



Kodeks postępowania

Spis treści

3 Wiadomość od Dyrektora generalnego

4 O naszym Kodeksie postępowania

5 Uczciwość i etyka w miejscu pracy

5 Zdrowie i bezpieczeństwo

6 Wsparcie dla naszych pracowników

7 Różnorodność, integracja społeczna i poczucie przynależności

8 Prawa człowieka

9 Dane osobowe i prywatność

9 Ochrona naszej firmy

10 Public relations i zewnętrzna komunikacja

10 Działalność polityczna

11 Uczciwość i etyka w biznesie

11 Działania antykorupcyjne

12 Płatności i podarunki

12 Uczciwa konkurencja

13 Brak konfliktu interesów

13 Zrównoważony łańcuch dostaw

14 Nasza kultura pracy

14 Współpraca z rządami

14 Międzynarodowa kontrola handlu i przepisy

15 Relacje w społeczności

15 Troska o środowisko

16 Zaangażowanie społeczności

17 Przestrzeganie prawa

17 Zgodność z prawem

17 Audyty i dochodzenia

17 Postępowania dyscyplinarne

18 Zgłaszaj swoje wątpliwości

19 Brak tolerancji dla działań odwetowych

20 Przestrzeganie standardów

Wiadomość od Dyrektora generalnego

Szanowni współpracownicy i interesariusze,

Nasz Kodeks postępowania wyraża ogólne zasady postępowania, których powinna przestrzegać każda osoba pracująca w firmie Sibelco lub z nią współpracująca. Stanowi zbiór podstawowych zasad etycznego i zrównoważonego prowadzenia działalności i wskazuje sposób postępowania zgodny z prawem, ale również z zasadami uczciwości i poszanowania własności. Niniejszy Kodeks postępowania inspirowuje i zachęca nas wszystkich do robienia tego, co słuszne.

Kodeks postępowania opiera się na rzeczach, które jednoczą nas wszystkich w Sibelco:

Nasz cel – Rozwiązania materiałowe – rozwój życia – określa zarówno to, kim jesteśmy, jak i to, kim chcemy być dla naszych pracowników, klientów i interesariuszy.

Nasze wartości – Integralność, Szacunek, Własność, Doskonałość i Praca zespołowa kierują naszymi działaniami i decyzjami oraz definiują to, w jaki sposób chcemy postępować i budować nasze wzajemne relacje.

Żyjemy w ekscytujących czasach i przed nami wyzwania na drodze do spełnienia ambicji wyrażonych w naszej Wizji: „Staniemy się globalnym liderem w wydobywaniu, przetwórstwie i sprzedaży piasku krzemionkowego oraz regionalnym liderem w zakresie gliny, minerałów skaleniowych, oliwinu i recyklingu szkła. Zrównoważony rozwój, obejmujący nieustanną koncentrację na bezpieczeństwie i redukcji emisji CO₂, stanowi fundamentalną część naszej wizji”.

Prosimy o dokładne zapoznanie się z Kodeksem postępowania i przestrzeganie go w pracy. Wszyscy mamy rolę do odegrania we wprowadzaniu treści Kodeksu postępowania w życie i sprawieniu, aby stał się katalizatorem pozytywnej i zrównoważonej przyszłości firmy Sibelco.

Hilmar Rode,
Prezes zarządu



NINIEJSZY KODEKS
POSTĘPOWANIA
INSPIRUJE I ZACHĘCA
NAS DO ROBIENIA TEGO,
CO SŁUSZNE

O Kodeksie postępowania

Przestrzeganie najwyższych standardów etycznych jest kluczowe dla reputacji naszej firmy. Naszą wspólną odpowiedzialnością jest postępowanie zgodnie z naszymi zasadami każdego dnia – bez względu na to, gdzie się znajdujemy i czym się zajmujemy.

Niniejszy Kodeks postępowania zawiera wytyczne, które pozwalają wprowadzać wartości firmy w życie. Zachęcamy każdego pracownika firmy Sibelco do przestrzegania zasad etycznych w biznesie i postępowania zgodnie z prawem i w sposób uczciwy, promując odpowiedzialne podejmowanie decyzji.



Własność



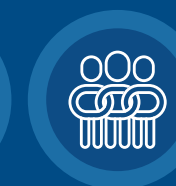
Szacunek



**Doskona-
łość**



**Integral-
ność**



**Praca
zespołowa**

Nasze szczegółowe polityki bardziej precyzyjnie omawiają niektóre z tematów, dlatego odnosimy się do nich w całym Kodeksie postępowania. Z nimi również należy się zapoznać.

Przestrzeganie Kodeksu postępowania jest pracą zespołową. Dotyczy to wszystkich pracowników – bez względu na lokalizację, staż pracy czy funkcję. Oczekujemy od naszych liderów, aby dawali przykład pozostałym pracownikom Sibelco. Ponadto również od naszych dostawców i innych partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania etycznych praktyk biznesowych i zasad uczciwości, wskazanych w naszym Kodeksie postępowania dla dostawców.

PRZESTRZEGANIE
KODEKSU
POSTĘPOWANIA
JEST PRACĄ
ZESPOŁOWĄ

Uczciwość i etyka w miejscu pracy

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, kontrahentów i gości jest dla nas priorytetem. Żadne zadanie nie jest tak ważne, aby rezygnować z zasad bezpieczeństwa.

Pracując razem jako jeden globalny zespół, tworzymy kulturę zdrowia i bezpieczeństwa, w której:

- *Każdy odpowiada za bezpieczeństwo*
- *Zapewniamy bezpieczną produkcję*
- *Niebezpieczne warunki są identyfikowane i podejmowane są stosowne działania*
- *Dzielimy się dobrym praktykami i wyciągamy wnioski z incydentów*

Dokładamy wszelkich starań, aby każda osoba była bezpieczna w swoim miejscu pracy. Osiągamy to poprzez:

- *Szkolenia, zrozumienie i przestrzeganie reguł zapobiegającym wypadkom*
- *Wdrażanie globalnych standardów zdrowia i bezpieczeństwa*
- *Promowanie właściwych zachowań, aby dbać o bezpieczeństwo produkcji*

W ramach naszego zaangażowania w ochronę zdrowia i bezpieczeństwa zabraniamy spożywania alkoholu i zażywania narkotyków i innych substancji w miejscu pracy, aby zapewnić, że wszyscy pracownicy są zdolni do pracy. Każda osoba odwiedzająca zakład firmy Sibelco musi przestrzegać naszej **Polityki zdrowia i bezpieczeństwa**.

CO JEŚLI?

Pytanie:

Nasze standardy bezpieczeństwa w pracy znacznie wykraczają poza wymagania przepisów prawa w miejscu, w którym pracuje, a nasi konkurenci przestrzegają wyłącznie takich lokalnych wymagań. Czy powinniśmy robić to samo?

Odpowiedź:

Nie. Musimy postępować zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, obowiązującymi w naszej firmie. Firma Sibelco dokłada wszelkich starań, aby tworzyć bezpieczne i zdrowe środowisko pracy dla pracowników we wszystkich naszych placówkach – nawet jeśli miałyby to oznaczać wykroczenie poza lokalne wymagania.

Uczciwość i etyka w miejscu pracy

WSPARCIE DLA NASZYCH PRACOWNIKÓW

Pracujemy jako jeden zespół, komunikując się ze sobą w sposób promujący zaufanie i szacunek. Każdy z nas ma udział w budowaniu wartości związanych z doskonałością i uczciwością w miejscu pracy.

Wiemy jak ważni są pracownicy i naszym celem jest przyciąganie, angażowanie i utrzymywanie najbardziej utalentowanych osób. Stawiamy wyzwania i wspieramy w równym stopniu, jak również dokładamy wszelkich starań, aby kierować, trenować i wspierać naszych ludzi na drodze do rozwoju. Zatrudniamy, wynagradzamy i awansujemy pracowników w oparciu o ich wydajność, kwalifikacje, umiejętności i postępowanie zgodne z naszymi wartościami.

Ponadto staramy się tworzyć miejsce pracy, w którym panuje atmosfera zaufania. Chcemy, aby każdy był traktowany z szacunkiem i czuł się bezpieczny.



Zasady UN Global Compact

Zasada 3:

Firmy muszą przestrzegać zasad swobody do zrzeszania się i efektywnie uznawać prawo do negocjacji zbiorowych;

Zasada 4:

eliminowanie wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;

Zasada 5:

skuteczna likwidacja pracy dzieci;

Zasada 6:

eliminowanie dyskryminacji ze względu na zatrudnienie i zawód.



Uczciwość i etyka w miejscu pracy

RÓŻNORODNOŚĆ, INTEGRACJA SPOŁECZNA I POCZUCIE PRZYNALEŻNOŚCI

Wierzymy, że kultura oparta na różnorodności, integracji społecznej i poczuciu przynależności ma kluczowe znaczenie dla naszej firmy.

Doceniamy kompetencje naszych pracowników na całym świecie i cenimy różnorodne talenty, kultury, pochodzenia i spostrzeżenia. Wspieramy kulturę integracji społecznej, która pozwala uwalniać pełny potencjał naszych współpracowników. Staramy się tworzyć inkluzywne środowisko i kulturę, dające każdemu pracownikowi silne poczucie przynależności. W Sibelco każdy powinien czuć, że jego głos jest słyszany i że jest traktowany z szacunkiem i uczciwie. Oczekujemy od naszych partnerów biznesowych podobnego podejścia do różnorodności, integracji społecznej i promowania poczucia przynależności.

Uczciwość i etyka w miejscu pracy

PRAWA CZŁOWIEKA

SPRZECIWIAMY SIĘ WSZELKIM FORMOM NĘKANIA, DYSKRYMINACJI I ZASTRASZANIA

Firma Sibelco nie toleruje żadnych form nękania, dyskryminacji, znęcania się lub znieważania ze względu na płeć, religię, rasę, pochodzenie narodowe lub etniczne, pochodzenie kulturowe, grupę społeczną, niepełnosprawność, orientację seksualną, stan cywilny, wiek, poglądy polityczne lub inne nie stosowne podstawy.

Nękanie i znęcanie się może przyjmować wiele form. Jeśli doświadczasz nieprzyjaznych gestów, obraźliwych żartów, sugestywnych lub uwłaczających komentarzy, gróźb słownych lub fizycznych, upokarzających lub zastraszających działań, znęcanie się społeczne lub psychologiczne, należy to zgłosić bezpośrednio przedstawicielom Działu zasobów ludzkich lub Zespołu prawnego.

Ponadto można skorzystać z [Reportline](#), jeśli jest to dozwolone przez lokalne prawo.

ZABRAMIAMY WSZELKICH FORM WSPÓŁCZESNEGO NIEWOLNICTWA ORAZ PRACY PRZYMUSOWEJ I PRACY DZIECI

Firma Sibelco zakazuje stosowania wszelkich form pracy przymusowej w ramach swojej działalności. Potępiamy wszelkie formy niewolnictwa i nie będziemy tolerować nieludzkiego traktowania pracowników lub kontrahentów, jak również sprzeciwiamy się wszelkim formom kar cielesnych lub znęcania się.

Firma Sibelco zakazuje zatrudniania dzieci w ramach jej działalności i nie zezwala na zatrudnianie dzieci przez jej partnerów biznesowych. Przestrzegamy uznanego na całym świecie wieku produkcyjnego w ramach całej naszej działalności i oczekujemy od naszych dostawców stosowania polityki braku tolerancji dla wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej. Mamy zero tolerancji dla współczesnego niewolnictwa.

PRZESTRZEGAMY PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA I GODZIN PRACY

Firma Sibelco przestrzega norm i przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia, jak również obowiązującego prawa w zakresie godzin pracy.

PRZESTRZEGAMY ZASAD DOTYCZĄCYCH SWOBODY ZRZESZANIA SIĘ I NEGOCJACJI ZBIOROWYCH

Przestrzegamy zasad dotyczących swobody zrzeszania się i uznajemy prawo do negocjacji zbiorowych, aby zapewnić pracownikom możliwość zrzeszania się w celu skutecznego negocjowania stosunków pracy z uczciwymi i sprawiedliwymi rezultatami. Również od naszych dostawców i partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania tych podstawowych zasad.

CO JEŚLI?

Pytanie:

Jeden z naszych klientów kieruje obraźliwe uwagi w stronę mojego współpracownika. Wydały mi się ubliżające i nie stosowne, ale inni się śmiali. Co należy zrobić w takiej sytuacji?

Odpowiedź:

Zgłoś swoje wątpliwości bezpośrednio kierownikowi lub przedstawicielom Działu zasobów ludzkich. Nie możemy tolerować nękania w żadnej postaci, nawet jeśli takie zachowania przejawiane są przez klienta, dostawcę lub jakąkolwiek inną osobę w miejscu pracy.



Przestrzegamy praw człowieka zgodnych z zasadami UN Guiding Principles w zakresie biznesu i praw człowieka oraz dziesięciu zasad UN Global Compact i promujemy je.

Zasada 1:

Firmy muszą przestrzegać międzynarodowo uznanych praw człowieka i wspierać ich realizację;

Zasada 2:

upewnij się, że swoim zachowaniem nie naruszają praw człowieka.

Uczciwość i etyka w miejscu pracy

DANE OSOBOWE I PRYWATNOŚĆ

Gromadzimy, przechowujemy i przetwarzamy dane osobowe naszych pracowników, klientów, dostawców i innych osób. Firma Sibelco dokłada wszelkich starań, aby chronić dane osobowe i używać ich w sposób zgodny z prawem i uznajemy, że prywatność jest prawem człowieka. Oczekujemy od pracowników szanowania danych osobowych i prywatności innych osób i przestrzegania naszych standardów i stosownej **Polityki ochrony danych i prywatności danych Grupy**.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z obowiązującymi przepisami ochrony danych i lokalnymi przepisami dotyczącymi prywatności. Aby uzyskać dodatkowe informacje, należy skontaktować się z Zespołem prawnym.

Wszelkie naruszenia danych należy bezzwłocznie zgłaszać Zespołowi prawnemu i na adres compliance@sibelco.com.

OCHRONA NASZEJ FIRMY

CHRONIMY NASZE AKTYWA

Obowiązkiem nas wszystkich jest ochrona majątku firmy Sibelco przed ryzykiem lub uszkodzeniem. Aktywa firmy mogą być używane wyłącznie zgodnie z ich przeznaczeniem. Aktywami są aktywa materialne, informacje firmy, dane badawcze i techniczne, technologia, pieniądze, plany strategiczne i marketingowe oraz inne aktywa niematerialne.

Oczekujemy od naszych współpracowników, aby chronili nasz majątek i używali go zgodnie z jego przeznaczeniem. Wszelkie przypadki oszustw, zagubienia, marnotrawstwa, uszkodzenia, kradzieży lub nieprawidłowego wykorzystania należy bezzwłocznie zgłaszać bezpośrednio kierownikowi.

CHRONIMY NASZE SYSTEMY INFORMATYCZNE

Firma Sibelco zapewnia swoim pracownikom dostęp do swoich danych i systemów za pośrednictwem różnych narzędzi, niezbędnych do wykonania powierzonych zadań. We własnym interesie, ale również w interesie

współpracowników i firmy, warunkiem współpracy z firmą Sibelco jest używanie tych narzędzi i dostępu w sposób odpowiedzialny. To obejmuje również ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i naruszeniem danych, które każdy pracownik musi stale kontrolować i zgłaszać.

Należy zapoznać się z **Polityką dopuszczalnego użytkowania Grupy** i bezzwłocznie zgłaszać wszelkie domniemane naruszenia danych lub cyberbezpieczeństwa Zespołowi prawnemu lub na adres compliance@sibelco.com.

STOSUJEMY PRECYZYJNE PRAKTYKI KSIĘGOWE

Firma Sibelco prowadzi księgowość w sposób precyzyjny i zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Nasze rachunki i sprawozdania finansowe odzwierciedlają rzeczywiste dane finansowe zgodnie z Międzynarodowymi standardami sprawozdawczości finansowej (International Finance Reporting Standards, IFRS).

CHRONIMY NASZĄ WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNĄ

Jednym z naszych najważniejszych aktywów jest nasza własność intelektualna. W ramach świadczonej pracy pracownik może mieć styczność z własnością intelektualną, taką jak patenty lub tajemnice handlowe, lub uczestniczyć w jej opracowywaniu. Odpowiedzialnością pracownika jest traktowanie takich informacji poufnych i własności intelektualnej z najwyższą starannością i ostrożnością, zgodnie z polityką i procedurami firmy.

Dodatkowe informacje podano w **Polityce dotyczącej wynalazków i zarządzania patentami**.

CHRONIMY POUFNOŚĆ

Nasza własność intelektualna i inne informacje poufne są ważnymi aktywami. Wszelkie informacje przechowywane lub generowane przez firmę Sibelco są poufne i nie mogą być ujawniane. Wszelkie informacje poufne lub dane osobowe przetwarzane są zgodnie z naszymi wytycznymi. Wybranymi przykładami są: Własność intelektualna, informacje finansowe, informacje o rozwoju nowych rynków, informacje o proponowanych przejęciach, fuzjach, sprzedaży

lub aliansach strategicznych, wewnętrzne sprawozdania, informacje o klientach i cenach, a także plany strategiczne i biznesowe.

Informacje poufne powinny być wykorzystywane jedynie dla celów firmy i nie mogą być ujawniane osobom spoza firmy Sibelco. Nawet wewnątrz spółki dostęp do informacji poufnych powinny mieć wyłącznie osoby, które naprawdę ich potrzebują.

Wszelkie domniemane niedozwolone ujawnienia lub uzyskanie dostępu do informacji poufnych firmy Sibelco należy bezzwłocznie zgłaszać lokalnemu kierownikowi lub Zespołowi prawnemu, aby umożliwić im ocenę i złagodzenie zagrożeń związanych z takim ujawnieniem.

Obowiązkiem pracownika jest postępowanie z informacjami poufnymi w sposób zgodny z **Polityką dotyczącą poufności i własności intelektualnej**.

CHRONIMY REPUTACJĘ SIBELCO

Od 1872 roku siłą Sibelco jest jej reputacja niezawodnej firmy. Na całym świecie musimy pamiętać, że ta reputacja i dziedzictwo przemysłowe są naszą wspólną odpowiedzialnością.

Uczciwość i etyka w miejscu pracy

PUBLIC RELATIONS I ZEWNĘTRZNA KOMUNIKACJA

Wszyscy reprezentujemy firmę Sibelco, ale komunikujemy się z mediami jedynie poprzez wyznaczonych rzeczników i zgodnie z naszą polityką komunikacji.

W związku z powyższym wymagamy od pracowników, aby nie wypowiadali się jako przedstawiciele firmy bez otrzymania odpowiedniej zgody. Dlatego każdy pracownik musi dbać o to, aby jego zewnętrzna komunikacja (w tym komunikacja on-line oraz publikacje w mediach społecznościowych) nie ujawniała informacji poufnych ani nie sugerowała (lub w inny sposób tworzyła wrażenie), że pracownik wypowiada się w imieniu firmy Sibelco, chyba że otrzyma na to zgodę.

Wszelkie informacje ujawniane poza firmą muszą być dokładne, pełne i spójne. Każda osoba, która otrzyma zapytanie od mediów, musi bezzwłocznie poinformować o tym fakcie Zespół ds. komunikacji Grupy i czekać na dalsze wytyczne.

DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA

Działalność polityczna musi być prowadzona przez pracownika w jego wolnym czasie i z użyciem własnych zasobów. Pracownicy nie mogą promować żadnych poglądów lub przekonań politycznych lub osobistych (w tym poprzez publikowanie lub dystrybuowanie powiadomień lub innych materiałów) na terenie firmy Sibelco lub w jego pobliżu, a ponadto nie mogą wskazywać ani sugerować, że przemawiają w imieniu firmy Sibelco lub że firma popiera określone poglądy. Aby móc reprezentować firmę Sibelco w rządowych grupach doradczych w sprawach społecznych lub gospodarczych, pracownik musi uzyskać wcześniejszą zgodę Zespołu prawnego.

Uczciwość i etyka w biznesie

Prowadzimy działalność w sposób rzetelny. Naszym celem jest działanie w sposób profesjonalny, uczciwy i otwarty. Sprzeciwiamy się korupcji i łapówkarstwu we wszelkich postaciach i przestrzegamy dziesięciu zasad UN Compact oraz obowiązujących zasad i przepisów prawa.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Nie wręczamy bezpośrednio ani pośrednio, nie oferujemy ani nie obiecujemy korzyści lub rzeczy wartościowych z zamiarem niestosownego wpływu na osoby, aby działały na naszą korzyść. Nie żądamy od żadnych osób dokonywania płatności, składania obietnic lub ofert w naszym imieniu i nigdy nie przyjmujemy łapówek od urzędników rządowych lub indywidualnych osób ani ich nie wręczamy.

Nieprzestrzeganie naszej **Polityki przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji** może być podstawą do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, którego rezultatem może być nawet zwolnienie z pracy. Należy pamiętać, że w niektórych krajach firma Sibelco lub poszczególne osoby podejmujące działania korupcyjne mogą zostać pociągnięte do odpowiedzialności cywilnej lub karnej. Wszelkie wątpliwości dotyczące korupcji należy bezzwłocznie zgłaszać

W razie pytań należy skontaktować się z Zespołem prawnym.



Zasady UN Global Compact

Zasada 10:

Firmy powinny zwalczać korupcję we wszelkich jej postaciach, w tym wymuszenia i łapówkarstwo.

CO JEŚLI?

Pytanie:

Czym jest łapówka?

Odpowiedź:

Łapówki to nie tylko gotówka. Mogą przyjmować różne formy, na przykład: dotacje, oferowanie zatrudnienia poza standardowym procesem rekrutacji, podróże, rabaty, pożyczki lub rozrywka.

Pytanie:

Urzędnik rządowy zapytał, czy mogę pomóc jego synowi w znalezieniu pracy w Sibelco. Powiedział, że to będzie korzystne dla naszych relacji. Co należy zrobić w takiej sytuacji?

Odpowiedź:

Nie wolno tego robić. Pracownik może zrobić coś w zamian za pomoc, co może być postrzegane jako łapówka. Możesz przekazać urzędnikowi informacje kontaktowe do przedstawicieli Działu zasobów ludzkich. Należy również poinformować o rozmowie Zespół prawny, który zdecyduje, czy konieczne jest podejmowanie dalszych działań.

Uczciwość i etyka w biznesie

PŁATNOŚCI I PODARUNKI

Nasza **Polityka podarunków, rozrywki i gościnności** zabrania wręczania lub przyjmowania czegokolwiek, co może nadmiernie wpłynąć na osąd osoby obdarowywanej poprzez stworzenie niewspółmiernego poczucia zobowiązania do odwzajemnienia przysługi lub stworzyć wrażenie niestosowności. Dodatkowe informacje można uzyskać w Dziale zasobów ludzkich i od Zespołu prawnego.

UCZCIWA KONKURENCJA

Celem firmy Sibelco jest konkurowanie w sposób uczciwy i etyczny, bez porozumień lub uzgodnień, które w sposób bezpośredni lub pośredni ograniczają konkurencję z konkurentami, dostawcami lub klientami.

Przestrzeganie tych praw jest kluczowe. Rezultatem dochodzeń prowadzonych przez organy ochrony konkurencji mogą być znaczne kary i koszty, a także roszczenia odszkodowawcze ze strony klientów i konkurentów. Ponadto nieuczciwa konkurencja negatywnie wpływa na naszą reputację i relacje handlowe.

Oczekujemy od pracowników uczciwego postępowania z klientami, dostawcami i każdą inną osobą zaangażowaną w aktywność związaną z pozyskiwaniem i sprzedażą. W razie wątpliwości można zawsze skontaktować się z Zespołem prawnym.

Należy zgłaszać wszelkie zauważone lub podejrzewane przypadki nieuczciwej konkurencji lub zachowania naruszające zasady uczciwej konkurencji przejawiane przez pracowników lub osoby trzecie. Każde złamanie praw uczciwej konkurencji traktowane jest jako poważne naruszenie Kodeksu postępowania, które może być podstawą do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego i podjęcia sankcji, w tym natychmiastowego zwolnienia z pracy.

Dodatkowe informacje znajdują się w **Polityce dotyczącej konkurencji i antymonopolowej**.

CO JEŚLI?

Pytanie:

W naszej kulturze normalną rzeczą jest wręczanie i otrzymywanie małych podarunków od klientów. Ale według Kodeksu postępowania to może być niestosowne. Co mogę zrobić?

Odpowiedź:

Wręczanie lub otrzymywanie podarunków powinno zawsze odbywać się zgodnie z polityką. Przed przyjęciem lub zaoferowaniem czegokolwiek wartościowego należy uzyskać zgodę bezpośredniego kierownika.

Pytanie:

Przyjaźnię się z kierownikiem sprzedaży konkurenta firmy Sibelco. Czasami rozmawiamy o sprawach biznesowych. Czy taka sytuacja może budzić wątpliwości?

Odpowiedź:

Tak. Należy powstrzymać się od omawiania/ujawniania poufnych i/lub wrażliwych informacji biznesowych dotyczących firmy Sibelco, w tym związanych z, między innymi, strategią biznesową firmy, klientami, cenami i innymi warunkami handlowymi. Ponadto, jeśli pracownik jest stroną rozmowy/dyskusji z konkurentami firmy Sibelco, w trakcie której ujawniane są wrażliwe informacje biznesowe lub zadawane są pytania, powinien jasno powiedzieć, że nie może brać udziału w takiej rozmowie i wycofać się z niej. Następnie pracownik powinien poinformować Zespół prawny o takim zdarzeniu, aby mógł ocenić, czy konieczne jest podejmowanie dalszych formalnych działań.



CO JEŚLI?

Pytanie:

Twój klaster szuka nowej firmy sprzątającej. Twój kuzyn jest właścicielem renomowanej i opłacalnej firmy sprzątającej, działającej w Twoim obszarze. Czy możesz polecić tę firmę?

Odpowiedź:

Oczywiście możesz polecić tę firmę, ponieważ chcemy współpracować z lokalnymi i opłacalnymi firmami, ale musisz natychmiast ujawnić taką relację. Konflikt interesów nie zawsze jest oczywisty. Nawet wrażenie konfliktu może negatywnie wpłynąć na Ciebie i firmę Sibelco, znacznie naruszając jej reputację. Skontaktuj się z kierownikiem i Zespołem prawnym, aby omówić i uzgodnić najlepsze rozwiązanie.

Uczciwość i etyka w biznesie

BRAK KONFLIKTÓW INTERESÓW

Każde z nas powinno unikać konfliktów interesów i okoliczności, które mogą sprawiać wrażenie konfliktu. Zapytaj siebie, czy działanie, które rozważasz, może zapewnić Tobie lub komukolwiek, kogo znasz, osobistą przewagę, która będzie wpływała na interesy firmy Sibelco. Jeśli odpowiedź brzmi „tak”, należy unikać takiego działania.

Ponadto nie możesz konkurować z Sibelco bezpośrednio lub pośrednio ani pomagać jakiegokolwiek innej stronie konkurować z nami. Musimy być zawsze w stanie wykazać, że działaliśmy w interesie Sibelco i że podjęliśmy wszelkie stosowne działania, aby zapobiec konfliktowi interesów.

Należy zapoznać się z **Polityką dotyczącą konfliktów interesów** i **Polityką podarunków, rozrywki i gościnności**.

Każdy pracownik jest zobowiązany do ujawniania potencjalnych lub rzeczywistych konfliktów interesów bezpośredniemu kierownikowi, Wewnętrznemu audytowi lub Zespołowi prawnemu. Każdy wyjątek wymaga zgody członka Exco.

ZRÓWNOWAŻONY ŁAŃCUCH DOSTAW

Chcemy nawiązywać współpracę partnerską z dostawcami, którzy cechują się odpowiedzialnością i stosują zasady zrównoważonego rozwoju w swojej działalności. Współpracujemy wyłącznie z wykwalifikowanymi stronami trzecimi, które kierują się zasadami etycznymi i uczciwości zgodnymi z naszymi.

Sibelco oczekuje, że wszyscy dostawcy i podwykonawcy będą podzielali nasze pięć filary wyrażone w **Kodeksie postępowania dla dostawców** i będą ich przestrzegali, a także wdrożą te zasady we własnych łańcuchach dostaw. Kodeks postępowania dla dostawców jest kluczowym czynnikiem, jakim kierujemy się przy wybieraniu i ocenie dostawców, a postępowanie zgodne z zasadami Kodeksu postępowania dla dostawców jest warunkiem wstępnym dla nawiązania współpracy z Sibelco.

W razie jakichkolwiek wątpliwości, co do uczciwości dostawcy, porozmawiaj z bezpośrednim kierownikiem. Pracownicy powinni reagować na wszelkie działania dostawców niezgodne z naszym Kodeksem postępowania.



Uczciwość i etyka w biznesie

NASZA KULTURA PRACY

PODZIAŁ OBOWIĄZKÓW

Integralność kultury pracy firmy Sibelco opiera się na podziale obowiązków. Przestrzeganie tej zasady oznacza, że niedopuszczalna jest sytuacja, w której jedna osoba jest samodzielnie odpowiedzialna za całą transakcję biznesową. Wszelkie znaczne odstępstwa od podziału obowiązków należy bezzwłocznie zgłaszać kierownikowi.

DELEGOWANIE UPRAWNIĘĆ

Wszelkie decyzje i transakcje biznesowe podejmowane i zawierane w imieniu firmy Sibelco wymagają udokumentowania w postaci umowy, decyzji lub

transakcji. Taki dokument musi zostać zatwierdzony zgodnie z obowiązującymi normami i zasadami delegowania uprawnień. Nie wolno podpisywać żadnej umowy w imieniu firmy Sibelco, jeśli nie spełnione zostaną wszystkie warunki **Polityki delegowania uprawnień**.

Ponadto wszelkie dokumenty, które mają zostać podpisane w imieniu jakiegokolwiek spółki z grupy Sibelco, muszą zostać podpisane przez przedstawiciela prawnego takiej spółki, wyznaczonego zgodnie z obowiązującymi lokalnymi zasadami i przepisami. Aby uzyskać dodatkowe informacje, należy skonsultować się z Zespołem prawnym.

WSPÓŁPRACA Z RZĄDAMI

Firma Sibelco dokłada wszelkich starań, aby rozwijać i utrzymywać uczciwe i konstruktywne relacje z lokalnymi rządami. Dzielimy się informacjami i opiniami w sposób transparentny. Jedynie uprawnieni pracownicy mogą komunikować się z rządami, a wszelkie informacje

udostępniane organom rządowym muszą być prawidłowe i precyzyjne. To dotyczy wszelkich interakcji, zarówno formalnych, nieformalnych jak i społecznych, związanych z interesami firmy Sibelco, w tym wszelkiej korespondencji, przekazywanej osobiście, w formie pisemnej lub poprzez media elektroniczne.

MIĘDZYNARODOWA KONTROLA HANDLU I PRZEPISY

Firma Sibelco dokłada wszelkich starań, aby zapewnić zgodność wszystkich transakcji importowych i eksportowych z obowiązującymi lokalnymi, regionalnymi i międzynarodowymi przepisami, ograniczeniami i sankcjami związanymi z kontrolą handlu, którym nasza działalność podlega. Wszyscy pracownicy firmy Sibelco biorący udział w handlu międzynarodowym muszą przestrzegać tych praw, bez względu na lokalizację.

Należy przekazywać precyzyjne informacje stosownym organom i nie zawierać żadnej transakcji, jeśli istnieją wątpliwości co do jej zgodności z przepisami dotyczącymi kontroli handlu.

Udział w transakcji naruszającej międzynarodowe prawa handlowe może wpłynąć na prawo firmy Sibelco do prowadzenia działalności i narazić ją na odpowiedzialność cywilną i karną, w tym wysokie kary i poważny uszczerbek na reputacji.

Należy zapoznać się z **Przepisami dotyczącymi sankcji międzynarodowych**.

CO JEŚLI?

Pytanie:

Kto może podpisać tę umowę zakupu z tym dostawcą w Wielkiej Brytanii?

Odpowiedź:

Przed złożeniem podpisu pod jakąkolwiek umową w pierwszej kolejności należy uzyskać odpowiednie wewnętrzne aprobaty zgodne z delegacją uprawnień (z uwzględnieniem typu, kwoty i ryzyka zaangażowania). W kolejnym kroku należy zidentyfikować podmiot prawny, z którym podpisana ma zostać umowa w imieniu firmy Sibelco, i potwierdzić, kto może reprezentować taki podmiot prawny i podpisywać dokumenty w jego imieniu. Ponadto czynności polegające na zatwierdzeniu zgodnym z wewnętrzną delegacją uprawnień, podpisaniu umowy i dokonaniu płatności w związku z taką umową muszą zostać dokonane przez różne osoby.

Pytanie:

Dostawca minerałów oferuje sprzedaż barytu po wyjątkowo konkurencyjnej cenie za pośrednictwem jednego ze swoich dystrybutorów z Bliskiego Wschodu. Oferta wydaje się być atrakcyjna, jednak kiedy pytasz go o pochodzenie minerału, dostawca odpowiada, że nie musisz się o to martwić i że dokumenty celne zostaną odpowiednio przygotowane.

Odpowiedź:

Ta propozycja jest podejrzana i taka wysyłka może okazać się niezgodna z prawem i stanowić potencjalne naruszenie międzynarodowych sankcji handlowych, a w związku z tym skutkować nałożeniem grzywnien dodatkowo do innych kar. Należy skontaktować się z Zespołem prawnym, aby omówić propozycję i określić dalsze kroki.

Relacje ze społecznością

TROSKA O ŚRODOWISKO

Każdy z nas może być liderem zmian. Firma Sibelco chce być liderem w zakresie ochrony środowiska we wszystkich aspektach jej działalności. Naszym celem jest tworzenie pozytywnej spuścizny, a ochrona środowiska stanowi część naszej Wizji i jest dla nas jednym z kluczowych obszarów.

Chcemy ograniczyć wpływ naszej działalności i mieć pozytywny wkład w środowiska, w których jesteśmy obecni. Skupiamy się na odpowiedzialnym, wydajnym górnictwie i przetwarzaniu, jakościowej rekultywacji i maksymalizowaniu wartości, jaką zasoby wnoszą w nasze społeczeństwo.

Jak?

- Przyjmujemy podejście biorące pod uwagę cały cykl życia produktu i angażujemy w proces kluczowych interesariuszy;
- Rozumiemy zmiany środowiskowe i podejmujemy odpowiednie środki zapobiegawcze w odpowiedzi na takie wyzwania;
- Opracowywanie innowacyjnych, przyjaznych dla środowiska i elastycznych rozwiązań, które przynoszą zmiany;
- Działania mające na celu ograniczenie wpływu na środowisko (np. odnowa i rekultywacja kamieniołomów);
- Aktywne promowanie bioróżnorodności;
- Aktywne zarządzanie projektami, w tym mierzenie i monitorowanie naszych postępów w ramach każdego z projektów;
- Angażowanie wszystkich partnerów do udziału w naszej misji.

Firma Sibelco zarządza wpływem swoich działań na środowisko i wymaga, aby wszelkie przedsięwzięcia podejmowane przez firmę Sibelco były zgodne z jej polityką środowiskową, powiązanymi wytycznymi i długoterminową strategią zrównoważonego rozwoju.

Szczegółowe informacje dotyczące naszych praktyk i ogólnej działalności można uzyskać w naszym serwisie ourSibelco. Dowiedz się więcej o [Polityce środowiskowej](#).

Wszelkie rzeczywiste lub potencjalne incydenty środowiskowe muszą być bezzwłocznie zgłaszane bezpośrednio kierownikowi lub Zespołowi ds. zrównoważonego rozwoju.



Firma Sibelco jest uczestnikiem inicjatywy UN Global Compact i przestrzega 3 zasad środowiskowych.

Zasada 7:

Podjęcie środków zapobiegawczych w odpowiedzi na wyzwania środowiskowe;

Zasada 8:

Podjęcie inicjatyw mających na celu zwiększenie odpowiedzialności środowiskowej;

Zasada 9:


Wspieranie rozwoju i rozpowszechniania technologii przyjaznych dla środowiska.

Relacje ze społecznością

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNOŚCI

Naszym celem jest budowanie otwartych i długoterminowych relacji z lokalnymi społecznościami i tworzenie wartości dodanej w zakresie ich rozwoju.

Firma Sibelco dokłada wszelkich starań, aby postępować w sposób odpowiedzialny oraz utrzymywać i pogłębiać poparcie społeczeństw dla naszej działalności. Aktywnie angażujemy się w życie społeczności, w których prowadzimy działalność. Tworzymy partnerstwa na poziomie globalnym i lokalnym, które są zgodne z naszymi wartościami i sposobem pracy.

 BUDOWANIE OTWARTYCH I DŁUGOTERMINOWYCH RELACJI



Przestrzeganie prawa

ZGODNOŚĆ Z PRAWEM

Odpowiedzialnością nas wszystkich jest przestrzeganie Kodeksu postępowania, jak również przepisów prawa. Firma Sibelco w pełni przestrzega wszelkich lokalnych norm, zasad i przepisów, obowiązujących w miejscach, w których prowadzi działalność.

Przeprowadzenie konsultacji prawnych w odpowiednim czasie jest kluczowe, aby zapewnić ochronę uzasadnionych interesów firmy Sibelco. W razie jakichkolwiek pytań lub aby uzyskać dodatkowe informacje, należy skontaktować się z bezpośrednim kierownikiem lub Zespołem prawnym.

AUDYTY I DOCHODZENIA

Każdy pracownik firmy Sibelco ma obowiązek zgłaszać wszelkiego rodzaju uchybienia i, jeśli zostanie o to poproszony, uczestniczyć w audytach lub wewnętrznych dochodzeniach. Od każdego pracownika wymaga się pełnej i uczciwej współpracy.

Brak współpracy lub celowe wprowadzanie osób prowadzących dochodzenie w błąd może być przyczyną wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. W razie otrzymania prośby bezpośrednio od organu regulacyjnego lub zewnętrznego prawnika w związku z domniemanym roszczeniem, postępowaniem prawnym lub dochodzeniem rządowym należy bezzwłocznie skontaktować się z Zespołem prawnym.

POSTĘPOWANIA DYSCYPLINARNE

Od wszystkich pracowników oczekujemy przestrzegania Kodeksu postępowania podczas współpracy z firmą Sibelco. Nie ma wyjątków. W odpowiedzi na naruszenie przepisów firma Sibelco może wsząć dochodzenie i jeśli fakty potwierdzą uchybienie lub naruszenie, firma Sibelco podejmie działania korygujące i, jeśli będą tego wymagały lokalne przepisy, rozpocznie postępowanie dyscyplinarne, którego rezultatem może być ostrzeżenie, a nawet zwolnienie z pracy.

CO JEŚLI?

Pytanie:

Pracuję w Sibelco od niedawna. Wiem, że mamy polityki i instrukcje robocze, ale czy mogę prosić o przypomnienie, gdzie w razie jakichkolwiek wątpliwości mogę znaleźć wytyczne?

Odpowiedź:

Obowiązkiem każdego z nas jest zapoznanie się z politykami i instrukcjami roboczymi firmy Sibelco. Kierownik i Dział zasobów ludzkich zaprezentuje model organizacyjny firmy Sibelco w ramach planu wdrażania do pracy na stanowisku i szkolenia. W razie wątpliwości zawsze można zapytać bezpośredniego kierownika, przedstawicieli Działu zasobów ludzkich lub współpracowników.





Zgłaszaj swoje wątpliwości

Cenimy sobie opinie pracowników i zachęcamy ich do reagowania w przypadku zauważenia w miejscu pracy zachowań, które są nieetyczne, niezgodne z prawem lub sprzeczne z wartościami firmy Sibelco lub Kodeksem postępowania.

W razie wątpliwości lub powzięcia informacji dotyczących wykroczeń należy zareagować i je zgłosić. Można skontaktować się z bezpośrednim kierownikiem, przedstawicielami Działu zasobów ludzkich w sprawach związanych z pracą, Wewnętrznym audytem lub Zespołem prawnym. Firma Sibelco dokłada wszelkich starań, aby chronić tożsamość pracowników zgłaszających takie sprawy i zapewniać, że wobec pracowników zgłaszających wątpliwości nie będą podejmowane żadne działania odwetowe. Jeśli jesteś świadkiem lub celem działań odwetowych, ważne jest, aby bezzwłocznie to zgłosić.

Jeśli z jakiegoś powodu nie możesz skontaktować się z lokalnym kierownikiem lub innymi liniami sprawozdawczości wewnętrznej lub jeśli jest to dla Ciebie niekomfortowe, zgłoś swoje wątpliwości **TUTAJ**. Ta globalna usługa raportowania prowadzona jest przez Convercent, niezależną zewnętrzną firmę, i umożliwia dokonywanie zgłoszeń on-line lub telefonicznie. Linia Reportline dostępna jest 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, i umożliwia dokonywanie zgłoszeń w różnych językach, z zachowaniem poufności i, tam gdzie jest to dozwolone przez prawo, anonimowości.

Wszystkie wątpliwości będą traktowane poważnie i z szacunkiem. Chroniona będzie poufność wszystkich przekazanych informacji bez wpływu na konieczność przeprowadzenia dokładnych dochodzeń, w trakcie których przestrzegane będą wszystkie obowiązujące prawa dotyczące ochrony danych i prywatności, poufności i zatrudnienia. W zależności od charakteru zgłoszonej sprawy odpowiedzialność za właściwe rozpatrzenie i rozwiązanie zgłoszonych skarg i pytań będzie ponosił Zespół prawny, Dział zasobów ludzkich lub Wewnętrzny audyt firmy Sibelco. Dodatkowe informacje znajdują się w **Polityce zgłaszania nieprawidłowości**.

W jaki sposób można zgłosić wątpliwości?




Można skontaktować się z **bezpośrednim kierownikiem lub przedstawicielem Działu zasobów ludzkich, Wewnętrznego audytu lub Zespołu prawnego**



Skontaktuj się on-line poprzez **niezależną globalną usługę raportowania convercent.com/report**



Zadzwoń na numer linii Reportline **wejdź na stronę convercent.com/report, aby sprawdzić lokalny numer telefonu**



REAGOWANIE POKAZUJE, ŻE DBAMY O ETYKĘ I UCZCIWOŚĆ

CO JEŚLI?

Pytanie:

Podejrzewam, ale nie mam pewności, że mój przełożony narusza Kodeks postępowania. Co należy zrobić w takiej sytuacji?

Odpowiedź:

Jeśli podejrzewasz, że doszło do naruszenia, lub istnieją uzasadnione podstawy, aby tak sądzić, biorąc pod uwagę okoliczności, że posiadane informacje wskazują, że doszło do naruszenia, zgłoszenie tego jest najlepszym rozwiązaniem. Lepiej zgłosić potencjalne naruszenie niż narazić firmę na ryzyko. Przyjrzymy się każdemu zgłoszeniu dokonанemu „w dobrej wierze” i podejmiemy stosowne działania.

Brak tolerancji dla działań odwetowych

Cenimy sobie Twoją pomoc w odkrywaniu potencjalnych uchybień, ale wiemy, że zgłoszenie sprawy wymaga odwagi.

Dla nas ważne jest, aby pracownicy czuli się wspierani i chronieni, gdy zgłaszają domniemane naruszenie. Nie będziemy tolerować żadnych gróźb ani działań odwetowych wobec osób, które dokonują zgłoszeń w dobrej wierze lub uczestniczą w dochodzeniu. Nie będziemy podejmować żadnych działań wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłoszą wątpliwości, które okażą się bezpodstawne. Tak długo, jak umyślnie nie dokonujesz fałszywego zgłoszenia, możesz mówić otwarcie bez obaw o działania odwetowe. **Należy zapoznać się z Polityką zakazu działań odwetowych**



CO JEŚLI?

Pytanie:

Czym są działania odwetowe?

Odpowiedź:

Działanie odwetowe ma miejsce, gdy jeden pracownik podejmuje działanie przeciwko innemu pracownikowi w odpowiedzi na dokonane przez niego w dobrej wierze zgłoszenie lub udział w dochodzeniu. Działania odwetowe mogą przyjmować różną formę, na przykład: zwolnienie z pracy, zmianę stanowiska, groźby, zastraszanie, nękanie lub upokarzanie; takie działania stanowią poważne naruszenie i nie będą tolerowane. Każdy pracownik firmy Sibelco, który dokonuje działań odwetowych, zostanie pociągnięty do odpowiedzialności.

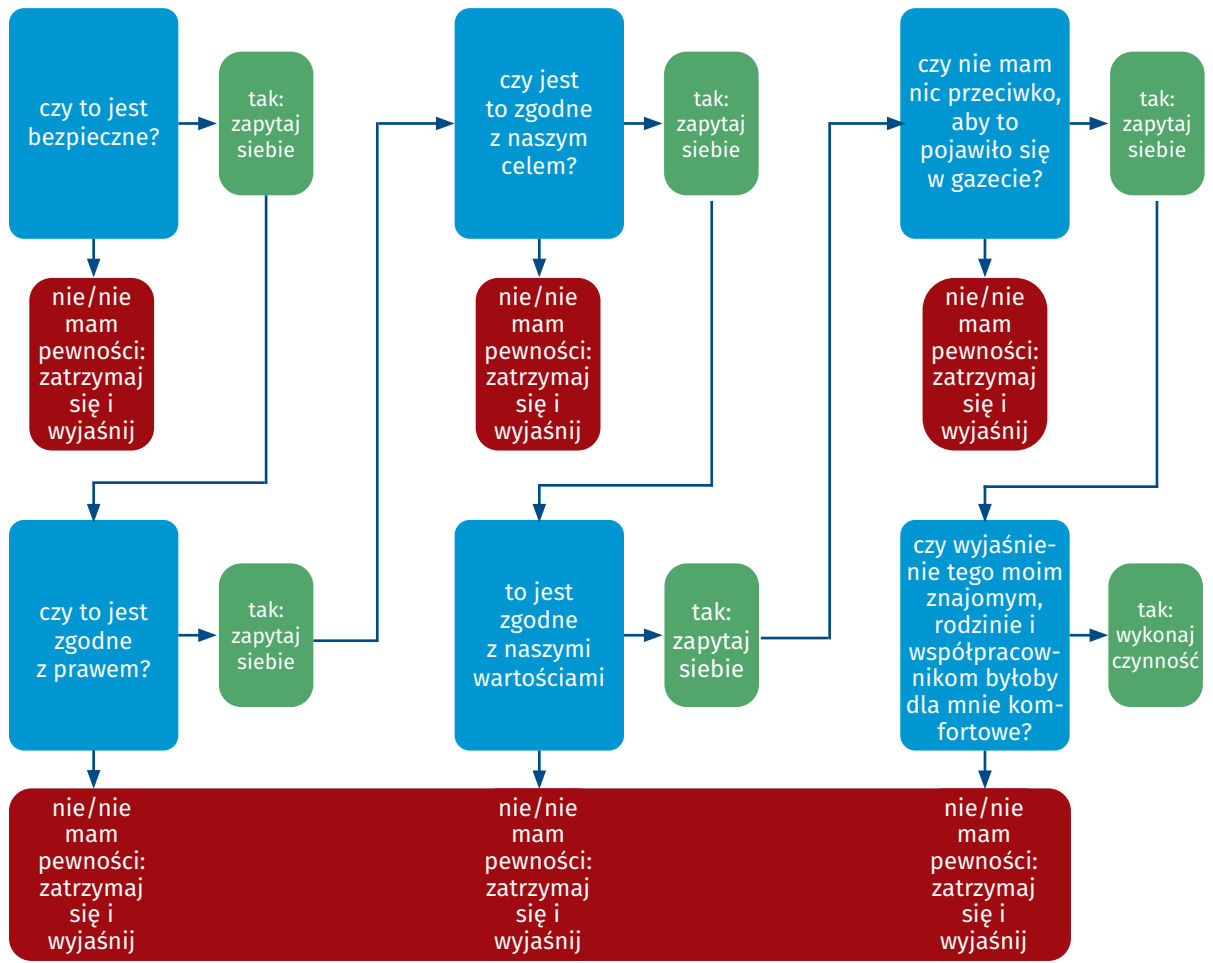
Pytanie:

Czy mogę zostać zwolniony, jeśli uważam, że nasze sprawozdania finansowe są nieprawidłowe?

Odpowiedź:

Gdy wątpliwości zgłaszane są „w dobrej wierze”, zwolnienie za dokonanie zgłoszenia jest uznawane za działanie odwetowe. Jednakże, podczas gdy cenimy szczerze zgłoszenia, nie tolerujemy umyślnego zgłaszania fałszywych oskarżeń.

Przestrzeganie Kodeksu



Kodeks postępowania jest zbiorem wytycznych, które pozwalają wcielać nasze wartości w życie, określając nasze „obowiązki” i „zakazy”. Ten Kodeks jest wyjątkowym źródłem wiedzy, ale nie obejmuje wszystkich problemów, jakie możemy napotkać w pracy, w związku z czym w niektórych sytuacjach wciąż możemy mieć wątpliwości.

Nie wszystkie sytuacje są oczywiste – jak podjąć najlepszą decyzję w trudnych lub niejasnych okolicznościach? Wskazana tutaj procedura podejmowania decyzji pomaga w dokonywaniu odpowiednich wyborów w obliczu takich dylematów.

W razie wątpliwości skonsultuj się z bezpośrednim kierownikiem, Zespołem prawnym, przedstawicielami Działu zasobów ludzkich lub Wewnętrznym audytem.