAZER A COISA
CERTA

Sobre nosso Código de Conduta

Manter-nos nos mais elevados padrões de ética é crucial para nossa reputação como uma companhia. Temos uma responsabilidade compartilhada de viver de acordo com nossos valores em nossas atividades diárias, independentemente de onde estamos ou do que fazemos.

Este Código de Conduta é o guia para colocar os valores da companhia em ação. Encorajamos cada funcionário da Sibelco a praticar o comportamento de negócios ético e atuar de maneira legal e com integridade, ao mesmo tempo que promove uma tomada de decisões responsável.



VIVER DE ACORDO COM O CÓDIGO DE CONDUTA É UM ESFORÇO EM EQUIPE



Sentido de propriedade



Respeito



Excelência



Integridade



Trabalho de equipe

Uma série de políticas específicas fornece mais detalhes sobre alguns dos tópicos e é por isso que os mencionamos em todo o Código de Conduta. Reserve um tempo para lê-las junto com este Código de Conduta.

Agir de acordo com o Código de conduta é um esforço em equipe Isso se aplica a todos os funcionários, independentemente do local, do nível hierárquico ou da função. Esperamos que nossos líderes sejam modelos para os valores da Sibelco.

Esperamos também que nossos fornecedores e outros parceiros comerciais compartilhem nosso comprometimento com práticas comerciais éticas e ajam com integridades de acordo com o Código de conduta de nosso Fornecedor.

Integridade e ética no local de trabalho

SAÚDE E SEGURANÇA

A saúde e a segurança de nosso pessoal, contratantes e visitantes é a prioridade número um. Nenhum trabalho é tão importante que não possa ser feito com segurança.

Ao trabalharmos juntos como uma equipe global, estamos integrando uma cultura de saúde e segurança na qual:

- *Todos são líderes em segurança*
- *Garantimos uma produção segura*
- *Condições inseguras sejam identificadas e ações tomadas*
- *Compartilhamos boas práticas e aprendemos com nossos incidentes*

Cada esforço é realizado para garantir que todos estejam seguros no local de trabalho. Conseguimos isso ao:

- *Treinar, compreender e respeitar nossas regras de proteção de vidas*
- *Implementar padrões de segurança e saúde globais*
- *Encorajar comportamentos seguros para garantir uma produção segura*

Como parte de nosso comprometimento com a saúde e a segurança, todos os locais de trabalho devem ser livres do uso de álcool, drogas e uso indevido de outras substâncias e que as pessoas estejam aptas para o trabalho. Qualquer pessoa que visite uma instalação da Sibelco deve estar em conformidade com nossa **Política de saúde e segurança**.

E SE?

Pergunta:

Nossos padrões de segurança excedem o que é exigido por lei onde trabalho e nossos concorrentes apenas seguem esses requisitos locais. Não deveríamos fazer o mesmo?

Resposta:

Não. devemos aderir às políticas de segurança e saúde da companhia. A Sibelco está comprometida em fornecer às pessoas um ambiente seguro e saudável onde quer que operemos, mesmo se isso significar superar os requisitos locais.

Integridade e ética no local de trabalho

SUPOORTE AO NOSSO PESSOAL

Trabalhamos como uma equipe, interagindo de maneira que promova a confiança e o respeito. Cada um de nós contribui para nossos valores de excelência e integridade no local de trabalho.

Reconhecemos a importância de nossos funcionários e buscamos atrair, envolver e manter as pessoas mais talentosas. Desafiamos e apoiamos na mesma medida e estamos comprometidos em guiar, orientar e suportar cada funcionário a crescer. Contratamos, recompensamos e promovemos com base em desempenho, qualificações, habilidades e comportamento alinhados aos nossos valores.

Também nos esforçamos para promover um ambiente de trabalho de confiança. Queremos que todo nosso pessoal seja tratado com respeito e se sinta seguro.

WE SUPPORT



Os princípios do Pacto Global da ONU

Princípio 3:

As empresas devem sustentar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

Princípio 4:

a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5:

a abolição efetiva do trabalho infantil;

Princípio 6:

a eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação.



Integridade e ética no local de trabalho

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PROPRIEDADE

Acreditamos que uma cultura baseada em diversidade, inclusão e propriedade é essencial para nossos negócios.

Reconhecemos a força de nossa mão de obra global e valorizamos a diversidade de talentos, culturas, históricos e visões. Promovemos uma cultura inclusiva que empodera nossos colegas a trazer sua autenticidade para o trabalho. Lutamos por um ambiente inclusivo e uma cultura que ofereça a cada funcionário um forte sentimento de propriedade. Na Sibelco, todos devem se sentir ouvidor, respeitados e tratados com justiça. Esperamos que nossos parceiros comerciais compartilhem de nosso comprometimento com a diversidade, a inclusão e o propriedade.

Integridade e ética no local de trabalho

DIREITOS HUMANOS

SOMOS CONTRA QUALQUER FORMA DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU INTIMIDAÇÃO

A Sibelco não tolera nenhuma forma de assédio, discriminação, bullying, ou comportamento desrespeitoso com base em gênero, religião, raça, origem nacional ou étnica, histórico cultural, grupo social, deficiência, orientação sexual, estado civil, idade, opinião política ou qualquer outra base inadequada.

O assédio e o bullying podem assumir diversas formas. Se você presenciou gestos indesejados, piadas ofensivas, comentários sugestivos ou depreciativos, ameaças físicas ou verbais, ações humilhantes ou intimidadoras, abuso social ou psicológico, denuncie diretamente aos representantes dos Recursos Humanos ou à Equipe da Área Jurídica.

Além disso, a [Linha de denúncia](#) está disponível para uso quando permitido pela lei local.

PROIBIMOS QUALQUER FORMA DE ESCRAVIDÃO MODERNA E TRABALHO FORÇADO OU TRABALHO INFANTIL

A Sibelco proíbe todas as formas de trabalho forçado em todas as suas operações. Condenamos todos os tipos de escravidão e não toleramos tratamento desumano de funcionários ou contratantes, incluindo através de qualquer forma de punição física ou abuso.

A Sibelco proíbe o trabalho infantil em suas operações e não permite o trabalho infantil por parte de seus parceiros comerciais. Respeitamos a idade de trabalho mínima reconhecida internacionalmente em todas as nossas operações e esperamos que nossos fornecedores apliquem nossa tolerância zero para qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório. Temos tolerância zero com escravidão moderna.

ESTAMOS EM CONFORMIDADE COM AS LEIS DE SALÁRIO MÍNIMO E HORAS DE TRABALHO

A Sibelco está comprometida com a conformidade com os padrões e leis de salário mínimo e estamos de acordo com as leis relevantes de horas de trabalho.

RESPEITAMOS A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Sustentamos a liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva para garantir que os funcionários possam se associar para negociar as relações de trabalho de maneira eficiente e com resultado justo e imparcial. Esperamos que nossos fornecedores e parceiros comerciais também sustentem esses princípios fundamentais.

E SE?

Pergunta:

Um de nossos clientes está fazendo comentários insultantes para meu colega. Eu os achei ofensivos e inadequados, mas todos riram. O que devo fazer?

Resposta:

Compartilhe suas preocupações com seu gerente direto ou com representantes dos Recursos Humanos. Não podemos tolerar nenhuma forma de assédio, mesmo se a ação vier de um cliente, um fornecedor ou de qualquer pessoa no local de trabalho.



Respeitamos e promovemos os direitos humanos em conformidade com os Princípios da ONU sobre negócios e direitos humanos e os Dez princípios do Pacto Global da ONU.

Princípio 1:

As empresas devem suportar e respeitar a proteção da declaração internacional de direitos humanos

Princípio 2:

certifique-se de que não sejam cúmplices de abusos de direitos humanos.

Integridade e ética no local de trabalho

INFORMAÇÕES PESSOAIS E PRIVACIDADE

Coletamos, armazenamos e processamos dados pessoais de nossos funcionários, clientes, fornecedores entre outros. A Sibelco está comprometida em proteger e utilizar os dados pessoais de acordo com a lei e respeitando a privacidade como um direito humano. Esperamos que você respeite as informações pessoais e privacidade de outras pessoas e siga nossos padrões e a **Política de proteção de dados e privacidade de dados de grupo** relevante.

Cada funcionário é responsável por estar familiarizado com as leis de privacidade local e proteção de dados aplicáveis. Entre em contato com a Equipe da Área Jurídica para obter orientação adicional.

Qualquer possível violação de dados deve ser comunicada imediatamente à Equipe da Área Jurídica e pelo e-mail compliance@sibelco.com.

PROTEÇÃO DE NOSSA EMPRESA

PROTEGEMOS NOSSOS ATIVOS

Todos nós temos o dever de proteger a propriedade da Sibelco contra riscos ou danos. Os ativos da companhia devem ser utilizados apenas para sua finalidade pretendida. Ativos incluem ativos físicos, informações da empresa, dados de pesquisa e técnicos, tecnologia, dinheiro, planos estratégicos e de marketing e outras propriedades não físicas.

Esperamos que aqueles que trabalham conosco protejam e não utilizem de maneira inadequada nossa propriedade. Qualquer incidente de fraude, perda, descarte, danos, roubo ou mau uso deve ser relatado imediatamente ao seu gerente.

PROTEGEMOS NOSSOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

A Sibelco confia a você o acesso a nossos dados e sistemas por meio de diversas ferramentas necessárias para a conclusão bem-sucedida de suas tarefas. No seu interesse, de seus colegas e da empresa, é uma condição da sua

interação com a Sibelco que você concorde com o uso das ferramentas e do acesso de maneira responsável. Este uso também se estende à segurança cibernética e riscos de violação de dados que você deve gerenciar e relatar ativamente.

Consulte a **Política de uso aceitável de grupo** e relate qualquer suspeita de violações de dados ou da segurança cibernética à Equipe da Área Jurídica ou pelo e-mail compliance@sibelco.com.

MANTEMOS PRÁTICAS DE CONTABILIDADE PRECISAS

A Sibelco realiza a contabilidade de maneira precisa e de acordo com todas as leis e normas aplicáveis. Mantemos nossos demonstrativos contábeis e financeiros de maneira a refletir as informações financeiras reais de acordo com as Normas Internacionais de Informações Financeiras (IFRS).

PROTEGEMOS NOSSA PROPRIEDADE INTELECTUAL

Um de nossos ativos mais importantes é nossa propriedade intelectual (PI). Você pode conhecer ou participar do desenvolvimento de PI como patentes e segredos comerciais. É sua responsabilidade tratar essas informações proprietárias e propriedade intelectual com o máximo cuidado e cautela de acordo com as políticas e procedimentos da companhia.

Consulte a **Política sobre o gerenciamento de invenções e patentes** para obter mais informações.

PRESERVAMOS A CONFIDENCIALIDADE

Nossa PI e todas as outras informações confidenciais são um ativo importante. Todas as informações retidas ou geradas pela Sibelco são confidenciais e não devem ser divulgadas. Todas as informações confidenciais ou pessoais são gerenciadas de acordo com nossas diretrizes. Alguns exemplos incluem: Propriedade intelectual, informações financeiras, desenvolvimento de novos mercados, uma aquisição proposta, fusão, venda de subsidiária ou aliança estratégica, relatórios internos, informações do cliente e de preços e planos estratégicos e comerciais.

As informações confidenciais devem ser utilizadas apenas para fins da empresa e não devem ser divulgadas para ninguém fora da Sibelco. Até mesmo dentro da empresa, somente as pessoas que realmente precisam saber das informações devem ter acesso a informações confidenciais.

Qualquer suspeita de divulgação ou acesso não autorizados a informações confidenciais da Sibelco deve ser relatada imediatamente para seu gerente local e/ou à Equipe da Área Jurídica para avaliação e mitigação dos riscos relacionados de tal divulgação.

Você deve garantir que todas as informações confidenciais sejam gerenciadas de acordo com a **Política de confidencialidade e propriedade intelectual**.

PROTEGEMOS A REPUTAÇÃO DA SIBELCO

Desde 1872, baseamos nossos negócios na nossa forte reputação de uma empresa confiável. Em todo o mundo, devemos ter em mente que essa reputação longa e herança industrial são uma responsabilidade compartilhada.

Integridade e ética no local de trabalho

RELAÇÕES PÚBLICAS E COMUNICAÇÃO EXTERNA

Todos nós representamos a Sibelco, mas nos comunicamos com a mídia apenas por meio de porta-vozes e de acordo com nossas políticas de comunicação.

Com isso em mente, exigimos que todos os outros funcionários se abstenham de se comunicarem como representantes da empresa sem obter previamente a aprovação específica. Em consistência com isso, você também deve garantir que suas comunicações externas (incluindo publicações online e de mídias sociais) não divulguem informações confidenciais ou de propriedade nem representem (ou deem a impressão) que você esteja falando em nome da Sibelco, a menos que você seja autorizado a fazê-lo.

Todas as informações divulgadas fora da empresa devem ser precisas, completas e consistentes. Qualquer pessoa que receba uma consulta da mídia deve informar imediatamente a Equipe de Comunicações do grupo e aguardar orientação adicional.

ATIVIDADES POLÍTICAS

Atividades políticas devem ser realizadas em seu tempo pessoal e utilizando seus próprios recursos. Você não deve promover nenhuma visão ou crença política ou pessoal (incluindo a publicação ou distribuição de informativos ou outros materiais) nas premissas ou ao redor das premissas da Sibelco e não deve indicar nem sugerir que fala pela Sibelco ou que a companhia suporta suas visões. Uma aprovação antecipada da Equipe da Área Jurídica é necessária quando os funcionários precisarem representar a Sibelco em grupos de consultoria social ou econômica definidos pelo governo.

Integridade e ética ao fazer negócios

Operamos nossos negócios com integridade. Estamos comprometidos em agir de maneira profissional, justa e honesta. Proibimos corrupção e subornos de todas as formas e estamos em conformidade com os Dez princípios do Pacto Global da ONU e regras e normas aplicáveis.

ANTICORRUPÇÃO

Não damos, oferecemos nem prometemos direta ou indiretamente nenhum benefício ou qualquer coisa de valor com a intenção ou o efeito de influenciar inadequadamente uma pessoa a agir em nosso favor. Não solicitamos que nenhuma pessoa faça pagamentos, promessas ou ofertas em nosso nome e nunca aceitamos nem recebemos subornos de oficiais do governo nem indivíduos.

Não cumprir com nossa **Política antissuborno e anticorrupção** poderá resultar em medida disciplinar, até rescisão do emprego. Lembre-se de que, em determinados países, a lei pode responsabilizar a Sibelco ou as pessoas envolvidas em corrupção civil ou criminalmente. Qualquer preocupação a respeito de corrupção deve ser relatada imediatamente

Em caso de dúvidas, consulte a Equipe da Área Jurídica.



Os princípios do Pacto Global da ONU

Princípio 10:

As empresas devem trabalhar contra corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

E SE?

Pergunta:

O que é um suborno?

Resposta:

Um suborno não é apenas um pagamento em dinheiro. Ele pode assumir várias formas incluindo doações, oferta de emprego fora do processo padrão de contratação, viagens, descontos, taxas, empréstimos ou entretenimento.

Pergunta:

Um agente do governo me perguntou se eu poderia ajudar seu filho com um emprego na Sibelco. Ele disse que isso beneficiaria o relacionamento. O que devo fazer?

Resposta:

Não faça. É possível que o funcionário do governo faça algo em troca de sua ajuda e isso poderia ser visto como um suborno. Você pode fornecer os detalhes de contato dos representantes dos Recursos Humanos ao agente. Informe também a Equipe da Área Jurídica sobre a conversa para decidir se uma ação adicional é necessária.

Integridade e ética ao fazer negócios

PAGAMENTOS E PRESENTES

Nossa **Política de presentes, entretenimento e hospitalidade** proíbe dar ou aceitar qualquer coisa que influencie desnecessariamente o julgamento do destinatário ao criar uma obrigação desproporcional de retornar um favor ou ao criar uma aparência de impropriedade. Mais orientações estão disponíveis nos Recursos Humanos e com a Equipe da Área Jurídica.

CONCORRÊNCIA LEAL

A Sibelco está comprometida com a concorrência leal para vencer negócios de maneira ética, livre de compreensões ou acordos que restrinjam direta ou indiretamente a concorrência com concorrentes, fornecedores ou clientes.

A conformidade com essas leis é de importância vital. Investigações por parte de autoridades de concorrência podem resultar em multas e custos significativos, reivindicações de remuneração por parte de clientes e concorrentes. Atos de concorrência desleal também podem prejudicar a reputação e os relacionamentos comerciais.

Esperamos que você lide de maneira justa com todos os nossos clientes, fornecedores e qualquer outra pessoa em atividades relacionadas a aquisição e vendas. Em caso de dúvidas, sempre consulte a Equipe da Área Jurídica.

Denuncie caso presencie ou suspeite de concorrência desleal ou comportamento anticompetitivo por parte de um funcionário ou terceiro. Qualquer violação das leis de concorrência é considerada uma violação grave do Código de conduta o que pode levar a medidas disciplinares e sanções incluindo até mesmo a rescisão do emprego.

Saiba mais na **Política de concorrência e antitruste**.



E SE?

Pergunta:

Em nossa cultura, é normal fornecer e receber pequenos presentes de clientes. Mas o Código de Conduta indica que isso pode ser inadequado. O que posso fazer?

Resposta:

Dar ou receber um presente sempre deve estar de acordo com a política. Antes de aceitar ou oferecer qualquer coisa de valor, você deve buscar aprovação do seu gerente direto.

Pergunta:

Sou amigo do gerente de vendas de um concorrente da Sibelco. Ocasionalmente falamos sobre negócios. Devo me preocupar?

Resposta:

Sim. Você deve se abster de discutir/compartilhar informações confidenciais e/ou de sigilo comercial sobre a Sibelco incluindo, sem limitação, a estratégia da empresa, clientes, preços e outros termos e condições comerciais. Além disso, se você fizer parte de uma comunicação/discussão com concorrentes da Sibelco durante a qual informações sigilosas comerciais forem compartilhadas ou alguma pergunta surgir, confirme expressamente que você não pode se envolver na discussão e saia da discussão. Subsequentemente, informe a Equipe da Área Jurídica do ocorrido para que a necessidade de qualquer ação de acompanhamento formal possa ser avaliada.

E SE?

Pergunta:

Seu grupo está buscando uma nova empresa de limpeza. Seu primo possui uma empresa de limpeza de boa reputação e econômica em sua área. Você pode recomendar essa empresa?

Resposta:

É claro que você pode recomendar a empresa, pois queremos trabalhar com empresas locais e econômicas, mas deve divulgar sua relação imediatamente. Um conflito de interesses nem sempre pode ser óbvio. Até mesmo a percepção de um conflito pode afetar de maneira negativa você e a Sibelco causando um grave prejuízo à reputação. Entre em contato com seu gerente e com a Equipe da Área Jurídica para discutir e concordar com a melhor maneira de prosseguir.

Integridade e ética ao fazer negócios

SEM CONFLITO DE INTERESSES

Todos nós devemos evitar conflitos de interesses e circunstâncias que apresentem a aparência de um conflito. Pergunte a si mesmo se a ação que está considerando criaria uma vantagem pessoal para você ou para qualquer pessoa que você saiba que interferirá nos interesses da Sibelco. Se a resposta for “sim”, você deve evitar.

Você também não deve competir com a Sibelco direta ou indiretamente nem ajudar outra parte a competir conosco. Devemos sempre ser capazes de demonstrar que agimos de acordo com o interesse da Sibelco e que todas as ações adequadas foram tomadas para evitar uma situação de conflito de interesses.

Consulte a [Política de conflito de interesses](#) e a [Política de presentes, entretenimento e hospitalidade](#).

Cada funcionário tem a obrigação de divulgar um conflito de interesses possível ou real ao gerente direto, à Auditoria Interna ou à Equipe da Área Jurídica. Qualquer exceção exige sempre a aprovação de um membro ExCo.

CADEIA DE FORNECIMENTO SUSTENTÁVEL

Estamos comprometidos a fazer uma parceria com fornecedores de boa reputação que realizem suas atividades de maneira responsável e sustentável. Trabalhamos apenas com terceiros qualificados que possuem um comprometimento com a ética e a integridade consistentes com as nossas.

A Sibelco espera que todos os fornecedores e subcontratados compartilhem e respeitem os cinco pilares definidos no [Código de conduta do fornecedor](#) e esperamos que eles repliquem esses princípios em sua própria cadeia de fornecimento. O Código de conduta do fornecedor é um fator essencial em nossa seleção e avaliação de fornecedores e a conformidade com os princípios no Código de conduta do fornecedor é um pré-requisito para trabalhar com a Sibelco.

Se houver alguma dúvida sobre a integridade de um fornecedor, fale com seu gerente direto. Comunique qualquer ação por parte de um fornecedor que não seja consistente com nosso Código de Conduta.



Integridade e ética ao fazer negócios

NOSSA GOVERNAÇÃO

SEGREGAÇÃO DE TAREFAS

A integridade da Governação da Sibelco é baseada na segregação de tarefas. A conformidade com esse princípio significa que é proibido para qualquer pessoa ter a responsabilidade completa de uma transação comercial do início ao fim. Todos os desvios significativos da segregação de tarefas devem ser relatados imediatamente para seu gerente.

DELEGAÇÃO DE AUTORIDADE (DOA)

Sempre que tomamos uma decisão ou realizamos uma transação comercial em nome da Sibelco, deve haver

uma documentação adequada registrando tal acordo, decisão ou transação. Ela deve ser aprovada de acordo com as normas e princípios de DoA aplicáveis. Nunca assinie nenhum contrato em nome da Sibelco a menos que todas as condições da **Política de delegação de autoridade** sejam atendidas.

Além disso, todos os documentos a serem assinados em nome de uma companhia da Sibelco dentro do grupo devem ser executados pelos representantes legais dessa companhia por ela apontados de acordo com as regras e normas locais aplicáveis. Para obter mais informações, consulte a Equipe da Área Jurídica.

TRABALHO COM GOVERNOS

A Sibelco está comprometida em desenvolver e manter relacionamentos honestos e construtivos com governos locais. Partilhamos informações e opiniões de maneira transparente. Somente colegas autorizados são permitidos para interagir com governos

e todas as informações fornecidas a governos devem ser adequadas e precisas. Isso se aplica a todas as interações, sejam elas formais, informais ou sociais em relação aos negócios da Sibelco, incluindo qualquer tipo de correspondência, seja presencial, por escrito ou por meio eletrônico.

CONTROLES E REGULAMENTAÇÕES DE COMÉRCIO INTERNACIONAL

A Sibelco está comprometida em garantir que todas as transações de importação e exportação estejam em conformidade com as restrições, sanções e leis de controle de comércio internacional, regional e local aplicáveis a nossas atividades. Todos os funcionários da Sibelco envolvidos em comércio internacional devem estar em conformidade com essas leis, independentemente do local. Certifique-

se de que informações precisas sejam fornecidas para as autoridades competentes e não prossiga com uma transação se houver qualquer dúvida sobre a conformidade com as leis de controle comercial.

Se estivermos envolvidos em uma transação que viole leis de comércio internacional, isso poderá afetar o direito de operação da Sibelco e irá expor a Sibelco a responsabilizações civis e criminais incluindo, sem limitação, altas penalidades e graves prejuízos à reputação.

Consulte **Regulamentos de sanções internacionais**.

E SE?

Pergunta:

Quem pode assinar esse acordo de compra com esse fornecedor no Reino Unido?

Resposta:

Primeiro, certifique-se de que as aprovações internas adequadas tenham sido obtidas de acordo com a DoA (que considera o tipo, a quantidade e o risco do comprometimento) antes de prosseguir com a assinatura de qualquer contrato. Depois, identifique a entidade legal de contratação adequada em nome da Sibelco e confirme quem pode representar e assinar no nome dessa entidade legal. Além disso, a pessoa que deve aprovar de acordo com a DoA interna, a pessoa que deve assinar o contrato e a pessoa que fará os pagamentos para esse contrato não devem ser as mesmas.

Pergunta:

Um fornecedor de minerais oferece a você a compra de Barita por um preço excepcionalmente competitivo por meio de um de seus distribuidores no Oriente Médio. A oferta parece interessante, mas quando você pergunta a ele sobre a origem, o fornecedor diz para não se preocupar com isso e que os documentos de importação serão realizados adequadamente.

Resposta:

Essa proposta é suspeita e pode levar a um envio ilegal resultando em uma possível violação de sanções de comércio internacional, bem como em multas além de outras penalidades. Entre em contato com a Equipe da Área Jurídica para discutir a proposta e definir as próximas etapas.

Relacionamentos com a comunidade

CUIDADO COM O AMBIENTE

Cada um de nós pode ser um líder para a mudança. A Sibelco está comprometida com um papel de liderança ambiental em todas as facetas de nossos negócios. Nosso objetivo é criar um legado positivo e a sustentabilidade ambiental é parte de nossa Visão e uma de nossas principais áreas de foco.

Visamos reduzir o impacto de nossas atividades e gerar uma contribuição positiva para os ambientes em que operamos. Nós nos concentramos em práticas de mineração e processamento responsáveis e eficientes, reabilitação qualitativa e maximização do valor que os recursos trazem a nossas comunidades.

Como?

- Realizando uma abordagem abrangente e envolvendo os principais interessados no processo;
- Compreendendo os desafios ambientais e tomando uma abordagem cautelosa em relação a esses desafios;
- Desenvolvendo soluções inovadoras, ecologicamente corretas e flexíveis para possibilitar a mudança
- Lutando para limitar a pegada ambiental (por exemplo, restauração e reabilitação de pedreiras antigas;
- Promovendo ativamente a biodiversidade;
- Gerenciando proativamente projetos incluindo a medição e monitoramento de nosso progresso para cada projeto;
- Encorajando todos os parceiros a compartilhar nossa missão.

A Sibelco gerencia seu desempenho ambiental e exige que todas as suas operações estejam em conformidade com a política ambiental, diretrizes associadas e estratégia de sustentabilidade de longo prazo da Sibelco.

Fornecemos mais informações e práticas através do ourSibelco, onde você pode encontrar informações detalhadas sobre nossos esforços gerais. Saiba mais [Política ambiental](#).

Quando incidentes ambientais potenciais ou reais ocorrerem, você deve relatá-lo imediatamente para seu gerente direto e a equipe de Sustentabilidade.



A Sibelco é uma participante do Pacto Global da ONU incluindo os 3 princípios ambientais.

Princípio 7:

Suportando uma abordagem cautelosa em relação a desafios ambientais;

Princípio 8:

Tomando iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental

Princípio 9:

Encorajando o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ecologicamente corretas.

Relacionamentos com a comunidade

ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE

Visamos criar relacionamentos abertos e de longo prazo com comunidades locais e lutamos para criar um valor agregado para o desenvolvimento social.

É importante para a Sibelco agir de maneira responsável e manter e aprimorar nossa licença social para operar. Interagimos proativamente com as comunidades em que operamos. Criamos parcerias em nível local e global que estejam alinhadas com nossos valores e nossa maneira de trabalhar.

“ CRIAÇÃO DE
RELACIONAMENTOS
ABERTOS E DE
LONGO PRAZO



Manutenção da lei

CONFORMIDADE LEGAL

Todos nós temos a responsabilidade de trabalhar de acordo com o Código de Conduta, bem como dentro da lei. A Sibelco está comprometida com a conformidade total com todas as normas locais, regras e regulamentos onde operamos.

A consultoria jurídica oportuna é essencial para garantir que os interesses comerciais legítimos da Sibelco sejam protegidos. Se tiver alguma dúvida ou precisar de mais informações, fale com seu gerente direto ou entre em contato com a Equipe da Área Jurídica.

AUDITORIAS E INVESTIGAÇÕES

Cada funcionário da Sibelco tem o dever de relatar qualquer tipo de má Conduta e, se solicitado a fazer isso, de participar de uma auditoria ou investigação interna. Cada funcionário deve cooperar de maneira total e honesta.

Não cooperar ou enganar intencionalmente os investigadores pode resultar em uma medida disciplinar. Se você receber uma solicitação diretamente de um regulador ou advogado externo em conexão com uma suposta reivindicação, processo judicial ou investigação governamental, você deve entrar em contato imediatamente com a Equipe da Área Jurídica.

MEDIDAS DISCIPLINARES

Esperamos que todos os funcionários ajam de acordo com o Código de Conduta enquanto estiverem trabalhando para a Sibelco. Não existem exceções. Ter uma má Conduta pode fazer com que a Sibelco inicie uma investigação e, se os fatos substanciarem a má Conduta ou violação, a Sibelco tomará a medida corretiva e, quando apropriado e de acordo com a norma local, uma sanção disciplinar, de um aviso até a rescisão do emprego.

E SE?

Pergunta:

Eu sou novo na Sibelco. Eu sei que temos políticas e instruções de trabalho, mas poderia me lembrar onde posso buscar orientação em caso de dúvidas?

Resposta:

É de responsabilidade de todos familiarizarem-se com as Políticas e Instruções de trabalho da Sibelco. Seu gerente e o RH o orientarão pelo modelo organizacional da Sibelco como parte de seu plano de integração e treinamento. Em caso de dúvida, você sempre pode pedir ajuda ao seu gerente, aos representantes do RH ou colegas.





Comunicação de suas preocupações

Valorizamos o feedback e convidamos você a comunicar quando encontrar um comportamento no local de trabalho que seja antiético, ilegal ou que for contra os valores da Sibelco ou nosso Código de Conduta.

Se você suspeitar ou ficar sabendo de qualquer possível transgressão, comunique e denuncie. Você pode entrar em contato com seu gerente direto, representantes dos Recursos Humanos para questões relativas ao trabalho, Auditoria interna ou Equipe da Área Jurídica. A Sibelco está completamente comprometida em respeitar a confidencialidade dos colegas que relatarem tais questões e em garantir que não haja retaliação contra funcionários que comunicarem preocupações. Se você testemunhar ou for alvo de retaliação, é importante que você relate imediatamente.

Se não puder ou não se sentir confortável em falar com seu gerente direto ou com outras linhas de relatórios internos, você poderá relatar sua preocupação **AQUI**. Esse serviço de relatório global é executado pela Convercent, uma empresa terceira independente e é possível relatar online ou por chamada telefônica. A Linha de denúncia está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e permite que você relate em diversos idiomas, de maneira confidencial e, quando permitido pela lei, anônima.

Todas as preocupações serão tratadas de maneira séria e respeitosa. Todas as informações que você fornecer serão mantidas confidenciais, sem comprometer a necessidade de realizar investigações adequadas, durante as quais todos os direitos de proteção e privacidade de dados, confidencialidade e emprego serão respeitados. Dependendo da natureza do problema relatado, a Equipe da Área Jurídica da Sibelco, o RH ou a Auditoria interna será responsável por garantir que as reclamações e perguntas sejam investigadas e resolvidas adequadamente. Para obter mais informações, consulte a **Política de denúncia**.



COMUNICAR
DEMONSTRA
QUE NOS
IMPORTAMOS
COM A ÉTICA
E A INTEGRIDADE

Como você pode compartilhar suas preocupações?



Fale com seu gerente direto, ou com um membro representante dos Recursos Humanos, da Auditoria interna ou da Equipe da Área Jurídica



Entre em contato online usando nosso serviço de relatório global independente convercent.com/report



Ligue para o número da Linha de denúncia [acesse convercent.com/report](https://convercent.com/report) para encontrar seu número de telefone local

E SE?

Pergunta: *Não estou certo, mas suspeito que meu supervisor esteja violando o Código de Conduta. O que devo fazer?*

Resposta: Se você suspeitar de uma violação e tiver uma base razoável para acreditar, considerando as circunstâncias, de que as informações disponíveis para você constituem uma violação, relatar é o melhor caminho. É melhor relatar uma possível violação do que colocar a companhia em risco. Investigaremos qualquer denúncia em “boa fé” e tomaremos a ação adequada.

Zero tolerância para retaliação

Valorizamos sua ajuda em revelar uma possível má Conduta, mas sabemos que apontar um problema precisa de coragem.

É importante para nós que você se sinta confiante e protegido ao relatar uma suspeita de transgressão. Não toleraremos ameaças ou retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa fé ou que participe de uma investigação. Nenhuma ação será tomada contra um funcionário que expresse uma preocupação que tenha sido considerada imprecisa se a preocupação seja expressada de boa fé. Desde que você não faça uma denúncia falsa deliberadamente, poderá falar abertamente sem medo de retaliação.

Consulte a Política de não retaliação



E SE?

Pergunta:

O que é uma retaliação?

Resposta:

A retaliação ocorre quando um funcionário toma uma ação contra outro funcionário por ter feito uma denúncia de boa fé ou participado de uma investigação. A retaliação pode assumir muitas formas, como rescisão, retribuição do trabalho, ameaças, intimidação, assédio ou humilhação, e é uma má Conduta grave e não será tolerada. Qualquer funcionário da Sibelco que seja visto retaliando será responsabilizado.

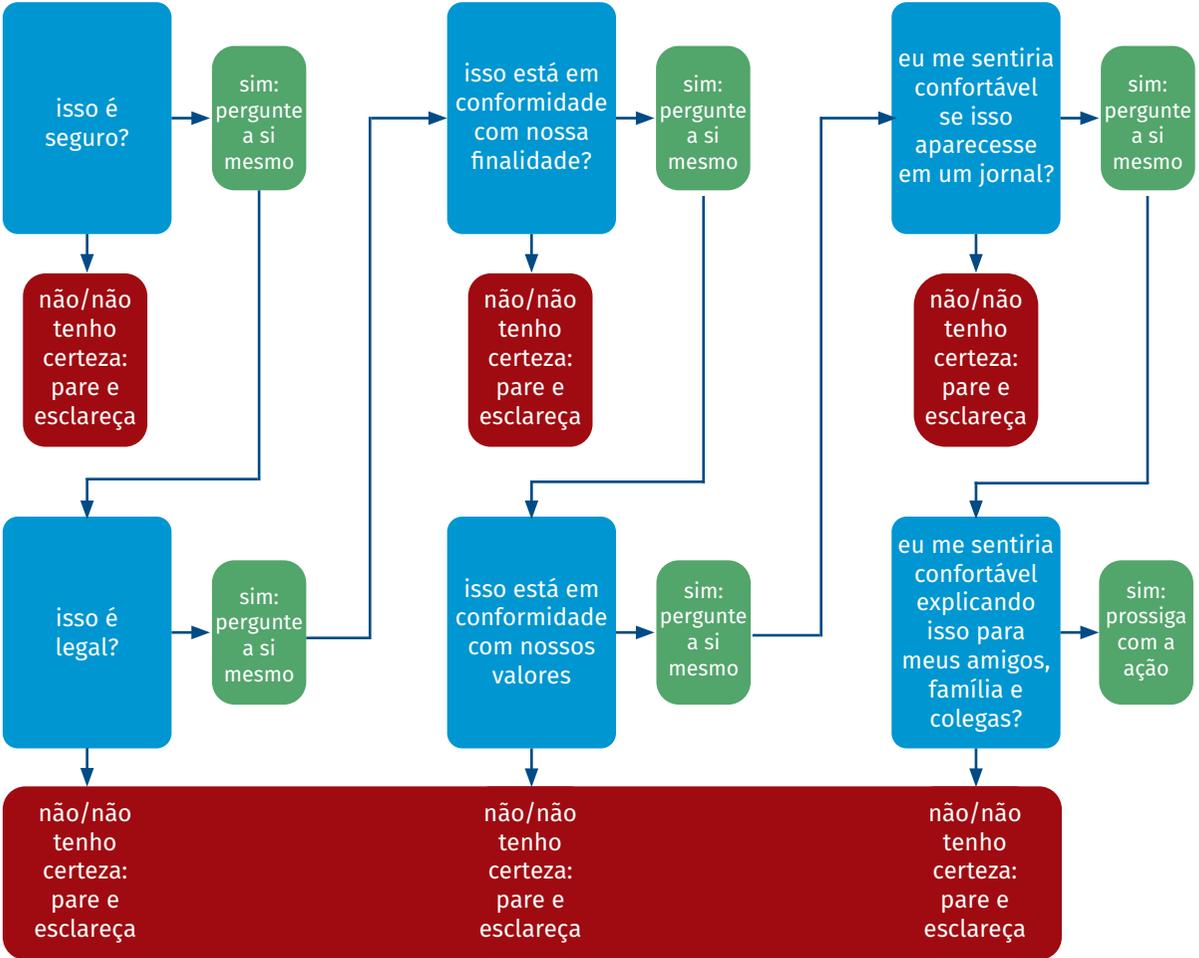
Pergunta:

Eu posso ser demitido se relatar que acho que nossos demonstrativos financeiros estão incorretos?

Resposta:

Quando a preocupação é relatada de “boa fé”, demiti-lo por relatar isso seria considerado retaliação. Mas, da mesma forma como valorizamos uma denúncia honesta, não toleramos falsas acusações deliberadas.

Manutenção do Código



O Código de Conduta é um guia para colocar nossos valores em prática, fornecendo uma estrutura do que fazer e do que não fazer. Esse Código é um ótimo recurso, mas não cobrirá todos os problemas que podemos encontrar no trabalho e ainda podemos nos encontrar em uma situação de dúvida.

Nem todas as situações são claras. Como você faz a melhor escolha ao lidar com circunstâncias difíceis ou confusas? O fluxo de decisão abaixo nos ajuda a tomar boas decisões ao nos depararmos com tais dilemas.

Se não tiver certeza, peça ajuda ao seu gerente direto, à Equipe da Área Jurídica, aos representantes dos Recursos Humanos ou à Auditoria interna.