



行為準則

目錄

3 CEO 的話

4 關於我們的行為準則

5 職場誠信與道德

5 健康與安全

6 助員工一臂之力

7 多元性、包容性與歸屬

8 人權

9 個人資訊與隱私

9 保護我們的公司

10 公共關係和外部溝通

10 政治活動

11 營商的誠信與道德

11 反貪腐

12 付款和禮品

12 公平競爭

13 零利益衝突

13 永續供應鏈

14 我們的治理

14 與政府的合作

14 國際貿易管制與法規

15 社區關係

15 關心環境

16 社區參與

17 守法

17 法律遵循

17 稽核與調查

17 紀律處分

18 抒發疑慮

19 對報復零容忍

20 秉持標準

CEO 的話

親愛的同仁與利害關係人：

我們的行為準則，陳述了 Sibelco 所有工作人員及合作人士都應遵守的一般行為守則。它提供了道德企業與永續企業的基礎原則，並概述如何依法行事，及如何在行事上秉持誠信並自擔其責。此行為準則的作用是激勵及鼓勵全體同仁做對的事。

有些元素使 Sibelco 全體同仁團結一致，這些元素構成此行為準則的基礎：

我們的宗旨 (以材料解決方案使生活更進步)，此宗旨反映出我們的本色，以及我們想為員工、客戶和利害關係人成為什麼樣的公司。

我們的價值觀 (誠信、尊重、承擔責任、卓越與團隊合作)，此價值觀引導著我們的行動與決策，並定義出我們希望表現方式及關係建構方式。

要實現我們遠大的願景，未來的日子令人興奮且充滿挑戰，此願景為：「在矽砂開採、處理與銷售等方面，我們將成為全球領導廠商；在陶瓷黏土、長英礦物、橄欖石與玻璃回收方面，成為區域性領導廠商。永續發展，包括堅持安全並關注 CO₂ 排放減量問題，這是我們願景的重點」。

請仔細閱讀行為準則，並在工作方式中落實。對於實踐此行為準則，並確保它推動 Sibelco 邁向永續正向的未來，你我都能起到作用。

Hilmar Rode，
執行長

此行為準則的作用是激勵及鼓勵全體同仁做對的事

關於行為準則

堅持最高道德標準對我們公司的聲譽至關重要。無論我們身在何處或做什麼，我們都有責任在日常活動中活出我們的價值觀。

此行為準則是本公司價值觀的實踐指南。我們鼓勵 Sibelco 每位員工做出合乎道德的商業行為、秉持誠信合法行事，並推動做出負責任的決策。



承擔責任



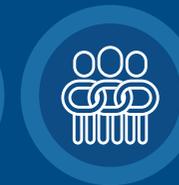
尊重



卓越



誠信



團隊合作

一系列特定政策為某些主題提供了更詳細的資訊，因此我們在整個行為準則中不時提到它們。請花點時間將這些政策與此行為準則一併閱讀。

全體上下都要依照行為準則來行事。無論所在地點、資歷或職能為何，此準則適用於所有員工。我們期望主管能在實踐 Sibelco 價值觀上成為表率。也期望供應商及其他商業夥伴，和我們一樣篤行符合道德的商業常規，並依照我們的《供應商行為準則》正直行事。

全體上下都要
活出行為準則

職場誠信與道德

健康與安全

我們員工、承包商和訪客的健康與安全，是第一要務。世上沒有工作重要到無法安全地達成。

作為一個全球合作的團隊，我們正在植入健康與安全文化，其中：

- 人人都是安全領導尖兵
- 我們確保安全地生產
- 發現危險狀況並採取措施
- 我們分享好的做法，並從事件中學習

盡力確保每個人的職場安全。我們的作法是：

- 訓練學會、瞭解並遵守我們的救生規則
- 實施全球健康與安全標準
- 提倡安全行為，確保安全地生產

我們致力維護健康與安全，其中，所有工作場所都不應使用酒精、毒品和濫用其他物質，而且人們適合工作。任何造訪 Sibelco 網站的人都必須遵守我們的 **安全與健康政策**。

假設性

問題：

我們的工作安全標準，遠超出我實際工作地點的法律要求，競爭對手只遵守當地的要求。我們不應該也這樣嗎？

答：

不應該。我們必須遵守本公司的安全與健康政策。Sibelco 致力在我們所有營運地點提供安全、健康的環境，即便因此超出當地的要求。

職場誠信與道德

助員工一臂之力

我們是一個團隊，我們的互動方式能促進信任度與尊重。我們看重職場的卓越性與誠信，我們每個人對這兩點都有所貢獻。

我們瞭解員工的重要性，並致力吸引和留住最優秀的人才。我們激發員工，同時給予等量的輔助，並致力引領、輔導和協助每位員工成長茁壯。我們依照我們的價值觀，根據績效、資格、技能和行為做出聘僱、獎勵和升遷。

我們也努力促進一個充滿信心與信任的工作環境。我們希望全體同仁都受到尊重、具有安全感。



《聯合國全球盟約》的原則

原則 3：

企業應維護結社自由並有效承認集體談判的權利；

原則 4：

杜絕以各種形式強迫與強制他人勞動；

原則 5：

有效廢除童工；

原則 6：

消除就業和職業方面的歧視。



職場誠信與道德

多元性、包容性與歸屬

我們相信，以多元性、包容性與歸屬做為文化基礎，對本公司至關重要。

我們意識到旗下全球員工的力量，並重視各種人才、文化、背景和洞見。我們培養包容性文化，讓同仁能在工作中展現真我。我們努力營造包容的環境，並讓每位員工擁有強烈的歸屬感。Sibelco 全體同仁都應該傾聽、尊重並公平對待他人。我們期望商業夥伴和我們一樣致力提供多元性、包容性與歸屬感。

職場誠信與道德

人權

我們勇於發聲，對抗任何形式的騷擾、歧視或恐嚇

Sibelco 不容許因性別、宗教、種族、原始民族或族裔、文化背景、社會群體、殘疾、性傾向、婚姻狀態、年齡、政治主張或任何其他不當的原因，做出任何形式的騷擾、歧視、欺凌或無禮行為。

騷擾和欺凌有很多種形式。若有人對您做出令人反感的手勢、開令人不悅的玩笑、做出影射性或毀謗性評論、口頭或肢體威脅、侮辱性或恐嚇性舉動、社會性或精神虐待，請直接向人力資源代表或法律團隊舉報。

而且，[通報專線](#)在當地法律允許的情況下皆可使用。

我們禁止任何形式的現代奴役與強迫勞動或童工

Sibelco 營運據點一律禁止以各種形式強迫他人勞動。我們譴責任何形式的奴役，也不容許以非人道方式對待員工或承包商，包括任何形式的體罰或虐待。

Sibelco 營運據點禁止使用童工，也不允許商業夥伴使用童工。我們所有營運據點謹遵國際公認的最低工作年齡，也期望供應商對任何形式的強迫或強制勞動採取零容忍。我們絕不容許現今有人遭受奴役。

我們遵守最低工資與最低工時法

Sibelco 致力遵守最低工資標準與法律，並遵守相關工時法。

我們尊重結社自由與集體談判權

我們維護結社自由並承認集體談判的權利，確保員工能相互往來以有效商定工作關係，並達到公平公正的結果。我們期望供應商及商業夥伴也能秉持這些核心原則。

假設性

問題：

某客戶對我的同事做出侮辱性的評論。我覺得言詞很無禮、不妥當，但其他人哄堂大笑。我該怎麼做？

答：

向直屬經理或人力資源代表告知您的疑慮。我們不能容許任何形式的騷擾行為，即使是出自客戶、供應商或工作場所內任何其他人。



我們尊重且提倡人權，遵守《聯合國工商企業與人權指導原則》與《聯合國全球盟約十項原則》。

原則 1：

對於保護國際上聲明的人權，企業應給予支持與尊重；

原則 2：

確保他們不會串通做出侵犯人權之事。

職場誠信與道德

個人資訊與隱私

我們收集、儲存和處理員工、客戶、供應商及其他人的個人資料。Sibelco 致力依法保護和使用個人資料，並尊重隱私，將其視為人權。我們期望您尊重他人的個人資料和隱私，並遵守我們的標準及相關 [集團資料隱私與資料保護政策](#)。

每位員工都有責任熟悉適用的資料保護與本地隱私法律。請聯絡法律團隊以取得進一步指引。

如有任何可能的資料外洩情事，應立即向法律團隊並經由 compliance@sibelco.com 提出。

保護我們的公司

我們保護旗下的資產

我們都有責任保護 Sibelco 的財產免於風險或損害。公司的資產只能用於預定的用途。資產包括實體資產、公司資訊、研究與技術資料、技術、金錢、策略計畫與行銷計畫，以及其他非實體財產。

我們期望我們的合作者能保護我們的財產，而不是濫用。若發生任何欺詐、損失、浪費、損壞、盜竊或濫用情事，應立即向您的經理通報。

我們保護旗下的資訊系統

Sibelco 讓您能透過多種必要工具存取我們的資料和系統，以成功完成您的任務。為了您自己、同事及公司的利益，您與 Sibelco 互動的條件是您同意使用這些工具並以負責任的方式存取。使用範圍也延伸至「您需主動管理和通報的網路安全與資料外洩風險」上。

請參閱 [集團可接受的使用方式政策](#)，當有任何可疑的資料或網路安全違規事件時，請立即向法律團隊或經由 compliance@sibelco.com 通報。

我們保有準確的會計常規

Sibelco 會計方式準確無誤，並遵守所有適用的法律與法規。我們依照國際財務報告準則 (IFRS) 來維護帳戶與財務報表，以反映實際的財務資訊。

我們保護旗下的智慧財產

知識財產 (IP) 是我們最重要的資產之一。您可能會學習或參與開發專利和商業機密等知識財產。您有責任根據公司的政策與程序，以最謹慎用心的態度處理此類專有資訊與智慧財產。

請參閱 [發明與專利管理政策](#) 以瞭解更多資訊。

我們維護機密性

我們的知識財產和任何其他機密資訊是很重要的資產。Sibelco 保留或產生的任何資訊均為機密資訊，不得揭露。任何機密資訊或個人資料均依照我們的準則處理。一些範例包括：知識財產、財務資訊、新市場開發、收購提議案、合併案、撤資或策略聯盟、內部報告、客戶和定價資訊，以及策略與商業計畫。

機密資訊只應用於公司用途，不應向 Sibelco 以外的任何人揭露。即使在公司內，只有真正需要知道該資訊的人才能取用機密資訊。

一旦有人疑似擅自揭露或取用 Sibelco 的機密資訊，應立即向您當地的經理或法律團隊通報，以評估並減輕此類揭露行為的相關風險。

您需確保依 [機密性與智慧財產政策](#) 處理任何機密資訊。

我們保護 SIBELCO 的商譽

本公司以可靠聞名，自 1872 年起便憑藉這項優勢留住既有的業務。無論在世界何處，我們都必須牢記，維護這個悠久的商譽和業界傳統人人有責。

職場誠信與道德

公共關係和外部溝通

我們雖然都代表 Sibelco，但我們只透過指定的發言人、依據我們的溝通政策來和媒體交流。

因此，我們要求所有其他員工在未取得特定核准前，不得代表本公司進行溝通。同樣地，您也應確保您在做出外部通知時，包括線上和社群媒體貼文，該通知不會揭露機密或專有資訊，或意味著您是在代表 Sibelco 發言，或給人這種印象，除非您已獲得授權。

向公司外部揭露的所有資訊，必須準確、完整且一致。任何接獲媒體詢問的人，必須立即通知集團溝通團隊並等待進一步的指引。

政治活動

如欲從事政治活動，必須在個人私下的時間、以個人的資源進行。您絕不得在 Sibelco 公司據點或其周圍，宣傳任何政治或個人觀點或信仰 (包括張貼或分發通知或其他資料)，也不得表明或暗示您為 Sibelco 發言或本公司支持您的觀點。若員工將代表 Sibelco 參加政府設立的社會或經濟諮詢團體，需先取得法律團隊的批准。

營商的誠信與道德

我們秉持誠信營商。我們致力在行事上秉持專業、公平與誠實。我們禁止一切形式的貪腐與賄賂，並遵守《聯合國全球盟約十項原則》及適用的規則與法規。

反貪腐

我們不會直接或間接給予、提議或承諾某個好處或任何有價物，以不當影響人做出偏袒我們的事，或達到這樣的效果。我們不會請求任何人代表我們做出付款、承諾或提議，也絕不接受或收受政府官員或私人的賄賂。

若未遵守我們的**反賄賂與反貪腐政策**，可能會受紀律處分，情節重大者甚至會解僱。請記住，在某些國家中，法律可能會讓 Sibelco 或涉貪者負上民事或刑事責任。如有任何貪腐相關疑慮，必須立即通報

如有疑問，請諮詢法律團隊。



《聯合國全球盟約》的原則

原則 10：

企業應打擊各種形式的貪腐，包括勒索和賄賂。

假設性

問題：

什麼是賄賂？

答：

賄賂不只是以現金付款。賄賂的形式有很多，包括捐獻、跳脫標準僱用流程提供就業機會、旅遊、回扣、費用、貸款或娛樂。

問題：

某政府官員問我是否能幫助他的兒子進入 Sibelco 任職。他說這對關係有好處。我該怎麼做？

答：

不要這麼做。公職人員可能會做一些事來換取協助，這可視為賄賂行為。您可以向這名官員提供我們人力資源代表的聯絡詳情。並請將此對話告知法律團隊，以決定是否需採取進一步行動。

營商的誠信與道德

付款和禮品

根據我們的**禮品、娛樂與招待政策**，任何物凡不當影響收取者的判斷，因其產生出不相稱的回饋義務，或使人留下不合規矩的觀感，皆禁止提供或接受該物。人力資源部門和法律團隊可提供進一步的建議。

公平競爭

Sibelco 致力公平競爭，以合乎道德的方式贏得業務，我們並未協議以直接或間接的方式，約束與競爭對手之間的競爭，或是供應商或客戶。

遵守這些法律至關重要。遭競爭權責機關調查時，可能會面臨高昂的罰金與代價，客戶和競爭對手也可能做出索賠。不正當競爭也可能會損害我們的商譽及商業關係。

我們期望您在採購和銷售相關活動中，與我們所有客戶、供應商及任何其他人正當往來。如有疑問，請務必諮詢法律團隊。

若您見到或懷疑某員工或第三方做出任何不正當的競爭或反競爭行為，請勇於發聲。任何違反競爭法的行為均視為嚴重違反行為準則，可能因此面臨紀律處分及制裁，情節重大者甚至會立即解僱。

請參閱**競爭與反托拉斯政策**瞭解詳情。



假設性

問題：

在我們的文化中，贈送或收取客戶的小禮物很平常。但《行為準則》指出這可能不當。我可以怎麼做？

答：

贈禮或收禮應始終遵守政策規定。在接受或提供任何有價物之前，您應先徵求直屬經理的認可。

問題：

我的朋友是名銷售經理，他的公司和 Sibelco 打對台。我們偶爾會談論業務。我應該擔心嗎？

答：

是。您應避免討論/分享有關 Sibelco 的機密和/或商業敏感資訊，包括但不限於公司策略、客戶、定價及其他商業條款與條件。此外，若您參與和 Sibelco 的競爭對手，進行一種會分享商業敏感資訊或做出提問的交流/討論，請您明確確認您無法參與討論並自行退出。隨後，請將這種情況告知法律團隊，以便評估是否需採取任何正式後續行動。

假設性

問題：

Cluster 正在尋找新的清潔公司。您當地有一家聲譽良好、高成本效益的清潔公司，老闆是您的表弟。請問您能推薦這家公司嗎？

答：

當然可以推薦，因為我們希望和高成本效益的本地公司合作，但是您必須立即揭露您的關係。利益衝突未必總是顯而易見。即使只是留下利益衝突的觀感，也可能對您和 Sibelco 造成負面影響，重創聲譽。請聯絡您的經理及法律團隊，在最佳後續做法上做出討論並取得共識。

營商的誠信與道德

零利益衝突

我們所有人都應避免發生利益衝突，也應避免使人覺得存在利益衝突。問問自己，當您做出考慮採取的行動時，您或其他您知道妨礙 Sibelco 利益的任何人，能否獲得什麼個人好處。若答案是肯定的，應避免為之。

您也不得直接或間接與 Sibelco 競爭，或協助任何其他方與本公司競爭。我們必須總是能展現出，我們的行事符合 Sibelco 的利益，並已採取一切適當行動避開利益衝突情況。

請參閱 [利益衝突政策](#) 和 [禮品、娛樂與招待政策](#)。

每位員工都有義務向直屬經理、內部稽核部門或法律團隊，揭露潛在或實際發生的利益衝突。任何例外情況都必須獲得 Exco 成員的核准。

永續供應鏈

我們致力與信譽良好的供應商合作，期望對方以永續、負責任的方式從事活動。我們合作的第三方，必須符合資格並秉持我們的道德與誠信原則。

Sibelco 期望所有供應商和子承包商採取並尊重供應商行為準則中表達的五大基礎，也期望他們在自己的供應鏈中重複這些原則。《供應商行為準則》是我們挑選和評估供應商的关键要素，而遵守《供應商行為準則》中的原則，是與 Sibelco 合作的先決條件。

若對供應商誠信方面有任何疑問，請與您的直屬經理洽談。若供應商的行動與我們行為準則不一致，請表達出來。



營商的誠信與道德

我們的治理

職能分工

Sibelco 企業治理的健全性，奠基於職能的分工。沒有人能從頭到尾完全主掌某個商業交易，否則便違反了此原則。職能分工方面若發生重大偏差，都應立即向您的經理通報。

授權 (DOA)

每當我們代表 Sibelco 作出決定或進行商業交易，都應進行適當的文件記錄，例如協議、決定或交易等。應根據適

用的 DoA 標準與原則來核准之。除非滿足了 **授權政策** 的所有條件，否則切勿代表 Sibelco 簽訂任何合約。

而且，代表 Sibelco 集團內任一公司所簽訂的任何文件，應由此類公司的指定法律代表，根據適用的本地規則與法規來執行。如需更多資訊，請洽詢法律團隊。

與政府的合作

Sibelco 致力與地方政府培養誠實有益的關係，並長久維持。我們完全透明分享資訊及意見。只有授權的同仁能和政府互動，向政府提供的任何資訊也必須準確合宜。這適用於所有交流，無論正式、非正式，或與 Sibelco 業務有

關的社會交流，包括親自、書面和以電子媒體進行的各種通信。

國際貿易管制與法規

Sibelco 致力確保所有進出口交易，遵守我們活動所適用的本地、區域和國際性貿易管制法律、限制及制裁。參與國際貿易的 Sibelco 員工都必須遵守這些法律，無論所在地點為何。務必向權責機關提供準確的資訊，而且，若對貿易管制法之遵守有任何疑問，請勿繼續進行交易。

若我們參與的交易違反了國際貿易法，可能會影響 Sibelco 的經營權，並使 Sibelco 背負民事與刑事責任，包括但不限於重罰和重創商譽。

請參閱 **國際制裁法規**。



假設性

問題：

誰能和這家在英國的供應商，簽訂此採購協議？

答：

第一，務必根據 DoA 取得適當的內部核准後，才能繼續簽訂任何協議，DoA 會考慮承諾的類型、金額與風險。第二，找出能代表 Sibelco 的適當約聘法律實體，並確認誰能擔當代表人，代表此類法律實體簽下該實體之名。而且，以下三者不應為同一人：必須根據內部 DoA 做出核准的核准者、能簽訂協議的簽訂者，以及能做出此類協議之應付款項的付款者。

問題：

某家礦物供應商提議您透過他的中東經銷商，以極具競爭力的價格買下重晶石。這項提議看似吸引人，但當您問起源頭，供應商叫您別擔心，並表示海關進口文件會做得妥妥當當。

答：

這項提議很可疑，可能會演變成走私而違反國際貿易制裁，並招致罰款及其他懲罰。請聯絡法律團隊討論此提議，並定出後續的步驟。

與社區的關係

關心環境

我們每個人都能帶領公司做出改變。Sibelco 致力在公司各個層面中，扮演環境保護的領導者。我們的目標是創造正面的傳統，環境永續是我們願景的一部分，也是我們的重點領域之一。

我們致力減少活動帶來的衝擊，並為營運所在環境帶來正面的貢獻。我們著重於負責任、高效率的採礦與加工做法、質化修復，和儘量擴大資源為我們社區帶來的價值。

如何辦到？

- 採取全面性方法，並讓關鍵利害關係人實際參與過程；
- 瞭解環境挑戰，並對這種挑戰採取預防性辦法；
- 開發創新、環保、靈活的解決方案，以實現變革
- 努力限制環境足跡，例如復原和修復先前的露天礦場；
- 積極促進生物多樣性；
- 積極管理專案，包括評估和監測我們各專案的進展；
- 鼓勵所有夥伴一同分擔我們的使命。

Sibelco 控管本身環保方面的表現，並要求 Sibelco 所有營運據點遵守 Sibelco 的環境政策、相關準則以及長期永續性策略。

我們透過 ourSibelco 提供更多資訊與常規，從中可詳細瞭解我們整體付出的努力。深入瞭解 [環境政策](#)。

若發生實際或潛在的環境事件，您必須立即向直屬經理及永續團隊通報之。



Sibelco 是《聯合國全球盟約》的參與者，該盟約包含 3 項環境原則。

原則 7：
支持採用預防性辦法因應環境挑戰；

原則 8：
主動提倡負起更大的環境責任

原則 9：
鼓勵開發及散佈對環境無害的技術。

與社區的關係

社區參與

我們致力與在地社區建立開放及長期性的關係，並努力為社會發展創造附加價值。

Sibelco 必須負責任地行事，並讓社會大眾持續且更加接納我們的營運。我們主動與營運所在社區互動。我們在全球和本地建立夥伴關係，這些關係和我們的價值觀及工作方式並無抵觸。



建立開放
及長期性的
關係



守法

法律遵循

我們都有責任依據《行為準則》和法律來工作。Sibelco 致力在營運地點完全遵守所有當地的規範、規則與法規。

及時的法律諮詢，是確保 Sibelco 合法商業利益獲得保護的必要條件。若您有任何疑問或需要進一步資訊，請和直屬經理洽談或聯絡法律團隊。

稽核與調查

每位 Sibelco 員工都有責任通報任何類型的不當行為，並依照請求參與稽核或內部調查。每位員工必須充分且誠實配合。

倘若不配合或蓄意誤導調查員，可能面臨紀律處分。如有監管機關或外部律師，針對據稱的主張、法律訴訟或政府調查，直接向您提出相關請求，您應立即聯絡法律團隊。

紀律處分

我們期望所有員工在為 Sibelco 工作時，都能依照《行為準則》行事。毫無例外。若從事不當行為，Sibelco 可能會展開調查，若事實證明確實行為不當或違規，Sibelco 將採取矯正行動，並在適當情況下和本地法規的規範下採取紀律處罰，小至警告，大至解僱。

假設性

問題：

我剛加入 Sibelco。我知道我們有自己的政策和工作指示，但能否提醒我假如有疑問時，能在哪裡找到指引？

答：

人人都有責任熟悉 Sibelco 的政策和工作指示。您的經理和人力資源部門會帶您瞭解 Sibelco 的組織模式，作為入職計畫和培訓的一部分。如有疑問，可隨時向您的經理，人力資源代表或同仁尋求建議。





抒發疑慮

我們重視意見回饋，當您在職場中遭遇不道德、非法或違反 Sibelco 價值觀或行為準則的行為，請勇於表達。

若您懷疑或得知任何潛在的不當行為，請發聲並通報。您可以聯絡直屬經理、人力資源代表 (工作相關事務)、內部稽核部門或法律團隊。對於舉報此類情事的同仁，Sibelco 完全堅持尊重保密性，並確保不會對提出疑慮的員工進行報復。若您目睹有人做出或遭受報復，務必立即通報。

若您無法和當地經理或其他內部報告管道對談，或對此作法感到不自在，可從**這裡**通報您的疑慮。這個全球通報服務由獨立第三方 Convercent 執行，允許透過線上或電話來通報。通報專線全年開放，並允許以各種語言通報，通報完全保密，法律允許情況下亦可匿名通報。

所有疑慮會以恭敬認真的態度處理。您提供的所有資訊都會保密，需進行之適當調查不受影響，在此期間，所有適用的資料保護和隱私、機密性與僱用權利也會受到尊重。根據通報問題的性質而定，Sibelco 的法律團隊、人力資源部門或內部稽核部門會負責確保妥善調查和解決投訴與疑問。有關詳細資訊，請參閱**揭弊者政策**。

您如何分享心中的疑慮？



請和**直屬經理或人力資源代表成員、內部稽核部門或法律團隊**對談



運用我們獨立的全球通報服務取得線上聯繫：convercent.com/report



撥打**通報專線號碼**請查看 convercent.com/report，找到您當地的電話號碼



勇於發聲
代表對道德
誠信很在乎

假設性

問題： 我懷疑我的主管違反行為準則，但我不確定。我該怎麼做？

答： 若您懷疑有人違規，並有合理的理由相信 (考慮實際情況) 您獲得的資訊構成違規行為，說出來會是最好的做法。通報潛在違規情況，比讓公司身陷風險更好。我們會調查任何「善意」的通報，並採取適切的行動。

對報復零容忍

我們很重視您協助發掘出可能的不當行為，但我們知道提出問題需要勇氣。

在通報可疑不當行為時感到自己獲准這麼做，且受到保護，對我們來說很重要。我們不容許對任何善意通報或參與調查的人做出威脅或報復。善意的通報若被發現有誤，不會對做出通報的員工採取任何行動。只要不是刻意做出不實的通報，您都能開誠佈公，不怕遭報復。請參閱「不報復政策」

假設性

問題：

什麼是報復？

答：

當僱主因員工參與進行善意通報或調查工作，而對員工採取惡意行動，就是所謂的報復。報復可能有許多形式，例如解僱、重新指派工作、威脅、恐嚇、騷擾或侮辱，此行為嚴重不當，不容許發生。被視為將做出報復的 Sibelco 員工，都將自負其責。

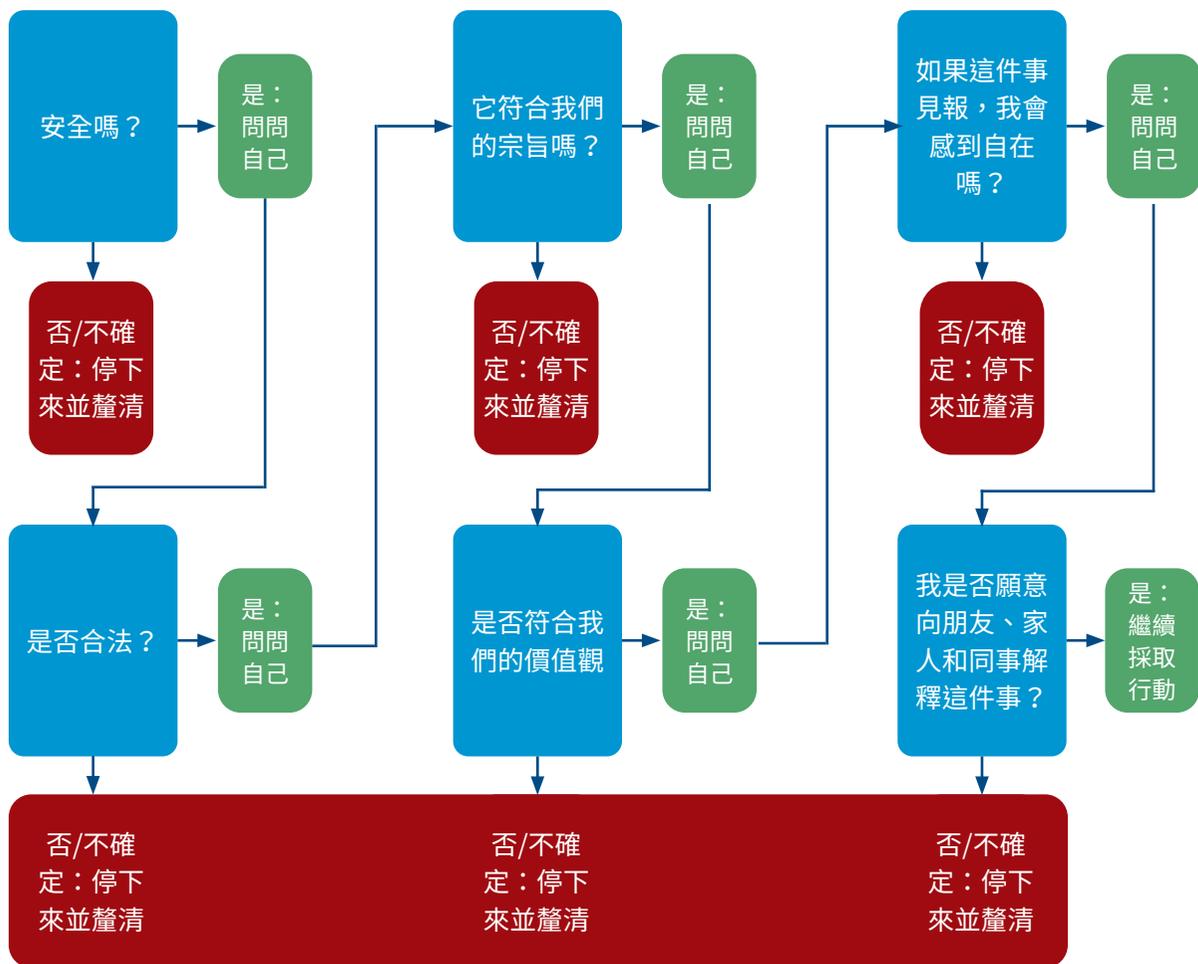
問題：

我如果通報表示，我認為我們的財務報表不正確，會被炒魷魚嗎？

答：

「善意」通報疑慮時，若因通報被解僱，會被視為報復。不過，儘管我們非常重視誠實通報，我們不允許刻意通報不實的指控。

遵守《行為準則》



《行為準則》是本公司價值觀的實踐指南，為哪些事「務必做到」、哪些事「務必禁止」提供了框架。這項準則雖然是很棒的資源，但我們工作中可能面臨的問題不會完全收錄，我們可能仍會感到迷惘。

不是所有情況都很簡單明瞭，面對困難或不明確的情況時，您如何做出最佳選擇？下方提供的決策流程，能幫助我們在面臨這種困境時做出好的決定。

若您不確定，請向直屬經理、法律團隊、人力資源代表或內部稽核團隊尋求指引。