



# *Verhaltenskodex*

# Inhalt

## **3 Mitteilung des CEO**

## **4 Über den Verhaltenskodex**

## **5 Integrität und Ethik am Arbeitsplatz**

**5** Gesundheit und Sicherheit

**6** Unterstützung unserer Mitarbeiter

**7** Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit

**8** Menschenrechte

**9** Personenbezogene Daten und Datenschutz

**9** Schutz unseres Unternehmens

**10** Öffentlichkeitsarbeit und externe Kommunikation

**10** Politische Aktivitäten

## **11 Integrität und Ethik im Geschäftsleben**

**11** Bekämpfung von Korruption

**12** Zahlungen und Geschenke

**12** Fairer Wettbewerb

**13** Keine Interessenkonflikte

**13** Nachhaltige Lieferkette

**14** Unsere Governance

**14** Zusammenarbeit mit Behörden

**14** Internationale Handelskontrollen und -vorschriften

## **15 Beziehungen mit der Gemeinschaft**

**15** Schutz der Umwelt

**16** Engagement für die Gemeinschaft

## **17 Einhaltung der Gesetze**

**17** Rechtskonformität

**17** Prüfungen und Untersuchungen

**17** Disziplinarische Maßnahmen

## **18 Äußern Sie Ihre Bedenken**

## **19 Keine Toleranz bei Vergeltungsmaßnahmen**

## **20 Einhaltung des Verhaltenskodex**

# Mitteilung des CEO

*Liebe Kollegen und Stakeholder,*

**in unserem Verhaltenskodex sind die allgemeinen Verhaltensgrundsätze formuliert, die jeder, der bei oder mit Sibelco arbeitet, respektieren sollte. Er enthält die Grundprinzipien für ethisches und nachhaltiges Geschäftsgebaren und beschreibt, wie wir nicht nur in Übereinstimmung mit den Gesetzen, sondern auch mit Integrität und Eigenverantwortung handeln. Dieser Verhaltenskodex inspiriert und ermutigt uns alle, das Richtige zu tun.**

Der Verhaltenskodex basiert auf dem, was Sibelco ausmacht:

**Unser Zweck** – Materiallösungen, die das Leben voranbringen – gibt an, wer wir sind und was wir für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und unsere Stakeholder sein wollen.

**Unsere Werte** – Integrität, Respekt, Verantwortung, Spitzenleistung und Teamwork – leiten unsere Handlungen und Entscheidungen und definieren, wie wir uns verhalten und Beziehungen zueinander aufbauen wollen.

Die Erfüllung unserer Vision ist eine Herausforderung für die Zukunft, die wir gerne annehmen: „Wir werden zum weltweit führenden Unternehmen in Abbau, Verarbeitung und Verkauf von Quarzsand und zu einem regionalen Leader für Ton, Feldspat, Olivin und Glasrecycling. Nachhaltigkeit und ein kompromissloser Fokus auf Sicherheit und die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Vision.“

Lesen Sie den Verhaltenskodex aufmerksam durch und machen Sie ihn zu einem Teil Ihrer Arbeitsroutine. Wir alle müssen dazu beitragen, diesen Verhaltenskodex in die Tat umzusetzen und sicherzustellen, dass er zum Katalysator für eine positive und nachhaltige Zukunft für Sibelco wird.

**Hilmar Rode**  
CEO



DIESER VERHALTENSKODEX  
INSPIRIERT UND ERMUTIGT  
UNS ALLE, DAS RICHTIGE  
ZU TUN

# Über den Verhaltenskodex

*Die Einhaltung der höchsten ethischen Standards ist entscheidend für unseren Ruf als Unternehmen. Wir sind gemeinsam dafür verantwortlich, unsere Werte in unseren täglichen Aktivitäten zu leben. Dabei ist es unerheblich, wo wir uns befinden oder was wir tun.*

Dieser Verhaltenskodex dient als Leitfaden zur Umsetzung unserer Unternehmenswerte. Wir ermutigen jeden Mitarbeiter von Sibelco zu ethischem Geschäftsverhalten und einem Handeln, das von Rechtskonformität und Integrität geprägt ist. Gleichzeitig fördern wir eine verantwortungsvolle Entscheidungsfindung.



**Verantwortung**



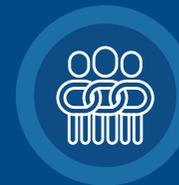
**Respekt**



**Spitzenleistung**



**Integrität**



**Teamwork**

**DAS HANDELN IM EINKLANG MIT DEM VERHALTENSKODEX IST EINE TEAMLEISTUNG**

Einige spezielle Richtlinien enthalten weitere Informationen zu einigen der Themen in diesem Verhaltenskodex, weshalb wir entsprechend auf sie verweisen. Lesen Sie diese Richtlinien im Kontext dieses Verhaltenskodex.

Das Handeln im Einklang mit dem Verhaltenskodex ist eine Teamleistung. Unabhängig von Standort, Dienstalter oder Funktion gilt der Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie als Vorbilder die Werte von Sibelco leben. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, dass sie unsere Verpflichtung zu ethischen Geschäftspraktiken teilen und in Übereinstimmung mit unserem Lieferantenkodex integer handeln.

# Integrität und Ethik am Arbeitsplatz

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter und Besucher sowie der Angehörigen von Fremdfirmen haben oberste Priorität. Keine Arbeit ist so wichtig, dass sie nicht sicher erledigt werden kann.

Indem wir als ein einziges globales Team zusammenarbeiten, verankern wir eine Gesundheits- und Sicherheitskultur, in der gilt:

- *Jeder ist Antrieb für die Sicherheit.*
- *Wir sorgen für eine sichere Produktion.*
- *Unsichere Bedingungen werden ermittelt und Maßnahmen ergriffen.*
- *Wir teilen bewährte Verfahren und lernen aus unseren Vorfällen.*

Es werden alle erdenklichen Anstrengungen unternommen, um zu gewährleisten, dass jeder Mitarbeiter am Arbeitsplatz sicher ist. Dies erreichen wir durch:

- *Vermittlung, Verstehen und Einhaltung unserer lebensrettenden Regeln*
- *Umsetzung globaler Gesundheits- und Sicherheitsstandards*
- *Förderung sicherer Verhaltensweisen für eine sichere Produktion*

Unser Engagement für Gesundheit und Sicherheit bedeutet auch, dass am Arbeitsplatz weder Alkohol noch Drogen oder andere Substanzen konsumiert werden und die Mitarbeiter arbeitsfähig sind. Jeder Besucher eines Sibelco-Standorts muss unsere **Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinie** einhalten.

## WAS, WENN ...?

### Frage:

*Unsere Standards für Arbeitssicherheit gehen weit über die gesetzlichen Vorschriften des Landes hinaus, in dem ich arbeite, und unsere Wettbewerber befolgen nur diese lokalen Anforderungen. Sollten wir nicht dasselbe tun?*

### Antwort:

Nein. Wir müssen die Richtlinien unseres Unternehmens für Sicherheit und Gesundheit einhalten. Sibelco legt großen Wert darauf, den Menschen überall dort, wo wir tätig sind, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu bieten, auch wenn das bedeutet, dass wir über die lokalen Anforderungen hinausgehen.

# Integrität und Ethik am Arbeitsplatz

## UNTERSTÜTZUNG UNSERER MITARBEITER

Wir arbeiten als Team und interagieren auf eine Weise, die Vertrauen und Respekt fördert. Jeder von uns trägt zu unseren Werten Spitzenleistung und Integrität am Arbeitsplatz bei.

Wir wissen, wie wichtig unsere Mitarbeiter sind. Daher wollen wir die talentiertesten Mitarbeiter gewinnen, einstellen und an unser Unternehmen binden. Wir fordern und fördern gleichermaßen. Es ist uns ein Anliegen, jeden Mitarbeiter durch Anleitung und Coaching bei seiner Weiterentwicklung zu unterstützen. Einstellung, Belohnung und Beförderung von Mitarbeitern basieren auf Leistung, Qualifikationen, Fähigkeiten und einem Verhalten im Einklang mit unseren Werten.

Wir bemühen uns auch, eine vertrauensvolle Arbeitsumgebung zu fördern. Wir möchten, dass alle unsere Mitarbeiter respektvoll behandelt werden und sich sicher fühlen.

WE SUPPORT



### Die Prinzipien des UN Global Compact

#### Prinzip 3:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

#### Prinzip 4:

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

#### Prinzip 5:

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

#### Prinzip 6:

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.



# Integrität und Ethik am Arbeitsplatz

DIVERSITÄT, INKLUSION UND ZUGEHÖRIGKEIT

***Wir glauben, dass eine Kultur, die auf Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit basiert, für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung ist.***

Wir kennen die Stärke unserer globalen Belegschaft und schätzen unterschiedliche Talente, Kulturen, Hintergründe und Erfahrungen. Wir fördern eine integrative Kultur, die es unseren Kollegen ermöglicht, ihre authentische Persönlichkeit in die Arbeit einzubringen. Wir streben nach einem inklusiven Umfeld und einer Kultur, die jedem Mitarbeiter ein starkes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt. Bei Sibelco sollte sich jeder gehört, respektiert und fair behandelt fühlen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie unser Engagement für Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit teilen.

# Integrität und Ethik am Arbeitsplatz

## MENSCHENRECHTE

### WIR LEHNEN JEDE FORM VON BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG ODER EINSCHÜCHTERUNG AB

Sibelco toleriert keinerlei Form von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder respektlosem Verhalten aufgrund von Geschlecht, Religion, Rasse, nationaler oder ethnischer Herkunft, kulturellem Hintergrund, sozialer Gruppe, Behinderung, sexueller Orientierung, Familienstand, Alter oder politischer Meinung oder einer anderen unangemessenen Grundlage.

Belästigung und Mobbing können viele Formen annehmen. Wenn Sie unwillkommene Gesten, beleidigende Witze, anzügliche oder abfällige Kommentare, verbale oder physische Bedrohungen, demütigende oder einschüchternde Handlungen, sozialen oder psychischen Missbrauch erlebt haben, melden Sie dies direkt den Vertretern der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung.

Außerdem steht die **Reportline** zur Verfügung, sofern ihre Nutzung nach lokalem Recht zulässig ist.

### WIR VERBIETEN JEDE ART VON MODERNER SKLAVEREI UND ZWANGSARBEIT ODER KINDERARBEIT

Sibelco untersagt in allen seinen Niederlassungen Zwangsarbeit in jeglicher Form. Wir verurteilen jede Art von Sklaverei und tolerieren keine unmenschliche Behandlung von Mitarbeitern

oder Angehörigen von Fremdfirmen, darunter auch jede Form von körperlicher Bestrafung oder Misshandlung.

Sibelco verbietet Kinderarbeit in seinen Niederlassungen und erlaubt auch keine Kinderarbeit durch seine Geschäftspartner. Wir halten uns in allen unseren Niederlassungen an das international anerkannte Mindestarbeitsalter und erwarten von unseren Lieferanten, dass sie unsere Nulltoleranzpolitik für jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit übernehmen. Wir tolerieren keine moderne Sklaverei.

### WIR BEFOLGEN DIE GESETZE FÜR MINDESTLOHN UND ARBEITSZEIT

Sibelco befolgt die für Mindestlohn geltenden Standards und Gesetze. Außerdem halten wir uns an die einschlägigen Arbeitszeitgesetze.

### WIR RESPEKTIEREN VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und die Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, um sicherzustellen, dass sich Mitarbeiter zusammenschließen können, um Arbeitsbeziehungen wirksam und mit einem fairen und gerechten Ergebnis auszuhandeln. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls an diese Grundprinzipien halten.

## WAS, WENN ...?

### Frage:

*Einer unserer Kunden hat gegenüber meinem Kollegen beleidigende Bemerkungen gemacht. Ich fand sie verletzend und unangemessen, aber alle anderen haben gelacht. Was soll ich tun?*

### Antwort:

Teilen Sie Ihre Bedenken Ihrem Vorgesetzten oder Vertretern der Personalabteilung mit. Wir können keine Form von Belästigung tolerieren, selbst wenn die Handlung von einem Kunden, einem Lieferanten oder einer anderen Person am Arbeitsplatz ausgeht.



Wir respektieren und fördern die Menschenrechte im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

#### Prinzip 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

#### Prinzip 2:

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

# Integrität und Ethik am Arbeitsplatz

## PERSONENBEZOGENE DATEN UND DATENSCHUTZ

Wir erheben, speichern und verarbeiten personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten sowie anderer Personen. Sibelco schützt und verwendet personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit dem Gesetz und unter Achtung der Privatsphäre als Menschenrecht. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die personenbezogenen Daten und die Privatsphäre anderer respektieren und unsere Standards und die relevante **Konzernrichtlinie zu Privatsphäre und Datenschutz** einhalten.

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, sich mit dem geltenden Datenschutzrecht und den lokalen Gesetzen zur Wahrung der Privatsphäre vertraut zu machen. Weitere Informationen erhalten Sie von der Rechtsabteilung.

Etwaige Datenschutzverletzungen sind unverzüglich der Rechtsabteilung und unter [compliance@sibelco.com](mailto:compliance@sibelco.com) zu melden.

## SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS

### WIR SCHÜTZEN UNSERE VERMÖGENSWERTE

Wir alle haben die Pflicht, das Eigentum von Sibelco vor Gefahren oder Schäden zu schützen. Die Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur bestimmungsgemäß verwendet werden. Zu den Vermögenswerten gehören physische Vermögenswerte, Unternehmensinformationen, Forschungs- und technische Daten, Technologie, Geld, Strategie- und Marketingpläne sowie sonstiges nicht physisches Eigentum.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie unser Eigentum schützen und nicht missbrauchen. Sie müssen jeden Fall von Betrug, Verlust, Verschwendung, Beschädigung, Diebstahl oder Missbrauch unverzüglich Ihrem Vorgesetzten melden.

### WIR SCHÜTZEN UNSERE INFORMATIONSSYSTEME

Sibelco vertraut Ihnen über verschiedene Tools den Zugriff auf unsere Daten und Systeme an, die für die erfolgreiche Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich sind. In Ihrem eigenen Interesse

sowie im Interesse Ihrer Kollegen und des Unternehmens ist für Ihre Zusammenarbeit mit Sibelco Voraussetzung, dass Sie sich verpflichten, die Tools und den Zugriff auf verantwortungsvolle Weise zu nutzen. Diese Nutzung umfasst auch Cybersicherheits- und Datenverletzungsrisiken, die Sie aktiv handhaben und melden müssen.

Lesen Sie die **Konzernrichtlinie über akzeptable Nutzung** und melden Sie mutmaßliche Datenschutz- oder Cybersicherheitsverletzungen unverzüglich der Rechtsabteilung oder unter [compliance@sibelco.com](mailto:compliance@sibelco.com).

### WIR PFLEGEN EINE ORDNUNGSGEMÄSSE RECHNUNGSLEGUNGSPRAXIS

Buchführung und Rechnungslegung bei Sibelco entsprechen allen geltenden Gesetzen und Vorschriften. Unsere Bücher und Abschlüsse geben die tatsächlichen Finanzdaten gemäß den International Finance Reporting Standards (IFRS) wieder.

### WIR SCHÜTZEN UNSER GEISTIGES EIGENTUM

Einer unserer wichtigsten Vermögenswerte ist unser geistiges Eigentum. Unter Umständen erhalten Sie Kenntnis von der Entwicklung von geistigem Eigentum wie Patenten und Geschäftsgeheimnissen oder wirken daran mit. Es liegt in Ihrer Verantwortung, solche urheberrechtlich geschützten Informationen sowie geistiges Eigentum mit größter Sorgfalt und Vorsicht gemäß den Unternehmensrichtlinien und -verfahren zu behandeln.

Weitere Informationen finden Sie in der **Richtlinie zur Handhabung von Erfindungen und Patenten**.

### WIR WAHREN DIE VERTRAULICHKEIT

Unser geistiges Eigentum und alle anderen vertraulichen Informationen stellen einen wichtigen Vermögenswert dar. Alle von Sibelco gespeicherten oder generierten Informationen sind vertraulich und dürfen nicht weitergegeben werden. Alle vertraulichen oder personenbezogenen Daten werden entsprechend unseren Richtlinien behandelt. Einige Beispiele sind: geistiges Eigentum, Finanzdaten, Erschließung neuer Märkte, geplante Übernahmen, Fusionen, Veräußerungen oder strategische

Allianzen, interne Berichte, Kunden- und Preisinformationen sowie Strategien und Geschäftspläne.

Vertrauliche Informationen dürfen nur für Unternehmenszwecke verwendet und nicht an Personen außerhalb von Sibelco weitergegeben werden. Auch innerhalb des Unternehmens sollten nur Personen Zugang zu vertraulichen Informationen haben, die diese Informationen wirklich benötigen.

Sie müssen jeden Fall von mutmaßlicher unbefugter Offenlegung vertraulicher Informationen von Sibelco oder von mutmaßlichem unbefugtem Zugriff darauf unverzüglich Ihrem Vorgesetzten vor Ort und/oder der Rechtsabteilung melden, damit die mit einer solchen Offenlegung verbundenen Risiken eingeschätzt und gemindert werden können.

Sie müssen sicherstellen, dass alle vertraulichen oder personenbezogenen Daten entsprechend der **Richtlinie zu Vertraulichkeit und geistigem Eigentum** behandelt werden.

### WIR SCHÜTZEN DEN RUF VON SIBELCO

Seit 1872 bildet unser guter Ruf als zuverlässiges Unternehmen die Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit. Dieser langjährige Ruf und das industrielle Erbe sind unsere gemeinsame Verantwortung überall auf der Welt.



# Integrität und Ethik am Arbeitsplatz

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND EXTERNE KOMMUNIKATION

Wir alle repräsentieren Sibelco. Allerdings kommunizieren wir mit den Medien nur über ausgewiesene Sprecher und in Übereinstimmung mit unseren Kommunikationsrichtlinien.

Das bedeutet, dass alle anderen Mitarbeiter ohne vorherige ausdrückliche Genehmigung nicht als Vertreter des Unternehmens kommunizieren dürfen. Dementsprechend müssen Sie auch sicherstellen, dass Ihre externe Kommunikation (einschließlich Online-Beiträge und Posts in sozialen Medien) keine vertraulichen oder geschützten Informationen enthält oder so verstanden wird (oder anderweitig den Eindruck erweckt), dass Sie im Namen von Sibelco sprechen, es sei denn, Sie wurden entsprechend autorisiert.

Alle Informationen, die außerhalb des Unternehmens offengelegt werden, müssen richtig, vollständig und konsistent sein. Jeder Mitarbeiter, der eine Medienanfrage erhält, muss unverzüglich das Group Communications Team informieren und auf weitere Anweisungen warten.

## POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Politische Aktivitäten müssen in Ihrer Freizeit und mit Ihren eigenen Ressourcen erfolgen. Sie dürfen auf dem Betriebsgelände von Sibelco oder in seiner Nähe nicht für politische oder persönliche Ansichten oder Überzeugungen (u. a. durch das Veröffentlichen oder Verteilen von Mitteilungen oder anderen Materialien) werben. Ferner dürfen Sie nicht angeben oder andeuten, dass Sie für Sibelco sprechen oder dass das Unternehmen Ihre Ansichten unterstützt. Für die Vertretung von Sibelco durch Mitarbeiter in von der Regierung eingerichteten sozialen oder wirtschaftlichen Beratungsgruppen ist die vorherige Zustimmung der Rechtsabteilung erforderlich.

# Integrität und Ethik im Geschäftsleben

*Unser Geschäftsgebaren ist von Integrität geprägt. Wir haben uns professionellem, fairem und ehrlichem Handeln verpflichtet. Wir verbieten Korruption und Bestechung in all ihren Formen und halten uns an die zehn Prinzipien des UN Compact sowie die geltenden Vorschriften und Bestimmungen.*

## BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION

Das direkte oder indirekte Gewähren, Anbieten oder Versprechen von Vorteilen oder Geschenken von Wert mit der Absicht oder dem Ziel, eine Person unangemessen zu beeinflussen, damit sie zu unseren Gunsten handelt, ist verboten. Wir fordern niemanden auf, in unserem Namen Zahlungen vorzunehmen oder Versprechungen oder Angebote zu machen. Außerdem nehmen wir niemals Bestechungsgelder von Behördenvertretern oder Privatpersonen an.

Die Nichteinhaltung unserer **Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption** kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Bedenken Sie, dass Sibelco oder Personen, die an Korruption beteiligt sind, in bestimmten Ländern zivil- oder strafrechtlich belangt werden können. Alle Bedenken bezüglich Korruption müssen unverzüglich gemeldet werden.

*Bei Fragen wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.*



### Die Prinzipien des UN Global Compact

#### Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

## WAS, WENN ...?

### Frage:

*Was ist Bestechung?*

### Antwort:

Bestechung erfolgt nicht nur als Zahlung von Bargeld. Sie kann viele Formen annehmen, darunter Spenden, das Anbieten einer Beschäftigung außerhalb des üblichen Einstellungsverfahrens, Reisen, Rabatte, Gebühren, Darlehen oder Einladungen.

### Frage:

*Ein Behördenvertreter hat mich gefragt, ob ich seinem Sohn bei einer Anstellung bei Sibelco helfen könnte. Er sagte, es würde unserer Geschäftsbeziehung zugute kommen. Was soll ich tun?*

### Antwort:

Tun Sie es nicht. Es kann sein, dass der Behördenmitarbeiter etwas im Austausch für Ihre Hilfe tut. Dies könnte als Bestechung angesehen werden. Sie können dem Behördenmitarbeiter die Kontaktdaten von Vertretern der Personalabteilung geben. Informieren Sie auch die Rechtsabteilung über das Gespräch, damit entschieden werden kann, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind.

# Integrität und Ethik im Geschäftsleben

## ZAHLUNGEN UND GESCHENKE

Unsere **Richtlinie zu Geschenken, Einladungen und Bewirtung** verbietet es, etwas zu geben oder anzunehmen, das die Entscheidung des Empfängers unangemessen beeinflusst, indem eine unverhältnismäßige Verpflichtung zur Gegenleistung geschaffen oder der Anschein von Unangemessenheit erweckt wird. Weitere Informationen erhalten Sie von der Personalabteilung und der Rechtsabteilung.

## FAIRER WETTBEWERB

Sibelco hat sich zu fairem Wettbewerb verpflichtet. Das bedeutet, Aufträge auf ethische Weise zu gewinnen, ohne Absprachen oder Vereinbarungen zu treffen, die den Wettbewerb mit Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden direkt oder indirekt einschränken.

Die Einhaltung der entsprechenden Gesetze ist von entscheidender Bedeutung. Ermittlungen von Wettbewerbsbehörden können zu erheblichen Geldstrafen und Kosten sowie zu Schadenersatzforderungen von Kunden und Wettbewerbern führen. Unlauterer Wettbewerb kann auch unserem Ruf und unseren Geschäftsbeziehungen schaden.

Im Rahmen von Beschaffung und Vertrieb erwarten wir von Ihnen eine faire Behandlung aller unserer Kunden und Lieferanten sowie sonstiger Personen. Im Zweifelsfall sollten Sie sich immer an die Rechtsabteilung wenden.

Falls Sie unlauteren Wettbewerb oder wettbewerbswidriges Verhalten eines Mitarbeiters oder von Dritten feststellen oder vermuten, melden Sie dies. Jeder Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht gilt als schwerwiegender Verstoß gegen den Verhaltenskodex und kann zu disziplinarischen Maßnahmen und Sanktionen bis hin zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Weitere Informationen finden Sie in der **Wettbewerbs- und Kartellrichtlinie**.

## WAS, WENN ...?

### Frage:

*In unserer Kultur ist es normal, Kunden kleine Geschenke zu machen und von ihnen zu erhalten. Dem Verhaltenskodex zufolge könnte dies jedoch möglicherweise unangemessen sein. Was kann ich tun?*

### Antwort:

Wenn ein Geschenk gegeben oder angenommen wird, muss dies immer im Einklang mit der Richtlinie geschehen. Bevor Sie etwas von Wert annehmen oder anbieten, sollten Sie die Genehmigung Ihres Vorgesetzten einholen.

### Frage:

*Ich bin mit dem Verkaufsleiter eines Wettbewerbers von Sibelco befreundet. Gelegentlich sprechen wir auch übers Geschäft. Sollte ich mir Gedanken machen?*

### Antwort:

Ja. Sie sollten davon absehen, vertrauliche und/oder sensible Geschäftsinformationen über Sibelco zu besprechen bzw. weiterzugeben, insbesondere in Bezug auf Unternehmensstrategie, Kunden, Preise und sonstige Geschäftsbedingungen. Wenn Sie darüber hinaus an einem Gespräch mit Wettbewerbern von Sibelco teilnehmen, in dessen Verlauf sensible Geschäftsinformationen weitergegeben oder Fragen gestellt werden, sagen Sie ausdrücklich, dass Sie sich nicht an dem Gespräch beteiligen können, und verlassen Sie die Gesprächsrunde. Informieren Sie anschließend die Rechtsabteilung über den Vorfall, damit die Notwendigkeit offizieller Folgemaßnahmen beurteilt werden kann.



## WAS, WENN ...?

### Frage:

*Ihre Gruppe sucht eine neue Reinigungsfirma. Ihr Cousin besitzt eine angesehene und kostengünstige Reinigungsfirma in Ihrer Nähe. Dürfen Sie diese Firma empfehlen?*

### Antwort:

Sie dürfen die Firma natürlich empfehlen, da wir mit lokalen und kostengünstigen Unternehmen zusammenarbeiten möchten, aber Sie müssen Ihre Beziehung sofort offenlegen. Ein Interessenkonflikt ist nicht immer offensichtlich. Selbst der Anschein eines Interessenkonflikts könnte sich negativ auf Sie und Sibelco auswirken und schwerwiegende Rufschäden nach sich ziehen. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung, um die beste Vorgehensweise zu besprechen und zu vereinbaren.

# Integrität und Ethik im Geschäftsleben

## KEINE INTERESSENKONFLIKTE

Wir alle sollten Interessenkonflikte und Umstände, die den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken, vermeiden. Fragen Sie sich, ob die Handlung, die Sie in Erwägung ziehen, Ihnen oder einer Person, die Sie kennen, einen persönlichen Vorteil verschaffen könnte, der mit den Interessen von Sibelco kollidiert. Wenn die Antwort „ja“ lautet, sollten Sie darauf verzichten.

Außerdem dürfen Sie weder direkt noch indirekt mit Sibelco in Wettbewerb treten oder einer anderen Partei helfen, mit uns zu konkurrieren. Wir müssen immer in der Lage sein, nachzuweisen, dass wir im Interesse von Sibelco gehandelt haben und dass alle angemessenen Maßnahmen ergriffen wurden, um einen Interessenkonflikt zu vermeiden.

Lesen Sie die [Richtlinie zu Interessenkonflikten](#) und die [Richtlinie zu Geschenken, Einladungen und Bewirtung](#).

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, einen möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt gegenüber seinem Vorgesetzten, der internen Revision oder der Rechtsabteilung offenzulegen. Jede Ausnahme erfordert immer die Zustimmung eines ExCo-Mitglieds.

## NACHHALTIGE LIEFERKETTE

Wir engagieren uns für Partnerschaften mit namhaften Lieferanten, die ihre Geschäfte verantwortungsbewusst und nachhaltig führen. Wir arbeiten ausschließlich mit qualifizierten Dritten zusammen, die sich ethischem Handeln und Integrität entsprechend unseren Werten verpflichtet haben.

Sibelco erwartet von allen Lieferanten und Subunternehmern, dass sie die fünf Säulen, die im [Lieferantenkodex](#) beschrieben sind, teilen und respektieren. Ferner erwarten wir, dass sie diese Grundsätze in ihrer eigenen Lieferkette umsetzen. Der Lieferantenkodex spielt eine wichtige Rolle bei unserer Auswahl und Bewertung von Lieferanten. Die Einhaltung seiner Grundsätze ist eine Voraussetzung für die Zusammenarbeit mit Sibelco.

Wenn Sie Zweifel an der Integrität eines Lieferanten haben, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten. Melden Sie jede Handlung eines Lieferanten, die nicht mit unserem Verhaltenskodex übereinstimmt.



# Integrität und Ethik im Geschäftsleben

## UNSERE GOVERNANCE

### AUFGABENTRENNUNG

Die Integrität der Governance von Sibelco basiert auf Aufgabentrennung. Die Einhaltung dieses Grundsatzes impliziert, dass niemand von Anfang bis Ende für eine geschäftliche Transaktion allein zuständig sein darf. Alle wesentlichen Abweichungen von diesem Prinzip der Aufgabentrennung sollten Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten melden.

### BEVOLLMÄCHTIGUNG

Jedes Mal, wenn wir im Namen von Sibelco eine Entscheidung treffen oder eine geschäftliche Transaktion durchführen, muss die betreffende

Vereinbarung, Entscheidung oder Transaktion angemessen dokumentiert werden. Sie muss gemäß den geltenden Standards und Prinzipien für Bevollmächtigung genehmigt werden. Unterzeichnen Sie niemals einen Vertrag im Namen von Sibelco, wenn nicht alle Bedingungen der **Richtlinie über Bevollmächtigung** erfüllt sind.

Darüber hinaus müssen alle Dokumente, die im Namen eines Sibelco-Unternehmens innerhalb des Konzerns zu unterzeichnen sind, von den gesetzlichen Vertretern des betreffenden Unternehmens, die diesbezüglich gemäß den geltenden lokalen Vorschriften und Bestimmungen benannt wurden, ausgefertigt werden. Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

## ZUSAMMENARBEIT MIT BEHÖRDEN

Sibelco entwickelt und pflegt ehrliche und konstruktive Beziehungen zu lokalen Behörden. Wir teilen Informationen und Meinungen auf transparente Weise. Es ist ausschließlich autorisierten Kollegen erlaubt, mit Behörden zu interagieren. Sämtliche

Informationen, die Behörden zur Verfügung gestellt werden, müssen angemessen und richtig sein. Dies gilt für sämtliche Interaktionen – offiziell, inoffiziell oder sozial – in Bezug auf die Geschäftstätigkeit von Sibelco, einschließlich jeglicher Art persönlicher, schriftlicher oder elektronischer Korrespondenz.

## INTERNATIONALE HANDELSKONTROLLEN UND -VORSCHRIFTEN

Sibelco stellt sicher, dass alle Import- und Exporttransaktionen mit den anwendbaren lokalen, regionalen und internationalen Handelskontrollgesetzen, Beschränkungen und Sanktionen, die für unsere Aktivitäten gelten, übereinstimmen. Alle Mitarbeiter von Sibelco, die in internationale Handelsgeschäfte eingebunden sind, müssen diese Gesetze unabhängig von ihrem Standort einhalten. Stellen Sie sicher, dass

den zuständigen Behörden korrekte Informationen zur Verfügung gestellt werden. Führen Sie keine Transaktion durch, wenn Zweifel an der Einhaltung der Handelskontrollgesetze bestehen.

Wenn wir an einer Transaktion beteiligt sind, die gegen internationale Handelsgesetze verstößt, kann dies das Recht von Sibelco auf Geschäftstätigkeit beeinträchtigen und zur zivil- und strafrechtlichen Verfolgung von Sibelco führen und insbesondere hohe Geldstrafen und schwerwiegende Reputationsschäden nach sich ziehen.

Lesen Sie die **Internationalen Sanktionsvorschriften**.

## WAS, WENN ...?

### Frage:

**Wer kann diesen Kaufvertrag mit diesem Lieferanten in Großbritannien unterzeichnen?**

### Antwort:

Vergewissern Sie sich zunächst, dass die entsprechenden internen Genehmigungen gemäß der Bevollmächtigung (d. h. unter Berücksichtigung von Art, Höhe und Risiko der Verpflichtung) eingeholt wurden, bevor Sie eine Vereinbarung unterschreiben. Identifizieren Sie dann die entsprechende juristische Person, die im Namen von Sibelco Vertragspartner ist, und erkundigen Sie sich, wer diese juristische Person vertreten kann und für sie unterzeichnungsberechtigt ist. Darüber hinaus dürfen die Person, die gemäß der internen Bevollmächtigung Genehmigungen erteilen muss, die Person, die die Vereinbarung unterzeichnen kann, und die Person, die die gemäß einer solchen Vereinbarung fälligen Zahlungen leisten kann, nicht identisch sein.

### Frage:

**Ein Minerallieferant bietet Ihnen an, Baryt zu einem außergewöhnlich günstigen Preis über einen seiner Händler im Nahen Osten zu kaufen. Das Angebot scheint verlockend, aber als man ihn nach der Herkunft fragt, sagt der Lieferant, man solle sich darüber keine Gedanken machen und die Einfuhrzollpapiere würden ordnungsgemäß ausgestellt.**

### Antwort:

Dieser Vorschlag ist verdächtig und könnte zu einem rechtswidrigen Versand führen, der wiederum einen möglichen Verstoß gegen internationale Handelssanktionen sowie Geldstrafen und anderen Strafen nach sich ziehen könnte. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um den Vorschlag zu besprechen und die nächsten Schritte festzulegen.

# Beziehungen mit der Gemeinschaft

## SCHUTZ DER UMWELT

**Jeder von uns kann einen entscheidenden Beitrag für den Wandel leisten. Sibelco hat sich in allen Facetten unserer Geschäftstätigkeit zu einer führenden Rolle im Bereich Umwelt verpflichtet. Unser Ziel ist es, ein positives Vermächtnis zu schaffen. Ökologische Nachhaltigkeit ist Teil unserer Vision und einer unserer Hauptschwerpunkte.**

Wir sind bestrebt, die Auswirkungen unserer Aktivitäten zu reduzieren und einen positiven Beitrag in den Umgebungen zu leisten, in denen wir tätig sind. Wir konzentrieren uns auf verantwortungsbewusste und effiziente Abbau- und Verarbeitungspraktiken, qualitative Sanierung und Maximierung des Werts der Ressourcen für unsere Gemeinschaften.

### Wie?

- Einen über die gesamte Lebensdauer ganzheitlichen Ansatz verfolgen und wichtige Stakeholder in den Prozess einbeziehen
- Umweltherausforderungen verstehen und durch Vorsorge begegnen
- Innovative, umweltfreundliche und flexible Lösungen entwickeln, um Veränderungen herbeizuführen
- Danach streben, den ökologischen Fußabdruck zu begrenzen (z. B. Instandsetzung und Sanierung ehemaliger Gruben)
- Biodiversität aktiv fördern
- Projekte proaktiv verwalten, darunter Messung und Überwachung unseres Fortschritts für jedes Projekt
- Alle Partner ermutigen, sich an unserer Mission zu beteiligen

Sibelco verwaltet seine Umweltleistung und verlangt von allen Sibelco-Niederlassungen, dass sie sich der Umweltpolitik von Sibelco anschließen, die damit verbundenen Richtlinien einhalten und eine langfristige Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen.

Weitere Informationen und Verfahren stellen wir über ourSibelco zur Verfügung. Dort finden Sie detaillierte Angaben zu unseren Bemühungen. Mehr erfahren Sie in der [Umweltrichtlinie](#).

Tatsächliche oder potenzielle Zwischenfälle, die die Umwelt betreffen, müssen Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten und dem Nachhaltigkeitsteam melden.



Sibelco ist Teilnehmer des UN Global Compact, der auch drei Umweltprinzipien enthält.

#### Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

#### Prinzip 8:

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

#### Prinzip 9:

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

# Beziehungen mit der Gemeinschaft

## ENGAGEMENT FÜR DIE GEMEINSCHAFT

Wir streben danach, offene und langfristige Beziehungen zu lokalen Gemeinschaften aufzubauen. Und wir bemühen uns, einen Mehrwert für die soziale Entwicklung zu schaffen.

Für Sibelco ist es wichtig, verantwortungsbewusst zu handeln und unsere soziale Betriebslizenz aufrechtzuerhalten und zu erweitern. Wir engagieren uns proaktiv in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir bilden Partnerschaften auf globaler und lokaler Ebene, die an unseren Werten und unserer Arbeitsweise ausgerichtet sind.



## AUFBAU OFFENER UND LANGFRISTIGER BEZIEHUNGEN



# Einhaltung der Gesetze

## RECHTSKONFORMITÄT

Wir alle sind dafür verantwortlich, in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex und den Gesetzen zu handeln. Sibelco befolgt ausnahmslos alle lokalen Normen, Bestimmungen und Vorschriften an den Standorten, an denen wir tätig sind.

Rechtzeitige juristische Beratung ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass die legitimen Geschäftsinteressen von Sibelco geschützt sind. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen benötigen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder an die Rechtsabteilung.

## PRÜFUNGEN UND UNTERSUCHUNGEN

Jeder Mitarbeiter von Sibelco ist verpflichtet, jegliche Form von Fehlverhalten zu melden und, wenn er dazu aufgefordert wird, an einer Prüfung oder einer internen Untersuchung teilzunehmen. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er uneingeschränkt und ehrlich kooperiert.

Die Weigerung zur Kooperation oder die absichtliche Irreführung von Ermittlern kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Wenn Sie direkt von einer Aufsichtsbehörde oder einem externen Anwalt eine Anfrage im Zusammenhang mit einer angeblichen Forderung, einem Gerichtsverfahren oder einer behördlichen Untersuchung erhalten, sollten Sie sich unverzüglich an die Rechtsabteilung wenden.

## DISZIPLINARISCHE MASSNAHMEN

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie im Rahmen ihrer Beschäftigung bei Sibelco entsprechend dem Verhaltenskodex handeln. Es gibt keine Ausnahmen. Fehlverhalten kann dazu führen, dass Sibelco eine Untersuchung einleitet. Wenn sich der Verdacht von Fehlverhalten oder eines Verstoßes durch Fakten erhärtet, ergreift Sibelco Abhilfemaßnahmen und, sofern angemessen und vorbehaltlich lokaler Vorschriften, disziplinarische Maßnahmen, die von einer Abmahnung bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

## WAS, WENN ...?

### Frage:

***Ich bin neu bei Sibelco. Ich weiß, dass wir Richtlinien und Arbeitsanweisungen haben. Aber können Sie mir noch einmal sagen, wo ich bei Fragen Hilfe und Antworten finden kann?***

### Antwort:

Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, sich mit den Richtlinien und Arbeitsanweisungen von Sibelco vertraut zu machen. Ihr Vorgesetzter und die Personalabteilung führen Sie im Rahmen Ihres Einarbeitungsplans und Ihrer Schulung durch das Organisationsmodell von Sibelco. Im Zweifelsfall können Sie sich jederzeit an Ihren Vorgesetzten, Vertreter der Personalabteilung oder Ihre Kollegen wenden.





# Äußern Sie Ihre Bedenken

**Wir schätzen Feedback. Deshalb laden wir Sie ein, uns zu informieren, wenn Ihnen am Arbeitsplatz Verhalten begegnet, das unethisch oder illegal ist oder gegen die Werte von Sibelco oder unseren Verhaltenskodex verstößt.**

Wenn Sie ein mögliches Fehlverhalten vermuten oder feststellen, melden Sie es. Sie können sich an Ihren Vorgesetzten, Vertreter der Personalabteilung für arbeitsbezogene Angelegenheiten, die interne Revision oder die Rechtsabteilung wenden. Sibelco wahrt uneingeschränkt die Vertraulichkeit von Kollegen, die solche Angelegenheiten melden, und stellt sicher, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter gibt, die Bedenken äußern. Wenn Sie Zeuge oder Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden, ist es wichtig, dass Sie dies unverzüglich melden.

Wenn es Ihnen nicht möglich oder unangenehm ist, mit Ihrem lokalen Vorgesetzten oder den anderen internen Ansprechpartnern für Meldungen zu sprechen, können Sie Ihre Bedenken **HIER** äußern. Dieser globale Meldeservice wird von Convercent, einem unabhängigen Drittanbieter, betrieben und ermöglicht es Ihnen, online oder per Telefon Meldungen zu machen. Die Reportline ist rund um die Uhr verfügbar. Sie können in verschiedenen Sprachen vertraulich und, soweit gesetzlich zulässig, anonym Meldungen machen.

Alle Bedenken werden ernst genommen und respektvoll behandelt. Die von Ihnen bereitgestellten Informationen werden vertraulich behandelt, ohne dass dadurch die notwendige Durchführung angemessener Untersuchungen beeinträchtigt wird, die unter Berücksichtigung aller geltenden Datenschutz-, Vertraulichkeits- und Arbeitsrechte erfolgt. Abhängig von der Art des gemeldeten Problems sind die Rechtsabteilung, die Personalabteilung oder die interne Revision von Sibelco dafür verantwortlich, dass Beschwerden und Fragen ordnungsgemäß untersucht und eine Lösung dafür gefunden wird. Weitere Informationen finden Sie in der **Whistleblowing-Richtlinie**.

## Wie können Sie Ihre Bedenken äußern?



**Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied der Personalabteilung, die interne Revision oder die Rechtsabteilung.**



**Kontaktieren Sie uns online über unseren unabhängigen globalen Meldeservice [convercent.com/report](https://convercent.com/report).**



**Wählen Sie die Nummer der Reportline. Auf [convercent.com/report](https://convercent.com/report) finden Sie die Telefonnummer für Ihren Standort.**



ETWAS OFFEN ANZUSPRECHEN ZEIGT, DASS UNS ETHIK UND INTEGRITÄT AM HERZEN LIEGEN

## WAS, WENN ...?

### Frage:

**Ich vermute, dass mein Vorgesetzter gegen den Verhaltenskodex verstößt, bin mir aber nicht sicher. Was soll ich tun?**

### Antwort:

Wenn Sie einen Verstoß vermuten und unter Berücksichtigung der Umstände begründeten Anlass zu der Annahme haben, dass nach den Ihnen zur Verfügung stehenden Informationen ein Verstoß vorliegt, ist es am besten, dies zu melden. Es ist besser, einen potenziellen Verstoß zu melden, als das Unternehmen zu gefährden. Wir werden jeder Meldung, die in „gutem Glauben“ erfolgt, nachgehen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

# Keine Toleranz bei Vergeltungsmaßnahmen

*Wir schätzen Ihre Hilfe bei der Aufdeckung von möglichem Fehlverhalten, wissen aber auch, dass es Mut erfordert, ein Problem anzusprechen.*

Es ist uns wichtig, dass Sie sich unterstützt und geschützt fühlen, wenn Sie mutmaßliches Fehlverhalten melden. Wir tolerieren keine Drohungen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Meldung machen oder an einer Untersuchung teilnehmen. Es werden keine Maßnahmen gegen Mitarbeiter ergriffen, die Bedenken äußern, die sich als unrichtig herausstellen, wenn diese Bedenken in gutem Glauben geäußert wurden. Solange Sie nicht wissentlich eine falsche Meldung machen, können Sie offen sprechen, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. [Lesen Sie die Richtlinie zu Vergeltungsmaßnahmen.](#)



## WAS, WENN ...?

### Frage:

*Was ist Vergeltung?*

### Antwort:

Vergeltung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergreift, weil er/sie in gutem Glauben eine Meldung gemacht oder an einer Untersuchung teilgenommen hat. Vergeltungsmaßnahmen können viele Formen annehmen, z. B. Entlassung, Arbeitsplatzwechsel, Drohungen, Einschüchterung, Belästigung oder Demütigung. Dies ist ein schwerwiegendes Fehlverhalten und wird nicht toleriert. Jeder Mitarbeiter von Sibelco, der Vergeltung übt, wird zur Rechenschaft gezogen.

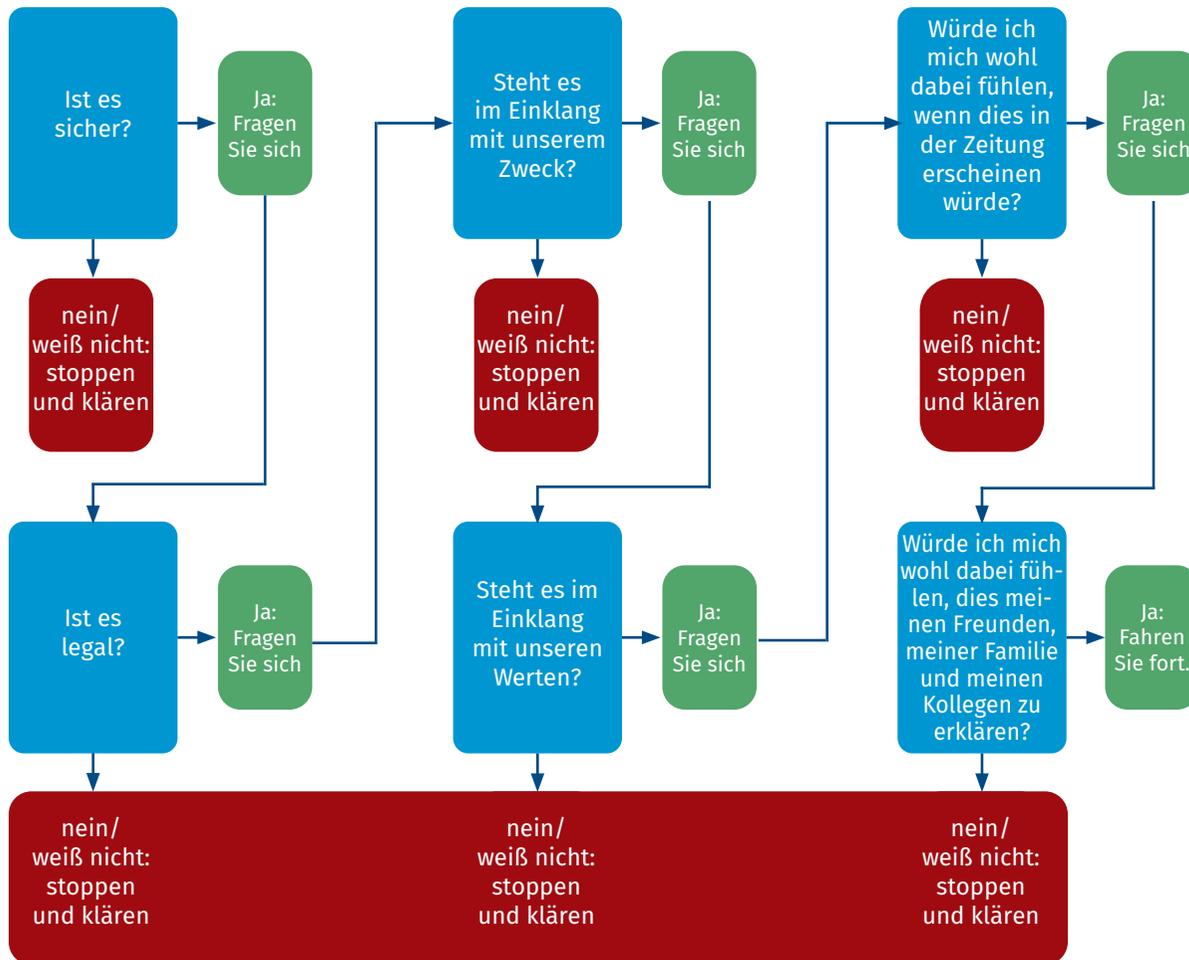
### Frage:

*Kann ich entlassen werden, wenn ich melde, dass unsere Jahresabschlüsse meiner Meinung nach falsch sind?*

### Antwort:

Wenn die Bedenken in „gutem Glauben“ gemeldet werden, würde Ihre Entlassung wegen Meldung als Vergeltung gewertet. Auch wenn wir großen Wert auf ehrliche Meldungen legen, tolerieren wir es nicht, wenn wissentlich falsche Anschuldigungen vorgebracht werden.

# Einhaltung des Verhaltenskodex



Der Verhaltenskodex ist ein Leitfaden für die praktische Umsetzung unserer Werte. Er bietet einen Rahmen dafür, was wir tun müssen und was wir nicht tun dürfen. Dieser Verhaltenskodex ist eine großartige Ressource, deckt jedoch nicht alle Situationen ab, mit denen wir möglicherweise bei unserer Arbeit konfrontiert werden. Daher könnten es immer noch Fälle geben, in denen Zweifel bestehen.

Nicht alle Situationen sind einfach. Aber wie trifft man in einer schwierigen oder unklaren Situation die beste Entscheidung? Das nebenstehende Flussdiagramm hilft uns, in einem solchen Fall gute Entscheidungen zu treffen.

**Wenn Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, Vertreter der Personalabteilung oder die interne Revision.**