



# *Código de Conduta*

# Conteúdo

## **3 Uma mensagem do CEO**

## **4 Sobre nosso Código de Conduta**

## **5 Integridade e ética no local de trabalho**

**5** Saúde e segurança

**6** Suporte ao nosso pessoal

**7** Diversidade, inclusão e Propriedade

**8** Direitos humanos

**9** Informações pessoais e privacidade

**9** Proteção de nossa empresa

**10** Relações públicas e comunicação externa

**10** Atividades políticas

## **11 Integridade e ética ao fazer negócios**

**11** Anticorrupção

**12** Pagamentos e presentes

**12** Concorrência leal

**13** Sem conflitos de interesse

**13** Cadeia de fornecimento sustentável

**14** Nossa governação

**14** Trabalho com governos

**14** Controles e regulamentações de comércio internacional

## **15 Relacionamentos na comunidade**

**15** Cuidado com o ambiente

**16** Envolvimento da comunidade

## **17 Manutenção da lei**

**17** Conformidade legal

**17** Auditorias e investigações

**17** Medidas disciplinares

## **18 Comunicação de suas preocupações**

## **19 Zero tolerância para retaliação**

## **20 Manutenção dos padrões**

# Uma mensagem do CEO

*Caros colegas e partes interessadas,*

**Nosso Código de Conduta expressa os princípios gerais de comportamento que todos que trabalham na Sibelco devem respeitar. Ele oferece os princípios fundamentais para negócios éticos e sustentáveis e descreve como agir, não apenas em conformidade com as leis, mas também com integridade e propriedade. Este Código de Conduta inspira e encoraja todos nós a fazer a coisa certa.**

O Código de Conduta é baseado nestas coisas que unem a todos na Sibelco:

**Nosso objetivo** – Soluções com materiais que fazem a vida progredir – transmite tanto quem somos e o que buscamos ser para nossos funcionários, nossos clientes e nossas partes interessadas.

**Nossos valores** – Integridade, Respeito, Sentido de propriedade, Excelência e Trabalho de equipe, guiam nossas ações e decisões e definem como desejamos nos comportar e criar relações uns com os outros.

Temos tempos animadores e desafiadores à frente para atender à ambição de nossa Visão: “Nós nos tornaremos a líder global na mineração, processamento e venda de sílica e uma líder regional em argilas, minerais feldspáticos, olivina e reciclagem de vidro. A sustentabilidade, incluindo o incansável foco em segurança e redução de emissões de CO<sub>2</sub> é parte fundamental de nossa visão.”

Leia o Código de Conduta cuidadosamente e faça dele parte da maneira como você trabalha. Todos temos um papel para desempenhar ao tornar as palavras deste Código de Conduta em ação e para garantir que ele se torne o catalisador de um futuro sustentável e positivo da Sibelco.

**Hilmar Rode,**  
CEO



ESTE CÓDIGO DE  
CONDUTA INSPIRA  
E ENCORAJA TODOS  
NÓS A FAZER A COISA  
CERTA

# Sobre nosso Código de Conduta

*Manter-nos nos mais elevados padrões de ética é crucial para nossa reputação como uma companhia. Temos uma responsabilidade compartilhada de viver de acordo com nossos valores em nossas atividades diárias, independentemente de onde estamos ou do que fazemos.*

Este Código de Conduta é o guia para colocar os valores da companhia em ação. Encorajamos cada funcionário da Sibelco a praticar o comportamento de negócios ético e atuar de maneira legal e com integridade, ao mesmo tempo que promove uma tomada de decisões responsável.



VIVER DE ACORDO COM O CÓDIGO DE CONDUTA É UM ESFORÇO EM EQUIPE



**Sentido de propriedade**



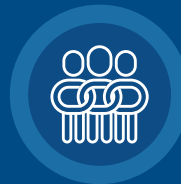
**Respeito**



**Excelência**



**Integridade**



**Trabalho de equipe**

Uma série de políticas específicas fornece mais detalhes sobre alguns dos tópicos e é por isso que os mencionamos em todo o Código de Conduta. Reserve um tempo para lê-las junto com este Código de Conduta.

Agir de acordo com o Código de conduta é um esforço em equipe Isso se aplica a todos os funcionários, independentemente do local, do nível hierárquico ou da função. Esperamos que nossos líderes sejam modelos para os valores da Sibelco.

Esperamos também que nossos fornecedores e outros parceiros comerciais compartilhem nosso comprometimento com práticas comerciais éticas e ajam com integridades de acordo com o Código de conduta de nosso Fornecedor.

# Integridade e ética no local de trabalho

## SAÚDE E SEGURANÇA

A saúde e a segurança de nosso pessoal, contratantes e visitantes é a prioridade número um. Nenhum trabalho é tão importante que não possa ser feito com segurança.

Ao trabalharmos juntos como uma equipe global, estamos integrando uma cultura de saúde e segurança na qual:

- *Todos são líderes em segurança*
- *Garantimos uma produção segura*
- *Condições inseguras sejam identificadas e ações tomadas*
- *Compartilhamos boas práticas e aprendemos com nossos incidentes*

Cada esforço é realizado para garantir que todos estejam seguros no local de trabalho. Conseguimos isso ao:

- *Treinar, compreender e respeitar nossas regras de proteção de vidas*
- *Implementar padrões de segurança e saúde globais*
- *Encorajar comportamentos seguros para garantir uma produção segura*

Como parte de nosso comprometimento com a saúde e a segurança, todos os locais de trabalho devem ser livres do uso de álcool, drogas e uso indevido de outras substâncias e que as pessoas estejam aptas para o trabalho. Qualquer pessoa que visite uma instalação da Sibelco deve estar em conformidade com nossa **Política de saúde e segurança**.

## E SE?

### **Pergunta:**

*Nossos padrões de segurança excedem o que é exigido por lei onde trabalho e nossos concorrentes apenas seguem esses requisitos locais. Não deveríamos fazer o mesmo?*

### **Resposta:**

Não. devemos aderir às políticas de segurança e saúde da companhia. A Sibelco está comprometida em fornecer às pessoas um ambiente seguro e saudável onde quer que operemos, mesmo se isso significar superar os requisitos locais.

# Integridade e ética no local de trabalho

## SUORTE AO NOSSO PESSOAL

Trabalhamos como uma equipe, interagindo de maneira que promova a confiança e o respeito. Cada um de nós contribui para nossos valores de excelência e integridade no local de trabalho.

Reconhecemos a importância de nossos funcionários e buscamos atrair, envolver e manter as pessoas mais talentosas. Desafiamos e apoiamos na mesma medida e estamos comprometidos em guiar, orientar e suportar cada funcionário a crescer. Contratamos, recompensamos e promovemos com base em desempenho, qualificações, habilidades e comportamento alinhados aos nossos valores.

Também nos esforçamos para promover um ambiente de trabalho de confiança. Queremos que todo nosso pessoal seja tratado com respeito e se sinta seguro.



### Os princípios do Pacto Global da ONU

#### Princípio 3:

As empresas devem sustentar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

#### Princípio 4:

a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

#### Princípio 5:

a abolição efetiva do trabalho infantil;

#### Princípio 6:

a eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação.



# Integridade e ética no local de trabalho

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PROPRIEDADE

***Acreditamos que uma cultura baseada em diversidade, inclusão e propriedade é essencial para nossos negócios.***

Reconhecemos a força de nossa mão de obra global e valorizamos a diversidade de talentos, culturas, históricos e visões. Promovemos uma cultura inclusiva que empodera nossos colegas a trazer sua autenticidade para o trabalho. Lutamos por um ambiente inclusivo e uma cultura que ofereça a cada funcionário um forte sentimento de propriedade. Na Sibelco, todos devem se sentir ouvidor, respeitados e tratados com justiça. Esperamos que nossos parceiros comerciais compartilhem de nosso comprometimento com a diversidade, a inclusão e o propriedade.

# Integridade e ética no local de trabalho

## DIREITOS HUMANOS

### SOMOS CONTRA QUALQUER FORMA DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU INTIMIDAÇÃO

A Sibelco não tolera nenhuma forma de assédio, discriminação, bullying, ou comportamento desrespeitoso com base em gênero, religião, raça, origem nacional ou étnica, histórico cultural, grupo social, deficiência, orientação sexual, estado civil, idade, opinião política ou qualquer outra base inadequada.

O assédio e o bullying podem assumir diversas formas. Se você presenciou gestos indesejados, piadas ofensivas, comentários sugestivos ou depreciativos, ameaças físicas ou verbais, ações humilhantes ou intimidadoras, abuso social ou psicológico, denuncie diretamente aos representantes dos Recursos Humanos ou à Equipe da Área Jurídica.

Além disso, a [Linha de denúncia](#) está disponível para uso quando permitido pela lei local.

### PROIBIMOS QUALQUER FORMA DE ESCRAVIDÃO MODERNA E TRABALHO FORÇADO OU TRABALHO INFANTIL

A Sibelco proíbe todas as formas de trabalho forçado em todas as suas operações. Condenamos todos os tipos de escravidão e não toleramos tratamento desumano de funcionários ou contratantes, incluindo através de qualquer forma de punição física ou abuso.

A Sibelco proíbe o trabalho infantil em suas operações e não permite o trabalho infantil por parte de seus parceiros comerciais. Respeitamos a idade de trabalho mínima reconhecida internacionalmente em todas as nossas operações e esperamos que nossos fornecedores apliquem nossa tolerância zero para qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório. Temos tolerância zero com escravidão moderna.

### ESTAMOS EM CONFORMIDADE COM AS LEIS DE SALÁRIO MÍNIMO E HORAS DE TRABALHO

A Sibelco está comprometida com a conformidade com os padrões e leis de salário mínimo e estamos de acordo com as leis relevantes de horas de trabalho.

### RESPEITAMOS A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Sustentamos a liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva para garantir que os funcionários possam se associar para negociar as relações de trabalho de maneira eficiente e com resultado justo e imparcial. Esperamos que nossos fornecedores e parceiros comerciais também sustentem esses princípios fundamentais.

## E SE?

### Pergunta:

*Um de nossos clientes está fazendo comentários insultantes para meu colega. Eu os achei ofensivos e inadequados, mas todos riram. O que devo fazer?*

### Resposta:

Compartilhe suas preocupações com seu gerente direto ou com representantes dos Recursos Humanos. Não podemos tolerar nenhuma forma de assédio, mesmo se a ação vier de um cliente, um fornecedor ou de qualquer pessoa no local de trabalho.



Respeitamos e promovemos os direitos humanos em conformidade com os Princípios da ONU sobre negócios e direitos humanos e os Dez princípios do Pacto Global da ONU.

#### Princípio 1:

As empresas devem suportar e respeitar a proteção da declaração internacional de direitos humanos

#### Princípio 2:

certifique-se de que não sejam cúmplices de abusos de direitos humanos.

# Integridade e ética no local de trabalho

## INFORMAÇÕES PESSOAIS E PRIVACIDADE

Coletamos, armazenamos e processamos dados pessoais de nossos funcionários, clientes, fornecedores entre outros. A Sibelco está comprometida em proteger e utilizar os dados pessoais de acordo com a lei e respeitando a privacidade como um direito humano. Esperamos que você respeite as informações pessoais e privacidade de outras pessoas e siga nossos padrões e a **Política de proteção de dados e privacidade de dados de grupo** relevante.

Cada funcionário é responsável por estar familiarizado com as leis de privacidade local e proteção de dados aplicáveis. Entre em contato com a Equipe da Área Jurídica para obter orientação adicional.

Qualquer possível violação de dados deve ser comunicada imediatamente à Equipe da Área Jurídica e pelo e-mail [compliance@sibelco.com](mailto:compliance@sibelco.com).

## PROTEÇÃO DE NOSSA EMPRESA

### PROTEGEMOS NOSSOS ATIVOS

Todos nós temos o dever de proteger a propriedade da Sibelco contra riscos ou danos. Os ativos da companhia devem ser utilizados apenas para sua finalidade pretendida. Ativos incluem ativos físicos, informações da empresa, dados de pesquisa e técnicos, tecnologia, dinheiro, planos estratégicos e de marketing e outras propriedades não físicas.

Esperamos que aqueles que trabalham conosco protejam e não utilizem de maneira inadequada nossa propriedade. Qualquer incidente de fraude, perda, descarte, danos, roubo ou mau uso deve ser relatado imediatamente ao seu gerente.

### PROTEGEMOS NOSSOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

A Sibelco confia a você o acesso a nossos dados e sistemas por meio de diversas ferramentas necessárias para a conclusão bem-sucedida de suas tarefas. No seu interesse, de seus colegas e da empresa, é uma condição da sua

interação com a Sibelco que você concorde com o uso das ferramentas e do acesso de maneira responsável. Este uso também se estende à segurança cibernética e riscos de violação de dados que você deve gerenciar e relatar ativamente.

Consulte a **Política de uso aceitável de grupo** e relate qualquer suspeita de violações de dados ou da segurança cibernética à Equipe da Área Jurídica ou pelo e-mail [compliance@sibelco.com](mailto:compliance@sibelco.com).

### MANTEMOS PRÁTICAS DE CONTABILIDADE PRECISAS

A Sibelco realiza a contabilidade de maneira precisa e de acordo com todas as leis e normas aplicáveis. Mantemos nossos demonstrativos contábeis e financeiros de maneira a refletir as informações financeiras reais de acordo com as Normas Internacionais de Informações Financeiras (IFRS).

### PROTEGEMOS NOSSA PROPRIEDADE INTELECTUAL

Um de nossos ativos mais importantes é nossa propriedade intelectual (PI). Você pode conhecer ou participar do desenvolvimento de PI como patentes e segredos comerciais. É sua responsabilidade tratar essas informações proprietárias e propriedade intelectual com o máximo cuidado e cautela de acordo com as políticas e procedimentos da companhia.

Consulte a **Política sobre o gerenciamento de invenções e patentes** para obter mais informações.

### PRESERVAMOS A CONFIDENCIALIDADE

Nossa PI e todas as outras informações confidenciais são um ativo importante. Todas as informações retidas ou geradas pela Sibelco são confidenciais e não devem ser divulgadas. Todas as informações confidenciais ou pessoais são gerenciadas de acordo com nossas diretrizes. Alguns exemplos incluem: Propriedade intelectual, informações financeiras, desenvolvimento de novos mercados, uma aquisição proposta, fusão, venda de subsidiária ou aliança estratégica, relatórios internos, informações do cliente e de preços e planos estratégicos e comerciais.

As informações confidenciais devem ser utilizadas apenas para fins da empresa e não devem ser divulgadas para ninguém fora da Sibelco. Até mesmo dentro da empresa, somente as pessoas que realmente precisam saber das informações devem ter acesso a informações confidenciais.

Qualquer suspeita de divulgação ou acesso não autorizados a informações confidenciais da Sibelco deve ser relatada imediatamente para seu gerente local e/ou à Equipe da Área Jurídica para avaliação e mitigação dos riscos relacionados de tal divulgação.

Você deve garantir que todas as informações confidenciais sejam gerenciadas de acordo com a **Política de confidencialidade e propriedade intelectual**.

### PROTEGEMOS A REPUTAÇÃO DA SIBELCO

Desde 1872, baseamos nossos negócios na nossa forte reputação de uma empresa confiável. Em todo o mundo, devemos ter em mente que essa reputação longa e herança industrial são uma responsabilidade compartilhada.

# Integridade e ética no local de trabalho

## RELAÇÕES PÚBLICAS E COMUNICAÇÃO EXTERNA

Todos nós representamos a Sibelco, mas nos comunicamos com a mídia apenas por meio de porta-vozes e de acordo com nossas políticas de comunicação.

Com isso em mente, exigimos que todos os outros funcionários se abstenham de se comunicarem como representantes da empresa sem obter previamente a aprovação específica. Em consistência com isso, você também deve garantir que suas comunicações externas (incluindo publicações online e de mídias sociais) não divulguem informações confidenciais ou de propriedade nem representem (ou deem a impressão) que você esteja falando em nome da Sibelco, a menos que você seja autorizado a fazê-lo.

Todas as informações divulgadas fora da empresa devem ser precisas, completas e consistentes. Qualquer pessoa que receba uma consulta da mídia deve informar imediatamente a Equipe de Comunicações do grupo e aguardar orientação adicional.

## ATIVIDADES POLÍTICAS

Atividades políticas devem ser realizadas em seu tempo pessoal e utilizando seus próprios recursos. Você não deve promover nenhuma visão ou crença política ou pessoal (incluindo a publicação ou distribuição de informativos ou outros materiais) nas premissas ou ao redor das premissas da Sibelco e não deve indicar nem sugerir que fala pela Sibelco ou que a companhia suporta suas visões. Uma aprovação antecipada da Equipe da Área Jurídica é necessária quando os funcionários precisarem representar a Sibelco em grupos de consultoria social ou econômica definidos pelo governo.

# Integridade e ética ao fazer negócios

*Operamos nossos negócios com integridade. Estamos comprometidos em agir de maneira profissional, justa e honesta. Proibimos corrupção e subornos de todas as formas e estamos em conformidade com os Dez princípios do Pacto Global da ONU e regras e normas aplicáveis.*

## ANTICORRUPÇÃO

Não damos, oferecemos nem prometemos direta ou indiretamente nenhum benefício ou qualquer coisa de valor com a intenção ou o efeito de influenciar inadequadamente uma pessoa a agir em nosso favor. Não solicitamos que nenhuma pessoa faça pagamentos, promessas ou ofertas em nosso nome e nunca aceitamos nem recebemos subornos de oficiais do governo nem indivíduos.

Não cumprir com nossa **Política antissuborno e anticorrupção** poderá resultar em medida disciplinar, até rescisão do emprego. Lembre-se de que, em determinados países, a lei pode responsabilizar a Sibelco ou as pessoas envolvidas em corrupção civil ou criminalmente. Qualquer preocupação a respeito de corrupção deve ser relatada imediatamente

*Em caso de dúvidas, consulte a Equipe da Área Jurídica.*



### Os princípios do Pacto Global da ONU

#### Princípio 10:

As empresas devem trabalhar contra corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

## E SE?

### Pergunta:

*O que é um suborno?*

### Resposta:

Um suborno não é apenas um pagamento em dinheiro. Ele pode assumir várias formas incluindo doações, oferta de emprego fora do processo padrão de contratação, viagens, descontos, taxas, empréstimos ou entretenimento.

### Pergunta:

*Um agente do governo me perguntou se eu poderia ajudar seu filho com um emprego na Sibelco. Ele disse que isso beneficiaria o relacionamento. O que devo fazer?*

### Resposta:

Não faça. É possível que o funcionário do governo faça algo em troca de sua ajuda e isso poderia ser visto como um suborno. Você pode fornecer os detalhes de contato dos representantes dos Recursos Humanos ao agente. Informe também a Equipe da Área Jurídica sobre a conversa para decidir se uma ação adicional é necessária.

# Integridade e ética ao fazer negócios

## PAGAMENTOS E PRESENTES

Nossa **Política de presentes, entretenimento e hospitalidade** proíbe dar ou aceitar qualquer coisa que influencie desnecessariamente o julgamento do destinatário ao criar uma obrigação desproporcional de retornar um favor ou ao criar uma aparência de impropriedade. Mais orientações estão disponíveis nos Recursos Humanos e com a Equipe da Área Jurídica.

## CONCORRÊNCIA LEAL

A Sibelco está comprometida com a concorrência leal para vencer negócios de maneira ética, livre de compreensões ou acordos que restrinjam direta ou indiretamente a concorrência com concorrentes, fornecedores ou clientes.

A conformidade com essas leis é de importância vital. Investigações por parte de autoridades de concorrência podem resultar em multas e custos significativos, reivindicações de remuneração por parte de clientes e concorrentes. Atos de concorrência desleal também podem prejudicar a reputação e os relacionamentos comerciais.

Esperamos que você lide de maneira justa com todos os nossos clientes, fornecedores e qualquer outra pessoa em atividades relacionadas a aquisição e vendas. Em caso de dúvidas, sempre consulte a Equipe da Área Jurídica.

Denuncie caso presencie ou suspeite de concorrência desleal ou comportamento anticompetitivo por parte de um funcionário ou terceiro. Qualquer violação das leis de concorrência é considerada uma violação grave do Código de conduta o que pode levar a medidas disciplinares e sanções incluindo até mesmo a rescisão do emprego.

Saiba mais na **Política de concorrência e antitruste**.



## E SE?

### Pergunta:

*Em nossa cultura, é normal fornecer e receber pequenos presentes de clientes. Mas o Código de Conduta indica que isso pode ser inadequado. O que posso fazer?*

### Resposta:

Dar ou receber um presente sempre deve estar de acordo com a política. Antes de aceitar ou oferecer qualquer coisa de valor, você deve buscar aprovação do seu gerente direto.

### Pergunta:

*Sou amigo do gerente de vendas de um concorrente da Sibelco. Ocasionalmente falamos sobre negócios. Devo me preocupar?*

### Resposta:

Sim. Você deve se abster de discutir/compartilhar informações confidenciais e/ou de sigilo comercial sobre a Sibelco incluindo, sem limitação, a estratégia da empresa, clientes, preços e outros termos e condições comerciais. Além disso, se você fizer parte de uma comunicação/discussão com concorrentes da Sibelco durante a qual informações sigilosas comerciais forem compartilhadas ou alguma pergunta surgir, confirme expressamente que você não pode se envolver na discussão e saia da discussão. Subsequentemente, informe a Equipe da Área Jurídica do ocorrido para que a necessidade de qualquer ação de acompanhamento formal possa ser avaliada.

## E SE?

### **Pergunta:**

*Seu grupo está buscando uma nova empresa de limpeza. Seu primo possui uma empresa de limpeza de boa reputação e econômica em sua área. Você pode recomendar essa empresa?*

### **Resposta:**

É claro que você pode recomendar a empresa, pois queremos trabalhar com empresas locais e econômicas, mas deve divulgar sua relação imediatamente. Um conflito de interesses nem sempre pode ser óbvio. Até mesmo a percepção de um conflito pode afetar de maneira negativa você e a Sibelco causando um grave prejuízo à reputação. Entre em contato com seu gerente e com a Equipe da Área Jurídica para discutir e concordar com a melhor maneira de prosseguir.

# Integridade e ética ao fazer negócios

## SEM CONFLITO DE INTERESSES

Todos nós devemos evitar conflitos de interesses e circunstâncias que apresentem a aparência de um conflito. Pergunte a si mesmo se a ação que está considerando criaria uma vantagem pessoal para você ou para qualquer pessoa que você saiba que interferirá nos interesses da Sibelco. Se a resposta for “sim”, você deve evitar.

Você também não deve competir com a Sibelco direta ou indiretamente nem ajudar outra parte a competir conosco. Devemos sempre ser capazes de demonstrar que agimos de acordo com o interesse da Sibelco e que todas as ações adequadas foram tomadas para evitar uma situação de conflito de interesses.

Consulte a [Política de conflito de interesses](#) e a [Política de presentes, entretenimento e hospitalidade](#).

Cada funcionário tem a obrigação de divulgar um conflito de interesses possível ou real ao gerente direto, à Auditoria Interna ou à Equipe da Área Jurídica. Qualquer exceção exige sempre a aprovação de um membro ExCo.

## CADEIA DE FORNECIMENTO SUSTENTÁVEL

Estamos comprometidos a fazer uma parceria com fornecedores de boa reputação que realizem suas atividades de maneira responsável e sustentável. Trabalhamos apenas com terceiros qualificados que possuem um comprometimento com a ética e a integridade consistentes com as nossas.

A Sibelco espera que todos os fornecedores e subcontratados compartilhem e respeitem os cinco pilares definidos no [Código de conduta do fornecedor](#) e esperamos que eles repliquem esses princípios em sua própria cadeia de fornecimento. O Código de conduta do fornecedor é um fator essencial em nossa seleção e avaliação de fornecedores e a conformidade com os princípios no Código de conduta do fornecedor é um pré-requisito para trabalhar com a Sibelco.

Se houver alguma dúvida sobre a integridade de um fornecedor, fale com seu gerente direto. Comunique qualquer ação por parte de um fornecedor que não seja consistente com nosso Código de Conduta.



# Integridade e ética ao fazer negócios

## NOSSA GOVERNAÇÃO

### SEGREGAÇÃO DE TAREFAS

A integridade da Governação da Sibelco é baseada na segregação de tarefas. A conformidade com esse princípio significa que é proibido para qualquer pessoa ter a responsabilidade completa de uma transação comercial do início ao fim. Todos os desvios significativos da segregação de tarefas devem ser relatados imediatamente para seu gerente.

### DELEGAÇÃO DE AUTORIDADE (DOA)

Sempre que tomamos uma decisão ou realizamos uma transação comercial em nome da Sibelco, deve haver

uma documentação adequada registrando tal acordo, decisão ou transação. Ela deve ser aprovada de acordo com as normas e princípios de DoA aplicáveis. Nunca assinie nenhum contrato em nome da Sibelco a menos que todas as condições da **Política de delegação de autoridade** sejam atendidas.

Além disso, todos os documentos a serem assinados em nome de uma companhia da Sibelco dentro do grupo devem ser executados pelos representantes legais dessa companhia por ela apontados de acordo com as regras e normas locais aplicáveis. Para obter mais informações, consulte a Equipe da Área Jurídica.

## TRABALHO COM GOVERNOS

A Sibelco está comprometida em desenvolver e manter relacionamentos honestos e construtivos com governos locais. Partilhamos informações e opiniões de maneira transparente. Somente colegas autorizados são permitidos para interagir com governos

e todas as informações fornecidas a governos devem ser adequadas e precisas. Isso se aplica a todas as interações, sejam elas formais, informais ou sociais em relação aos negócios da Sibelco, incluindo qualquer tipo de correspondência, seja presencial, por escrito ou por meio eletrônico.

## CONTROLES E REGULAMENTAÇÕES DE COMÉRCIO INTERNACIONAL

A Sibelco está comprometida em garantir que todas as transações de importação e exportação estejam em conformidade com as restrições, sanções e leis de controle de comércio internacional, regional e local aplicáveis a nossas atividades. Todos os funcionários da Sibelco envolvidos em comércio internacional devem estar em conformidade com essas leis, independentemente do local. Certifique-

se de que informações precisas sejam fornecidas para as autoridades competentes e não prossiga com uma transação se houver qualquer dúvida sobre a conformidade com as leis de controle comercial.

Se estivermos envolvidos em uma transação que viole leis de comércio internacional, isso poderá afetar o direito de operação da Sibelco e irá expor a Sibelco a responsabilizações civis e criminais incluindo, sem limitação, altas penalidades e graves prejuízos à reputação.

Consulte **Regulamentos de sanções internacionais**.

## E SE?

### Pergunta:

**Quem pode assinar esse acordo de compra com esse fornecedor no Reino Unido?**

### Resposta:

Primeiro, certifique-se de que as aprovações internas adequadas tenham sido obtidas de acordo com a DoA (que considera o tipo, a quantidade e o risco do comprometimento) antes de prosseguir com a assinatura de qualquer contrato. Depois, identifique a entidade legal de contratação adequada em nome da Sibelco e confirme quem pode representar e assinar no nome dessa entidade legal. Além disso, a pessoa que deve aprovar de acordo com a DoA interna, a pessoa que deve assinar o contrato e a pessoa que fará os pagamentos para esse contrato não devem ser as mesmas.

### Pergunta:

**Um fornecedor de minerais oferece a você a compra de Barita por um preço excepcionalmente competitivo por meio de um de seus distribuidores no Oriente Médio. A oferta parece interessante, mas quando você pergunta a ele sobre a origem, o fornecedor diz para não se preocupar com isso e que os documentos de importação serão realizados adequadamente.**

### Resposta:

Essa proposta é suspeita e pode levar a um envio ilegal resultando em uma possível violação de sanções de comércio internacional, bem como em multas além de outras penalidades. Entre em contato com a Equipe da Área Jurídica para discutir a proposta e definir as próximas etapas.

# Relacionamentos com a comunidade

## CUIDADO COM O AMBIENTE

**Cada um de nós pode ser um líder para a mudança. A Sibelco está comprometida com um papel de liderança ambiental em todas as facetas de nossos negócios. Nosso objetivo é criar um legado positivo e a sustentabilidade ambiental é parte de nossa Visão e uma de nossas principais áreas de foco.**

Visamos reduzir o impacto de nossas atividades e gerar uma contribuição positiva para os ambientes em que operamos. Nós nos concentramos em práticas de mineração e processamento responsáveis e eficientes, reabilitação qualitativa e maximização do valor que os recursos trazem a nossas comunidades.

### Como?

- Realizando uma abordagem abrangente e envolvendo os principais interessados no processo;
- Compreendendo os desafios ambientais e tomando uma abordagem cautelosa em relação a esses desafios;
- Desenvolvendo soluções inovadoras, ecologicamente corretas e flexíveis para possibilitar a mudança
- Lutando para limitar a pegada ambiental (por exemplo, restauração e reabilitação de pedreiras antigas;
- Promovendo ativamente a biodiversidade;
- Gerenciando proativamente projetos incluindo a medição e monitoramento de nosso progresso para cada projeto;
- Encorajando todos os parceiros a compartilhar nossa missão.

A Sibelco gerencia seu desempenho ambiental e exige que todas as suas operações estejam em conformidade com a política ambiental, diretrizes associadas e estratégia de sustentabilidade de longo prazo da Sibelco.

Fornecemos mais informações e práticas através do ourSibelco, onde você pode encontrar informações detalhadas sobre nossos esforços gerais. Saiba mais [Política ambiental](#).

Quando incidentes ambientais potenciais ou reais ocorrerem, você deve relatá-lo imediatamente para seu gerente direto e a equipe de Sustentabilidade.



A Sibelco é uma participante do Pacto Global da ONU incluindo os 3 princípios ambientais.

#### **Princípio 7:**

Suportando uma abordagem cautelosa em relação a desafios ambientais;

#### **Princípio 8:**

Tomando iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental

#### **Princípio 9:**

Encorajando o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ecologicamente corretas.

# Relacionamentos com a comunidade

## ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE

Visamos criar relacionamentos abertos e de longo prazo com comunidades locais e lutamos para criar um valor agregado para o desenvolvimento social.

É importante para a Sibelco agir de maneira responsável e manter e aprimorar nossa licença social para operar. Interagimos proativamente com as comunidades em que operamos. Criamos parcerias em nível local e global que estejam alinhadas com nossos valores e nossa maneira de trabalhar.

“ CRIAÇÃO DE RELACIONAMENTOS ABERTOS E DE LONGO PRAZO



# Manutenção da lei

## CONFORMIDADE LEGAL

Todos nós temos a responsabilidade de trabalhar de acordo com o Código de Conduta, bem como dentro da lei. A Sibelco está comprometida com a conformidade total com todas as normas locais, regras e regulamentos onde operamos.

A consultoria jurídica oportuna é essencial para garantir que os interesses comerciais legítimos da Sibelco sejam protegidos. Se tiver alguma dúvida ou precisar de mais informações, fale com seu gerente direto ou entre em contato com a Equipe da Área Jurídica.

## AUDITORIAS E INVESTIGAÇÕES

Cada funcionário da Sibelco tem o dever de relatar qualquer tipo de má Conduta e, se solicitado a fazer isso, de participar de uma auditoria ou investigação interna. Cada funcionário deve cooperar de maneira total e honesta.

Não cooperar ou enganar intencionalmente os investigadores pode resultar em uma medida disciplinar. Se você receber uma solicitação diretamente de um regulador ou advogado externo em conexão com uma suposta reivindicação, processo judicial ou investigação governamental, você deve entrar em contato imediatamente com a Equipe da Área Jurídica.

## MEDIDAS DISCIPLINARES

Esperamos que todos os funcionários ajam de acordo com o Código de Conduta enquanto estiverem trabalhando para a Sibelco. Não existem exceções. Ter uma má Conduta pode fazer com que a Sibelco inicie uma investigação e, se os fatos substanciarem a má Conduta ou violação, a Sibelco tomará a medida corretiva e, quando apropriado e de acordo com a norma local, uma sanção disciplinar, de um aviso até a rescisão do emprego.

## E SE?

### Pergunta:

***Eu sou novo na Sibelco. Eu sei que temos políticas e instruções de trabalho, mas poderia me lembrar onde posso buscar orientação em caso de dúvidas?***

### Resposta:

É de responsabilidade de todos familiarizarem-se com as Políticas e Instruções de trabalho da Sibelco. Seu gerente e o RH o orientarão pelo modelo organizacional da Sibelco como parte de seu plano de integração e treinamento. Em caso de dúvida, você sempre pode pedir ajuda ao seu gerente, aos representantes do RH ou colegas.





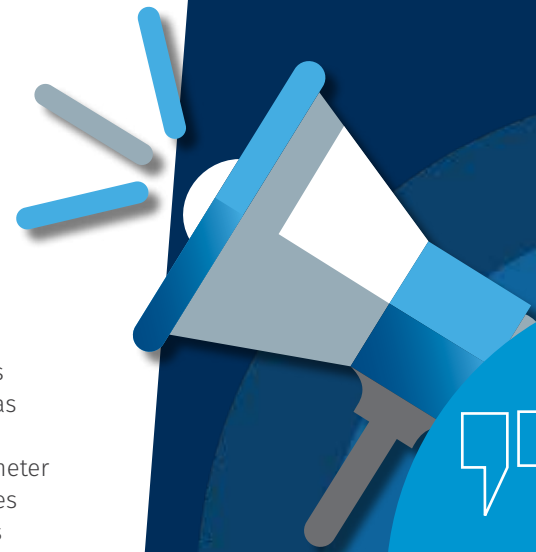
# Comunicação de suas preocupações

**Valorizamos o feedback e convidamos você a comunicar quando encontrar um comportamento no local de trabalho que seja antiético, ilegal ou que for contra os valores da Sibelco ou nosso Código de Conduta.**

Se você suspeitar ou ficar sabendo de qualquer possível transgressão, comunique e denuncie. Você pode entrar em contato com seu gerente direto, representantes dos Recursos Humanos para questões relativas ao trabalho, Auditoria interna ou Equipe da Área Jurídica. A Sibelco está completamente comprometida em respeitar a confidencialidade dos colegas que relatarem tais questões e em garantir que não haja retaliação contra funcionários que comunicarem preocupações. Se você testemunhar ou for alvo de retaliação, é importante que você relate imediatamente.

Se não puder ou não se sentir confortável em falar com seu gerente direto ou com outras linhas de relatórios internos, você poderá relatar sua preocupação **AQUI**. Esse serviço de relatório global é executado pela Convercent, uma empresa terceira independente e é possível relatar online ou por chamada telefônica. A Linha de denúncia está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e permite que você relate em diversos idiomas, de maneira confidencial e, quando permitido pela lei, anônima.

Todas as preocupações serão tratadas de maneira séria e respeitosa. Todas as informações que você fornecer serão mantidas confidenciais, sem comprometer a necessidade de realizar investigações adequadas, durante as quais todos os direitos de proteção e privacidade de dados, confidencialidade e emprego serão respeitados. Dependendo da natureza do problema relatado, a Equipe da Área Jurídica da Sibelco, o RH ou a Auditoria interna será responsável por garantir que as reclamações e perguntas sejam investigadas e resolvidas adequadamente. Para obter mais informações, consulte a **Política de denúncia**.



COMUNICAR  
DEMONSTRA  
QUE NOS  
IMPORTAMOS  
COM A ÉTICA  
E A INTEGRIDADE

## Como você pode compartilhar suas preocupações?



**Fale com seu gerente direto, ou com um membro representante dos Recursos Humanos, da Auditoria interna ou da Equipe da Área Jurídica**



**Entre em contato online usando nosso serviço de relatório global independente [convercent.com/report](https://convercent.com/report)**



**Ligue para o número da Linha de denúncia [acesse convercent.com/report](https://convercent.com/report) para encontrar seu número de telefone local**

## E SE?

**Pergunta:** *Não estou certo, mas suspeito que meu supervisor esteja violando o Código de Conduta. O que devo fazer?*

**Resposta:** Se você suspeitar de uma violação e tiver uma base razoável para acreditar, considerando as circunstâncias, de que as informações disponíveis para você constituem uma violação, relatar é o melhor caminho. É melhor relatar uma possível violação do que colocar a companhia em risco. Investigaremos qualquer denúncia em “boa fé” e tomaremos a ação adequada.

# Zero tolerância para retaliação

**Valorizamos sua ajuda em revelar uma possível má Conduta, mas sabemos que apontar um problema precisa de coragem.**

É importante para nós que você se sinta confiante e protegido ao relatar uma suspeita de transgressão. Não toleraremos ameaças ou retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa fé ou que participe de uma investigação. Nenhuma ação será tomada contra um funcionário que expresse uma preocupação que tenha sido considerada imprecisa se a preocupação seja expressada de boa fé. Desde que você não faça uma denúncia falsa deliberadamente, poderá falar abertamente sem medo de retaliação.

**Consulte a Política de não retaliação**



## E SE?

### **Pergunta:**

***O que é uma retaliação?***

### **Resposta:**

A retaliação ocorre quando um funcionário toma uma ação contra outro funcionário por ter feito uma denúncia de boa fé ou participado de uma investigação. A retaliação pode assumir muitas formas, como rescisão, retribuição do trabalho, ameaças, intimidação, assédio ou humilhação, e é uma má Conduta grave e não será tolerada. Qualquer funcionário da Sibelco que seja visto retaliando será responsabilizado.

### **Pergunta:**

***Eu posso ser demitido se relatar que acho que nossos demonstrativos financeiros estão incorretos?***

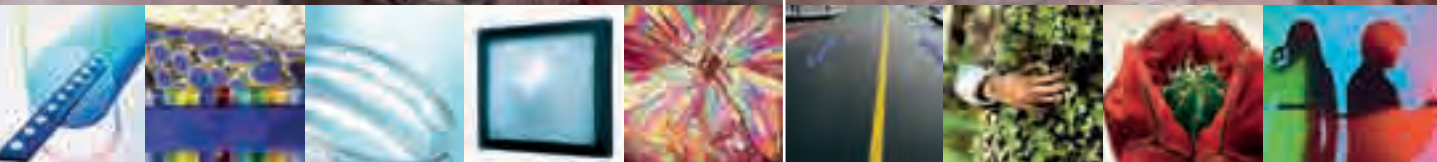
### **Resposta:**

Quando a preocupação é relatada de “boa fé”, demiti-lo por relatar isso seria considerado retaliação. Mas, da mesma forma como valorizamos uma denúncia honesta, não toleramos falsas acusações deliberadas.



Principios generales de Conducta  
y de Actuación del Grupo Saint-Gobain

Princípios de  
Comportamento e Acção  
do Grupo Saint-Gobain



El papel utilizado en este folleto (Sappi – Magno Satin) se ha fabricado con pasta blanqueada sin cloro. La madera utilizada para fabricar dicha pasta proviene de bosques gestionados de forma sostenible. Este folleto ha sido realizado en Cerisé, por la empresa adaptada Anais, cuya plantilla está compuesta, al 80% como mínimo, por personas discapacitadas.

*O papel utilizado nesta brochura (Sappi - Magno Satin) é fabricado a partir de pasta de papel branqueada sem cloro. A madeira utilizada para esta pasta é proveniente de florestas geridas de forma sustentável. Esta brochura foi produzida em Cerisé, França, pela Anais, uma empresa adaptada que emprega pelo menos 80% de pessoas com deficiência*

Fotos/Fotografías:  
Daniel Pype, Pascal Artur, Elineau, Osram,  
photothèque Saint-Gobain, DR.

## Principios generales de Conducta y de Actuación

### Princípios de Comportamento e Acção

El Grupo **Saint-Gobain** se ha construido y desarrollado partiendo de la base de unos principios que comparten y practican todos sus directivos y empleados, y que han guiado su actuación a lo largo del tiempo.

Ahora parece oportuno dar una forma escrita a esos principios para facilitar su difusión y consolidar su práctica en el seno del Grupo a escala mundial. **Saint-Gobain** respeta estos principios fundamentales de conducta y de actuación, validos para todas las empresas que lo componen, sea cual fuere su país de implantación.

Dichos principios no pretenden ser exhaustivos, sino que revisten un carácter fundamental. Se acompañan, o pueden acompañarse, de normas complementarias o específicas, en función de las distintas situaciones locales o de la posición de responsabilidad particular de cada empleado, que ningún caso puede limitar la esencia de esos principios.

La aplicación de estos principios es una condición indispensable para pertenecer al Grupo **Saint-Gobain**.

O Grupo **Saint-Gobain** nasceu e desenvolveu-se apoiado num certo número de princípios que foram partilhados e postos em prática pelos seus dirigentes e empregados, orientando as suas acções ao longo do tempo.

Hoje, parece necessário escrevê-los para facilitar a sua difusão e consolidar mundialmente a sua prática dentro do Grupo. O intuito deste documento é também dar um testemunho público da adesão da **Saint-Gobain** a estes princípios fundamentais de comportamento e de acção, que são válidos para o conjunto das empresas que a compõem, qualquer que seja o país onde estejam instaladas.

Esses princípios não pretendem esgotar o tema, mas sim definir a sua essência. Regras complementares ou particulares somam-se ou podem somar-se aos mesmos, em função das situações locais ou das posições de responsabilidade, mas não podem restringi-los.

A aplicação desses princípios é uma condição para se pertencer ao Grupo **Saint-Gobain**.

## Principios de conducta

El Grupo **Saint-Gobain** considera que los valores fundamentales que vinculan a sus directivos y empleados son: el compromiso profesional, el respeto a las personas, la integridad, la lealtad y la solidaridad. Estos valores constituyen los principios de conducta de cada una de las personas que forman parte del Grupo Saint-Gobain.

## Princípios de comportamento

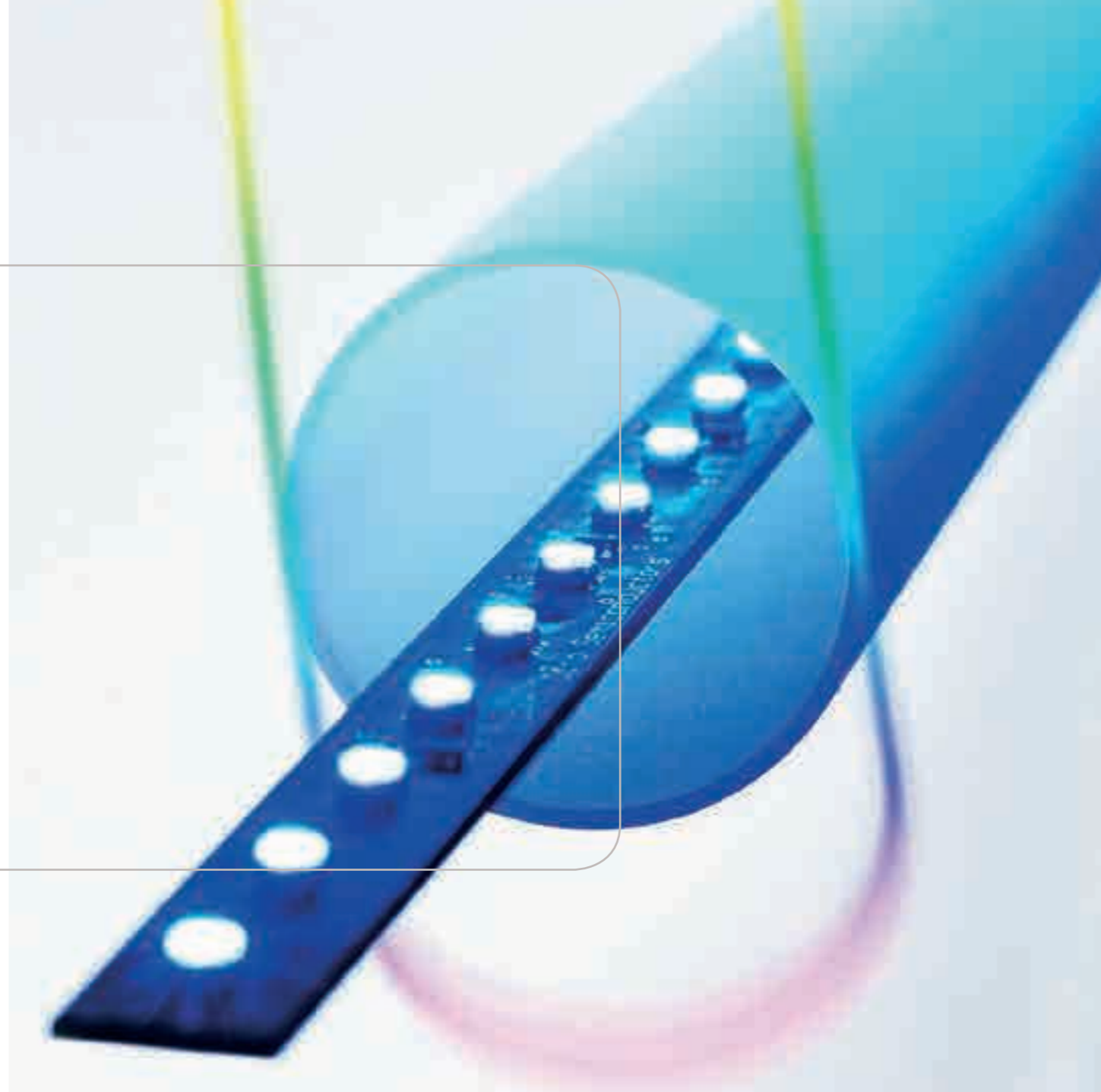
O Grupo **Saint-Gobain** considera que os valores fundamentais que unem os seus dirigentes e empregados são: o compromisso profissional, o respeito pelas pessoas, a integridade, a lealdade e a solidariedade. Eles constituem os princípios de comportamento que se aplicam a cada um de seus membros.

## El compromiso profesional

El compromiso profesional se caracteriza por la puesta en práctica permanente de las competencias y experiencia adquiridas, haciendo necesaria su actualización. Requiere un compromiso personal y una disponibilidad en el cumplimiento de las tareas confiadas y en la adquisición de los conocimientos necesarios. Implica que todos los empleados deben contribuir eficazmente a respetar el medio ambiente, la higiene y la seguridad en el trabajo.

## Compromisso profissional

O compromisso profissional caracteriza-se por pôr em prática permanentemente, no melhor nível possível, as competências e habilidades adquiridas, sendo necessário a actualização das mesmas. Requer comprometimento pessoal e disposição no cumprimento das tarefas confiadas e na aquisição dos conhecimentos exigidos. Implica, principalmente, a contribuição efectiva de cada um no respeito pelo meio ambiente e pela saúde e segurança no trabalho.





## El respeto a las personas

El respeto a las personas es una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional de todos. Se aplica a escala mundial dentro del Grupo e implica respetar las diferencias y las culturas de los demás, así como mantener una actitud abierta hacia cualquier origen. Se manifiesta a través de la escucha, la información, la explicación y el diálogo.

Principios de conducta

## Respeito pelas pessoas

O respeito pelas pessoas é uma condição absoluta para o desenvolvimento individual e profissional. Aplica-se mundialmente ao Grupo e implica o respeito do pluralismo e das culturas e a abertura a todas as origens. Manifesta-se pelo acto de escutar, de informar e de dialogar.

Princípios de comportamento

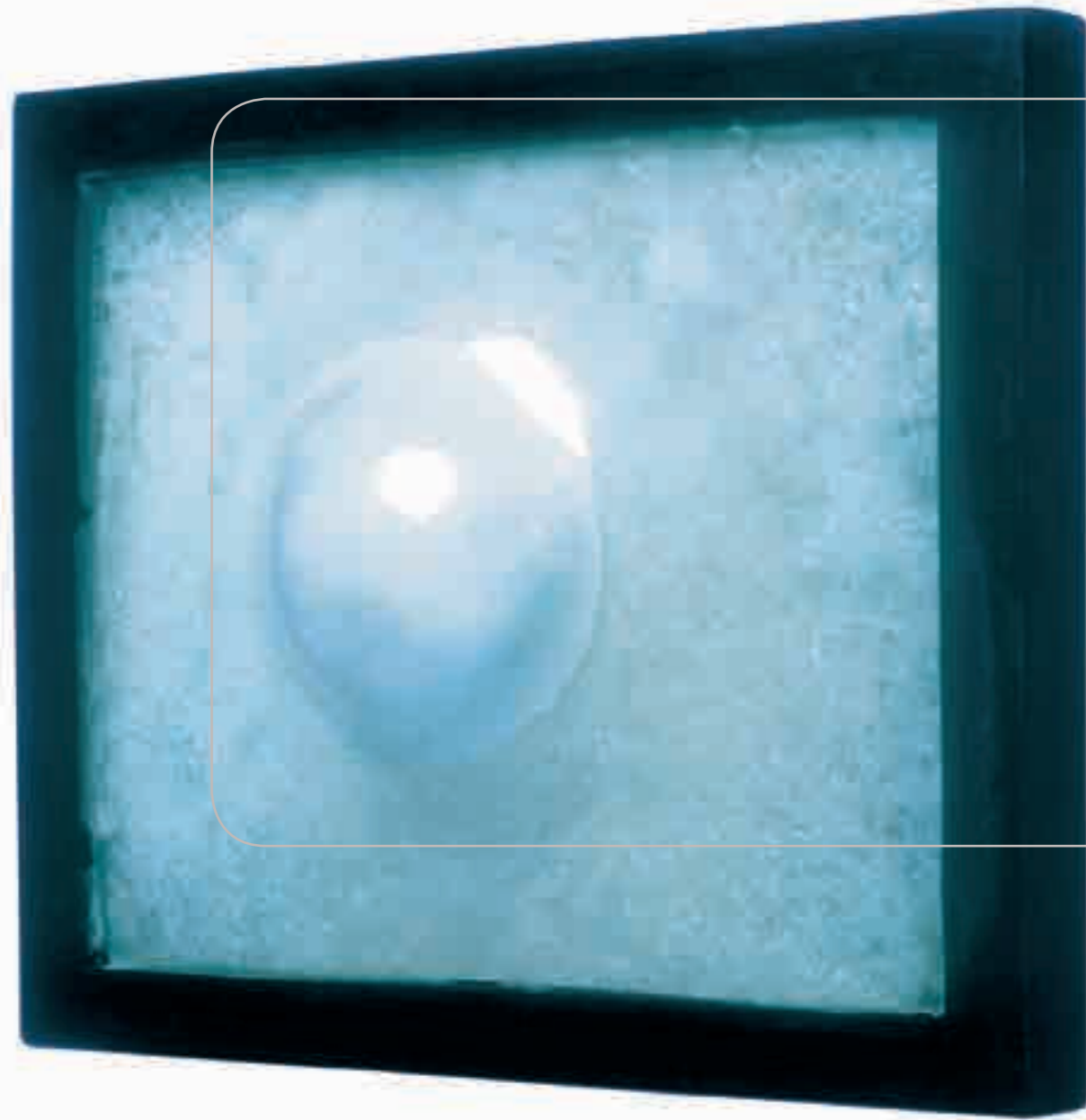
## La integridad

La integridad impone que cada empleado desempeñe sus actividades profesionales con la más rigurosa probidad. No admite ningún compromiso entre los intereses personales y los intereses derivados de la actividad profesional, tanto en el seno del Grupo como cuando se trabaja con colaboradores externos, y ello con total independencia de las prácticas locales.

Se han publicado normas detalladas de conducta para algunas categorías de personal cuando la naturaleza de sus responsabilidades así lo requiere.

## Integridade

A integridade impõe a cada um o respeito rigoroso da probidade na sua vida profissional. Ela não admite nenhum compromisso entre os interesses pessoais e os interesses de que se é incumbido em razão de sua actividade profissional, tanto dentro do Grupo, como com seus parceiros externos, quaisquer que sejam as práticas locais. Regras detalhadas de comportamento são estabelecidas para certas categorias de pessoal, sempre que a natureza de suas responsabilidades as tornam necessárias.



## La lealtad

La lealtad es una exigencia de rectitud en las relaciones con los superiores, colegas, colaboradores y contactos externos. Impide, sobre todo, la búsqueda de fines personales que choquen con los objetivos perseguidos por la compañía y el Grupo. Implica respetar las consignas y normas internas de las empresas y del Grupo.

Princípios de comportamento

## Lealdade

A lealdade é uma exigência de rectidão de comportamento nas relações com os superiores, colegas, colaboradores e parceiros externos. Proíbe principalmente a busca de fins pessoais que estejam em contradição com os objectivos perseguidos pela empresa e pelo Grupo e implica o respeito das determinações e regras internas das empresas e do Grupo.

Princípios de conducta

## La solidaridad

La solidaridad se basa en el espíritu de responsabilidad de cada cual en su entorno profesional para eliminar actitudes individualistas y favorecer el valor del trabajo en equipo y de las aportaciones mutuas. Rechaza los modos de funcionamiento o de gestión que dan prioridad a la satisfacción personal en vez de a los intereses de la compañía y del Grupo.

## Solidariedade

A solidariedade reside no espírito de responsabilidade de cada um no seu meio profissional, para descartar as atitudes individualistas e favorecer a valorização do trabalho em equipa e das contribuições mútuas. Rejeita os modos de funcionamento ou de gestão que privilegiem a satisfação pessoal em detrimento do interesse da empresa e do Grupo.



# Principios de actuación

El Grupo **Saint-Gobain** define los principios de actuación que regulan la actividad de todos sus directivos y empleados en el ejercicio de sus funciones, sea cual fuere el país donde las ejercen. Estos principios de actuación<sup>(1)</sup> contribuyen a la implantación de un desarrollo responsable y duradero, coherente con la estrategia a largo plazo del Grupo.

<sup>(1)</sup> Se refiere particularmente a las «Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales» aprobadas en junio de 2000.

# Princípios de Acção

O Grupo **Saint-Gobain** pretende definir os princípios de acção que regem a actividade de todos os seus dirigentes e empregados no exercício da sua função, qualquer que seja o país onde a exerçam. Tais princípios de acção<sup>(1)</sup> contribuem para que o Grupo obtenha um crescimento responsável e durável, em coerência com a sua estratégia de longo prazo.

<sup>(1)</sup> Referem-se, em particular, aos "Directrizes da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico) para empresas multinacionais", adoptados em Junho de 2000.

## Respeto a la legalidad

Las compañías del Grupo aplican siempre las leyes y normativas vigentes en el país o los países donde desarrollan su actividad.

En concreto:

Prohíben las acciones susceptibles de infringir las normas de la libre competencia.

Rechazan toda participación en el financiamiento de partidos o actividades políticas, incluso en caso de que la legislación local lo autorice.

Rechazan toda clase de corrupción activa o pasiva en las transacciones nacionales e internacionales <sup>(2)</sup>.

Dentro del ámbito de los principios de actuación enunciados a continuación, prohíben además aprovechar deliberadamente las eventuales lagunas o ambigüedades legales y normativas para apartarse de las prácticas del Grupo.

<sup>(2)</sup> Incluidas en el convenio de la OCDE de 17 de diciembre de 1997 sobre la lucha contra la corrupción de funcionarios públicos extranjeros.

<sup>(2)</sup> Visadas pela Convenção da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico), de 17 de Dezembro de 1997, na luta contra a corrupção de agentes públicos 20 estrangeiros.

## Respeito à legalidade

As empresas do Grupo aplicam, em todas as áreas, as leis e regulamentos em vigor no ou nos países onde exerçam sua actividade.

Em particular:

Elas proibem as acções susceptíveis de infringir as regras do direito da concorrência.

Recusam a participação em qualquer forma de financiamento de partidos ou actividades políticas, mesmo que a legislação local o permita.

Rejeitam toda forma de corrupção activa ou passiva, tanto nas transacções nacionais como nas internacionais <sup>(2)</sup>.

Nas áreas dos princípios de acção enunciados a seguir, elas proibem também que se tire deliberadamente partido de eventuais lacunas ou insuficiências das leis e regulamentos para se desviar das práticas do Grupo.





Princípios de actuação

## Respeto al medio ambiente

Las empresas del Grupo apoyan una gestión activa de protección del medio ambiente. Practican un modelo de gestión de sus instalaciones, sea cual fuere su lugar de implantación, que permite fijar unos objetivos cuantificables en materia de protección del medio ambiente, así como evaluar y controlar regularmente esos objetivos. Su meta es que los principales indicadores de rendimiento medioambiental de sus instalaciones alcancen el nivel de los de las instalaciones más eficaces del Grupo, incluso superando las exigencias impuestas por la legislación local vigente.

## Respeito pelo meio ambiente

As empresas do Grupo adoptam uma conduta activa de protecção pelo meio ambiente. Praticam um modelo de gestão nas suas instalações, qualquer que seja o local onde estejam implantadas, que permite traçar objectivos mensuráveis das suas performances ambientais, bem como avaliá-las e controlá-las regularmente. Buscam atingir os principais indicadores relativos às performances ambientais das suas instalações aos mesmos níveis atingidos por instalações comparáveis do Grupo tidas como eficazes, indo em alguns casos mesmo além das exigências da legislação local aplicável.

Princípios de Acção

## Respeto a la higiene y a la seguridad en el trabajo

Las compañías del Grupo se comprometen a adoptar las medidas necesarias para garantizar la mejor protección posible de la higiene y la seguridad en el entorno laboral. Definen una política de prevención de riesgos y se aseguran de su correcta aplicación y control. Aplican dicha política tanto a sus empleados como a los empleados subcontratados, en el marco de sus intervenciones en las instalaciones del Grupo. Su meta es que los principales indicadores en materia de higiene y seguridad laboral de sus instalaciones alcancen el nivel de los de las instalaciones más eficaces del Grupo, incluso superando las exigencias impuestas por la legislación local vigente.

## Respeito à saúde e à segurança no trabalho

As empresas do Grupo empenham-se em tomar as medidas necessárias para garantir a melhor protecção possível da saúde e da segurança no ambiente de trabalho. Traçam uma política de prevenção de riscos e cuidam da sua aplicação e controlo. Aplicam essa política tanto aos seus empregados como aos empregados de terceiros que actuem dentro das instalações do Grupo. Buscam levar os principais indicadores, relativos às performances das suas instalações em matéria de saúde e de segurança no trabalho, aos mesmos níveis atingidos em instalações comparáveis do Grupo tidas como eficazes, indo em alguns casos mesmo além da legislação local aplicável.



## Respeto a los derechos de los trabajadores

Las empresas del Grupo velarán para que los derechos de los empleados se respeten escrupulosamente.

Se aseguran de que exista un diálogo social activo. De forma no limitativa y aunque la legislación local vigente lo autorice:

Jamás recurren al trabajo forzado, al trabajo obligatorio o al trabajo infantil<sup>(3)</sup>, de forma directa o indirecta, o por mediación de subcontratos en el marco de sus intervenciones en las instalaciones del Grupo.

Evitan la práctica de cualquier tipo de discriminación hacia sus empleados, en la selección, en la contratación, durante la ejecución y la terminación de los contratos de trabajo.

Princípios de actuação

<sup>(3)</sup> En el sentido de los Convenios aplicables de la Organización Internacional del Trabajo.

<sup>(3)</sup> Nas Convenções aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho.

## Respeito aos direitos dos empregados

As empresas do Grupo observam escrupulosamente o respeito dos direitos dos empregados.

Asseguram um diálogo social activo.

De forma não limitativa, mesmo que a legislação local o autorize:

Elas proibem o uso do trabalho forçado, do trabalho obrigatório ou do trabalho infantil<sup>(3)</sup>, de maneira directa ou indirecta ou por intermédio de terceiros nas suas actuações, dentro das instalações do Grupo.

Proíbem a prática de toda e qualquer discriminação, com relação aos seus empregados, no recrutamento, na contratação, durante a execução ou no termo do seu contrato de trabalho.

Princípios de Acção

Todos y cada uno de los directivos y empleados del Grupo **Saint-Gobain** deben poner en práctica estos principios de conducta y de actuación en el desempeño de su labor profesional.

Cada nivel de responsabilidad - Empresa, Actividad, Delegación, Polo - debe velar por su correcta aplicación.

Los Polos y las Delegaciones darán cuenta regularmente a la Dirección General del Grupo del estado de su aplicación.

La Dirección General del Grupo pondrá en marcha acciones de sensibilización y de formación con objeto de promover estos principios en el seno del Grupo, y definirá las medidas necesarias para proceder a los controles y verificaciones que se requieran.

Finalmente,

Cabe, pessoalmente, a cada um dos dirigentes e empregados do Grupo **Saint-Gobain**, pôr em prática esses princípios de comportamento e acção.

Cabe a cada nível de responsabilidade: empresa, actividade, Delegação ou Pólo, cuidar particularmente para que sejam aplicados.

Os Pólos e as Delegações devem prestar regularmente contas da sua aplicação à Direcção Geral do Grupo.

Cabe à Direcção Geral do Grupo implantar acções de sensibilização e de formação, com o objectivo de promover esses princípios dentro do Grupo e definir as medidas necessárias para que se façam os controlos e verificações apropriados.

# Glosario

## Organización de Cooperación y de Desarrollo (OCDE)

Creada en 1961 como continuación de la OECE (Organización Europea de Cooperación Económica), la OCDE tenía como principal misión la de reforzar la economía de los países europeos.

Actualmente, la OCDE reúne 30 países todos adheridos a los principios de la democracia y la economía del mercado. Además colabora en otros 70 países, con diversas ONG e instituciones parlamentarias.

Sus misiones, que se han ampliado, consisten en sostener el crecimiento económico y desarrollar el empleo, elevar el nivel de vida, mantener la estabilidad financiera, ayudar a los otros países a desarrollar su economía y contribuir al crecimiento del comercio mundial teniendo en cuenta los retos de la globalización.

Conocida por sus publicaciones y estadísticas la OCDE realiza trabajos que cubren todo el campo económico y social, de la macroeconomía a los intercambios comerciales, pasando por la enseñanza, el desarrollo, la ciencia y la innovación.

Igualmente, crea instrumentos adoptados internacionalmente, decisiones y recomendaciones para promover nuevas reglas de juego allá donde los acuerdos multilaterales son necesarios para garantizar el progreso de las naciones en una economía mundial.

## Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico - (OCDE)

Fundada em 1961 e sucedendo à OCEE (Organização para Cooperação Económica Europeia), a principal vocação da OCDE era fortalecer a economia dos países europeus. Hoje, a OCDE agrupa 30 países membros no mundo, todos compartilhando um compromisso com a democracia e com a economia de mercado. Tem relacionamento activo com cerca de 70 outros países, ONGs e instituições parlamentares.

As suas missões foram estendidas para dar suporte ao crescimento económico e ao aumento do nível de emprego, da melhoria dos padrões de vida, da manutenção da estabilidade financeira, e para ajudar outros países a desenvolverem as suas economias e contribuir para o crescimento do comércio mundial, levando em conta as questões centrais da globalização.

Célebre pelas suas publicações e estatísticas, a OCDE produz obras que abrangem todo o ambiente económico e social, da macroeconomia aos comércios cambiais, além da educação, desenvolvimento, ciência e inovação.

Também cria instrumentos adoptados internacionalmente, decisões e recomendações para promover novas regras do jogo onde acordos multilaterais são requeridos para salvaguardar o progresso de nações em uma economia global.

## Principios directivos de la OCDE para las multinacionales

Los Principios directivos constituyen un conjunto de recomendaciones a las empresas multinacionales, en todos los grandes sectores de la responsabilidad social de la empresa: el empleo y las relaciones con los agentes sociales, los derechos de las personas, el medio ambiente, la divulgación de informaciones, la lucha contra la corrupción, los intereses de los consumidores, la ciencia y la tecnología, la competencia así como la fiscalidad. Los Estados que se han adherido a los Principios directivos se han comprometido a promover estos Principios en las empresas multinacionales que operan en su territorio.

Aunque no se trate de disposiciones obligatorias hay que subrayar las actividades de los Puntos de contacto nacionales (PCN) que son servicios gubernamentales encargados de promover los Principios directivos y de efectuar encuestas a nivel nacional. Pueden servir también como plataforma de mediación o de conciliación para solventar las dificultades surgidas durante la implementación de los Principios.

## Directrizes da OCDE para as Multinacionais

As Directrizes formam um grupo de recomendações não restritivas para as indústrias multinacionais em todas as áreas importantes da responsabilidade social corporativa, incluindo relações de emprego e industriais, direitos humanos, meio ambiente, divulgação de informações, a luta contra o suborno e a corrupção, interesses do consumidor, ciência e tecnologia, concorrência e tributação. Os governos aderentes estão comprometidos com a promoção dessas diretrizes, bem como as empresas multinacionais que operam em ou a partir de seus territórios.

Embora estas não sejam disposições obrigatórias, é importante ressaltar as actividades dos Pontos de Contacto Nacionais (NCP), ou seja, serviços do governo responsáveis por promover as Directrizes e conduzir estudos a nível nacional. Podem igualmente servir de plataforma de mediação ou conciliação em caso de dificuldades na implementação das Directrizes.

## Convenio de la OCDE del 17 de diciembre 1997 sobre la lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros

Este Convenio pide a los Estados que lo han adoptado, que atribuyan el nivel de infracción penal a los hechos de corrupción de agentes públicos, a la complicidad y a la tentativa de corrupción.

Define la corrupción como «*el hecho intencionado de ofrecer, prometer u otorgar una ventaja directamente o por intermediarios, a un agente público extranjero, para su provecho o para el provecho de un tercero, con el fin de que este agente actúe o se abstenga de hacerlo en la ejecución de sus funciones oficiales con el fin de obtener o de conservar un mercado u otra ventaja del comercio internacional*».

Se completa con una recomendación de 2009 incluida para reforzar la lucha contra la corrupción y una Guía de Buenas Prácticas sobre Controles Internos, Ética y Cumplimiento de Normas aprobada el 18 de febrero de 2010.

Los países firmantes del Convenio han acordado la adopción de nuevas medidas para incrementar sus esfuerzos en materia de prevención, detección e investigación de la corrupción transnacional, con la aprobación de una Recomendación para reforzar la lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

## Convenção OCDE de 17 de Dezembro de 1997, sobre o combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros.

Esta convenção pede aos Governos aderentes que assegurem que a corrupção de funcionários públicos estrangeiros, a cumplicidade e tentativas de corrupção sejam consideradas práticas criminosas segundo a lei. Define corrupção como sendo “*o facto de qualquer pessoa oferecer, prometer ou conceder quaisquer benefícios indevidos, pecuniários ou de outra forma, quer directamente ou através de intermediários, a um funcionário público estrangeiro, para seu benefício ou de outrem, em retribuição à sua actuação ou omissão ao cumprimento das suas atribuições oficiais, de modo a obter ou reter um mercado ou outra vantagem imprópria na condução do negócio internacional.*”

É complementada por uma recomendação de 2009, visando reforçar a luta contra a corrupção e um Guia de boas práticas, adoptado a 18 de Fevereiro de 2010, sobre controlos internos, deontologia e conformidade.

Os países Partes na Convenção acordaram em adoptar novas medidas, a fim de intensificar os seus esforços de prevenção, detecção e investigação em matéria de corrupção transnacional, adoptando uma Recomendação que visa reforçar a luta contra a corrupção de funcionários públicos estrangeiros nas transacções comerciais internacionais.

## Organización internacional del Trabajo - OIT



Creada en 1919 por el Tratado de Versalles, la OIT es desde 1946 la primera institución especializada del sistema de Naciones Unidas. Tiene como misión promover la justicia social y particularmente hacer respetar los derechos del hombre en el mundo del trabajo.

Pone a punto convenios y recomendaciones que definen las normas mínimas a respetar en los sectores de su actividad: libertad sindical, derecho de organización y de negociación colectiva, abolición del trabajo forzado, igualdad de oportunidades y de trato, etc.

## Organização Internacional do Trabalho - OIT



Fundada em 1919 através do Tratado de Versailes, a OIT tornou-se, em 1946, a primeira agência especializada das Nações Unidas. Visa promover a justiça social e, em particular, fazer reconhecer os direitos humanos no ambiente de trabalho.

A OIT formula convenções e recomendações internacionais sobre o trabalho que definem as normas mínimas a respeitar nas áreas da sua competência: liberdade de associação, o direito de se organizar, da negociação colectiva, da abolição do trabalho forçado, igualdade de oportunidades e de tratamento, etc.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## Convenios sobre los derechos fundamentales del trabajo

Adoptada en 1998 la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo reúne los convenios que aseguran la promoción de los valores humanos fundamentales. Estos principios son esencialmente:

### Prohibición del trabajo forzado u obligatorio

En los términos de los convenios fundamentales de 1930 sobre el trabajo forzado (complementado por un protocolo adicional de 2014) y de 1957 sobre la abolición del trabajo forzado (complementado por una recomendación adicional de 2014 que incluye medidas suplementarias), la expresión trabajo forzado u obligatorio designa *«todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera o para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente»*.

Actualmente, en el mundo, millones de personas son todavía víctimas de esta situación.

### Prohibición del trabajo de los niños

El trabajo de los niños constituye una violación de los Derechos Humanos fundamentales y está demostrado que frena su desarrollo. Los hechos muestran que existe un lazo estrecho entre la pobreza familiar y el trabajo de los niños y que éste perpetúa la pobreza teniéndolos alejados de la escuela y limitando sus posibilidades de promoción social. En este contexto, las normas de la OIT sobre el trabajo de los niños son instrumentos jurídicos internacionales de una gran importancia para luchar contra esta plaga.

Un convenio de 1973 fija en 15 años (13 para los trabajos ligeros) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo y en 18 años (16 en ciertas condiciones estrictamente definidas) la edad mínima para los trabajos peligrosos. Un segundo convenio de 1999 tiende a eliminar las peores maneras de trabajo de las personas menores de 18 años, sobre todo las formas de esclavitud o prácticas análogas, tales como la venta o la trata de niños, la servidumbre por deudas, así como el trabajo forzado u obligatorio. Hoy en día, más de 130 países han ratificado por lo menos uno de estos dos convenios.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## Convenções sobre direitos fundamentais no trabalho

Adoptada em 1988, A Declaração da OIT sobre direitos e princípios fundamentais no trabalho agrupa convenções que asseguram a promoção de valores fundamentais. Estes princípios são a:

### Abolição do trabalho forçado ou compulsório

Segundo as convenções fundamentais de 1930 sobre trabalho forçado (complementada por um protocolo de 2014) e de 1957 sobre a abolição do trabalho compulsório (complementada por uma recomendação de 2014 envolvendo medidas adicionais), a expressão trabalho forçado ou compulsório significa *“todo o trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de quaisquer formas de punição e para o qual a referida pessoa não se tenha oferecido voluntariamente”*. Hoje, há ainda milhões de vítimas de trabalhos forçados em todo o mundo.

### Abolição do trabalho infantil

O trabalho infantil constitui uma violação dos Direitos Humanos fundamentais e foi demonstrado que impede o desenvolvimento das crianças. Os factos mostram que há uma ligação directa entre pobreza doméstica e trabalho infantil e que mandar crianças para trabalhar perpetua a pobreza por mantê-las fora da escola, limitando as suas oportunidades de ascensão social. Neste contexto, as normas e padrões da OIT sobre trabalho infantil constituem instrumentos legais internacionais de grande envergadura na luta contra esse flagelo.

Uma convenção de 1973 estabelece a idade mínima geral para admissão em emprego ou trabalho em 15 (quinze) anos (13 anos para trabalho leve) e a idade mínima para trabalhos perigosos em 18 (dezoito) anos (16 anos sob certas condições rígidas). Uma segunda convenção lançada em 1999 pretende abolir as piores formas de trabalhos para menores de 18 anos, especialmente para todas as formas de escravidão ou outras parecidas, tais como a venda ou tráfico de crianças, cativo por dívida e servidão, bem como trabalho forçado ou compulsório.

Até o dia de hoje, mais de 130 países ratificaram pelo menos uma dessas duas convenções.

## La Carta Internacional de Derechos Humanos

La Carta Internacional de Derechos Humanos comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos.

### La Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración, definida como el «ideal común que todos los pueblos y naciones deben alcanzar», fue adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Sus treinta artículos enumeran los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales básicos con los que deberían contar todos los seres humanos del mundo. Las disposiciones de la Declaración Universal se consideran normas de derecho consuetudinario internacional por su amplia aceptación y por servir de modelo para medir la conducta de los Estados.

### Los Pactos Internacionales

Tras la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Comisión de Derechos Humanos, principal órgano intergubernamental en la materia dentro de las Naciones Unidas, convirtió estos principios en tratados internacionales para proteger determinados derechos. Dado el carácter inédito de esta tarea, la Asamblea General decidió redactar dos Pactos correspondientes a dos tipos de derechos enunciados en la Declaración Universal: los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos, sociales y culturales.

Cuando estos dos Pactos Internacionales entraron en vigor en 1976, muchas de las disposiciones de la Declaración Universal adquirieron carácter vinculante para los Estados que los ratificaron.

Con la Declaración Universal y los Protocolos Facultativos, estos dos Pactos Internacionales constituyen la Carta de Derechos Humanos.

[www.un.org](http://www.un.org)

## Carta Internacional dos Direitos do Homem

A Carta Internacional dos Direitos do Homem é constituída pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e os seus dois Protocolos facultativos.

### Declaração Universal dos Direitos do Homem

Proclamada como “o ideal comum a atingir por todos os povos”, a Declaração Universal dos Direitos do Homem foi adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 10 de Dezembro de 1948. Os 30 artigos que a constituem enumeram os direitos civis, culturais, económicos, políticos e sociais fundamentais de que todas as pessoas deveriam usufruir em todos os países. As suas disposições são consideradas normas de direito internacional consuetudinário, devido ao facto de serem largamente aceites e servirem de padrão para aferir a conduta dos Estados.

### Os Pactos Internacionais

Após a adopção da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Comissão dos Direitos do Homem, principal organismo intergovernamental referente aos direitos do homem no seio das Nações Unidas, assumiu a missão de converter estes princípios em pactos internacionais para protecção de direitos específicos. Face ao carácter inédito desta tarefa, a Assembleia Geral decidiu redigir dois Pactos correspondentes aos dois tipos de direitos enunciados na Declaração Universal: direitos civis e políticos e direitos económicos, sociais e culturais.

Quando estes dois Pactos Internacionais entraram em vigor em 1976, numerosas disposições da Declaração Universal tornaram-se obrigatórias para os Estados que os tinham ratificado.

Em conjunto com a Declaração Universal e os Protocolos facultativos, estes dois Pactos Internacionais constituem a Carta dos Direitos do Homem.

## Pacto Mundial

Saint-Gobain se ha adherido en julio de 2003. Lanzado en julio de 2000 por iniciativa de Kofi Annan, secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial es una iniciativa internacional que reagrupa a más de 2.000 empresas, ONG y organizaciones de la sociedad civil (sindicatos, escuelas, agencias de la ONU, etc.) en torno a 10 principios universales en los sectores de **los derechos humanos, del trabajo, del medio ambiente y de la lucha contra la corrupción**. El objetivo es, sobre la base de esta red internacional, contribuir conjuntamente al desarrollo de una economía humana y duradera.

Por su adhesión, Saint-Gobain se ha comprometido a integrar los 10 principios en su estrategia y sus operaciones.

## Pacto Global

A Saint-Gobain aderiu em 2003. Lançado em Julho de 2000, baseado numa ideia de Kofi Annan, secretário geral das Nações Unidas, o Pacto Global é uma iniciativa internacional envolvendo mais de 2.000 empresas, ONGs e organizações da sociedade civil (sindicatos, escolas, agências da ONU, etc.) em torno de **dez princípios universais** nas áreas dos **direitos humanos, direitos do trabalho, do meio ambiente e da luta contra a corrupção**. Usando essa rede internacional, o objectivo é contribuir conjuntamente rumo ao desenvolvimento de uma economia humana e sustentável.

Juntando-se ao Pacto Global, a Saint-Gobain empenha-se em integrar os 10 princípios na sua estratégia e operações.

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



## Fotos/Fotografias

Página 9: LED - Polo Materiales Altas Prestaciones

LED es el acrónimo de Light Emitting Diode (diodo luminiscente).

Es un dispositivo semi conductor que convierte directamente la energía eléctrica en luz. Los LED son perfectos para las aplicaciones donde la fuente de energía es una batería o que exigen una muy larga duración de servicio.

Página 10: Mosaico cuartos de baño - Polo Distribución Construcción

Estos mosaicos en gres cerámico y sus baldosas de vidrio multicolores destinados a equipar y a decorar los cuartos de baño, son comercializados en las filiales del Polo Distribución Construcción.

Página 14: Sistema anti-rotura - Polo Vidrio

Las lunas blindadas son una de las especialidades de Saint-Gobain Sully. Dotadas del film FAENAC®, permiten, no solamente neutralizar la amenaza, sino también evitar que el conductor sea herido por los fragmentos durante o después del impacto, ya que el film retiene los trozos de vidrio.

Página 17: Flor de yeso - Polo Productos para la Construcción

Formación de origen natural aparecida en ciertos yacimientos de yeso en tiempos prehistóricos, durante la cristalización de una solución de yeso sobre una partícula calcárea en el momento de la evaporación del agua del mar.

Página 9: LED - Sector de Materiais de Alta Performance

LED quer dizer Light Emitting Diode (Diodo Emissor de Luz): é um dispositivo semicondutor que converte a energia eléctrica directamente em luz. Os LEDs são perfeitos para aplicações com baterias, ou as que exijam longos períodos de serviço.

Página 10: Mosaico casa de banho - Sector de Distribuição para a Construção

Estes mosaicos são feitos de arenito cerâmico e azulejos multicoloridos com o objectivo de equipar e decorar casas de banho, sendo comercializados nas unidades do Sector de Distribuição para Construção.

Página 14: Sistema à prova de estilhaço - Sector do Vidro Plano

A vidragem blindada é uma das especialidades da Saint-Gobain Sully. Graças ao seu revestimento FAENAC®, as potenciais ameaças são neutralizadas. O motorista também evita ferimentos por estilhaços de vidro quando do impacto, através da retenção pela película dos fragmentos de vidro.

Página 17: Flor de Gipsita - Sector de Produtos para Construção

Esta formação de origem natural, que primeiro apareceu em algumas minas de gipsita em tempos pré-históricos, ocorre quando uma solução de gipsita se cristaliza numa partícula de calcário com a evaporação da água do mar.



**Compagnie de Saint-Gobain**  
Les Miroirs  
92096 La Défense Cedex  
France