



Code de conduite

Table des matières

3 Un mot du PDG

4 À propos du Code de conduite

5 Intégrité et éthique sur le lieu de travail

5 Santé et sécurité

6 Être présent pour notre personnel

7 Diversité, inclusion et sentiment d'appartenance

8 Droits Humains

9 Données personnelles et confidentialité

9 Protéger notre entreprise

10 Relations Publiques Et Communication Externe

10 Activités Politiques

11 Intégrité et éthique dans les pratiques commerciales

11 Lutte contre la corruption

12 Paiements et cadeaux

12 Concurrence loyale

13 Absence de conflit d'intérêts

13 Chaîne d'approvisionnement durable

14 Notre gouvernance

14 Travailler avec des administrations publiques

14 Contrôles et réglementations du commerce international

15 Liens avec la communauté

15 Protéger l'environnement

16 Engagement auprès de la communauté

17 Appliquer la loi

17 Respect de la législation

17 Audits et enquêtes

17 Sanctions disciplinaires

18 Faites part de vos préoccupations

19 Tolérance zéro pour les représailles

20 Faire respecter le Code

Un mot du PDG

Chers collègues et parties prenantes,

Notre Code de conduite transmet les grandes valeurs en matière de comportement que chaque personne travaillant chez Sibelco ou avec nous doit respecter. Il établit les principes fondamentaux nécessaires à des pratiques commerciales éthiques et durables et met en évidence la manière d'agir, non seulement dans le respect des lois, mais également avec intégrité et responsabilité. Ce Code de conduite incite chacun et chacune à agir de manière responsable.

Le Code de conduite s'appuie sur les valeurs qui unissent chacun et chacune chez Sibelco :

Notre objectif : « des solutions en matériaux pour faire progresser la qualité de vie ». Ce principe met en évidence notre identité et notre ambition pour être à la hauteur de nos employés, clients et parties prenantes.

Nos valeurs : intégrité, respect, responsabilité, excellence et travail d'équipe. Ces cinq mots orientent nos actions et nos décisions, et définissent également nos attitudes et notre manière d'établir des liens les uns avec les autres.

Afin de mener à bien notre vision, nous avons encore de beaux projets à accomplir : nous avons pour ambition de devenir un acteur international clé du secteur minier, du traitement et de la vente du sable siliceux, et un leader régional dans le recyclage des argiles, des minéraux feldspathiques, de l'olivine et du verre. Le développement durable, qui fait l'objet d'une attention toute particulière s'agissant de la sécurité et de la réduction des émissions de CO₂, est un élément central de notre vision.

Nous vous invitons à lire attentivement notre Code de conduite et à intégrer ses principes à vos pratiques de travail. Nous sommes toutes et tous responsables de sa mise en application et de nous assurer qu'il promeuve un avenir positif et durable pour Sibelco.

Hilmar Rode,
PDG



CE CODE DE CONDUITE
INCITE CHACUN ET
CHACUNE À AGIR DE
MANIÈRE RESPONSABLE

À propos du Code de conduite

Pour ne pas faillir à la réputation de notre entreprise, nous sommes tenus de respecter les normes d'éthique les plus strictes. Nous avons une responsabilité commune : appliquer nos valeurs dans nos activités au quotidien, quels que soient l'endroit où nous nous trouvons ou les tâches que nous réalisons.

La mise en œuvre des valeurs de notre entreprise passe par ce Code de conduite. Nous encourageons chaque employé de Sibelco à adopter une attitude commerciale éthique, à agir dans le respect des lois et de manière intègre, tout en promouvant une prise de décision responsable.



RESPECTER
LES PRINCIPES
DU CODE DE
CONDUITE EST UN
TRAVAIL D'ÉQUIPE



**Respon-
sabilité**



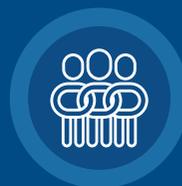
Respect



Excellence



Intégrité



**Travail
d'équipe**

Une série de politiques spécifiques fournit plus d'informations sur certains sujets. Elles sont mentionnées dans le Code de conduite ; nous vous invitons à les lire en même temps que ce dernier.

Respecter les principes du Code de conduite est un travail d'équipe. Le Code s'applique à tous les employés, quel que soit leur lieu de travail, leur expérience dans l'entreprise ou leur poste. Nous comptons sur nos dirigeants pour montrer l'exemple et porter haut les valeurs de Sibelco. Nous attendons également de nos fournisseurs et de nos autres partenaires commerciaux qu'ils partagent notre engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques et qu'ils agissent de manière intègre conformément à notre Code de conduite fournisseurs.

Intégrité et éthique sur le lieu de travail

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Garantir la santé et la sécurité de notre personnel, de nos sous-traitants et de nos visiteurs est notre principale priorité. Il n'existe aucune raison de ne pas travailler en toute sécurité.

L'idée de travailler tous ensemble au sein d'une même équipe internationale, nous pousse à ancrer une culture en matière de santé et de sécurité dans laquelle :

- nous sommes tous garants de la sécurité,
- nous garantissons un processus de production sûr,
- toute situation dangereuse est identifiée et résolue,
- nous communiquons les bonnes pratiques et tirons des leçons de nos erreurs.

Toutes les mesures sont prises pour s'assurer que chacun est en sécurité sur le lieu de travail. Pour y parvenir, nous encourageons tout le monde à :

- se former, comprendre et respecter nos règles vitales,
- appliquer les normes globales en matière de santé et sécurité,
- l'adoption de comportements responsables qui sont garants d'un processus de production sûr.

Notre prise de position en matière de santé et sécurité implique que notre personnel soit apte à travailler. Cela passe par l'interdiction de l'alcool, de la drogue et de l'abus d'autres substances sur l'ensemble des sites. Toute personne qui se rend sur un site de Sibelco doit respecter notre **Politique en matière de santé et sécurité**.

ET SI ?

Question :

Sur mon lieu de travail, nos normes de sécurité dépassent très largement celles légalement requises et la concurrence se contente de respecter les exigences en vigueur localement. Ne devrions-nous pas faire pareil ?

Réponse :

Non, nous devons respecter les politiques de notre entreprise en matière de santé et sécurité. Sibelco s'engage à fournir à son personnel un environnement de travail sûr et sain sur chaque site, même si cela nécessite d'aller au-delà des exigences locales.

Intégrité et éthique sur le lieu de travail

ÊTRE PRÉSENT POUR NOTRE PERSONNEL

Nous sommes une seule et même équipe, et nos interactions promeuvent la confiance et le respect. Chacun de nous contribue à transmettre des valeurs d'excellence et d'intégrité sur son lieu de travail.

Nous sommes conscients de l'importance de nos employés, et souhaitons attirer, embaucher et garder les personnes les plus talentueuses dans notre entreprise. Nous traitons et soutenons l'ensemble de notre personnel de la même manière, et nous avons à cœur de guider, encourager et accompagner chaque employé dans le cadre de son développement professionnel. Notre système de recrutement, de récompense et de promotion s'appuie sur les performances, les qualifications, les compétences et l'attitude conformément à nos valeurs.

L'établissement d'un environnement de travail où règnent sérénité et confiance fait également partie de notre mission. Nous souhaitons que notre personnel soit considéré avec respect et se sente en sécurité.

WE SUPPORT



Les principes du Global Compact des Nations Unies

Principe 3 :

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.





Intégrité et éthique sur le lieu de travail

DIVERSITÉ, INCLUSION ET SENTIMENT D'APPARTENANCE

Nous sommes convaincus qu'une culture fondée sur la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance est essentielle au bon fonctionnement de notre entreprise.

Nous reconnaissons la force de notre main-d'œuvre dans le monde et mettons en valeur les différents talents, cultures, expériences et idées. Nous promouvons une culture inclusive permettant à nos collègues de rester fidèles à eux-mêmes au travail. Nous souhaitons l'établissement d'un environnement et d'une culture d'inclusion qui génèrent un fort sentiment d'appartenance au sein des employés. La voix de chaque personne doit être entendue, et chacun doit se sentir respecté et traité de manière équitable. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent notre engagement en faveur de la diversité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance.

Intégrité et éthique sur le lieu de travail

DROITS HUMAINS

NOUS DÉNONÇONS TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION OU D'INTIMIDATION

Sibelco ne tolère aucune forme de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou de comportement irrespectueux fondée sur le genre, la religion, la prétendue race, l'origine ethnique, l'origine culturelle, le groupe social, le handicap, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'âge, les convictions politiques ou tout autre critère qui n'a pas lieu d'être.

Le harcèlement et l'intimidation peuvent prendre différentes formes. Si vous avez été confronté à des gestes déplacés, des blagues blessantes, des commentaires provocateurs ou désobligeants, des menaces verbales ou physiques, des actes humiliants ou intimidants, des pressions sociales ou psychologiques, signalez-les directement aux représentants des ressources humaines ou à l'équipe juridique.

Lorsque la loi locale le permet, il est également possible de passer par la [Reportline](#).

NOUS INTERDISONS TOUTE FORME D'ESCLAVAGE MODERNE ET DE TRAVAIL FORCÉ OU LE TRAVAIL DES ENFANTS

Sibelco interdit tout type de travail forcé dans l'ensemble de ses activités. Nous condamnons l'esclavage, sous toutes ses formes, ainsi que le traitement inhumain des employés ou sous-traitants, y compris toute sanction ou tout abus physique.

Sibelco interdit le travail des enfants dans le cadre de ses activités et ne souhaite qu'aucun de ses partenaires commerciaux ne fasse travailler des enfants. Dans l'ensemble de nos activités, nous respectons l'âge de travail minimum reconnu sur le plan international et attendons de nos fournisseurs qu'ils appliquent une tolérance zéro en matière de travail forcé ou obligatoire. Nous appliquons une politique de tolérance zéro concernant l'esclavage moderne.

NOUS RESPECTONS LES LOIS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM ET À LA DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL

Sibelco s'engage à respecter les normes et les lois relatives au salaire minimum, ainsi que le droit applicable concernant la durée de travail.

NOUS RESPECTONS LES DROITS RELATIFS À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous soutenons la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective : les employés peuvent s'associer pour négocier efficacement les relations de travail, avec un débouché juste et équitable. Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils soutiennent également ces principes fondamentaux.

ET SI ?

Question :

L'un de nos clients a fait des remarques insultantes à mon collègue. Je les ai trouvées blessantes et déplacées, mais tout le monde a ri. Que puis-je faire ?

Réponse :

Faites part de vos inquiétudes à votre supérieur hiérarchique ou à un représentant des ressources humaines. Nous ne pouvons tolérer aucune forme de harcèlement, et ce, même si un client, un fournisseur ou toute autre personne sur le lieu de travail est à l'origine de ces brimades.



Nous respectons et promouvons les droits humains conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et les Dix principes du Global Compact des Nations Unies.

Principe 1 :

Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits humains reconnus internationalement.

Principe 2 :

Les entreprises doivent s'assurer qu'elles ne participent pas à des abus relatifs aux droits humains.

Intégrité et éthique sur le lieu de travail

DONNÉES PERSONNELLES ET CONFIDENTIALITÉ

Nous recueillons, stockons et traitons les données personnelles de nos employés, clients, fournisseurs et autres. Sibelco s'engage à protéger les données personnelles et à les utiliser conformément aux lois en vigueur et dans le respect du droit fondamental qu'est la confidentialité. Nous attendons de vous que vous respectiez les données personnelles et la confidentialité des autres, ainsi que nos normes et la [Politique du groupe relative à la confidentialité et à la protection des données](#) applicable.

Il y va de la responsabilité de chaque employé de se familiariser avec les lois applicables localement relatives à la protection des données et à la confidentialité. Pour plus d'informations, contactez l'équipe juridique.

Toute violation possible des données doit être immédiatement signalée à l'équipe juridique et à compliance@sibelco.com.

PROTÉGER NOTRE ENTREPRISE

NOUS PROTÉGEONS NOS BIENS

La protection des biens de Sibelco contre les risques ou les dommages est une responsabilité que chacun doit endosser. Les biens de l'entreprise doivent être utilisés uniquement en adéquation avec leur but prévu. On entend par « biens », les biens physiques, les informations de l'entreprise, les données de recherche et techniques, les procédés, l'argent, les plans stratégiques et marketing et les autres biens intangibles.

Les personnes qui travaillent à nos côtés doivent protéger nos biens et les utiliser convenablement. Vous devez signaler immédiatement à votre supérieur tout incident en lien avec une fraude, une perte, un gaspillage, des dommages, un vol ou une mauvaise utilisation.

NOUS PROTÉGEONS NOS SYSTÈMES INFORMATIQUES

En vous donnant accès à ses données et systèmes par l'intermédiaire des différents outils nécessaires à la réalisation de vos tâches, Sibelco vous fait confiance. Dans

vos propres intérêts, celui de vos collègues et de l'entreprise, vous vous engagez auprès de Sibelco à utiliser les outils et à y accéder de manière responsable. Cette utilisation touche également les risques de cybersécurité et de violation des données que vous devez activement gérer et signaler.

Consultez la [Politique du groupe relative à l'utilisation acceptable](#) et signalez immédiatement toute violation des données ou risque de cybersécurité suspecté à l'équipe juridique ou à compliance@sibelco.com.

NOUS AVONS MIS EN PLACE DES PRATIQUES COMPTABLES FIABLES

Sibelco réalise des opérations comptables de manière fiable et conformément à toutes les lois et réglementations applicables. Nos comptes et nos états financiers sont tenus de sorte à refléter les informations financières actuelles conformément aux Normes Internationales d'Information Financière (International Finance Reporting Standards – IFRS).

NOUS PROTÉGEONS NOTRE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

L'un de nos biens les plus précieux est notre propriété intellectuelle (PI). Il se peut que vous découvriez le processus de création de PI (brevets et secrets commerciaux) ou y participiez. Dans ce cas, votre responsabilité est de considérer ces informations confidentielles et cette propriété intellectuelle avec la plus grande précaution conformément aux politiques et procédures de l'entreprise.

Pour plus d'informations, consultez la [Politique relative à la gestion des inventions et des brevets](#).

NOUS PROTÉGEONS LA CONFIDENTIALITÉ

Notre PI et nos autres informations confidentielles sont des éléments importants. Toute information détenue ou générée par Sibelco est confidentielle et ne peut donc pas être communiquée. Toute information confidentielle ou personnelle est traitée conformément à nos lignes directrices. On trouve, par exemple : la propriété intellectuelle, les données financières, le développement de nouveaux marchés, une acquisition envisagée, une fusion, une cession ou une alliance stratégique, des rapports internes, des informations relatives aux clients ou aux tarifs, des stratégies et des business plans.

Les informations confidentielles sont réservées à une utilisation dans le cadre de l'entreprise et ne doivent être communiquées à aucune personne extérieure à Sibelco. Même au sein de l'entreprise, seules les personnes ayant réellement besoin de connaître ce type d'information devraient y avoir accès.

Toute communication non autorisée des informations confidentielles de Sibelco suspectée ou tout accès non autorisé suspecté à ces dernières doit être immédiatement signalé à votre supérieur hiérarchique ou à l'équipe juridique afin d'évaluer et de réduire les risques liés à cette communication.

Vous devez vous assurer que toute information confidentielle est traitée conformément à notre [Politique relative à la confidentialité et à la propriété intellectuelle](#).

NOUS PROTÉGEONS LA RÉPUTATION DE SIBELCO

Depuis 1872, la réussite de notre activité commerciale s'appuie sur la réputation de notre entreprise, jugée comme fiable. Dans le monde entier, nous devons garder à l'esprit que cette réputation acquise de longue date et ce patrimoine industriel s'accompagnent d'une responsabilité partagée.

Intégrité et éthique sur le lieu de travail

RELATIONS PUBLIQUES ET COMMUNICATION EXTERNE

Nous sommes tous des représentants de Sibelco. Cependant, toute communication avec les médias se fait par l'intermédiaire de porte-parole désignés et conformément à nos politiques relatives à la communication.

Sachant cela, nous demandons à tous les autres employés de ne pas parler au nom de l'entreprise lors de communications sans obtenir un consentement préalable. De plus, vous devez également vous assurer que vos prises de paroles externes (y compris dans le cadre de publications en ligne et sur les réseaux sociaux) ne divulguent pas d'informations confidentielles, ni ne donnent l'impression (de quelque manière que ce soit) que vous parlez au nom de Sibelco, sauf autorisation reçue en ce sens.

Toute information communiquée en dehors de l'entreprise doit être vraie, complète et cohérente. Toute personne qui est contactée par les médias doit informer immédiatement l'équipe communication du groupe et attendre des consignes.

ACTIVITÉS POLITIQUES

Toute activité politique doit être menée sur votre temps libre et à l'aide de vos propres ressources. Vous ne devez ni promouvoir une opinion ou croyance politique ou personnelle (y compris en publiant ou distribuant des avis ou d'autres supports) dans les locaux de Sibelco ou à proximité de ceux-ci, ni indiquer ou suggérer que vous parlez au nom de Sibelco ou que l'entreprise soutient votre opinion. L'équipe juridique doit préalablement donner son accord lorsque des employés souhaitent représenter Sibelco dans des groupes de parole sociaux ou économiques mis en place par les administrations publiques.

Intégrité et éthique dans les pratiques commerciales

L'intégrité est au cœur de nos pratiques commerciales. Nous nous engageons à agir de manière professionnelle, juste et honnête. Nous interdisons toute forme de corruption et de pots-de-vin, et respectons les Dix principes du Global Compact des Nations Unies, ainsi que toutes les règles et réglementations applicables.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous ne donnons, n'offrons, ni ne promettons, directement ou indirectement, un avantage ou toute chose de valeur dans le but d'influencer à tort une personne afin qu'elle agisse en notre faveur. Nous nous interdisons de demander à toute personne d'effectuer des paiements, de faire des promesses ou des offres en notre nom, et refusons tout pot-de-vin de la part de représentants du gouvernement ou de personnes physiques.

Tout manquement à notre **Politique de lutte contre la corruption** pourra entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Gardez à l'esprit que, dans certains pays, la loi est susceptible de tenir Sibelco, ainsi que tout individu participant à des activités de corruption, comme responsables devant une juridiction civile ou pénale. Vous devez signaler immédiatement tout doute concernant un acte de corruption.

Pour toute question, consultez l'équipe juridique.



Les principes du Global Compact des Nations Unies

Principe 10 :

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ET SI ?

Question :

Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?

Réponse :

Un pot-de-vin n'est pas seulement un paiement en liquide. Il peut prendre bien des formes, notamment des dons, des postes proposés en dehors du processus habituel de recrutement, des voyages, des rabais, des redevances, des prêts ou des divertissements.

Question :

Un représentant du gouvernement m'a demandé si je pouvais aider son fils à trouver un travail chez Sibelco. Il m'a dit que je pourrai tirer profit de cette relation. Que puis-je faire ?

Réponse :

Rien. En échange de votre aide, ce représentant du gouvernement pourrait faire une action pouvant être considérée comme un pot-de-vin. Vous pouvez lui donner les coordonnées des représentants des ressources humaines. Informez également l'équipe juridique de la conversation afin qu'elle décide si d'autres mesures sont nécessaires.

Intégrité et éthique dans les pratiques commerciales

PAIEMENTS ET CADEAUX

Notre **Politique relative aux cadeaux, divertissements et hébergements** interdit de donner ou d'accepter toute chose qui influence indûment l'avis du destinataire en créant une relation inégale incitant à retourner la faveur ou ayant l'apparence d'une conduite répréhensible. Les ressources humaines ou l'équipe juridique peuvent vous donner plus de conseils sur le sujet.

CONCURRENCE LOYALE

Sibelco s'engage à remporter des contrats de manière loyale, sans passer d'accords qui restreignent, directement ou indirectement, la libre concurrence avec des entreprises concurrentes, des fournisseurs ou des clients.

Le respect de ces principes est capital. Des enquêtes menées par les autorités de la concurrence peuvent aboutir à des contraventions et des pénalités conséquentes, et entraîner des demandes de compensation de la part de nos clients et de nos concurrents. Des agissements en faveur d'une concurrence déloyale peuvent également entacher notre réputation et détériorer nos relations commerciales.

Nous attendons de votre part un traitement équitable de tous nos clients, fournisseurs et de toute autre personne dans le cadre d'activités d'approvisionnement et de vente. En cas de doute, consultez systématiquement l'équipe juridique.

Si vous constatez ou soupçonnez une concurrence ou attitude déloyale de la part d'un employé ou d'un tiers, n'hésitez pas à la dénoncer. Toute violation du droit de la concurrence est considérée comme un manquement grave au Code de conduite et peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis.

Pour en savoir plus, consultez la **Politique relative à la libre concurrence et aux ententes**.



ET SI ?

Question :

Chez nous, il est culturellement admis de donner de petits cadeaux à nos clients et d'en recevoir de leur part. Cependant, il est écrit dans le Code de conduite que cette pratique pourrait être inappropriée. Que puis-je faire ?

Réponse :

Le fait de donner des cadeaux ou d'en recevoir doit systématiquement respecter notre politique. Avant d'accepter ou de recevoir une chose de valeur, demandez l'accord de votre supérieur hiérarchique.

Question :

Le responsable des ventes d'un concurrent de Sibelco est mon ami. Il nous arrive de parler travail ensemble. Dois-je m'inquiéter ?

Réponse :

Oui, vous devez éviter de discuter/partager des informations confidentielles ou commerciales concernant Sibelco, y compris (sans s'y limiter) des stratégies commerciales, des clients, des tarifs ou d'autres conditions de l'entreprise. De plus, si vous assistez à une communication/discussion avec des concurrents de Sibelco au cours de laquelle des informations confidentielles sur l'entreprise sont partagées ou font l'objet de questions, indiquez clairement que vous ne pouvez pas participer à la discussion et quittez cette dernière. Ensuite, informez l'équipe juridique de cette situation afin qu'elle évalue s'il est nécessaire de prendre des mesures de suivi.

ET SI ?

Question :

Votre entité recherche une nouvelle entreprise de nettoyage. Il se trouve que votre cousin en dirige une de renom qui propose des services bon marché dans votre secteur. Pouvez-vous recommander cette entreprise ?

Réponse :

Comme nous souhaitons travailler avec des entreprises locales proposant des services bon marché, vous pouvez bien sûr recommander cette entreprise. Toutefois, vous devez faire part immédiatement de votre lien de parenté avec le propriétaire. Un conflit d'intérêts n'est pas toujours évident. La simple suspicion de conflit d'intérêts pourrait avoir un impact négatif sur vous et sur Sibelco, ce qui nuirait gravement à la bonne réputation de l'entreprise. Parlez à votre supérieur et à l'équipe juridique pour définir la meilleure marche à suivre dans ce cas.

Intégrité et éthique dans les pratiques commerciales

ABSENCE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Nous devons tous éviter les conflits d'intérêts et les situations qui s'apparentent à un conflit d'intérêts. Posez-vous la question : « L'action que je prévois d'entreprendre pourrait-elle me bénéficier personnellement ou avantager une connaissance et interférer avec les intérêts de Sibelco ? » Si la réponse est « oui », alors ne vous lancez pas dans ce projet.

Vous ne pouvez pas, directement ou indirectement, concurrencer Sibelco ou aider un tiers à nous concurrencer. Nous devons toujours être en mesure de prouver que nos actions servent les intérêts de Sibelco et que toutes les mesures nécessaires ont été prises afin d'éviter un conflit d'intérêts.

Consultez la [Politique relative au conflit d'intérêts](#), ainsi que la [Politique relative aux cadeaux, divertissements et hébergements](#).

Un employé doit obligatoirement signaler tout conflit d'intérêts potentiel ou existant à son supérieur hiérarchique, à l'équipe de contrôle interne ou à l'équipe juridique. Toute exception à cette règle doit être autorisée par un membre du comité de direction.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DURABLE

Nous nous engageons à établir des partenariats avec des fournisseurs honorables qui mènent leurs activités de manière responsable et durable. Nous travaillons uniquement avec des tiers qualifiés qui partagent le même niveau d'engagement en faveur de l'éthique et de l'intégrité que nous.

Sibelco attend de l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils adhèrent aux cinq piliers explicités dans le [Code de conduite fournisseur](#) et les respectent, et qu'ils réappliquent ces principes dans leur propre chaîne d'approvisionnement. Le Code de conduite fournisseur est un élément incontournable de notre processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs, et le respect de ses principes est un prérequis au travail avec Sibelco.

En cas de doute concernant l'intégrité d'un fournisseur, parlez à votre supérieur hiérarchique. Signalez toute action entreprise par un fournisseur que ne respecte pas notre Code de conduite.



Intégrité et éthique dans les pratiques commerciales

NOTRE GOUVERNANCE

SÉPARATION DES TÂCHES

L'intégrité de la gouvernance de Sibelco s'appuie sur la séparation des tâches. Le respect de ce principe implique qu'une seule et même personne ne peut pas être chargée d'une transaction commerciale de A à Z. Toute dérogation importante au principe de séparation des tâches doit être signalée immédiatement à votre supérieur.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Chaque fois que nous prenons une décision ou effectuons une transaction commerciale au nom

de Sibelco, des documents appropriés doivent attester de cet accord, de cette décision ou de cette transaction. Ils doivent être validés conformément aux normes et principes applicables relatifs à la délégation de pouvoirs. Ne signez aucun contrat au nom de Sibelco si les conditions de la **Politique relative à la séparation des tâches** ne sont pas respectées.

En outre, tout document devant être signé au nom d'une entreprise de Sibelco appartenant au groupe doit être signé par les représentants légaux de l'entreprise concernée désignés conformément aux règles et réglementations applicables localement. Pour plus d'informations, consultez l'équipe juridique.

TRAVAILLER AVEC DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Sibelco s'engage à établir et entretenir des relations honnêtes et constructives avec les administrations locales. Nous communiquons des informations et donnons des avis de manière transparente. Seules

les personnes autorisées de Sibelco peuvent interagir avec les administrations, et toute information fournie à ces dernières doit être appropriée et vraie. Il en va de même pour toutes les interactions, formelles ou informelles, en lien avec les affaires de Sibelco, y compris toute correspondance (en personne, par écrit ou par voie électronique).

CONTRÔLES ET RÉGLEMENTATIONS DU COMMERCE INTERNATIONAL

Sibelco s'engage à garantir que toutes les transactions d'import-export respectent les lois de contrôle commercial en vigueur aux niveaux local, régional et international, ainsi que les restrictions et les sanctions applicables à nos activités. Tous les employés de Sibelco impliqués dans le commerce international doivent respecter ces lois, quel que soit l'endroit où ils travaillent. Assurez-vous que les informations fournies aux autorités compétentes sont vraies, et n'effectuez

aucune transaction s'il subsiste le moindre doute quant au respect des lois de contrôle du commerce.

Le fait de participer à une transaction qui enfreint les lois du commerce international peut avoir un impact sur les capacités commerciales de Sibelco, et engager la responsabilité de notre entreprise sur les plans civil et pénal, y compris (sans s'y limiter) en nous exposant à d'importantes pénalités et en ternissant sérieusement notre réputation.

Reportez-vous aux **Règlementations relatives aux sanctions internationales**.

ET SI ?

Question :

Qui est autorisé à signer un accord d'achat avec notre fournisseur situé au Royaume-Uni ?

Réponse :

Avant de signer tout accord, assurez-vous d'abord que toutes les autorisations en interne ont été obtenues conformément au processus de délégation de pouvoirs (qui prend en compte le type d'engagement, le montant et les risques). Ensuite, identifiez l'entité juridique concernée par l'accord passé pour le compte de Sibelco, puis définissez qui peut représenter cette entité juridique, signer en son nom et pour son compte. En outre, la personne qui valide l'accord conformément à la délégation de pouvoirs, celle qui signe l'accord et celle qui réalise les paiements conformément à cet accord ne doivent pas être les mêmes personnes.

Question :

Un fournisseur de minéraux vous propose d'acheter de la baryte à un prix extrêmement avantageux par l'intermédiaire de l'un de ses distributeurs situés au Moyen-Orient. L'offre est tentante, mais lorsque vous lui demandez l'origine des minéraux, le fournisseur vous dit de ne pas vous inquiéter : les papiers d'importation seront faits en bonne et due forme.

Réponse :

Cette proposition est douteuse. Elle pourrait impliquer l'envoi illégal des minéraux, ce qui entraînerait un manquement probable aux sanctions du commerce international, ainsi que des contraventions, en plus d'autres pénalités. Contactez l'équipe juridique pour discuter de l'offre et définir la marche à suivre.



Liens avec la communauté

PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Chacun et chacune d'entre nous peut agir pour le changement. Dans tous ses domaines d'activité, Sibelco s'engage à endosser le rôle de leader pour la protection de l'environnement. Nous souhaitons contribuer à un avenir meilleur : la viabilité écologique fait partie de notre vision et est l'un de nos objectifs clés.

Nous voulons réduire l'impact de nos activités et nous investir positivement dans les environnements dans lesquels nous travaillons. Nous mettons l'accent sur des pratiques de minage et de traitement responsables et efficaces, sur une réhabilitation axée sur la qualité et sur la maximisation de la valeur que les ressources apportent à nos communautés.

Comment ?

- En adoptant une approche globale et en impliquant des parties prenantes clés dans le processus.
- En comprenant les défis environnementaux et en s'attaquant à ces défis de manière prudente.
- En développant des solutions innovantes, soucieuses de l'environnement et flexibles afin de contribuer au changement.
- En faisant tout notre possible pour réduire l'empreinte carbone (p. ex., en restaurant et en réhabilitant d'anciennes carrières).
- En promouvant activement la biodiversité.
- En gérant nos projets de manière proactive, y compris en mesurant et en suivant nos progrès pour chaque projet.
- En incitant tous les partenaires à bénéficier de notre mission.

Sibelco gère ses performances environnementales et exige que toutes ses activités respectent sa politique environnementale, ses lignes directrices connexes et sa stratégie en matière de durabilité à long terme.

Vous trouverez de plus amples informations sur nos efforts globaux et des cas pratiques sur ourSibelco. En savoir plus sur notre [Politique environnementale](#).

Si un incident environnemental réel ou potentiel se produit, vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique et à l'équipe chargée de la durabilité.



Sibelco adhère au Global Compact des Nations Unies, y compris aux trois principes environnementaux.

Principe 7 :

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 :

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Liens avec la communauté

ENGAGEMENT AUPRÈS DE LA COMMUNAUTÉ

Nous avons pour objectif d'établir des relations ouvertes et sur le long terme avec les communautés locales, et nous nous efforçons de créer de la valeur ajoutée en matière de développement social.

Il est essentiel pour Sibelco d'agir de manière responsable, de conserver et d'améliorer sa reconnaissance sociale. Nous nous engageons de manière proactive auprès des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous créons des partenariats aux niveaux international et local qui sont cohérents avec nos valeurs et notre manière de travailler.



» ÉTABLIR DES
RELATIONS
OUVERTES ET SUR
LE LONG TERME

Appliquer la loi

RESPECT DE LA LÉGISLATION

Nous avons tous la responsabilité de travailler conformément au Code de conduite et dans le respect des lois en vigueur. Sibelco s'engage à respecter intégralement l'ensemble des normes, règles et réglementations locales dans les endroits où l'entreprise exerce ses activités.

Une consultation juridique réalisée en temps en heure est essentielle pour garantir la protection des intérêts commerciaux légitimes de Sibelco. Pour toute autre question ou demande d'informations, consultez votre supérieur hiérarchique ou l'équipe juridique.

AUDITS ET ENQUÊTES

Les employés de Sibelco ont le devoir de signaler tout type de faute professionnelle et, sur demande, de participer à un audit ou à une enquête interne ; ils doivent coopérer pleinement et honnêtement.

Un manque de coopération ou le fait d'induire intentionnellement les enquêteurs en erreur peut entraîner des sanctions disciplinaires. Si vous recevez une demande de la part d'une autorité de régulation ou d'un avocat extérieur à l'entreprise en lien avec une réclamation supposée, des actions en justice ou une enquête administrative, contactez immédiatement l'équipe juridique.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Dans le cadre de leur travail chez Sibelco, tous les employés doivent agir conformément au Code de conduite. Aucune exception à cette règle n'est envisageable. Tout non-respect pourra entraîner l'ouverture d'une enquête par Sibelco et, si les faits confirment la présence d'une faute ou d'un manquement, Sibelco prendra des mesures correctrices (le cas échéant), et, sous réserve des réglementations locales, des sanctions disciplinaires, allant de l'avertissement au licenciement, pourront être prises.

ET SI ?

Question :

Je suis nouveau chez Sibelco. Je sais qu'il existe des politiques et des consignes de travail, mais pourriez-vous me rappeler où je peux les trouver si j'ai des questions ?

Réponse :

Tout le monde doit se familiariser avec les politiques et consignes de travail de Sibelco. Lors de vos premiers pas dans l'entreprise et de votre formation, votre supérieur et les RH vous feront découvrir le modèle organisationnel de Sibelco. En cas de doute, vous pouvez toujours demander conseil à votre supérieur, aux représentants des RH ou à des collègues.





Faites part de vos préoccupations

Chaque avis compte. Nous vous invitons à signaler tout comportement contraire à l'éthique, illégal ou qui va à l'encontre des valeurs de Sibelco ou du Code de conduite que vous constatez sur votre lieu de travail.

Si vous soupçonnez ou découvrez une faute potentielle, intervenez et signalez-la. Vous pouvez contacter votre supérieur hiérarchique, les représentants des ressources humaines pour des questions en lien avec le travail, le contrôle interne ou l'équipe juridique. Sibelco s'engage à respecter intégralement l'anonymat des collègues qui signalent ce genre de problèmes et à s'assurer qu'ils ne fassent pas l'objet de représailles. Si vous êtes témoin ou la victime de représailles, vous devez le signaler immédiatement, c'est important.

Si vous ne pouvez ou ne voulez pas parler à votre supérieur local ou par l'intermédiaire de voies de signalement en interne, vous pouvez le faire **ICI**. Ce service international de signalement est géré par Convercent, un tiers indépendant. Il vous permet d'effectuer un signalement par internet ou par téléphone 24 h/24 et 7 j/7. Il est disponible dans plusieurs langues, respecte la confidentialité et, lorsque la loi l'autorise, l'anonymat.

Tout signalement sera traité de manière sérieuse et respectueuse. Toutes les informations que vous donnez seront considérées comme confidentielles, sans compromettre la possibilité de réaliser des enquêtes adéquates, au cours desquelles l'ensemble des droits relatifs à la protection des données, à la vie privée, à la confidentialité et à l'emploi seront respectés. En fonction de la nature du problème signalé, l'équipe juridique, des RH et du contrôle interne de Sibelco devront s'assurer que les plaintes et les questions sont approfondies et corrigées convenablement. Pour plus d'informations, reportez-vous à la **Politique relative aux signalements**.

Comment faire part de vos préoccupations ?



Contactez votre **supérieur hiérarchique** ou un **membre des ressources humaines, du contrôle interne ou de l'équipe juridique**



Utilisez notre **service international indépendant de signalement en ligne** convercent.com/report



Appelez la **Reportline** consultez convercent.com/report pour trouver le **numéro de téléphone utilisable dans votre secteur**



LA DÉMARCHE DE SIGNALEMENT MONTRE QUE L'ÉTHIQUE ET L'INTÉGRITÉ SONT DES PRINCIPES QUI NOUS TIENNENT À CŒUR

ET SI ?

Question : *Je pense, sans certitude, que mon supérieur enfreint le Code de conduite. Que puis-je faire ?*

Réponse : Effectuer un signalement est la meilleure manière d'agir si vous soupçonnez une infraction et avez suffisamment de preuves pour croire, qu'au vu des circonstances, les informations dont vous disposez font état d'un manquement. Il vaut mieux signaler un manquement potentiel que mettre l'entreprise en danger. Nous enquêterons sur tout signalement effectué « en toute bonne foi » et prendrons les mesures appropriées.

Tolérance zéro pour les représailles

Nous apprécions votre aide dans le cadre du signalement d'une faute potentielle, mais nous savons qu'il faut du courage pour s'exprimer.

Pour nous, il est essentiel que vous vous sentiez autonome et protégé lors du signalement d'une faute possible. Nous ne tolérerons ni les menaces ni les représailles envers toute personne ayant effectué un signalement en toute bonne foi ou participant à une enquête. Nous ne prendrons aucune mesure à l'encontre d'un employé qui a fait part d'une inquiétude qui se trouve être inexacte, si ce signalement est effectué en toute bonne foi. Tant que vous ne faites pas de faux signalement consciemment, vous êtes libre de vous exprimer sans craindre de représailles. [Consultez la Politique relative aux représailles](#)



ET SI ?

Question :

Les représailles, de quoi s'agit-il ?

Réponse :

On entend par « représailles », une mesure prise par un employeur à l'encontre d'un employé à la suite d'un signalement qu'il a effectué en toute bonne foi ou d'une enquête à laquelle il a participé. Les représailles peuvent prendre plusieurs formes, notamment un licenciement, un changement de poste, des menaces, de l'intimidation, du harcèlement ou de l'humiliation. Il s'agit d'une faute professionnelle grave qui n'est pas tolérée. Tout employé de Sibelco qui s'engage dans des représailles sera tenu pour entièrement responsable de ses actes.

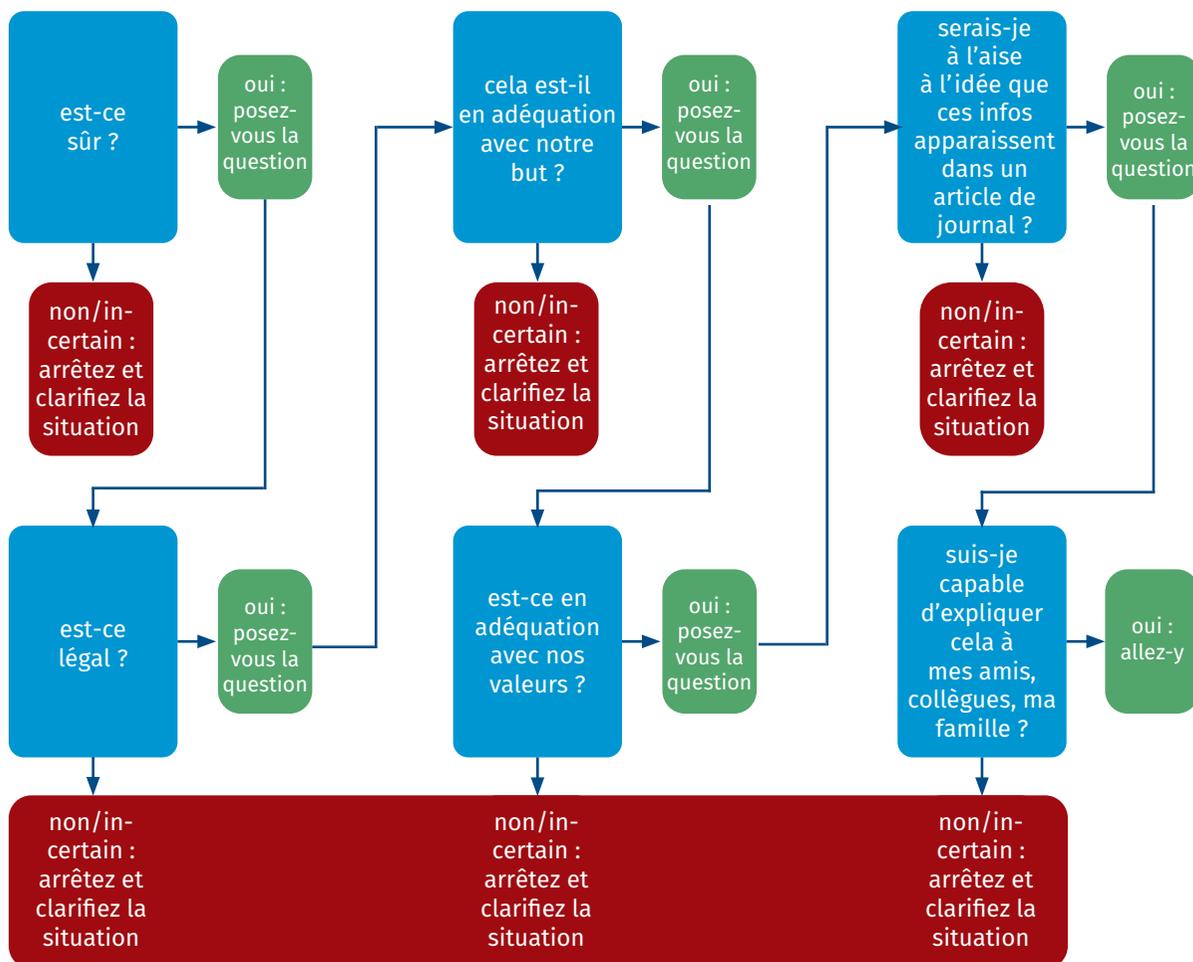
Question :

Puis-je être licencié si je signale une erreur possible dans nos états financiers ?

Réponse :

Lorsque le signalement est effectué « en toute bonne foi », une mesure de licenciement est considérée comme des représailles. Cependant, si les signalements honnêtes sont précieux à nos yeux, nous ne tolérons aucune fausse accusation effectuée volontairement.

Faire respecter le Code



Le Code de conduite est un guide permettant de mettre nos valeurs en application en fournissant un cadre définissant ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. Ce Code est une excellente ressource, mais il ne couvre pas toutes les problématiques rencontrées au travail. Nous pouvons donc encore nous trouver dans des situations où il subsiste un doute.

Toutes les situations ne vont pas de soi : comment prendre la meilleure décision lorsque l'on est confronté à des cas délicats ou imprécis ? Le flux décisionnel ci-contre vous aide à faire le bon choix lorsque vous faites face à un dilemme.

En cas de doute, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique, à l'équipe juridique, aux représentants des ressources humaines ou au contrôle interne.