



Codice di condotta

Contenuti

3 *Messaggio del CEO*

4 *Il nostro Codice di condotta*

5 *Integrità ed etica sul posto di lavoro*

5 Salute e sicurezza

6 Il supporto alle nostre persone

7 Diversità, inclusione e appartenenza

8 Diritti umani

9 Informazioni personali e privacy

9 Proteggere la nostra azienda

10 Relazioni pubbliche e comunicazione esterna

10 Attività politiche

11 *Integrità ed etica nel fare impresa*

11 Anticorruzione

12 Pagamenti e regali

12 Concorrenza leale

13 Nessun conflitto di interessi

13 Supply Chain sostenibile

14 La nostra governance

14 Lavorare con i governi

14 Controlli e regolamenti del commercio internazionale

15 *Relazioni nella comunità*

15 Prendersi cura dell'ambiente

16 Impegno nella comunità

17 *Sostenere la legge*

17 Conformità alle leggi

17 Audit e indagini

17 Azioni disciplinari

18 *Esprimere le proprie preoccupazioni*

19 *Tolleranza zero per le ritorsioni*

20 *Rispettare gli standard*

Messaggio del CEO

Cari colleghi e parti interessate,

Il nostro Codice di condotta esprime i principi generali di comportamento che tutti coloro che lavorano in o con Sibelco devono rispettare. Fornisce i principi fondamentali per le imprese etiche e sostenibili e definisce come agire, non solo nel rispetto delle leggi, ma anche con integrità e responsabilità. Il presente Codice di condotta ispira e incoraggia tutti noi a fare le scelte giuste.

Il Codice di condotta si basa sui valori fondamentali secondo i quali Sibelco unisce tutti i propri attori:

Il nostro scopo – Soluzioni e materiali che migliorano la vita - definisce chi siamo e cosa vogliamo essere per i nostri dipendenti, i nostri clienti e i le parti interessate.

I nostri valori – Integrità, Rispetto, Responsabilità, Eccellenza e Lavoro di squadra, conducono le nostre azioni e decisioni e definiscono i nostri comportamenti e le relazioni che costruiamo tra di noi.

Davanti a noi vediamo tempi sorprendenti e impegnativi che consentiranno di realizzare la nostra Visione ambiziosa: “Diventeremo i leader mondiali nel campo dell'estrazione, lavorazione e vendita di sabbia di silice, nonché leader regionali nel campo delle argille per ceramica, dei minerali feldspatici, dell'olivina e del riciclaggio del vetro. La sostenibilità, che comprende un'incessante attenzione alla sicurezza e alla riduzione delle emissioni di CO₂, è parte fondamentale della nostra visione”.

Vi preghiamo di leggere attentamente il Codice di condotta e di renderlo parte del vostro lavoro quotidiano. Tutti noi svolgiamo un ruolo fondamentale nel trasformare le parole del presente Codice di condotta in azioni e nel garantire che venga posto al centro di un futuro positivo e sostenibile per Sibelco.

Hilmar Rode, CEO, Anversa (Belgio)
CEO



IL PRESENTE CODICE
DI CONDOTTA ISPIRA
E INCORAGGIA TUTTI
A FARE LE SCELTE GIUSTE

Il nostro Codice di condotta

Mantenere i più alti standard etici è fondamentale per la nostra reputazione come azienda. Condividiamo la responsabilità di essere protagonisti nelle nostre attività quotidiane secondo i nostri valori, indipendentemente da dove ci troviamo o da quello che facciamo.

Il presente Codice di condotta rappresenta una guida per la pratica dei valori aziendali. Incoraggiamo tutti i dipendenti Sibelco a mettere in pratica comportamenti etici nel proprio lavoro e ad agire legalmente e con integrità, promuovendo al contempo un processo decisionale responsabile.



Responsabilità



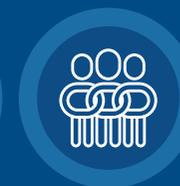
Rispetto



Eccellenza



Integrità



Lavoro di squadra

VIVERE SECONDO
IL CODICE DI
CONDOTTA È UN
LAVORO DI SQUADRA

Una serie di politiche specifiche fornisce maggiori dettagli su alcuni argomenti, e per questo ne facciamo riferimento in tutto il Codice di condotta. Vi preghiamo di leggerle insieme al presente Codice di condotta.

Agire secondo il Codice di condotta è un lavoro di squadra. Il Codice si applica a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla sede, dal livello di anzianità o dalla funzione. Vogliamo che i ns dirigenti siano modelli per i valori di Sibelco. Vogliamo inoltre che i nostri fornitori e altri partner commerciali condividano il nostro impegno per pratiche commerciali etiche e agiscano con integrità in conformità con il nostro Codice di condotta per i fornitori.

Integrità ed etica sul posto di lavoro

SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza delle nostre persone, dei collaboratori esterni e dei visitatori è una priorità assoluta. Nessun lavoro è così importante da non poter essere fatto in sicurezza.

Come un unico team globale, vogliamo integrare una cultura della salute e della sicurezza in cui:

- *Tutti sono leader della sicurezza*
- *Garantiamo una produzione sicura*
- *Vengono identificate le condizioni non sicure e adottate le misure correttive necessarie*
- *Condividiamo le buone pratiche e impariamo dagli incidenti verificatisi*

Ogni sforzo è volto a garantire che le persone siano al sicuro sul loro posto di lavoro. La otteniamo attraverso:

- *Formazione, comprensione e rispetto delle nostre regole salvavita*
- *Implementazione delle norme globali di salute e sicurezza*
- *Incoraggiamento di comportamenti sicuri per garantire una produzione sicura*

Come parte del nostro impegno per la salute e la sicurezza, tutti i posti di lavoro devono essere liberi dall'uso di alcol, droghe e abuso di altre sostanze, nonché le persone che vi lavorano sono idonee a svolgere i loro compiti. I visitatori dei siti Sibelco devono rispettare la nostra **Politica di salute e sicurezza**.

COSA FARE?

Domanda:

Le nostre norme di sicurezza sul lavoro superano abbondantemente i requisiti di legge nel luogo in cui lavoro e i nostri concorrenti rispettano solo questi requisiti locali. Non dovremmo fare lo stesso?

Risposta:

No. Dobbiamo aderire alle politiche di sicurezza e salute della nostra azienda. Sibelco si impegna a fornire alle persone un ambiente sicuro e sano ovunque operiamo, anche se questo significa superare i requisiti locali.

Integrità ed etica sul posto di lavoro

IL SUPPORTO ALLE NOSTRE PERSONE

Lavoriamo come un'unica squadra, interagendo in modo da promuovere la fiducia e il rispetto. Ognuno di noi contribuisce al rispetto dei nostri valori di eccellenza e integrità sul posto di lavoro.

Riconosciamo l'importanza dei nostri dipendenti e puntiamo ad attrarre, coinvolgere e trattenere i migliori talenti. Mettiamo alla prova e supportiamo i nostri dipendenti in egual misura, e ci impegniamo a guidarli, formarli e sostenerli in un percorso di crescita. Assumiamo, premiamo e promuoviamo i dipendenti in base alle prestazioni, alle qualifiche, alle competenze e al comportamento in linea con i nostri valori.

Ci sforziamo inoltre di promuovere un ambiente di lavoro impregnato di fiducia. Vogliamo che le nostre persone siano trattate con rispetto e si sentano al sicuro.

WE SUPPORT



I principi del Global Compact delle Nazioni Unite

Principio 3:

Le imprese devono sostenere la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;

Principio 4:

l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

Principio 5:

l'abolizione effettiva del lavoro minorile;

Principio 6:

l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di occupazione.



Integrità ed etica sul posto di lavoro

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E APPARTENENZA

Crediamo che una cultura basata sulla diversità, l'inclusione e l'appartenenza sia fondamentale per la nostra impresa.

Riconosciamo la potenza della nostra forza lavoro globale e apprezziamo talenti, culture, background e intuizioni diverse. Promuoviamo una cultura inclusiva che permetta ai nostri colleghi di essere veramente sé stessi al lavoro. Ci sforziamo di creare un ambiente inclusivo e di promuovere cultura che dia a ogni dipendente un senso di appartenenza forte. In Sibelco, tutti devono sentirsi ascoltati, rispettati e trattati equamente. Vogliamo che i nostri partner commerciali condividano il nostro impegno per la diversità, l'inclusione e l'appartenenza.

Integrità ed etica sul posto di lavoro

DIRITTI UMANI

CI OPPONIAMO A OGNI FORMA DI MOLESTIA, DISCRIMINAZIONE O INTIMIDAZIONE

Sibelco non tollera alcuna forma di molestia, discriminazione, bullismo o comportamento irrispettoso basato su sesso, religione, razza, origine nazionale o etnica, background culturale, gruppo sociale, disabilità, orientamento sessuale, stato civile, età, opinione politica o qualsiasi altro fondamento inappropriato.

Le molestie e il bullismo possono assumere molte forme. Se ritieni di aver subito gesti sgraditi, battute offensive, commenti allusivi o sprezzanti, minacce verbali o fisiche, azioni umilianti o intimidatorie, abusi sociali o psicologici, vi preghiamo di segnalarli direttamente ai rappresentanti delle Risorse Umane o all'Ufficio Legale.

Inoltre, è disponibile la [Reportline](#) per eventuali segnalazioni, quando consentito dai regolamenti locali.

PROIBIAMO QUALSIASI FORMA DI SCHIAVITÀ MODERNA E DI LAVORO FORZATO O MINORILE

Sibelco proibisce ogni forma di lavoro forzato in tutte le sue operazioni. Condanniamo qualsiasi tipo di schiavitù e non tolleriamo il trattamento disumano di dipendenti o collaboratori esterni, anche attraverso forme di punizione fisica o abuso.

Sibelco proibisce il lavoro minorile nelle sue operazioni e non consente il lavoro minorile da parte dei suoi partner commerciali. Rispettiamo l'età lavorativa minima riconosciuta a livello internazionale in tutte le nostre operazioni e ci aspettiamo che i nostri fornitori applichino la nostra politica di tolleranza zero per qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio. Ci avvaliamo di una politica di tolleranza zero per la schiavitù moderna.

RISPETTIAMO LE LEGGI SUL SALARIO MINIMO E SULLE ORE LAVORATIVE

Sibelco si impegna a rispettare le norme e le leggi sul salario minimo e ci atteniamo alle leggi sulle ore lavorative.

RISPETTIAMO LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sosteniamo la libertà di associazione e il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva per garantire che i dipendenti possano associarsi al fine di negoziare efficacemente i rapporti di lavoro e con risultati giusti ed equi. Ci aspettiamo che anche i nostri fornitori e partner commerciali sostengano questi principi fondamentali.

COSA FARE?

Domanda:

Uno dei nostri clienti sta facendo commenti offensivi al mio collega. Li ho trovati offensivi e inappropriati, ma tutti gli altri hanno riso. Cosa devo fare?

Risposta:

Condividi le tue preoccupazioni con il tuo responsabile funzionale o con i rappresentanti delle Risorse Umane. Non possiamo tollerare alcuna forma di molestia, anche se questa proviene da un cliente, un fornitore o chiunque altro sul posto di lavoro.



Rispettiamo e promuoviamo i diritti umani in linea con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

Principio 1:

Le imprese devono sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani dichiarati a livello internazionale;

Principio 2:

assicurarsi che non siano complici nella violazione dei diritti umani.

Integrità ed etica sul posto di lavoro

INFORMAZIONI PERSONALI E PRIVACY

Raccogliamo, conserviamo ed elaboriamo i dati personali dei nostri dipendenti, clienti, fornitori e terzi. Sibelco si impegna a proteggere e utilizzare i dati personali in conformità alla legge e nel rispetto della privacy come diritto umano. Ci aspettiamo che si rispettino le informazioni personali e la privacy di ognuno e che si seguano le nostre norme e la relativa **Politica del gruppo sulla privacy e la protezione dei dati**.

Ogni dipendente ha la responsabilità di conoscere i regolamenti e le leggi locali sulla protezione dei dati e la privacy. Contattare l'Ufficio Legale per ulteriori informazioni.

Eventuali violazione dei dati devono essere immediatamente segnalate all'Ufficio Legale e all'indirizzo compliance@sibelco.com.

PROTEGGERE LA NOSTRA AZIENDA

SALVAGUARDIAMO LE NOSTRE RISORSE

Abbiamo tutti il dovere di proteggere la proprietà di Sibelco da rischi o danni. Le risorse aziendali possono essere utilizzate solo per lo scopo previsto. Le risorse includono beni fisici, informazioni aziendali, dati tecnici e di ricerca, tecnologia, denaro, piani strategici e di marketing e altri beni non fisici.

Ci aspettiamo che coloro che lavorano con noi proteggano e non abusino della nostra proprietà. Qualsiasi incidente di frode, perdita, spreco, danno, furto o uso improprio deve essere segnalato immediatamente al proprio responsabile.

PROTEGGIAMO I NOSTRI SISTEMI INFORMATICI

Sibelco affida al dipendente l'accesso ai nostri dati e sistemi attraverso i diversi strumenti necessari per il buon esito del lavoro. Nell'interesse dei dipendenti, dei colleghi e dell'azienda, è una condizione dell'impegno con Sibelco accettare di utilizzare responsabilmente gli strumenti

e l'accesso agli stessi. L'uso si applica anche alla sicurezza informatica e ai rischi di violazione dei dati che è necessario gestire e segnalare attivamente.

Consultare la **Politica di utilizzo accettabile del gruppo** e di segnalare immediatamente qualsiasi sospetta violazione dei dati o della sicurezza informatica all'Ufficio legale o all'indirizzo compliance@sibelco.com.

ADOTTIAMO PRATICHE CONTABILI ACCURATE

Sibelco adotta una contabilità accurata e in conformità con tutte le leggi e i regolamenti applicabili. I nostri conti e rendiconti finanziari riflettono accuratamente le informazioni finanziarie effettive in conformità con gli International Finance Reporting Standards (IFRS).

PROTEGGIAMO LA NOSTRA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Una delle nostre risorse importanti è la nostra proprietà intellettuale (IP). Il dipendente può imparare o partecipare allo sviluppo di IP come brevetti e segreti commerciali. È responsabilità del dipendente trattare tali informazioni proprietarie e proprietà intellettuale con la massima cura e cautela, in conformità con le politiche e le procedure aziendali.

Per maggiori informazioni, consultare la **Politica sulle invenzioni e gestione dei brevetti**.

MANTIENIAMO LA RISERVATEZZA

La nostra IP e qualsiasi altra informazione confidenziale costituisce una risorsa importante. Qualsiasi informazione conservata o generata da Sibelco è riservata e non può essere divulgata. Qualsiasi informazione confidenziale o personale è trattata secondo le nostre linee guida. Di seguito alcuni esempi: Proprietà intellettuale, informazioni finanziarie, sviluppo di nuovi mercati, proposte di acquisizione, fusioni, cessioni o alleanze strategiche, rapporti interni, informazioni su clienti e prezzi, strategie e piani aziendali.

Le informazioni riservate devono essere utilizzate solo per scopi aziendali e non devono essere divulgate ad alcuno al di fuori di Sibelco. Anche all'interno dell'azienda, devono avere accesso alle informazioni riservate solo quelle persone che necessitano di conoscere tali informazioni.

Qualsiasi divulgazione o accesso sospetti e non autorizzati alle informazioni riservate di Sibelco deve essere immediatamente segnalato al proprio responsabile locale o all'Ufficio legale al fine di valutare e mitigare i relativi rischi di tale divulgazione.

Il dipendente assicura che qualsiasi informazione confidenziale sarà gestita in conformità con la **Politica sulla riservatezza e la proprietà intellettuale**.

PROTEGGIAMO LA REPUTAZIONE DI SIBELCO

Dal 1872 facciamo impresa basandoci sulla forza della nostra reputazione come azienda affidabile. In tutto il mondo, è necessario tenere presente che questa reputazione di lungo corso e questo patrimonio industriale sono una responsabilità condivisa.



Integrità ed etica sul posto di lavoro

RELAZIONI PUBBLICHE E COMUNICAZIONE ESTERNA

Tutti rappresentiamo Sibelco, ma comunichiamo con i media solo tramite portavoce designati e in conformità con le nostre politiche sulla comunicazione.

Tenendo a mente questo principio, chiediamo a tutti i dipendenti di astenersi dal comunicare in qualità di rappresentanti dell'azienda senza prima avere ottenuto un'approvazione specifica. Coerentemente con quanto sopra, il dipendente deve anche assicurarsi che le sue comunicazioni esterne (inclusi i post on-line e sui social media) non divulgino informazioni confidenziali o proprietarie o rappresentino (o diano altrimenti l'impressione) che il dipendente parli per conto di Sibelco, a meno che non sia autorizzato a farlo.

Tutte le informazioni divulgate all'esterno dell'azienda devono essere accurate, complete e coerenti. Chiunque riceva una richiesta da parte dei media deve informare immediatamente il Team Comunicazioni del Gruppo e attendere ulteriori indicazioni.

ATTIVITÀ POLITICHE

Il dipendente conduce attività politica nel proprio tempo libero e utilizzando le sue risorse. Il dipendente non è autorizzato a promuovere opinioni o convinzioni politiche o personali (anche affiggendo o distribuendo avvisi o altri materiali) nei locali di Sibelco o nei dintorni, e non può indicare o suggerire di parlare per conto di Sibelco o che l'azienda sostenga le sue opinioni. I dipendenti devono avere l'approvazione preventiva dell'Ufficio Legale quando rappresentano Sibelco in gruppi di consulenza sociale o economica istituiti dal governo.

Integrità ed etica nel fare impresa

Gestiamo i nostri affari con integrità. Ci impegniamo ad agire in modo professionale, equo e onesto. Proibiamo la corruzione e la concussione in tutte le loro forme e aderiamo ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e alle norme e regolamenti applicabili.

ANTICORRUZIONE

Non diamo, offriamo o promettiamo direttamente o indirettamente benefici o qualsiasi cosa possa avere valore con l'intento o l'effetto di influenzare impropriamente qualcuno ad agire in nostro favore. Non chiediamo a nessuno di effettuare pagamenti, promesse o offerte per nostro conto e non accettiamo né riceviamo mai tangenti da funzionari governativi o privati.

Il mancato rispetto della nostra **Politica anticorruzione e anticorruzione** può comportare azioni disciplinari, fino al licenziamento. Tenere a mente che, in alcuni paesi, la legge può ritenere Sibelco o le persone coinvolte nella corruzione responsabili civilmente o penalmente. Qualsiasi preoccupazione relativa alla corruzione deve essere segnalata immediatamente

In caso di domande, consultare l'Ufficio Legale.



I principi del Global Compact delle Nazioni Unite

Principio 10:

Le aziende devono lottare contro la corruzione in tutte le sue forme, incluse l'estorsione e la concussione.

COSA FARE?

Domanda:

Cos'è una tangente?

Risposta:

Per tangente non si intende solo un pagamento in contanti. Può assumere diverse forme e tra cui donazioni, offerte di lavoro al di fuori del normale processo di assunzione, viaggi, sconti, commissioni, prestiti o divertimento.

Domanda:

Un pubblico ufficiale mi ha chiesto se potevo aiutare il figlio a trovare un lavoro in Sibelco. Ha detto che avrebbe aiutato i rapporti tra di noi. Cosa devo fare?

Risposta:

Non farlo. Potrebbe accadere che il pubblico ufficiale faccia qualcosa in cambio del tuo aiuto e questo potrebbe configurarsi come tangente. Fornisci al pubblico ufficiale le informazioni di contatto dei rappresentanti delle Risorse Umane. Informa l'Ufficio Legale della conversazione al fine di decidere se sia necessario intraprendere azioni ulteriori.

Integrità ed etica nel fare impresa

PAGAMENTI E REGALI

La nostra **Politica su regali, il divertimento e l'ospitalità** proibisce di dare o accettare qualunque cosa che possa influenzare indebitamente il giudizio del destinatario creando un obbligo sproporzionato a restituire un favore o un'apparenza di scorrettezza. Ulteriori consigli sono disponibili presso le Risorse Umane e l'Ufficio Legale.

CONCORRENZA LEALE

Sibelco si impegna a competere lealmente per fare impresa in modo etico, libera da intese o accordi che limitano direttamente o indirettamente la concorrenza con concorrenti, fornitori o clienti.

Il rispetto delle norme di cui sopra è di importanza fondamentale. Eventuali indagini delle autorità per la concorrenza possono tradursi in ammende e costi significativi e richieste di risarcimento da parte di clienti e concorrenti. Atti di concorrenza sleale possono inoltre danneggiare la nostra reputazione e le nostre relazioni commerciali.

Ci aspettiamo che il dipendente si comporti in modo corretto con tutti i nostri clienti, fornitori e chiunque altro rientri nelle attività di supply chain e vendita. In caso di dubbio, consultare sempre l'Ufficio Legale.

Bisogna parlare se si osservano o sospettano comportamenti di concorrenza sleale o anticoncorrenziali da parte di un dipendente o di terzi. Qualsiasi violazione delle leggi sulla concorrenza è considerata una grave violazione del Codice di condotta che può portare ad azioni e sanzioni disciplinari, compreso il licenziamento immediato.

Maggiori informazioni sulla **Politica sulla concorrenza e antitrust**.



COSA FARE?

Domanda:

Nella nostra cultura è normale dare e ricevere piccoli regali dai clienti. Il Codice di condotta indica che questo potrebbe essere inappropriato. Cosa posso fare?

Risposta:

L'offerta o ricezione di regali deve essere sempre in linea con la politica. Prima di accettare o offrire qualcosa di valore, è necessario che il dipendente chieda l'approvazione del suo responsabile funzionale.

Domanda:

Sono amico del direttore alle vendite di un concorrente di Sibelco. Ogni tanto parliamo di lavoro. Devo preoccuparmi?

Risposta:

Sì. Devi astenerti dal discutere o condividere informazioni riservate e/o sensibili sulle attività di Sibelco, compresa, senza limitazione, la strategia aziendale, i clienti, i prezzi e altri termini e condizioni commerciali. Inoltre, se partecipi a un'attività di comunicazione o discussione con i concorrenti di Sibelco durante la quale vengono condivise informazioni commerciali sensibili o vengono poste domande, conferma espressamente di non poter partecipare alla discussione e ritirati dalla stessa. Successivamente ti preghiamo di informare l'Ufficio Legale di tale evento in modo da poter valutare la necessità di qualsiasi azione formale di monitoraggio.

COSA FARE?

Domanda:

Il tuo Cluster sta cercando una nuova impresa di pulizie. Tuo cugino possiede un'impresa di pulizie rispettabile e conveniente nella tua zona. Puoi raccomandare questa azienda?

Risposta:

Hai la facoltà di raccomandare l'azienda perché vogliamo lavorare con aziende locali e convenienti, ma devi fare subito presente la tua relazione. Un conflitto di interessi può non essere sempre ovvio. La percezione di un conflitto potrebbe influire negativamente su di te e su Sibelco, compromettendo la tua reputazione. Contatta il tuo responsabile e l'Ufficio Legale per discutere e concordare il modo migliore di procedere.

Integrità ed etica nel fare impresa

NESSUN CONFLITTO DI INTERESSI

Dobbiamo tutti evitare eventuali conflitti di interesse e circostanze che possano far sembrare che vi sia un conflitto di interesse. Il dipendente deve chiedersi se l'azione che sta considerando potrebbe determinare un vantaggio personale per sé o per qualcuno che conosce tale da interferire con gli interessi di Sibelco. Se la risposta è "sì", è necessario evitare di intraprendere tali azioni.

Il dipendente non può competere con Sibelco, direttamente o indirettamente, o aiutare terzi a competere con noi. I dipendenti devono essere sempre in grado di dimostrare che hanno agito nell'interesse di Sibelco e che sono state prese tutte le misure appropriate per evitare una situazione di conflitto di interessi.

Consultare la [Politica sul conflitto di interessi](#) e la [Politica sui regali, il divertimento e l'ospitalità](#).

Ogni dipendente ha l'obbligo di rivelare un potenziale o effettivo conflitto di interessi al proprio responsabile funzionale, all'Audizione Interna o all'Ufficio Legale. Qualsiasi eccezione richiede sempre l'approvazione di un membro dell'Exco.

SUPPLY CHAIN SOSTENIBILE

Ci impegniamo a collaborare con fornitori rispettabili che conducono le loro attività in modo responsabile e sostenibile. Lavoriamo solo con terze parti qualificate che adottano valori di etica e integrità coerenti con i nostri.

Sibelco si aspetta che tutti i fornitori e i subappaltatori condividano e rispettino i cinque pilastri espressi nel [Codice di condotta dei fornitori](#) e ci aspettiamo che essi replichino questi principi nella propria supply chain. Il Codice di condotta dei fornitori è un fattore fondamentale nel nostro processo di selezione e valutazione dei fornitori e il rispetto dei principi del Codice di condotta dei fornitori è un prerequisito per lavorare con Sibelco.

In caso di dubbi sull'integrità di un fornitore, incoraggiamo il dipendente a parlarne con il suo responsabile funzionale. Incoraggiamo i dipendenti a parlare di eventuali azioni di un fornitore non coerenti con il nostro Codice di condotta.



Integrità ed etica nel fare impresa

LA NOSTRA GOVERNANCE

SEPARAZIONE DEI COMPITI

L'integrità della Governance di Sibelco si basa sulla separazione dei compiti. L'osservanza di questo principio implica che è proibito a chiunque di sostenere l'intera responsabilità di una transazione commerciale, dall'inizio alla fine. Qualsiasi deviazione significativa dalla separazione dei compiti deve essere segnalata immediatamente al proprio responsabile.

DELEGA DELL'AUTORITÀ (DOA)

Ogni qualvolta venga presa una decisione o una transazione commerciale per conto di Sibelco, deve

essere redatta appropriata documentazione che registri tale accordo, decisione o transazione. La documentazione deve essere approvata in conformità alle norme e ai principi DoA applicabili. Non firmare contratti per conto della Sibelco se non sono soddisfatte tutte le condizioni della [Politica sulla delega dell'autorità](#).

Inoltre, qualsiasi documento firmato per conto di una società Sibelco all'interno del gruppo, sarà attuato dai rappresentanti legali di tale società nominati in conformità con le norme e i regolamenti locali applicabili. Per maggiori informazioni, consultare l'Ufficio Legale.

LAVORARE CON I GOVERNI

Sibelco si impegna a stringere e mantenere relazioni oneste e costruttive con i governi locali. Condividiamo informazioni e opinioni in modo trasparente. Solo i colleghi autorizzati possono interagire con i governi e qualsiasi informazione fornita ai governi deve essere

appropriata e accurata. Questo comprende tutte le interazioni, siano esse formali, informali o sociali in relazione all'attività di Sibelco, compreso qualsiasi tipo di corrispondenza, sia di persona che per iscritto o tramite mezzi elettronici.

CONTROLLI E REGOLAMENTI DEL COMMERCIO INTERNAZIONALE

Sibelco si impegna a garantire che tutte le transazioni relative a importazioni ed esportazioni siano conformi alle leggi sul controllo del commercio locali, regionali e internazionali, alle limitazioni e alle sanzioni applicabili alle nostre attività. Tutti i dipendenti Sibelco coinvolti nel commercio internazionale devono rispettare queste leggi, indipendentemente dal luogo in cui si trovano. Assicurarsi di fornire informazioni accurate alle autorità

competenti e di non procedere con transazioni se esiste qualche dubbio sulla conformità con le leggi sul controllo del commercio.

Nel caso in cui fossimo coinvolti in una transazione che viola le leggi sul commercio internazionale, questo può avere un impatto sul diritto di operare di Sibelco, ed esporre Sibelco a responsabilità civili e penali, comprese, senza limitazione, sanzioni elevate e a gravi danni di reputazione.

Consultare le [Normative sulle sanzioni internazionali](#).

COSA FARE?

Domanda:

Chi può firmare un contratto di acquisto con questo fornitore nel Regno Unito?

Risposta:

In primo luogo, assicurati che siano state ottenute le approvazioni interne appropriate secondo la DoA (che considera il tipo, l'entità e il rischio dell'impegno) prima di procedere con la firma di qualsiasi accordo. In secondo luogo, identifica la persona giuridica contraente appropriata per conto di Sibelco e conferma chi può rappresentare e firmare in nome e per conto di tale persona giuridica. Inoltre, la persona che deve approvare la DoA interna, la persona che può firmare l'accordo e la persona che può effettuare i pagamenti dovuti secondo tale accordo non sono le stesse.

Domanda:

Un fornitore di materiale minerale propone di acquistare la barite a un prezzo eccezionalmente competitivo tramite uno dei suoi distributori in Medio Oriente. L'offerta sembra allettante ma quando viene chiesta l'origine, il fornitore risponde di non preoccuparsi e che i documenti doganali di importazione saranno stilati correttamente.

Risposta:

La proposta è sospetta e potrebbe tradursi in una spedizione illegale con conseguente potenziale violazione delle sanzioni commerciali internazionali e in ammende oltre altre sanzioni. Contatta l'Ufficio Legale per discutere la proposta e definire i passi successivi.



Relazioni nella comunità

PRENDERSI CURA DELL'AMBIENTE

Ognuno di noi può guidare il cambiamento. Sibelco ha assunto un ruolo di leadership in materia ambientale in tutti gli aspetti della nostra attività. Il nostro obiettivo è quello di lasciare un'eredità positiva e la sostenibilità ambientale è parte della nostra visione e una delle nostre aree fondamentali di attenzione.

Puntiamo a ridurre l'impatto delle nostre attività e a dare un contributo positivo agli ambienti in cui operiamo. Operiamo su pratiche di estrazione e lavorazione responsabili ed efficienti, sulla riabilitazione qualitativa e sulla massimizzazione del valore che le risorse portano alle nostre comunità.

Come?

- Adottando un approccio a tutto tondo e coinvolgendo le principali parti interessate nel processo;
- Comprendendo le sfide poste dalla protezione dell'ambiente e adottando un approccio precauzionale verso tali sfide;
- Sviluppando soluzioni flessibili, innovative e rispettose dell'ambiente per essere protagonisti di un cambiamento
- Sforzandoci di limitare l'impatto ambientale (per esempio, ripristino e riabilitazione di vecchie cave);
- Promuovendo attivamente la biodiversità;
- Gestendo in modo proattivo i nostri progetti, compresa la misurazione e il monitoraggio dei nostri progressi per ogni progetto;
- Incoraggiando tutti i partner a condividere la nostra missione.

Sibelco gestisce la sua performance ambientale e richiede che tutte le operazioni Sibelco siano conformi alla politica ambientale di Sibelco, alle linee guida associate e alla strategia di sostenibilità a lungo termine.

Maggiori informazioni e pratiche sono disponibili su ourSibelco dove è possibile trovare informazioni dettagliate sui nostri sforzi globali. Maggiori informazioni sulla **Politica ambientale**.

Ove si dovessero verificare incidenti ambientali reali o potenziali, è necessario segnalarli immediatamente al proprio responsabile funzionale e al team di Sostenibilità.



Sibelco partecipa al Global Compact delle Nazioni Unite, condividendone i 3 principi ambientali.

Principio 7:

Sostenere un approccio precauzionale verso le sfide ambientali;

Principio 8:

Intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9:

Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Relazioni nella comunità

IMPEGNO NELLA COMUNITÀ

Puntiamo a costruire relazioni aperte e a lungo termine con le comunità locali e ci sforziamo di dare valore aggiunto allo sviluppo sociale.

Per Sibelco è importante agire in modo responsabile e mantenere e migliorare la nostra licenza sociale di operare. Ci impegniamo proattivamente con le comunità in cui operiamo. Creiamo partnership a livello globale e locale, allineate con i nostri valori e il nostro modo di lavorare.

 COSTRUZIONE
DI RELAZIONI
APERTE E A
LUNGO TERMINE



Sostenere la legge

CONFORMITÀ ALLE LEGGI

Tutti noi abbiamo la responsabilità di lavorare in conformità con il Codice di condotta, nonché nell'ambito della legge. Sibelco è impegnata nel pieno rispetto di tutte le norme, le regole e i regolamenti locali in cui opera.

Un tempestivo consulto legale è essenziale per assicurare che i legittimi interessi commerciali di Sibelco siano protetti. Per qualsiasi domanda o necessità di ulteriori informazioni, parlare con il proprio responsabile funzionale o contattare l'Ufficio Legale.

AUDIT E INDAGINI

Ogni dipendente Sibelco ha il dovere di segnalare qualsiasi tipo di cattiva condotta e, se richiesto, di partecipare a un audit o a un'indagine interna. È inoltre tenuto a collaborare pienamente e in modo onesto.

La mancata collaborazione o l'intenzionale inganno ai danni di chi è deputato alle indagini può comportare un'azione disciplinare. Qualora si riceva una richiesta direttamente da un ente regolatore o da un avvocato esterno in relazione a un presunto reclamo, un procedimento legale o un'indagine governativa, è necessario contattare immediatamente l'Ufficio Legale.

AZIONI DISCIPLINARI

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti, nel loro lavoro con Sibelco, agiscano in conformità con il Codice di condotta. Non facciamo eccezioni. In caso di comportamento scorretto, Sibelco può avviare un'indagine e, se i fatti confermano il comportamento scorretto o la violazione, Sibelco adotterà eventuali misure correttive e, laddove appropriato e soggetto alla normativa locale, imporrà sanzioni disciplinari che possono andare dall'avvertimento al licenziamento.

COSA FARE?

Domanda:

Sono appena arrivato in Sibelco. So che sono in essere politiche e istruzioni di lavoro, ma esiste una guida da consultare in caso di domande?

Risposta:

È responsabilità di tutti familiarizzare con le Politiche e le Istruzioni di lavoro Sibelco. Il tuo responsabile e le Risorse Umane ti guideranno attraverso il modello organizzativo di Sibelco come parte del tuo processo di inserimento e della tua formazione. In caso di dubbi, consulta il tuo responsabile, i rappresentanti delle Risorse Umane o i colleghi.





Esprimere le proprie preoccupazioni

Apprezziamo ricevere feedback e invitiamo i dipendenti a parlare quando vengono riscontrati comportamenti sul posto di lavoro non etici, illegali o che sono contrari ai valori di Sibelco o al nostro Codice di condotta.

Se si sospetta o si viene a conoscenza di un potenziale illecito, è necessario parlarne e segnalarlo. È possibile contattare il proprio responsabile funzionale, i rappresentanti delle Risorse Umane per questioni legate al lavoro, l'Audizione Interna o l'Ufficio Legale. Sibelco si impegna a rispettare la riservatezza dei colleghi che segnalano tali questioni e a garantire che non vi siano ritorsioni contro i dipendenti che sollevano dubbi. Se si è testimoni o si è oggetto di ritorsioni, è importante riferirlo immediatamente.

Se non si è in grado o non ci sente a proprio agio a parlare con il responsabile locale o con le altre linee di reportistica interna, è possibile segnalare **QUI** eventuali preoccupazioni. Il servizio di reportistica globale è gestito da Convercent, un fornitore terzo indipendente, e permette di effettuare segnalazioni on-line o per telefono. La Reportline è disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana e consente di effettuare segnalazioni in varie lingue, in modo riservato e, ove consentito dalla legge, in modo anonimo.

Tutte le preoccupazioni saranno trattate con serietà e rispetto. Tutte le informazioni fornite saranno mantenute riservate, senza compromettere la necessità di condurre indagini adeguate, durante le quali saranno rispettati tutti i diritti applicabili in materia di protezione dei dati e di privacy, di riservatezza e occupazione. A seconda della natura del problema segnalato, l'Ufficio Legale di Sibelco, le Risorse Umane o l'Audizione Interna saranno responsabili di garantire che i reclami e le domande siano indagati e risolti in modo appropriato. Per maggiori informazioni consultare la **Politica sulla segnalazione delle irregolarità**.

Come condividere le tue preoccupazioni?



Parla con il tuo responsabile funzionale o con un rappresentante delle Risorse Umane, dell'Audizione Interna o dell'Ufficio Legale



Mettiti in contatto on-line usando il nostro servizio di reportistica globale indipendente convercent.com/report



Chiama il numero della Reportline visita convercent.com/report per trovare il numero di telefono locale



L'IMPORTANZA CHE HA PER NOI PARLARE DIMOSTRA QUANTO ABBIAMO A CUORE L'ETICA E L'INTEGRITÀ

COSA FARE?

Domanda: *Ho il sospetto, ma non la certezza, che il mio supervisore stia violando il Codice di condotta. Cosa devo fare?*

Risposta: Se sospetti una violazione e hai ragionevoli motivi per credere, considerando le circostanze, che le informazioni a tua disposizione costituiscono una violazione, parlare è il modo migliore di procedere. È meglio segnalare una potenziale violazione che mettere a rischio l'azienda. Indagheremo su qualsiasi segnalazione fatta in "buona fede" e prenderemo le misure appropriate.

Tolleranza zero per le ritorsioni

Apprezziamo l'aiuto nello scoprire eventuali cattive condotte ma sappiamo che sollevare un problema richiede coraggio.

Per noi è importante che il dipendente si senta autorizzato e protetto quando segnala un sospetto illecito. Non tolleriamo minacce o ritorsioni contro chiunque faccia una segnalazione in buona fede o partecipi a un'indagine. Nessuna azione sarà intrapresa contro un dipendente che esprime una preoccupazione rivelatasi inesatta se la preoccupazione è stata espressa in buona fede. A patto di non segnalare questioni consapevolmente false, è possibile parlare apertamente senza paura di ritorsioni. [Consultare la Politica di non ritorsione](#)



COSA FARE?

Domanda:

Cos'è una ritorsione?

Risposta:

Una ritorsione si verifica quando un datore di lavoro intraprende azioni contro un dipendente perché ha fatto una segnalazione o ha partecipato a un'indagine in buona fede. La ritorsione può assumere molte forme come il licenziamento, la riassegnazione del lavoro, le minacce, l'intimidazione, le molestie o l'umiliazione. Tali comportamenti rappresentano una grave e cattiva condotta e non saranno tollerati. Qualsiasi dipendente Sibelco che sia visto fare ritorsioni sarà ritenuto personalmente responsabile.

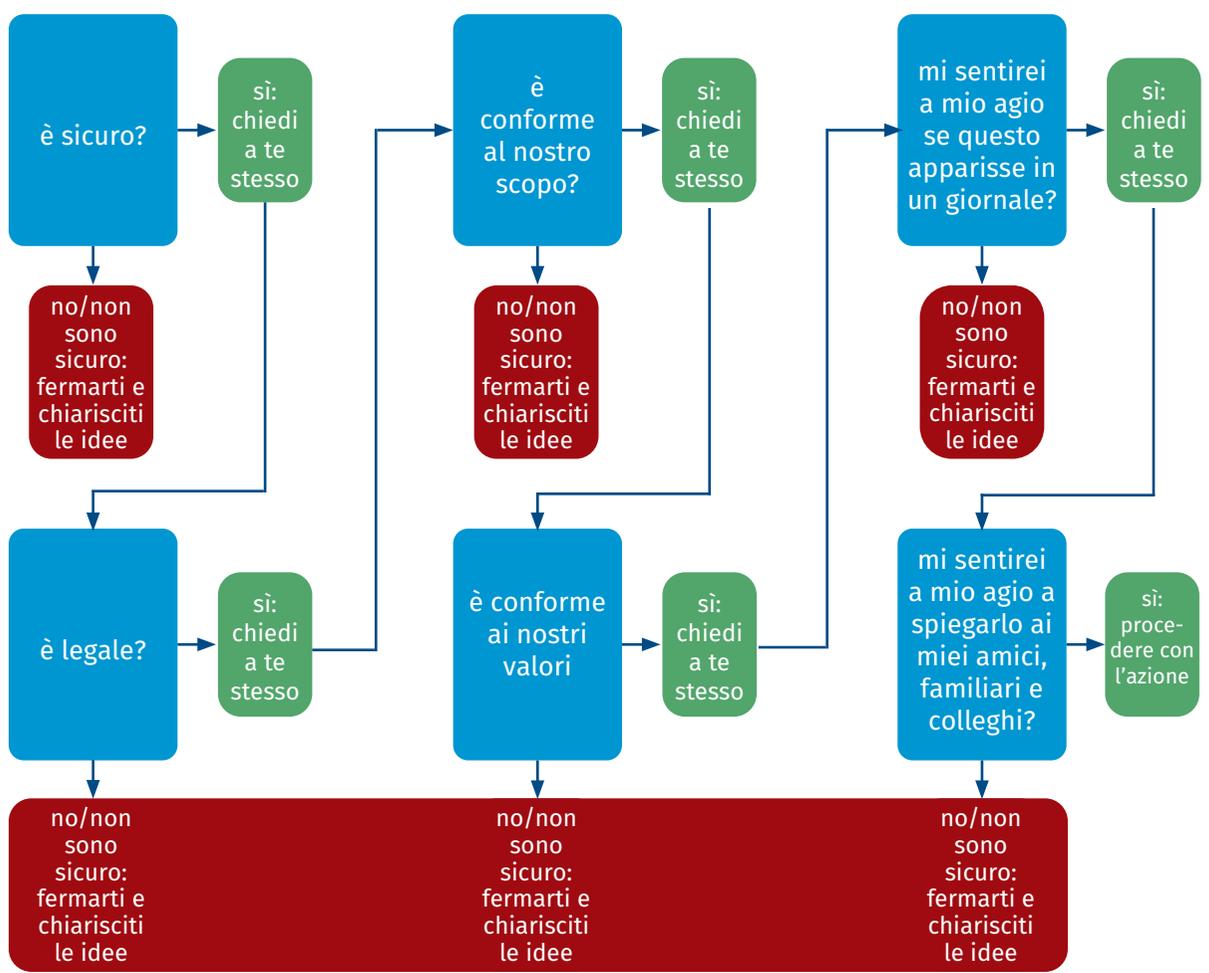
Domanda:

Posso essere licenziato se riferisco che ritengo le nostre rendicontazioni finanziarie non corrette?

Risposta:

Qualora la preoccupazione sia segnalata in "buona fede", il licenziamento per la segnalazione sarebbe considerato una ritorsione. Tuttavia, pur apprezzando la volontà di riportare segnalazioni oneste, non tolleriamo segnalazioni consapevoli di riportare accuse false.

Sostenere il Codice



Il Codice di condotta è una guida che aiuta a mettere in pratica i nostri valori, fornendo un quadro di riferimento sui nostri obblighi e su quello che è proibito. Il presente Codice rappresenta una grande risorsa, ma non copre tutte le questioni che è possibile affrontare sul lavoro, e talvolta ci si potrebbe ancora trovare in una situazione di dubbio.

Non tutte le situazioni sono semplici. Qual è la scelta migliore quando si affrontano circostanze difficili o poco chiare? Il flusso decisionale che segue consente di prendere decisioni ottimali quando si affrontano tali dilemmi.

Se non sei sicuro, chiedi consiglio al tuo responsabile funzionale, all'Ufficio Legale, ai rappresentanti delle Risorse Umane o all'Audizione Interna.