



Uppförandekod

Innehåll

3 Ett meddelande från VD:n

4 Om vår uppförandekod

5 Integritet och etik på arbetsplatsen

5 Hälsa och säkerhet

6 Stöd till vår personal

7 Mångfald, delaktighet och tillhörighet

8 Mänskliga rättigheter

9 Personuppgifter och sekretess

9 Skydd av vårt företag

10 Offentliga relationer och extern kommunikation

10 Politiska aktiviteter

11 Integritet och etik i affärer

11 Korruptionsbekämpning

12 Betalningar och gåvor

12 Rättvis konkurrens

13 Inga intressekonflikter

13 Hållbar leveranskedja

14 Vår styrning

14 Arbete med statliga myndigheter

14 Kontroller och förordningar avseende internationell handel

15 Relationer i samhället

15 Omsorg för miljön

16 Samhällsengagemang

17 Efterlevnad av lagen

17 Juridisk efterlevnad

17 Revisioner och utredningar

17 Disciplinära åtgärder

18 Säg ifrån vid problem

19 Ingen tolerans för vedergällning

20 Efterlevnad av standarderna

Ett meddelande från VD:n

Bästa kollegor och intressenter!

Vår uppförandekod innehåller de allmänna principerna om beteende som alla som arbetar på eller med Sibelco måste respektera. Den har viktiga principer för etiska och hållbara företag och visar hur man bör agera. Det gäller inte bara för att följa lagen, utan även för att agera med integritet och ägarskap. Föreliggande uppförandekod inspirerar och uppmuntrar oss alla att handla rätt.

Uppförandekoden bygger på de saker som förenar alla på Sibelco:

Vårt syfte – Material Solutions Advancing Life – omfattar både vilka vi är och vad vi strävar mot för våra medarbetare, kunder och intressenter.

Våra värderingar – Integritet, respekt, ägarskap, förträfflighet och teamwork styr våra handlingar och beslut samt definierar hur vi vill bete oss och bygga relationer med varandra.

Vi har spännande och utmanande tider framöver för att uppnå ambitionen med vår vision: "Vi blir den globala ledaren inom utvinning, bearbetning och försäljning av kvartssand och en regional ledare inom leror, fältspatmineraler, olivin och glasättervinning. Hållbarhet, inklusive ett aldrig sviktande fokus på säkerhet och CO₂-utsläppsminskning, är en grundläggande del av vår vision".

Läs gärna uppförandekoden noggrant och gör den till en del av ditt sätt att arbeta på. Vi har alla en roll att spela för att förvandla orden i den här uppförandekoden till handling och se till att den blir drivkraften för en positiv och hållbar framtid för Sibelco.

Hilmar Rode,
VD



FÖRELIGGANDE
UPPFÖRANDEKOD
INSPIRERAR OCH
UPPMUNTRAR OSS ALLA
TILL ATT HANDLA RÄTT

Om uppförandekoden

Att hålla oss själva till högsta etiska standard är ytterst viktigt för vårt rykte som företag. Vi har ett delat ansvar att leva enligt våra värderingar i våra vardagliga aktiviteter, oavsett var vi är eller vad vi gör.

Föreliggande uppförandekod är guiden till att tillämpa företagets värderingar i praktiken. Vi uppmuntrar alla medarbetare på Sibelco att utöva ett etiskt företagsbeteende och agera på ett lagligt sätt samt med integritet, samtidigt som de främjar ett ansvarsfullt beslutsfattande.



Ägarskap



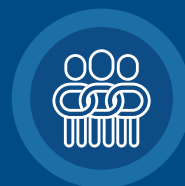
Respekt



**Förträff-
lighet**



Integritet



Teamarbete



ATT LEVA
I ENLIGHET MED
UPPFÖRANDEKODEN
ÄR EN LAGINSATS

En serie specifika policyer innehåller fler detaljer om vissa ämnen, och därför hänvisar vi till dem genom uppförandekoden. Ta dig tiden att läsa dem tillsammans med föreliggande uppförandekod.

Att agera i enlighet med uppförandekoden är en laginsats. Den omfattar alla medarbetare, oavsett plats, rang eller befattning. Vi förväntar oss att våra ledare är förebilder för Sibelcos värderingar. Vi förväntar oss även att våra leverantörer och andra partner delar vårt åtagande till etisk företagspraxis och agerar med integritet i enlighet med vår uppförandekod för leverantörer.

Integritet och etik på arbetsplatsen

HÄLSA OCH SÄKERHET

Hälsa och säkerhet för vår personal, våra entreprenörer och våra besökare är den främsta prioriteten. Inget jobb är så pass viktigt att det inte går att utföra på ett säkert sätt.

Att arbeta som ett globalt team omfattar en hälso- och säkerhetskultur där:

- *Alla är en säkerhetsledare*
- *Vi säkerställer en säker produktion*
- *Osäkra förhållanden identifieras och handlingar vidtas*
- *Vi delar goda rutiner och lär oss av våra incidenter*

Varje insats görs för att säkerställa att varje person är trygg på arbetsplatsen. Vi uppnår detta genom:

- *Utbildning, förståelse och respekt för våra livräddande regler*
- *Implementering av globala hälsa och säkerhetsnormer*
- *Uppmuntran till säkra beteenden för att säkerställa säker produktion*

Som en del av vårt åtagande till hälsa och säkerhet bör samtliga arbetsplatser vara fria från bruk av alkohol, droger och missbruk av andra preparat samt att personer är i skick att arbeta. Alla som besöker någon av Sibelcos platser måste följa vår **Säkerhets- och hälsopolicy**.

VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

Våra arbetssäkerhetsnormer överträffar långt det som krävs enligt lagen där jag jobbar, och våra konkurrenter följer endast de här lokala kraven. Borde inte vi också göra det?

Svar:

Nej, vi måste följa våra policyer avseende företagssäkerhet och hälsa. Sibelco arbetar för att tillhandahålla en säker och hälsosam miljö överallt vi är, även om det innebär att vi överträffar lokala krav.

Integritet och etik på arbetsplatsen

STÖD TILL VÅR PERSONAL

Vi arbetar som ett team och interagerar på ett sätt som främjar tillit och respekt. Var och en av oss bidrar till våra värderingar avseende förträfflighet och integritet på arbetsplatsen.

Vi är medvetna om våra medarbetares innebörd och strävar mot att attrahera, engagera och behålla den bästa kompetensen. Vi utmanar och stöttar varandra på ett balanserat sätt och arbetar för att vägleda, coacha och stötta varje medarbetare till att växa. Vi anställer, belönar och befordrar baserat på prestation, kvalifikationer, färdigheter och beteende i enlighet med våra värderingar.

Vi strävar också efter att främja en arbetsmiljö präglad av självförtroende och tillit. Vi vill att alla våra personer behandlas med respekt och känner sig säkra.

WE SUPPORT



Principerna i FN:s Global Compact-initiativ

Princip 3:

Företag bör värna organisationsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektivavtal,

Princip 4:

avskaffande av all slags tvångsarbete och obligatoriskt arbete,

Princip 5:

faktiskt avskaffande av barnarbete,

Princip 6:

avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.



Integritet och etik på arbetsplatsen

MÅNGFALD, INKLUSION OCH TILLHÖRIGHET

Vi anser att en kultur som bygger på mångfald, delaktighet och tillhörighet är ytterst viktig för vårt företag.

Vi är medvetna om styrkan i vår globala arbetskraft och värdesätter mångfaldiga kompetenser, kulturer, bakgrunder och insikter. Vi främjar en inkluderande kultur som gör det möjligt för våra kollegor att vara sig själva på jobbet. Vi strävar mot en inkluderande miljö och en kultur som ger varje medarbetare en stark känsla av tillhörighet. På Sibelco bör alla känna sig hörda, respekterade och rättvist behandlade. Vi förväntar oss att våra företagspartner delar vårt åtagande till mångfald, delaktighet och tillhörighet.

Integritet och etik på arbetsplatsen

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

VI SÄGER IFRÅN MOT ALLA FORMER AV TRAKASSERIER, DISKRIMINERING ELLER HOT

Sibelco tolererar ingen form av trakasseri, diskriminering, mobbning eller respektlöst beteende baserat på kön, religion, etnicitet, nationalitet, kulturell bakgrund, social grupp, funktionshinder, sexuell läggning, civilstånd, ålder, politisk åsikt eller någon annan olämplig orsak.

Trakasserier och mobbning kan te sig i många former. Om du har upplevt oönskade gester, olämpliga skämt, stötande eller nedsättande kommentarer, verbala eller fysiska hot, förnedrande eller hotfulla handlingar, social eller psykologisk misshandel bör du anmäla dem direkt till personaladministrationen eller det juridiska teamet.

Även [Reportline](#) är tillgängligt att använda när det är tillåtet enligt lokal lag.

VI FÖRBJUDER ALLA FORMER AV MODERNT SLAVERI OCH TVÅNGSARBETE ELLER BARNARBETE

Sibelco förbjuder alla former av tvångsarbete i all sin verksamhet. Vi fördömer alla sorters slaveri och tolererar inte inhuman behandling av medarbetare eller entreprenörer, inklusive genom någon form av fysisk bestraffning eller misshandel.

Sibelco förbjuder barnarbete i sin verksamhet och tillåter inte att barnarbete tillämpas av sina affärspartner. Vi respekterar den internationellt fastställda minimiåldern för arbete i all vår verksamhet och förväntar oss att våra leverantörer tillämpar vår nolltolerans för alla former av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete. Vi har nolltolerans för modernt slaveri.

VI FÖLJER LAGAR AVSEENDE MINIMILÖN OCH ARBETSTIMMAR

Sibelco är fast beslutna att följa standarder och lagar avseende minimilön, och vi följer relevanta lagar avseende arbetstimmar.

VI RESPEKTERAR ORGANISATIONSFRIHET OCH KOLLEKTIVAVTAL

Vi värnar om organisationsfrihet och ett erkännande av rätten till kollektivavtal för att säkerställa att medarbetarna kan organisera sig för att förhandla arbetsrelationer effektivt och med ett rättvist och opartiskt resultat. Vi förväntar oss även att våra leverantörer och affärspartner följer de här principerna.

VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

En av våra klienter fäller förolämpande anmärkningar till min kollega. Jag tyckte att de var stötande och olämpliga, men alla andra skrattade. Vad borde jag göra?

Svar:

Dela problemet med din avdelningschef eller personaladministrationen. Vi kan inte tolerera någon form av trakasseri, även om handlingen utförts av en kund, leverantör eller någon annan på arbetsplatsen.



Vi respekterar och främjar mänskliga rättigheter i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt de tio grundprinciperna i FN:s Global Compact-initiativ.

Princip 1:

Företag bör stödja och respektera åtgärder för att skydda internationellt erkända mänskliga rättigheter,

Princip 2:

se till att inte medverka till att kränka de mänskliga rättigheterna.

Integritet och etik på arbetsplatsen

PERSONUPPGIFTER OCH SEKRETESS

Vi samlar in, sparar och behandlar personuppgifter tillhörande våra medarbetare, leverantörer och andra. Sibelco är fast beslutna att skydda och använda personuppgifter i enlighet med lagen och avseende sekretess som en mänsklig rättighet. Vi förväntar oss att du respekterar andras personuppgifter och sekretess och följer våra standarder samt relevant [policy för gruppdatabeskydd och dataskydd](#).

Varje medarbetare ansvarar för att göra sig införstådd med gällande dataskyddslag och lokala sekretesslag. Rådgör med det juridiska teamet för ytterligare vägledning.

Potentiella dataintrång bör omedelbart hänvisas till det juridiska teamet och compliance@sibelco.com.

SKYDD AV VÅRT FÖRETAG

VI SKYDDAR VÅRA TILLGÅNGAR

Vi har alla skyldighet att skydda Sibelcos egendom mot risker eller skador. Företagstillgångar får endast användas för dess avsedda ändamål. Tillgångar omfattar fysiska tillgångar, företagsinformation, forskningsdata och tekniska data, teknik, pengar, strategi- och marknadsföringsplaner samt annan icke-fysisk egendom.

Vi förväntar oss att de som arbetar med oss skyddar och utnyttjar vår egendom. Incidenter rörande bedrägeri, förlust, slöseri, skador, stöld eller utnyttjande bör omedelbart anmälas till din chef.

VI SKYDDAR VÅRA INFORMATIONSSYSTEM

Sibelco anförtror dig med tillgång till våra data och system genom olika verktyg som krävs för att dina uppgifter ska kunna genomföras. För ditt eget, dina kollegors och företagets intresse är det ett villkor med ditt engagemang

hos Sibelco att du samtycker till att använda verktygen och åtkomsten på ett ansvarsfullt sätt. Användningen omfattar även cybersäkerhets- och dataintrångsrisiker som du aktivt måste hantera och anmäla.

Läs [policyn för godtagbar gruppanvändning](#) och anmäl omedelbart misstänkta data- eller cybersäkerhetsintrång till det juridiska teamet eller compliance@sibelco.com.

VI UPPRÄTTHÅLLER KORREKTA BOKFÖRINGSRUTINER

Sibelco bokför på ett korrekt sätt och i enlighet med alla gällande lagar och förordningar. Vi förvaltar våra konton och finansiella rapporter för att återspegla korrekt finansinformation i enlighet med internationella redovisningsstandarder (IFRS).

VI SKYDDAR VÅRA IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

En av våra viktigaste tillgångar är våra immateriella rättigheter. Du kan lära dig om eller delta i utvecklingen av immateriella rättigheter som patent och affärshemligheter. Det är ditt ansvar att behandla sådan skyddad information och immateriella rättigheter med yttersta omsorg och försiktighet i enlighet med företagspolicyer och -rutiner.

Läs [policyn om uppfinnings- och patenthantering](#) för mer information.

VI VÄRNAR OM SEKRETESS

Våra immateriella rättigheter och annan sekretessbelagd information är en viktig tillgång. Information som sparas eller genereras av Sibelco är sekretessbelagd och får inte yppas. Sekretessbelagd information eller personuppgifter hanteras i enlighet med våra riktlinjer. Vissa exempel omfattar: Immateriella rättigheter, finansinformation, utveckling av nya marknader, ett föreslaget förvärv, en sammanslagning, avyttring eller strategisk allians, interna rapporter, kund- och prisinformation samt strategier och affärsplaner.

Skyddad information bör endast användas för affärsändamål och bör inte yppas för någon utanför Sibelco. Även inom företaget bör endast de personer som verkligen behöver känna till informationen ha åtkomst till skyddad information.

Misstänkt obehörigt yppande av eller tillgång till Sibelcos sekretessbelagda information bör omedelbart anmälas till din lokala chef och/eller det juridiska teamet för att bedöma och lindra riskerna med anknytning till ett sådant yppande.

Du säkerställer att sekretessbelagd information hanteras i enlighet med [policyn om sekretessbeläggning och immateriella rättigheter](#).

VI SKYDDAR SIBELCOS RYKTE

Sedan 1872 bygger vår verksamhet på vårt goda rykte som ett tillförlitligt företag. Vi måste runtom i världen komma ihåg att det här långvariga ryktet och branscharvet är ett delat ansvar.

Integritet och etik på arbetsplatsen

OFFENTLIGA RELATIONER OCH EXTERN KOMMUNIKATION

Vi alla representerar Sibelco, men vi kommunicerar endast med media via utsedda företrädare och i enlighet med våra kommunikationspolicyer.

Med det i åtanke kräver vi att alla medarbetare undviker att kommunicera som företrädare för företaget utan att först få ett specifikt godkännande. Du bör i enlighet med det även säkerställa att din externa kommunikation (inklusive inlägg online och på sociala medier) inte yppar sekretessbelagd eller skyddad information eller framhåller (eller i övrigt ger intrycket av) att du talar å Sibelcos vägnar, såvida du inte har behörighet att göra det.

All information som yppas utanför företaget måste vara korrekt, komplett och konsekvent. Personer som får en förfrågan från media måste omedelbart informera gruppkommunikationsteamet och vänta på ytterligare vägledning.

POLITISKA AKTIVITETER

Politiska aktiviteter måste bedrivas på din egen fritid och med dina egna resurser. Du får inte marknadsföra några politiska eller personliga åsikter eller övertygelser (inklusive genom att publicera eller skicka ut meddelanden eller annat material) på eller runt Sibelcos lokaler, och du får inte indikera eller föreslå att du talar å Sibelcos vägnar eller att företaget delar dina åsikter. Ett godkännande på förhand från det juridiska teamet behövs i fall då medarbetare skulle representera Sibelco sociala grupper eller ekonomirådgivningsgrupper som tillhandahållits av statliga myndigheter.

Integritet och etik i affärer

Vi driver vårt företag med integritet. Vårt åtagande är att agera professionellt, rättvist och uppriktigt. Vi förbjuder korruption och mutor i samtliga former och följer de tio principerna i FN:s Global Compact-initiativ och gällande regler och förordningar.

KORRUPTIONSBEKÄMPNING

Vi varken ger, erbjuder eller utlovar, indirekt eller direkt, någon förmån eller något av värde med avsikten eller effekten att på ett otillbörligt sätt påverka en person att agera i vår favör. Vi kräver inte att någon person gör betalningar, utfäster löften eller erbjudanden å våra vägnar, och vi accepterar aldrig eller tar aldrig emot mutor från statliga tjänstemän eller privatpersoner.

Underlåtenhet att följa vår [policy för bekämpning av mutor och korruption](#) Kan leda till disciplinära åtgärder, som uppgår till uppsägning av anställning. Kom ihåg att lagen i vissa länder kan hålla Sibelco eller individer inblandade i korruption skadeståndsansvariga eller straffrättsligt ansvariga. Problem avseende korruption måste omedelbart anmälas

Vid frågor kontaktar du det juridiska teamet.



Principerna i FN:s Global Compact-initiativ

Princip 10:

Företag bör arbeta mot korruption i alla dess former, inklusive utpressning och mutor.

VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

Vad är en muta?

Svar:

En muta är inte endast en betalning i kontanter. Den kan te sig i många former, inklusive gåvor, erbjudande om anställning utanför den standardmässiga anställningsprocessen, resor, rabatter, avgifter, lån eller underhållning.

Fråga:

En statlig tjänsteman frågade mig om jag kunde hjälpa hans son med anställning på Sibelco. Han sa att det hade gynnat relationen. Vad borde jag göra?

Svar:

Gör det inte. Det kan hända att den statligt anställda personen kommer att göra något i utbyte mot din hjälp, och det kan anses vara en muta. Du kan ge tjänstemannen kontaktuppgifterna till personaladministrationen. Informera även det juridiska teamet om konversationen för att fastställa om ytterligare åtgärder krävs.

Integritet och etik i affärer

BETALNINGAR OCH GÅVOR

Enligt vår **policy om gåvor, underhållning och gästvänlighet** är det förbjudet att ge eller ta emot något som otillbörligt påverkar mottagarens omdöme genom att skapa en oproportionerlig skyldighet att återgälda tjänsten eller genom att skapa ett intryck av en oegentlighet. Ytterligare råd är tillgängliga från personaladministrationen eller det juridiska teamet.

RÄTTVIS KONKURRENS

Sibelco är fast beslutna att konkurrera rättvist för att få affärskontrakt etiskt, fritt från uppfattningar eller avtal som direkt eller indirekt begränsar konkurrensen med konkurrenter, leverantörer eller kunder.

Det är ytterst viktigt att följa de här lagarna. Utredningar av konkurrensmyndigheter kan leda till omfattande böter och kostnader samt kompensationsfordringar av kunder och konkurrenter. Handlingar som utgör orättvis konkurrens kan även skada vårt rykte och våra kommersiella relationer.

Vi förväntar oss att du på ett rättvist sätt hanterar våra kunder, leverantörer och andra personer i aktiviteter rörande upphandling och försäljning. Vid tvivel bör du alltid kontakta det juridiska teamet.

Säg ifrån om du ser eller misstänker fall av orättvis konkurrens eller konkurrensbegränsande beteende av en anställd eller extern part. Brott mot konkurrenslagar anses vara ett allvarligt brott mot uppförandekoden, vilket kan leda till disciplinära åtgärder och sanktioner inklusive och upp till omedelbar uppsägning av anställningen.

Läs mer i [policy:n om konkurrens och antitrust](#).

VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

I vår kultur är det normalt att ge och ta emot små gåvor från klienter. Men uppförandekoden indikerar att det kan vara olämpligt. Vad kan jag göra?

Svar:

Att ge eller ta emot en gåva bör alltid ske i enlighet med policyn. Innan du tar emot eller erbjuder något av värde bör du be om godkännande från din avdelningschef.

Fråga:

Jag är vän till säljchefen hos en konkurrent till Sibelco. Vi pratar ibland affärer. Bör jag vara orolig?

Svar:

Ja. Du bör undvika att diskutera/dela sekretessbelagd och/eller känslig affärsinformation om Sibelco inklusive, utan begränsning till, företagsstrategier, kunder, prissättning eller andra kommersiella villkor. Om du dessutom utgör en part i kommunikation/diskussion med Sibelcos konkurrenter där känslig affärsinformation delas eller frågor uppkommer bör du uttryckligen bekräfta att du inte kan delta i diskussionen och lämna diskussionen. Informera följaktligen det juridiska teamet om en sådan händelse så att behovet av eventuell formell uppföljning kan utvärderas.



VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

Ditt kluster letar efter ett städföretag. Din kusin äger ett kostnadseffektivt städföretag med gott rykte i ditt område. Får du rekommendera det här företaget?

Svar:

Du får givetvis rekommendera företaget eftersom vi vill arbeta med lokala och kostnadseffektiva företag, men du måste omedelbart yppa din relation till företaget. En intressekonflikt är inte alltid uppenbar. Till och med uppfattningen av en konflikt skulle kunna påverka dig och Sibelco negativt och orsaka en allvarlig försämring av ryktet. Kontakta din chef och det juridiska teamet för att diskutera och godkänna det bästa sättet att agera på.

Integritet och etik i affärer

INGA INTRESSEKONFLIKTER

Vi bör alla undvika intressekonflikter och omständigheter som medför intrycket av en konflikt. Fundera på hur den handling som du överväger skulle kunna skapa en personlig fördel för dig eller någon du känner och som står i strid med Sibelcos intressen. Om svaret är "ja" bör du undvika den.

Du får heller inte konkurrera med Sibelco direkt eller indirekt eller hjälpa någon annan part att konkurrera med oss. Vi måste alltid visa att du har agerat i Sibelcos intresse och att alla lämpliga åtgärder vidtagits för att undvika en situation rörande en intressekonflikt.

Läs [policyn avseende intressekonflikter](#) och [policyn om gåvor, underhållning och gästvänlighet](#).

Varje medarbetare har skyldighet att yppa en potentiell eller faktisk intressekonflikt för avdelningschef, den interna revisionen eller det juridiska teamet. Undantag kräver alltid godkännande från en Exco-medlem.

HÅLLBAR LEVERANSKEDJA

Vi har förbundit oss att samarbeta med välrenommerade leverantörer som bedriver sin verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt. Vi arbetar endast med kvalificerade externa parter med ett liknande åtagande till etik och integritet som vårt.

Sibelco förväntar sig att alla leverantörer och underleverantörer delar och respekterar de fem pelarna som angetts i [uppförandekoden för leverantörer](#), och vi förväntar oss att de återspeglar de principerna i sin egen leveranskedja. Uppförandekoden för leverantörer är en viktig faktor i vårt val och vår utvärdering av leverantörer, efterlevnad av principerna i uppförandekoden för leverantörer är en förutsättning för att arbeta med Sibelco.

Om det föreligger något tvivel om en leverantörs integritet ska du tala med din avdelningschef. Säg ifrån avseende någon handling utförd av en leverantör som inte sker i enlighet med vår uppförandekod.



Integritet och etik i affärer

VÅR STYRNING

ANSVARSFÖRDELNING

Integriteten i Sibelcos styrning bygger på ansvarsfördelning. Efterlevnad av den här principen antyder att det är förbjudet för alla att ensam leda en företagstransaktion från början till slut. Alla omfattande avvikelser från ansvarsfördelningen bör omedelbar rapporteras till din chef.

DELEGERING AV BEFOGENHETER

Varje gång vi är involverade i ett beslut eller en företagstransaktion å Sibelcos vägnar måste det finnas

lämplig dokumentation där sådana avtal, beslut eller transaktioner registreras. Det ska godkännas i enlighet med gällande standarder och principer avseende delegering av befogenheter. Underteckna aldrig ett kontrakt å Sibelcos vägnar såvida inte alla villkor i **policyn om ansvarsfördelning** har uppfyllts.

Dokument som ska undertecknas å ett Sibelco-företags vägnar inom koncernen ska dessutom utföras av juridiska representanter för ett sådant utsett företag i enlighet med gällande lokala regler och förordningar. Kontakta det juridiska teamet för mer information.

ARBETE MED STATLIGA MYNDIGHETER

Sibelco är fast beslutna att utveckla och upprätthålla uppriktiga och konstruktiva relationer med lokala myndigheter. Vi delar information och åsikter på ett

transparent sätt. Endast behöriga kollegor tillåts interagera med lokala myndigheter, och all information som uppges för myndigheterna måste vara lämplig och korrekt. Det gäller alla interaktioner, såväl formella, informella eller sociala i förhållande till Sibelcos företag, inklusive alla sorters korrespondens, såväl personligen, skriftlig eller på elektronisk väg.

KONTROLLER OCH FÖRORDNINGAR AVSEENDE INTERNATIONELL HANDEL

Sibelco är fast beslutna att säkerställa att samtliga import- och exporttransaktioner efterlever lagar gällande lokal, regional och internationell handelskontroll samt begränsningar och sanktioner som omfattar våra aktiviteter. Alla medarbetare på Sibelco involverade i internationell handel måste följa de här lagarna, oavsett plats. Se till att korrekt

information uppges för de behöriga myndigheterna, och fortsatt inte med en transaktion vid tvivel om efterlevnaden med lagar för handelskontroll.

Om vi är involverade i en transaktion som bryter mot lagar för internationell handel kan det påverka Sibelcos rätt att bedriva verksamhet samt utsätta Sibelco för skadeståndsansvar och straffrättsligt ansvar inklusive, utan begränsning till, höga böter och allvarlig försämring av rykte.

Läs **internationella sanktionsförordningar**.

VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

Vem får underteckna det här inköpsavtalet med den här leverantören i Storbritannien?

Svar:

Säkerställ först att lämpliga godkännanden har erhållits i enlighet med ansvarsfördelningen (vilket omfattar initiativets typ, belopp och risk) innan något avtal undertecknas. För det andra ska du identifiera den lämpliga kontrakterande juridiska enheten å Sibelcos vägnar och bekräfta vem som får representera och underteckna i en sådan juridisk enhets namn samt å dess vägnar. Personen som i enlighet med den interna ansvarsfördelningen måste dessutom kunna underteckna avtalet, och personen som får göra betalningarna i enlighet med ett sådant avtal får inte vara samma person.

Fråga:

En mineralleverantör erbjuder dig att köpa baryt för ett exceptionellt konkurrenskraftigt pris via en av dess distributörer i Mellanöstern. Erbjudandet är lockande, men när du frågar honom om ursprunget säger leverantören att du inte ska bekymra dig om det och att tullens importdokument kommer att skötas ordentligt.

Svar:

Det här förslaget är misstänkt och kan leda till en olaglig frakt som leder till potentiella sanktioner för brott mot internationella handelsregler samt böter utöver andra straffavgifter. Kontakta det juridiska teamet för att diskutera förslaget i definiera nästa steg.



Relationer med samhället

OMSORG FÖR MILJÖN

Var och en av oss kan vara en ledare för förändring. Sibelco är fast beslutna att spela en roll inom miljöledarskap i alla aspekter av vårt företag. Vår målsättning är att skapa en positiv effekt, och hållbarhet inom miljön är en del av vår vision och ett av våra främsta fokusområden.

Vi strävar mot att minska inverkan av våra aktiviteter och att göra ett positivt bidrag till de miljöer där vi är verksamma. Vi fokuserar på ansvarsfulla, effektiva utvinnings- och förädlingsrutiner, kvalitativ rehabilitering och maximering av det värde som resurserna ger våra samhällen.

Hur?

- Genom att anta ett komplett förhållningssätt och involvera intressenter i processen,
- Förstå miljöutmaningar och anta ett försiktigt förhållningssätt till sådana utmaningar,
- Utveckla innovativa, miljövänliga, flexibla lösningar för att skapa förändringar
- Sträva mot att begränsa miljöavtryck (t.ex. restaurering och rehabilitering av tidigare stenbrott),
- Aktivt främja biologisk mångfald,
- Proaktivt hantera projekt inklusive mäta och bevaka våra framsteg för varje projekt,
- Uppmuntra alla partner till att ta del av vår uppgift.

Sibelco hanterar sina miljöprestanda och kräver att alla av Sibelcos verksamheter efterlever Sibelcos miljöpolicy, tillhörande riktlinjer och långsiktiga hållbarhetsstrategi.

Vi uppger mer information och rutiner via ourSibelco, där du kan hitta detaljerad information om våra övergripande insatser. Läs mer i [miljöpolicy](#).

I fall då faktiska eller potentiella miljöincidenter förekommer måste du omedelbart anmäla dem till din avdelningschef och hållbarhetsteamet.



Sibelco deltar i FN:s Global Compact-initiativ, inklusive de tre miljöprinciperna.

Princip 7:

Stödja ett förebyggande angreppssätt när det gäller miljöfrågor,

Princip 8:

Genomföra initiativ för att främja ett större miljöansvar

Princip 9:

Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

Relationer med samhället

SAMHÄLLENGAGEMANG

Vi strävar mot att upprätta öppna och långvariga relationer med lokala samhällen och mot att skapa ett mervärde inom samhällsutveckling.

Det är viktigt för Sibelco att agera ansvarsfullt och bibehålla och förbättra vår sociala licens att vara verksamma. Vi engagerar oss proaktivt i de samhällen där vi är verksamma. Vi bildar partnerskap på global och lokal nivå som är i linje med våra värderingar och vårt sätt att arbeta på.

 BILDNING AV ÖPPNA OCH LÅNGSIKTIGA RELATIONER



Efterlevnad av lagen

JURIDISK EFTERLEVNADE

Vi bär alla ansvar för att arbeta i enlighet med uppförandekoden samt med lagen. Sibelco är fast beslutna att följa alla lokala normer, regler och förordningar där vi är verksamma.

Tidsenlig juridisk konsultation är nödvändig för att säkerställa att Sibelcos legitima affärsintressen skyddas. Om du har några frågor eller behöver mer information kan du tala med din avdelningschef eller kontakta det juridiska teamet.

REVISIONER OCH UTREDNINGAR

Varje medarbetare på Sibelco har skyldighet att på begäran anmäla alla typer av misskötsamhet för att delta i en revision eller intern utredning. Varje medarbetare förväntas samarbeta fullständigt och uppriktigt.

Underlåtenhet att samarbeta eller med avsikt vilseleda utredarna kan leda till disciplinära åtgärder. Om du får en förfrågan direkt från en myndighetsrepresentant eller extern jurist i samband med en påstådd fordring, rättsprocess eller myndighetsutredning bör du omedelbart kontakta det juridiska teamet.

DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER

Vi förväntar oss att samtliga medarbetare agerar i enlighet med uppförandekoden under arbetet för Sibelco. Det finns inga undantag. Att delta i misskötsamhet kan leda till att Sibelco inleder en utredning, och om fakta styrker misskötsamheten eller regelbrottet kommer Sibelco att vidta korrigerande åtgärder och, i lämpliga fall samt i enlighet med lokal förordning, disciplinär sanktion från varning till uppsägning av anställning.

VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

Jag är ny på Sibelco. Jag vet att vi har policyer och arbetsinstruktioner, men kan ni påminna mig var jag kan hitta vägledning om jag har frågor?

Svar:

Det är allas ansvar att göra sig införstådd med Sibelcos policyer och arbetsinstruktioner. Din chef och personaladministrationen kommer att vägleda dig genom Sibelcos organisationsmodell som en del av din inskolningsplan och utbildning. Vid tvivel kan du alltid be din chef, personaladministrationen eller kollegor om råd.





Säg ifrån vid problem



Vi värdesätter återkoppling och uppmuntrar dig till att säga ifrån när du stöter på beteende på arbetsplatsen som är oetiskt, olagligt eller bryter mot Sibelcos värderingar eller vår uppförandekod.

Om du misstänker eller får reda på något potentiellt regelbrott ska du säga ifrån och anmäla det. Du kan kontakta din avdelningschef, personaladministrationen för arbetsrelaterade frågor, den interna revisionen eller det juridiska teamet. Sibelco är fast beslutna att respektera sekretess för kollegor som anmäler sådana ärenden och att säkerställa att det inte förekommer någon vedergällning mot medarbetare som belyser problem. Om du bevittnar eller utsätts för vedergällning är det viktigt att du anmäler det omedelbart.

Om det inte går, eller om det känns obehagligt, att tala med din lokala chef eller de andra interna anmälningslinjerna kan du belysa problemet **HÄR**. Den här globala anmälnings-tjänsten drivs av Convercent, som är en oberoende extern part, som du kan använda för att anmäla online eller på telefon. Reportline är tillgängligt dygnet runt, alla dagar i veckan, och du kan använda det för att göra anmälningar på olika språk, sekretessbelagt och, då det tillåts enligt lagen, anonymt.

Alla belysta problem kommer att behandlas på ett allvarligt och respektfullt sätt. All information som du uppger hålls sekretessbelagd utan att äventyra behovet av att utföra lämpliga utredningar, under vilka samtliga dataskydds- och integritets-, sekretess- och anställningsrättigheter kommer att respekteras. Beroende på det anmälda problemets natur ansvarar Sibelcos juridiska team, personaladministration eller interna revision för att säkerställa att klagomål och frågor utreds och åtgärdas ordentligt. Mer information finns i [policyn för visselblåsare](#).

Hur kan du dela dina belysta problem?



Tala med din avdelningschef eller en medlem hos personaladministrationen, den interna revisionen eller det juridiska teamet



Ta kontakt online med hjälp av vår oberoende anmälnings-tjänst convercent.com/report



Ring Reportlines nummer. Gå in på convercent.com/report för att hitta ditt lokala telefonnummer

ATT SÄGA IFRÅN VISAR ATT VI BRYR OSS OM ETIK OCH INTEGRITET

VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

Jag misstänker, men jag är inte säker på, att min arbetsledare bryter mot uppförandekoden. Vad borde jag göra?

Svar:

Om du misstänker ett regelbrott och har rimliga grunder att under omständigheterna tro att informationen som är tillgänglig för dig utgör ett regelbrott är det bästa sättet att agera att säga ifrån. Det är bättre att rapportera ett potentiellt regelbrott än att utsätta företaget för risk. Vi kommer att undersöka anmälningar i "god tro" och vidta lämpliga åtgärder.

Ingen tolerans för vedergällning

Vi värdesätter din hjälp med att avslöja möjlig misskötsamhet, men vi vet att det kräver mod att belysa ett problem.

Det är viktigt för oss att du känner att du har befogenhet och skydd när du anmäler ett misstänkt regelbrott. Vi tolererar inte hot eller vedergällning mot någon som lämnar in en anmälan i god tro eller deltar i en utredning. Ingen åtgärd kommer att vidtas mot en medarbetare som säger ifrån vid problem som visats vara felaktig om oron uttrycks i god tro. Så länge du inte medvetet lämnar in en anmälan på falska grunder kan du tala öppet utan rädsla för vedergällning. [Läs vedergällningsbekämpningspolicyn](#)



VAD HÄNDER OM...?

Fråga:

Vad är vedergällning?

Svar:

Vedergällning sker när en medarbetare vidtar en åtgärd mot en medarbetare eftersom personen omfattas av en anmälan i god tro eller en utredning. Vedergällning kan te sig i många former, t.ex. uppsägning, omfördelning av arbetsuppgifter, hot, skrämsel, trakasserier eller förnedring. Det är en allvarlig misskötsamhet och kommer inte att tolereras. Medarbetare hos Sibelco som ses utöva vedergällning kommer att hållas ansvariga.

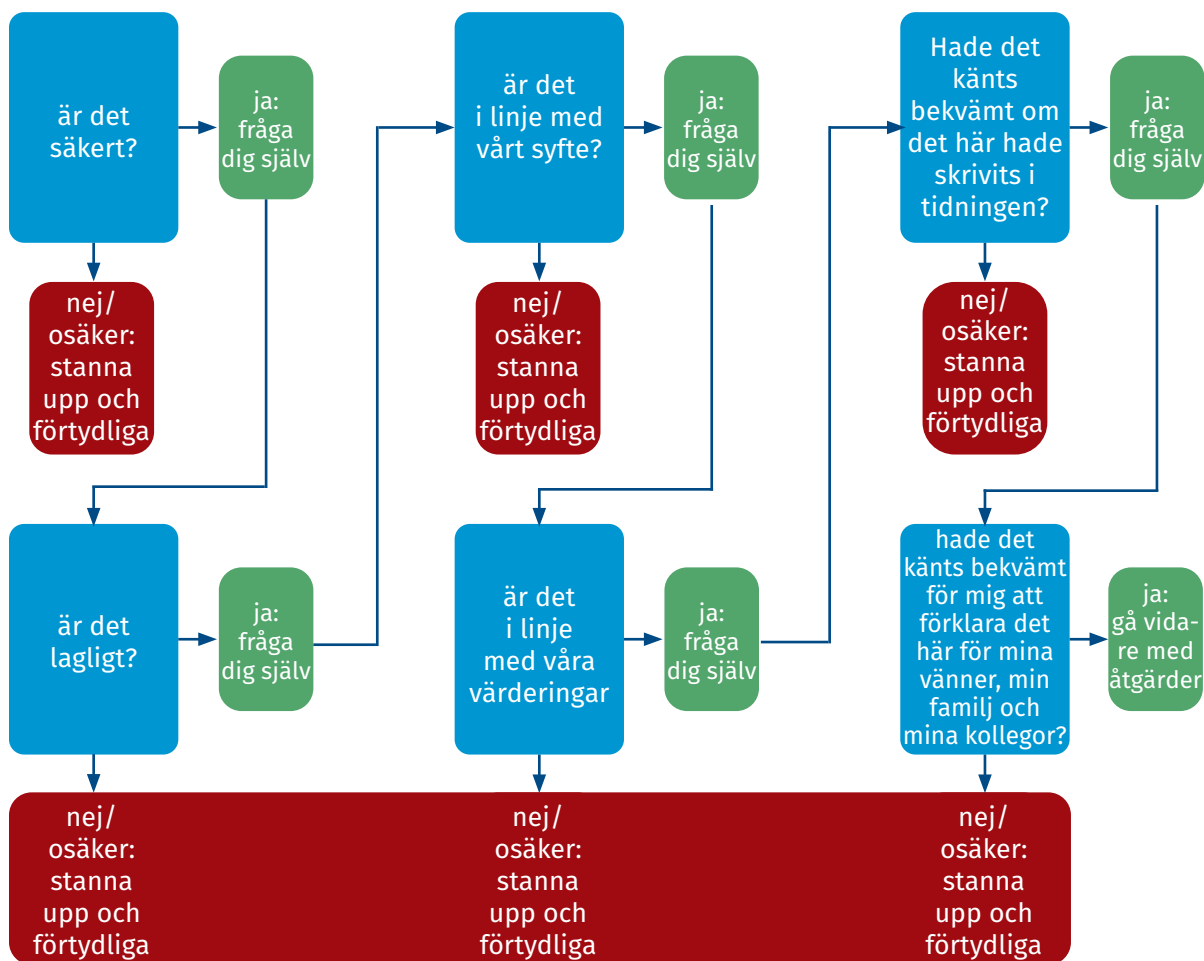
Fråga:

Kan jag bli avisad om jag anmäler att jag tror att våra finansiella rapporter är felaktiga?

Svar:

När problemet anmäls i "god tro" bör en avvisning för att ha gjort en anmälan anses vara vedergällning. Trots att vi värdesätter uppriktig anmälning högt tolererar vi däremot inte anmälningar på medvetet falska grunder.

Efterlevnad av koden



Uppförandekoden är en guidebok för att omsätta våra värderingar i praktiken, som ger ett ramverk för vad man måste göra och inte får göra. Föreliggande kod är en bra resurs men omfattar inte alla problem vi kan märka av på jobbet, och vi kan fortfarande hamna i tveklaktiga situationer.

Alla situationer är inte tydliga – hur gör man det bästa valet vid svåra eller oklara omständigheter? Beslutsflödet nedan hjälper oss att fatta bra beslut vid sådana dilemman.

Om du är osäker kan du be din avdelningschef, det juridiska teamet, personaladministrationen eller den interna revisionen för vägledning.