

EETTINEN OHJESÄÄNTÖ



INNOVATION



COMMITMENT



ACCOUNTABILITY



RESPECT



ENABLING



SAFETY

Sisällysluettelo

Hallituksen puheenjohtajan ja toimitusjohtajan alkusanat	3
Eettisen Ohjesäännön täytäntöönpanoa koskevat yleiset määräykset	4
Väärinkäytöksistä ilmoittaminen	5
Ammattimainen toiminta	7
Eturistiriidat	11
Ympäristö, kestävä kehitys ja hyvä hallintotapa	17
Ihmisoikeudet	19
Syrjintä	20
Häirintä ja kiusaaminen	21
Kunnioitus	23
Julkiset lausunnot, mukaan lukien sosiaalinen media	24
Luottamukselliset tiedot	25
Tekoäly	28
Lahjonta, korruptio ja kiristys	29
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjunta	31
Lahjoitukset ja sponsorointi	32
Lobbaaminen	34
Reilu kilpailu	35
Kilpailunvastaiset / kilpailua rajoittavat menettelyt	36
Petokset ja varkaudet	37
Palvelut ja omaisuus	39
Kaupankäynti osakkeilla	40
Eettinen Ohjesääntö ei luo oikeuksia	43
Eettisen Ohjesäännön tarkistaminen	43

Hallituksen puheenjohtajan ja toimitusjohtajan alkusanat

Sibanye Stillwater Limited:n ("Konserni" tai "Sibanye-Stillwater") toiminnan tavoitteena on edistää globaalia kestäväää kehitystä, ja sen visio on toimia edelläkävijänä ylivertaisen jaetun arvon tuottamisessa kaikille sidosryhmille. Tähän liittyen Sibanye Stillwater Limited on sitoutunut toimimaan neljän Konsernin hallituksen ja johtoryhmän hyväksymän liiketoimintaa ohjaavan ydinperiaatteen mukaisesti. Nämä ydinperiaatteet ovat eettinen toiminta ja hyvä hallintotapa, ihmisoikeudet, vastuullinen kaivostoiminta sekä kestävä kehityksen periaatteet.

Tämä Eettinen Ohjesääntö (Code of Ethics) muodostaa näiden periaatteiden toteuttamista tukevan eettisen viitekehyksen. Ympäristöön, yhteiskuntavastuuseen ja hyvään hallintotapaan ("ESG") liittyvät näkökohdat ovat kaiken toiminnan keskiössä. Eettinen Ohjesääntö on olennainen tekijä ESG-työn taustalla ja se asettaa sekä ne eettiset säännöt, joihin Konserni toiminnassaan sitoutuu, että kaikkiin Konserniin liittyviin toimijoihin sovellettavat eettisen toiminnan ohjeet.

Sibanye-Stillwaterin johto on sitoutunut edistämään kaikkien Eettisen Ohjesäännön sekä Konsernin mahdollisten käytäntöjen, menettelytapojen ja ohjeiden sisältämien periaatteiden toteutumista ja myös vastaa siitä. Eettinen Ohjesääntö ei korvaa olemassa olevia käytäntöjä, menettelytapoja tai ohjeita, vaan se edistää muiden käytäntöjen ja ohjeiden täytäntöönpanoa. Eettisessä Ohjesäännössä ilmaistut ydinarvot vastaavat Konsernin iCARES-arvoja ja muodostavat organisaatiokulttuurimme perustan.

Tämä Eettinen Ohjesääntö velvoittaa jokaista Sibanye-Stillwaterin (niin koko-aikaista kuin osa-aikaistakin) työntekijää¹, johtajaa ja toimihenkilöä kaikissa Sibanye-Stillwaterin paikallisyhtiöissä kaikkialla maailmassa. Ohjesääntö muodostaa viitekehyksen, jonka tarkoitus on selkiyttää Konsernin ydinperiaatteita ja tarjota selkeä käsitys siitä, miten työntekijöiden, johtajien ja toimihenkilöiden odotetaan työssään käyttäytyvän ja toimivan.

Konserni pyrkii varmistamaan, että myös alihankkijamme, toimittajamme, asiakkaamme, konsulttimme, liikekumppanimme sekä muut Konsernin kanssa asioivat kolmannet osapuolet (jäljempänä, "Merkitykselliset Tahot") omaksuvat ja ottavat käyttöön tässä Eettisessä Ohjesäännössä esitetyt periaatteet. Periaatteiden noudattaminen on tärkeä näkökohta arvioidessamme liiketoimia Merkityksellisten Tahojen kanssa. Konserni ei tee sopimuksia sellaisten Merkityksellisten Tahojen kanssa, jotka ovat osallisina tai jollakin tavalla yhteydessä Konsernin mainetta mahdollisesti vahingoittavaan lainvastaiseen tai epäilyttävään toimintaan. Konsernilla on nollatoleranssi eettisten rikkomusten, vilpillisen toiminnan ja korruption suhteen. Eettisen

¹ Koko- ja osa-aikainen

Ohjesäännön määräykset ja Konsernin arvot saatetaan kaikkien Merkityksellisten Tahojen saataville, jotta ne pystyvät toimimaan odotusten mukaisesti.

Konserni on sitoutunut noudattamaan Eettisessä Ohjesäännössä ilmaistuja vaatimuksia sekä noudattamaan kaikkia toimintamaissamme sovellettavia lakeja ja määräyksiä.

Allekirjoitus – Hallituksen puheenjohtaja Allekirjoitus – Toimitusjohtaja

Eettisen Ohjesäännön täytäntöönpanoa koskevat yleiset määräykset

Sibanye-Stillwater on sitoutunut noudattamaan Eettistä Ohjesääntöä maailmanlaajuisesti tunnustettujen eettisen toiminnan vaatimusten mukaisesti.

Viime kädessä meillä jokaisella on vastuu varmistaa, että me Konsernina noudatamme kaikkia liiketoimintaamme koskevia lakeja, määräyksiä ja eettisiä vaatimuksia. On jokaisen työntekijän, johtajan, toimihenkilön ja Merkityksellisen Tahon vastuulla perehtyä heitä koskeviin lakeihin, määräyksiin ja vaatimuksiin sekä Konsernin käytäntöihin ja ohjeisiin ja toimia niiden mukaisesti.

Mikäli jokin käytäntö, toimintatapa, menettely, laki ja/tai määräys on ristiriidassa Eettisen Ohjesäännön kanssa, noudatetaan tällaisessa tapauksessa näistä ankarampaa ja korkeampaa suoritustasoa edellyttävää vaatimusta.

Konsernin sopiessa jonkin Merkityksellisen Tahon kanssa jostakin Konsernin lukuun suoritettavasta työstä tai ryhtyessä mihin tahansa liiketoimiin Merkityksellisten Tahojen kanssa, katsotaan kyseisten Merkityksellisten Tahojen toimivan oman yrityksemme jatkeena ja näin ollen niiden odotetaan, sovellettavien lakien ja määräysten lisäksi, noudattavan tätä ohjesääntöä ja sen periaatteita.

Työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot eivät saa tehdä mitään, tai saattaa jotakin toista osapuolta tekemään mitään, mikä olisi tässä ohjesäännössä esitettyjen periaatteiden vastaista, ja heidän tulee aina pyrkiä tekemään oikea moraalinen ja eettinen valinta. Konserni ei suvaitse mitään Eettisen Ohjesäännön vastaista käyttäytymistä.

Hallituksen jäsenten ja ylimpään johtoon kuuluvien henkilöiden tulee olla yhteydessä Konsernin lakiasiaintohtajaan ja/tai hänen nimettyyn

edustajaansa sekä SOX-lainsäädännöstä, eettisestä toiminnasta ja käytännöistä vastaavaan johtajaan, mikäli heillä ilmenee Eettiseen Ohjesääntöön liittyviä huolenaiheita.

Tämä Eettinen Ohjesääntö julkaistaan Konsernin verkkosivustolla, ja Sibanye-Stillwater sisällyttää vuosikertomukseensa internet-linkin tähän ohjesääntöön. Eettinen Ohjesääntö otetaan osaksi kaikkia perehdytys- ja/tai kertauskoulutuksia.

Ohjesäännön rakenne

Eettisessä Ohjesäännössä tuodaan esiin kuhunkin osa-alueeseen soveltuvat periaatteet sekä prosessi, jolla Sibanye-Stillwater toteuttaa niitä. Osa-alueet sisältävät esimerkkejä siitä, miten näiden periaatteiden soveltaminen voi vaikuttaa työntekijöihin, johtajiin, toimihenkilöihin ja Merkityksellisiin Tahoihin.

Väärinkäytöksistä ilmoittaminen

PERIAATTEET:

Epäasiallisesta toiminnasta ilmoittaminen

Mikäli jonkin työntekijän, johtajan, toimihenkilön ja/tai Merkityksellisen Tahon tietoon tulee toimintaa, joka on epäeettistä tai ei-toivottavaa, aiheuttaa huolta turvallisuudesta, on häirintää, edustaa vilpillistä kirjanpitoa tai epäeettistä tilintarkastustoimintaa, rikkoo Eettistä Ohjesääntöä tai lakeja tai asetuksia, on hänen ilmoitettava asiasta viipymättä vähintään yhdelle seuraavista:

- Oma esihenkilö
- Maantieteellisestä alueesta vastaava johtaja (Chief Regional Officer, CRO)
- Konsernin lakiasiaintohtaja
- Konsernin talousjohtaja
- Sisäisen tarkastuksen johtaja (VP Internal Audit)
- SOX-lainsäädännöstä, eettisestä toiminnasta ja käytännöistä vastaava johtaja (Senior Manager SOX, Ethics and Policies)
- Konsernin Suojelupalvelun johtaja (SVP Protection Services)

Mikäli epäilystä väärinkäytöksestä ilmoittaminen kenellekään yllä nimetyistä tahoista ei ole käytännössä mahdollista, tulee siitä ilmoittaa viipymättä nimettömän ilmoituskanavan kautta. Kaikki nimettömään ilmoituskanavaan tulevat yhteydenotot ohjautuvat kolmannelle osapuolelle, jolla on asian

käsittelyyn tarvittavaa asiantuntemusta ja kokemusta. Kaikkea tietoa käsitellään ehdottoman luottamuksellisena. Nimettömän ilmoituskanavan yhteystiedot on esitetty alla:

Eteläisen Afrikan alue: 0800 001 987

Pohjois- ja Etelä-Amerikan alue: 1 800 317 0287

Euroopan alue:

Suomi: 0 800 772 244

Ranska: 0 805 080 544

Australian alue: 1 800 633 293

FreeFax: 0800 00 77 88

FreePost: KZN 138, Umhlanga Rocks, 4320

Verkkosivusto: www.tip-offs.com

Sähköposti: sibanyestillwater@tip-offs.com

TOTEUTUSTAPA:

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernilla on väärinkäytösten ilmoittamistilanteissa noudatettava käytäntö (Whistleblowing Policy).

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Konserni käsittelee kaikkia tehtyjä ilmoituksia arkaluonteisina. Konsernin ilmoituskanavien kautta nimettömästi ilmoitettuja huolenaiheita käsitellään ehdottoman **luottamuksellisina**.

Totuudenvastaisten ilmoitusten tekeminen toisen henkilön vahingoittamistarkoituksessa on luonnollisesti kiellettyä ja se katsotaan vakavaksi työ- tai toimisuhteen ehtojen sekä Eettisen Ohjesäännön rikkomukseksi.

Kaikki ilmoitetut väärinkäytökset tutkitaan viipymättä Konsernin menettelytapoja ja prosesseja noudattaen ja tarvittaviin toimiin ryhdytään asian sitä edellyttäessä. Osapuolille taataan Konsernin kyseessä olevaa tilannetta koskevien kurinpidollisten sääntöjen ja menettelytapojen mukainen oikeudenmukainen prosessi.

Tutkinnan kohteena olevaa työntekijää, johtajaa, toimihenkilöä ja Merkityksellistä Tahoa kohdellaan oikeudenmukaisesti, ja mikäli tutkinnassa todetaan, ettei mitään rikkomusta ole tapahtunut, ei kyseiseen työntekijään,

johtajaan, toimihenkilöön ja/tai Merkitykselliseen Tahoon kohdisteta mitään vastatoimia. Konserni tekee parhaansa varjellakseen näiden prosessien luottamuksellisuutta, huomioiden sovellettavat lait ja määräykset, yhtiön käytännöt sekä tarve tutkinnan tehokkaaseen suorittamiseen.

Eettisen Ohjesäännön vastainen toiminta altistaa siihen syyllistyvän työntekijän, johtajan, toimihenkilön ja/tai Merkityksellisen Tahon kurinpitotoimille, jotka voivat johtaa sopimuksen, työsuhteen, toimisuhteen tai muun päättymiseen. Lisäksi tietyt rikkomukset voivat myös altistaa asianosaisen rikossyytteelle. Konserni ryhtyy oikeustoimiin tilanteissa, joissa on näyttöä rikollisesta toiminnasta.

Rankaiseminen, kostotoimet tai sortaminen

Konserni ei hyväksy minkäänlaista rankaisemista, vastatoimia tai sortamista niitä kohtaan, jotka ilmoittavat Eettisen Ohjesäännön vastaisesta toiminnasta. Työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja kehoitetaan ilmoittamaan kaikista tällaisista tilanteista lähiesihenkilölleen, työnjohtajalleen, osaston johtajalle, SOX-lainsäädännöstä, eettisestä toiminnasta ja käytännöistä vastaavalle johtajalle, sisäisen tarkastuksen johtajalle, Konsernin lakiasiaintoimistolle, Konsernin talousjohtajalle tai tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle.

Ammattimainen toiminta

PERIAATTEET:

Henkilön ammatillinen toiminta

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee toimia ammatillisesti, ilmoittautua töihin työkykyisinä, saavuttaa heille asetetut tavoitteet sekä tehdä korkealuokkaisen työtä. Nämä periaatteet ovat voimassa myös etätöissä ja/tai kotona työskennellessä.

Terveellisen, turvallisen ja tuottavan työympäristön tarjoaminen

Konsernilla on vastuu tarjota terveyttä, turvallisuutta ja tuottavaa työskentelyä edistävää työskentely-ympäristöä kaikille Konsernin työntekijöille, johtajille, toimihenkilöille ja Merkityksellisille Tahoille. Lisätietoja asiasta on saatavilla Konsernin työturvallisuus- ja työterveyskäytännön selvityksestä (Group Safety and Health Policy Statement).

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Konserni tukee tervettä tasapainoa työ- ja yksityiselämän välillä ja huomioi työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen

henkilökohtaiset tilanteet siinä määrin kuin on tarkoituksenmukaista ja käytännössä toteutettavissa.

Alkoholin, huumausaineiden ja päihteiden väärinkäyttö

Konsernilla on toimitiloissaan NOLLATOLERANSSI alkoholin, huumausaineiden ja muiden kiellettyjen aineiden suhteen. Alkoholin, huumausaineiden ja muiden kiellettyjen aineiden valmistus, levittäminen, hallussapito ja käyttö on kielletty kaikissa Konsernin toimitiloissa.

Työntekijällä, johtajalla, toimihenkilöllä ja Merkityksellisellä Taholla ei saa olla kehossaan havaittavissa² olevaa määrää alkoholia, kiellettyjä aineita tai huumausaineita silloin kun hän on töissä³ tai ilmoittautuu työhön.

Maksusuoritusvirheet

Työntekijä, johtaja, toimihenkilö ja Merkityksellinen Taho ei saa hyötyä perusteettomasta maksusuorituksesta tai erehdyksessä maksetuista rahasummista tai muusta maksusuorituksesta, joihin hän ei ole oikeutettu. Työntekijä, johtaja, toimihenkilö ja Merkityksellinen Taho ei saa auttaa tai olla osallisena minkään maksusuoritusvirheen aikaansaamisessa minkään toisen osapuolen hyödyksi eikä valtuuttaa, edistää tai panna täytäntöön maksua ilman asianmukaista vahvistusta ja/tai varmistusta sille, että maksu on pätevä, virheetön ja kyseisen henkilön hyväksymisvaltuuksien tai -rajoitusten mukainen.

Lakien ja määräysten noudattaminen

Jokaisella työntekijällä, johtajalla, toimihenkilöllä ja Merkityksellisellä Taholla on velvollisuus tuntea⁴ suoraan heidän vastualueeseensa liittyvät lait, määräykset ja/tai ilmoittamisvaatimukset sekä noudattaa niitä.

TOTEUTUSTAPA:

Alkoholin, huumausaineiden tai kiellettyjen aineiden väärinkäytöstä ilmoittaminen

Jokaisella työntekijällä, johtajalla, toimihenkilöllä ja Merkityksellisellä Taholla on vastuu ilmoittaa lähiesihenkilölleen tai työnjohtajalle kaikista tilanteista, joissa hän uskoo, että työhön ilmoittautunut tai työtä tekevä kollega on alkoholin, huumausaineiden tai muiden kiellettyjen aineiden vaikutuksen alainen tai myy ja/tai levittää alkoholia, huumausaineita tai muita kiellettyjä aineita.

Maksusuoritusvirheistä ilmoittaminen

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee ilmoittaa kaikista maksusuoritusvirheistä lähimmälle esihenkilölleen,

² Laboratorion käyttämän raja-arvon yläpuolella määritettäessä, onko näyte negatiivinen.

³ Tämä koskee myös etätyöskentelyä ja/tai työskentelyä kotitoimistolla.

⁴ Tuntea merkitsee tasoa, joka on tarpeen työtehtävien hoitamiseksi.

palkanlaskentaan tai muulle maksusuorituksesta vastaavalle tai sen alkuun panneelle taholle.

Muista asioista ilmoittaminen

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen edellytetään ilmoittavan kaikesta epäilystä tai todetusta epäammattimaisesta toiminnasta⁵ lähimmälle esihenkilölleen, työnjohtajalleen tai nimettömän ilmoituskanavan kautta.

Käytäntöjen noudattaminen – alkoholin, huumausaineiden ja päihteiden väärinkäyttö

Kussakin Konsernin toimintamaassa on omat ohjeensa koskien alkoholin, huumausaineiden ja päihteiden väärinkäyttöä, ja niitä tulee noudattaa. Lisätietoja on saatavilla seuraavista aluekohtaisista asiakirjoista:

- Alkoholia, huumausaineita ja kiellettyjä aineita koskeva käytäntö (Etelä-Afrikan alue)
- Alkoholia, huumausaineita ja kiellettyjä aineita koskeva ohjeistus (Etelä-Afrikka)
- Henkilöstökäsikirja – Huumausaineita ja alkoholia koskeva käytännön osa (Stillwater)
- Henkilöstökäsikirja – Huume- ja alkoholikäytäntö & huumeeton työpaikka (Reldan)
- Henkilöstökäsikirja – päihdeohjelma (Keliber)
- Henkilöstökäsikirja – alkoholijuomia ja huumausaineita käsittelevä osa (Sandouville)
- Työkykyisyys – päihdeohjeet (Australian alue).

Käytäntöjen noudattaminen – Terveys ja turvallisuus

Terveys- ja turvallisuusasioihin sovelletaan erityisiä käytäntöjä ja vaatimuksia, joita tulee noudattaa. Lisätietoja on saatavilla seuraavista aluekohtaisista asiakirjoista:

- Selvitys konsernin työturvallisuus- ja -terveyskäytännöstä (Group Safety and Health Policy Statement)
- Konsernin turvallisuusstandardit
- Henkilöstökäsikirja – Työterveys- ja -turvallisuus-osio (Keliber)
- Henkilöstökäsikirja – henkilösuojaimia ja terveystietoja käsittelevät osiot (Stillwater)
- Henkilöstökäsikirja - Turvallisuus ja vahinkojen ehkäiseminen (Reldan)
- Henkilöstökäsikirja – hygieniää ja työturvallisuutta käsittelevät osiot (Sandouville)
- Työturvallisuus- ja työterveyskäytäntö (Australian alue)

⁵ Toiminta tai käytös, joka poikkeaa Sibanye-Stillwaterin hyväksyttävistä säännöistä ja normeista tai ei ole niiden mukaista. Tällainen toiminta voi olla Konsernin arvoja, nuhteettomuutta ja mainetta horjuttavaa epäeettistä, moraalitonta tai sopimatonta toimintaa. Esimerkkejä ovat henkilötietojen luottamuksellisuuden rikkominen, eturistiriita, häirintä tai syrjintä, vilppi, turvallisuusrikkomukset ja tiedossa olevan rikkomuksen ilmoittamatta jättäminen.

Lakien ja määräysten noudattaminen

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden tai Merkityksellisten Tahojen edellytetään noudattavan sovellettavia lakeja, sääntöjä ja määräyksiä koskien esimerkiksi sisäpiirikauppaa, tietosuojaa, kilpailua, korruption ja lahjonnan torjuntaa sekä verotusta. Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden tai Merkityksellisten Tahojen tulee pidättäytyä kaikesta lainvastaisesta toiminnasta.

Konserni ei harjoita aggressiivista verosuunnittelua eikä verolakien tai -määräysten hengen vastaista verojen välttelemistä missään Konsernin toimintamaissa. Työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä tai Merkityksellisiä Tahoja kannustetaan ilmoittamaan tällaisista asioista tai muista epäeettisistä verokäytännöistä.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden tai Merkityksellisten Tahojen toimintakyky ei työssä ollessa saa olla heikentynyt huumausaineiden, alkoholin tai muiden aineiden vuoksi, riippumatta siitä, ovatko ne lääkärin määräämiä. Sinun on kerrottava lähiesihenkilöllesi tai työnvalvojallesi, mikäli käytät lääkkeitä, jotka vaikuttavat tai voivat vaikuttaa työkykyysi, jotta siitä voidaan keskustella tarkemmin ja jotta asia voidaan huomioida.

Jos et ole levännyt riittävästi tai olet muusta syystä huolissasi fyysisestä tai henkisestä kyvystäsi suoriutua tehtävistäsi, sinun tulee ilmoittaa asiasta lähiesihenkilöllesi tai työnjohtajallesi ennen töiden aloittamista sen arvioimiseksi, pystytkö suorittamaan työtehtäväsi.

Eturistiriidat

MÄÄRITELMÄ

Eturistiriita

Eturistiriita syntyy, kun yksilön oma etu (henkilökohtainen, perheen ja/tai muun läheisen etu) on, sen mielletään olevan tai se saattaa olla ristiriidassa Konsernin edun kanssa. Eturistiriitatilanne voi syntyä, kun henkilön voi intressiensä vuoksi olla vaikea suorittaa työtään yhtiölle puolueettomasti ja tehokkaasti.

Lähipiiriliiketoimet

Lähipiiriliiketoimet ovat liiketoimia toisiinsa entuudestaan sidoksissa olevien tahojen⁶ välillä tilanteessa, joka voi aiheuttaa eturistiriidan. Eturistiriita syntyy, kun yksilö tai organisaatio lähipiirisuhteen vuoksi asettaa oman etunsa Konsernin edun edelle.

Nepotismi

Nepotismia on lähisukulaisiin tai muihin läheisiin kohdistuva suosiminen tai etuoikeutettu kohtelu, yleensä palkkaamiseen, ylennyksiin tai muihin mahdollisuuksiin liittyen. Nepotismi on haitallista oikeudenmukaisuuden, läpinäkyvyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien näkökulmasta.

Käytäntö ei estä Konsernia työllistämästä sukulaisia, mutta edellyttää asiasta ilmoittamista ja itsensä jääväämistä, jotta asiaton vaikuttaminen palkkaamisprosessiin ja liikesuhteisiin voidaan välttää.

Lähisukulainen

Lähisukulainen tai perheenjäsen tarkoittaa luonnollisen henkilön lasta, lapsipuolta, lapsenlasta, vanhempaa, vanhempipuolta, isovanhempaa, puolisoa, avopuolisoa, sisarusta, sisarusten lapsia, serkkua ja pikkuserkkua, anoppia, appea, vävyä, miniää, lankoa tai kälyä, mukaan lukien adoptiosuhteet.

Muu läheinen

Ystävät, elämäkumppani, mentori, tiimin jäsenet, roolimallit, työnantaja, esihenkilö ja muut ihmiset, joihin sinulla on läheinen yhteys.

PERIAATE

Henkilökohtainen toiminta, intressit ja suhteet tai yhteydet eivät saa olla ristiriidassa työhön kuuluvien vastuidesi kanssa. Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee aina välttää eturistiriitoja. Tämä pätee riippumatta siitä, onko työntekijän, johtajan, toimihenkilön tai Merkityksellisen Tahon intressi tai etu

- henkilökohtainen
- sukulaisiin, huollettaviin tai muihin läheisiin liittyvä

⁶ Sisältää lähisukulaiset ja muut läheiset

- liikeyhteistyöihin liittyvä
- ulkoisiin tai sisäisiin liiketoimintaintresseihin liittyvä.

Ryhtyminen taloudellisiin järjestelyihin tai liiketoimiin Konserniin yhteydessä olevan toimittajan, asiakkaan tai muun liikeyhteistyön kanssa voi muodostaa eturistiriidan, mikäli sopimuksen ehdot eivät ole kilpailukykyiset tai vastaa tavanomaisia, myös muille tahoille tarjottavia ehtoja. Taloudelliset järjestelyt tai liiketoimet, joissa toimittaja, asiakas tai muu liikeyhteistyö on lainan tai vastaavan rahoitusinstrumentin takaajana, on ehdottomasti kielletty.

TOTEUTUSTAPA:

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernilla on erityinen eturistiriitoja ja lahjoja koskeva käytäntö, jota tulee noudattaa. Tutustu täältä osin eturistiriitoja, lahjoja, sponsorointeja ja/tai lahjoituksia koskevaan käytäntöön (Conflict of Interest, Gifts, Sponsorships and/or Donations Policy).

Pidättäydy osallistumasta

Todellisen tai mahdollisen eturistiriidan tapauksessa työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee pidättäytyä osallistumasta kyseiseen asiaan millään tavoin. Tämä pitää sisällään asiasta keskustelemisen, neuvottelemisen, päätöksentekoon osallistumisen tai eturistiriitaan liittyvän sopimuksen tai toiminnan hallinnoimisen.

Täytä eturistiriitaa koskeva ilmoitus

Kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee täyttää eturistiriitoja koskeva ilmoitus osana palkkaamisen yhteydessä tapahtuvaa perehdytystä, elleivät sovellettavat paikalliset lait ja määräykset tätä kiellä. Mikäli eturistiriita syntyy tämän jälkeen tai aikaisemman ilmoituksen tietoihin tulee muutoksia, työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen on ilmoitettava asiasta eturistiriitoja, lahjoja, sponsorointeja ja/tai lahjoituksia koskevan käytännön edellyttämällä tavalla. Eturistiriitatilanteessa tulee toteuttaa sen hallinnoimiseksi tarvittavat järjestelyt. Kaikki ilmoitetut eturistiriidat on kirjattava keskitetysti ylläpidettävään eturistiriitarekisteriin Konsernin talousjohtajan päättämällä tavalla.

Sopimukset kolmansien osapuolten kanssa

Kaikkiin kolmansien osapuolten kanssa tehtäviin sopimuksiin on sisällyttävä sopimusmääräys, jonka perusteella kyseinen taho voi ilmoittaa mahdolliset eturistiriitansa, tai ilmoittaa, että mitään todellista tai miellettyä ristiriitaa ei ole

olemassa, ja että mikäli sellainen syntyisi, siitä on viipymättä ilmoitettava eturistiriitoja, lahjoja, sponsorointeja ja/tai lahjoituksia koskevan käytännön edellyttämällä tavalla.

Luottamukselliset ja arkaluontoiset tiedot

Jokaisen sisäpiiriin kuuluvan henkilön on noudatettava asianmukaista varovaisuutta, jotta hän ei ilman Konsernin hallituksen tiedonantovaliokunnan kanssa etukäteen käytävää keskustelua ja kirjallista hyväksyntää paljasta julkisesti mitään luottamuksellisia tai arkaluontoisia tietoja, joista hän on tietoinen tai jotka ovat hänen saatavillaan johtuen hänen suhteestaan Konserniin ja joiden paljastuminen voisi olla Konsernin edun vastaista. Tutustu myös Eettisen Ohjesäännön luottamuksellisia tietoja käsittelevään osioon.

Lahjat voivat vaikuttaa ammattimaiseen harkintaan

Lahjonnan, korruption ja kiristyksen torjuntaa käsittelevässä osiossa esitettyjen periaatteiden mukaisesti työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot ja/tai heidän perheenjäsenensä eivät saa ottaa miltään nykyiseltä tai mahdolliselta toimittajalta, kilpailijalta, asiakkaalta, hallitukselta ja/tai poliittiselta puolueelta vastaan mitään lahjana tarjottavaa rahaa, kestitystä, palveluita, matkaa, majoitusta taikka muuta henkilökohtaista etua, jonka voisi kohtuullisesti katsottuna ajatella vaikuttavan henkilön harkintaan tai toimintaan hänen suorittaessaan työtehtäviään ("Kielletyt Lahjat").

Vuosittainen ilmoitus eturistiriidoista

Toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden ja näitä ylemmällä tasolla olevien työntekijöiden, johtajien ja toimihenkilöiden tulee myös täyttää vuosittainen ilmoitus eturistiriidoista, elleivät sovellettavat paikalliset lait ja määräykset tätä kiellä. Kaikki eturistiriitoja koskevat ilmoitukset tulee päivittää viipymättä eturistiriitoja, lahjoja, sponsorointeja ja/tai lahjoituksia koskevan käytännön edellyttämällä tavalla, mikäli niiden tiedoissa tapahtuu muutoksia. Konsernin talousjohtaja määrittää kaikki eturistiriidoille erityisen alttiit tehtävät ja hänellä on oikeus hyväksyä erikseen ilmoitettuja eturistiriitoja kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen osalta, mikäli niiden katsotaan olevan vähäpätöisiä tai johdon riittävän valvonnan alaisia. Konsernin talousjohtajan ja Konsernin toimitusjohtajan osalta kyseinen hyväksyntä täytyy pyytää Konsernin nimitys- ja hallintovaliokunnalta tai tarkastusvaliokunnalta.

Toimi Konsernin parhaaksi

Tämän osion määräysten sekä eturistiriitoja, lahjoja, sponsorointeja ja/tai lahjoituksia koskevan käytännön määräysten mukaisesti työntekijöillä, johtajilla, toimihenkilöillä ja soveltuvien osin Merkityksellisillä Tahoilla on aina velvollisuus toimia Konsernin parhaaksi. Näin ollen heiltä on kielletty:

- Konsernin suomien mahdollisuuksien väärinkäyttö: Tähän kuuluvat mahdollisuudet, jotka syntyvät henkilön aseman vuoksi tai käyttämällä Konsernin omaisuutta, tietoja tai asemaa epäasianmukaisella tai epäeettisellä tavalla tai henkilökohtaiseen hyötyyn.
- Kilpailu⁷ Konsernin kanssa: Tähän sisältyy kaikenlainen epäoikeudenmukainen, epäasiallinen tai epäeettinen kilpailu, joka voi johtua konsernin luottamuksellisten tietojen tai mahdollisuuksien väärinkäytöstä ja/tai varastamisesta.
- Muun yritystoiminnan harjoittaminen: Työaikana tapahtuva ajan, taitojen tai huomion käyttäminen muuhun kuin konsernin liiketoimintaan ilman maantieteellisestä alueesta vastaavan johtajan kirjallista suostumusta. Tämä kattaa kaiken suoran tai epäsuoran osallistumisen joko työntekijänä, konsulttina, omistajana tai missä tahansa muussa ominaisuudessa.

Kaikkien vastaanotettujen lahjojen ilmoittaminen

Kaikista palveluksista, lahjoista tai liiketoiminnan yhteydessä tarjottavista huomaavaisuuden osoituksista, riippumatta niiden arvosta tai siitä, onko työntekijä, johtaja, toimihenkilö tai Merkityksellinen Taho ottanut ne vastaan vai ei, tulee tehdä yksityiskohtainen ilmoitus heti niiden antamisen jälkeen (24 tunnin kuluessa vastaanottamisesta tai tarjoamisesta tai mikäli kyseessä on kestitys tai muu asia, jota ei voi palauttaa, ennen niiden vastaanottamista). Ilmoitus tulee tehdä Konsernin talousjohtajan päättämällä tavalla keskitetysti ylläpidettävään lahjarekisteriin.

Nimellisen arvon ylittävien lahjojen edellyttämä ennakkohyväksyntä

Mikäli jonkin lahjan arvo ylittää alla määritellyn nimellisen arvon, kyseisen lahjan vastaanottaminen edellyttää kirjallista ennakkohyväksyntää Konsernin/maantieteellisen alueen johtoryhmän jäseneltä tai tähän tehtävään nimetyltä johtajalta. Mikäli kyseessä on ylimmän johdon edustaja, kirjallinen ennakkohyväksyntä on saatava Konsernin toimitusjohtajalta ja/tai Konsernin talousjohtajalta. Konsernin toimitusjohtajan tai Konsernin talousjohtajan tapauksessa kirjallinen ennakkohyväksyntä tulee saada toiselta toimivan johdon edustajalta tai tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalta.

Seuraavien kokonaissummien katsotaan olevan nimellinen arvo:

- Enintään 1,000 ZAR (eteläisen Afrikan alue)
- Enintään 100 USD (Pohjois- ja Etelä-Amerikan alue)
- Enintään 100 EUR (Euroopan alue)
- Enintään 100 AUD (Australian alue)

⁷ Osallistuminen sellaisiin liiketoimiin tai sellaisten mahdollisuuksien tavoittelu, jotka kilpailevat suoraan Konsernin edun kanssa. Tähän sisältyy työskenteleminen kilpailijalle.

Konsernin johtoryhmä voi ajoittain tarkistaa yllä mainittuja summia.

Kielletyt lahjat

Kaikki kielletyt lahjat tulee palauttaa (tai niistä tulee kieltäytyä, mikäli kyseessä on kestitys, majoitus tai muu palvelu, jota ei voi palauttaa) ja niistä on tehtävä kirjaus Konsernin talousjohtajan päättämällä tavalla keskitetysti ylläpidettävään lahjarekisteriin.

Alla on lueteltu esimerkkejä kielletyistä lahjoista:

- Rahalahjat tai rahaan rinnastettavat lahjat summasta riippumatta.
- Maksettu matka tai majoitus ilman Konsernin johtoryhmän jäseneltä saatua kirjallista ennakko hyväksyntää.
- Ajoneuvon, laitteen tai muun omaisuuden veloitus käyttöö.
- Rahan lainaaminen palveluntarjoajilta (muutoin kuin rahoituslaitoksilta normaalein ehdoin) tai tilanteet, joissa toimittaja on jonkin luoton tai asuntolainan takaajana tai panttauksen antajana.
- Sellainen kestitys, joka huomattavissa määrin ylittää joko tavanomaisen liiketoiminnan standardit tai Konsernin tavanomaisen vastavuoroisen kestitsemisen tason.
- Arvoltaan nimellisarvoa suurempi lahja (mukaan lukien kestitys), mikäli sille ei ole saatu kirjallista ennakko hyväksyntää.
- Sinun tai lähisukulaisesi puolesta maksetut kustannukset.

Muut lahjat

Lyhyen aikaa säilyvien tai muiden arvoltaan nimellisten lahjojen, kuten selvästi näkyvillä toimittajan tuotemerkeillä varustettujen mainos- ja markkinointimateriaalien, vastaanottaminen ei ole kiellettyä, ellei se kohtuullisesti katsoen vaikuta työntekijän, johtajan, toimihenkilön tai Merkityksellisen Tahon harkintaan tai velvollisuuksien suorittamiseen.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Liikeateriat tai kestitys

Kohtuullisten ja harvoin toistuvien, normaalin liiketoiminnan mukaisten liikeaterioiden tai kestituksen vastaanottaminen toimittajilta, asiakkailta tai muilta vastapuolilta sekä vastavuoroinen samankaltaisten huomaavaisuudenosoitusten tarjoaminen ei ole kiellettyä, elleivät ne vaikuta johtajan, toimihenkilön, työntekijän tai Merkityksellisen Tahon harkintaan tai toimintaan.

Ilmoitettavat suhteet

Työntekijän, johtajan, toimihenkilön tai Merkityksellisen Tahon on ilmoitettava kaikista sellaisista suhteista (perheenjäsenet, sukulaiset ja/tai läheiset suhteet),

jotka ovat omiaan saattamaan heidät kiusalliseen tilanteeseen, aikaansaamaan mielikuvan eturistiriidasta tai vaikuttamaan heidän harkintaansa päätöksiä tehtäessä.

Taloudelliset intressit voivat synnyttää eturistiriidan silloin, kun yksilön henkilökohtaiset intressit, kuten taloudellinen hyöty, asetetaan Konsernin edun edelle.

Perheenjäsenen, sukulaisen tai parisuhteen osapuolen työllistäminen

Minkä tahansa työn tai ulkopuolisen toimeksiantosopimuksen antaminen perheenjäsenelle, sukulaiselle tai parisuhteen osapuolelle voi olla ongelmallista, sillä sellaiset tilanteet saattavat vaikuttaa suosimiselta ja johtaa konfliktiin työpaikalla. Konserni suhtautuu varauksella tilanteisiin, joissa työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen sukulaisia rekrytoidaan, siirretään toisiin työtehtäviin tai ylennetään. Sukulaisten työskentely samalla osastolla tai suorassa esihenkilöalaissuhteessa on kielletty. Konserni kieltää kaikenlaisen henkilökohtaisiin suhteisiin perustuvan suosivan kohtelun.

Ohjesääntö ei estä sukulaisten työllistämistä, mutta vaatii asiasta ilmoittamista ja itsensä jääväämistä, jotta vältetään asiaton vaikuttaminen prosessiin ja liikesuhteisiin. Lisätietoja on saatavilla Konsernin sukulaisten suosimista koskevasta käytännöstä (Group Nepotism Policy).

Ympäristö, kestävä kehitys ja hyvä hallintotapa

PERIAATE

Konserni harjoittaa liiketoimintaansa hyvää hallintoa koskevan viitekehyksensä mukaisesti eettisesti ja vastuullisesti sekä kaikkien sidosryhmien hyödyksi. Kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen edellytetään tutustuvan näihin tavoitteisiin ja periaatteisiin sekä toimivan niiden mukaisesti.

Konsernin vastuullisiin käytäntöihin kuuluu neljä kestävyysteemaa, jotka ovat ihmisoikeudet ja eettisyys, ilmastokestävyys rakentaminen, pitkän aikavälin taloudellisen kestävyys edistäminen sekä puolueettomuuteen ja luotettavaan tietoon perustuva päätöksenteko.

Taloudellinen vastuullisuus

Konserni pyrkii olemaan tietoinen toimintansa taloudellisista vaikutuksista, jotta kaikki sidosryhmät voisivat hyötyä kestävästä kehityksestä tuloksista.

Vastuullisuus ympäristöasioissa

Konserni pyrkii edistämään hallitsemiensa luonnonvarojen kestävästä käyttöä ja parantamaan elämää ja kestävästä kehitystä. Tähän pyritään lisäämällä tietoisuutta ympäristöasioista, jatkuvalla toiminnan parantamisella, ympäristövaikutusten minimoimisella sekä harkitulla siirtymisellä kohti vähähiilistä tulevaisuutta.

Yhteisön ja sidosryhmien osallistaminen

Yhteisösidosryhmät ovat erottamaton osa liiketoimintaamme ja voivat myötävaikuttaa liiketoimintamme menestykseen ja kestävyYTEEN. Uskomme avoimeen ja rakentavaan kanssakäymiseen, joka mahdollistaa osallistuvan ja tietoon perustuvan päätöksenteon. Tarkoituksemme on varmistaa sidosryhmien tarkoituksenmukainen ja mielekäs osallistuminen kaikilla yritystoimintamme osa-alueilla.

Sidosryhmiä kuullaan läpinäkyvien osallistumistapojen avulla, ja näin saatua tietoa voidaan tarpeen mukaan ottaa liiketoimintamme osaksi.

Vastuullinen hankinta

Konserni on tietoinen riskeistä, jotka liittyvät mineraalien louhinnan, prosessoinnin, kaupan, käsittelemisen ja viennin aiheuttamiin haitallisiin vaikutuksiin. Konsernina tiedostamme, että meidän tulee tehdä osamme maailmanlaajusten järjestelmällisten tai laajalle levinneiden ihmisoikeusloukkausten vastaisessa taistelussa, välttää edistämästä geopoliittisia konflikteja, noudattaa korkeita standardeja rahanpesun torjuntaan tähtäävissä toimissa sekä torjua terrorismin rahoittamista.

Arvioidessaan vastapuolilta tai kolmansilta osapuolilta ulkoisesti hankittuja metalleja, Konserni noudattaa kaikkia asiaankuuluvia alan toimielinten ja viranomaisten asettamia vaatimuksia ja ohjeita. Silloin kun mikään alan toimielin tai yhdistys ei ohjaa tiettyjen metallien vastuullista hankintaa, Sibanye-Stillwater suorittaa huolellisuusvelvoitteensa noudattaen konfliktialueilta ja korkean riskin alueilta peräisin olevien mineraalien toimitusketjun vastuullisuutta koskevia OECD:n due diligence -ohjeita (OECD DDG) sekä mahdollisesti soveltuvia sisäisiä hankintaohjeita. Kaikkien metallien vastuullisen hankinnan toimitusketjussa toimivien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen, mukaan lukien vastapuolet, alihankkijat, palveluntarjoajat ja edustajat, edellytetään toimivan Konsernin metallien vastuullista hankintaa koskevan ohjeistuksen mukaisesti suorittaessaan palveluja Konsernille.

Kaikkien toimittajien edellytetään noudattavan kaikkia vaatimuksia, sääntöjä ja toimintatapoja, menettelyjä sekä yrityksen käytäntöjä. Niihin lukeutuvat muiden muassa tämä Eettinen Ohjesääntö, ESG-käytäntö, ihmisoikeuskäytäntö sekä kaikki muut Sibanye-Stillwaterin verkkosivustolla luetellut kannanotot.

TOTEUTUSTAPA

Käytännön noudattaminen

Konsernilla on seuraavat koko Konsernia sekä maantieteellisiä alueita koskevat ohjeet:

- Selvitys ympäristöä, yhteiskuntavastuuta ja hyvää hallintoa koskevasta ESG-käytännöstä (Konserni; Environmental, Social and Governance Policy Statement)
- Selvitys sidosryhmäkäytännöstä (Konserni; Stakeholder Engagement Policy Statement)
- Selvitys metallien vastuullisen hankinnan käytännöstä (Konserni; Responsible Sourcing of Metals Policy Statement)
- Metallien vastuullisen hankinnan käytäntö (Konserni; Responsible Sourcing of Metals Policy)
- Materiaalien vastuullista hankintaa ja toimitusketjun hallinnointia koskevan käytännön selvitys (Konserni; Material Stewardship and Supply Chain Management Policy Statement)
- Muut ESG-asioihin liittyvät käytännöt ja ohjeet ovat saatavilla osoitteesta <https://www.sibanyestillwater.com/sustainability/reports-policies/>

Ihmisoikeudet

MÄÄRITELMÄ

Ihmisoikeudet viittaavat perusoikeuksiin ja -vapauksiin, jotka kuuluvat kaikille ihmisille rodusta, sukupuolesta, kansalaisuudesta, asuinpaikasta, kansallisesta tai etnisestä alkuperästä, ihonväristä, kielestä, uskonnosta tai muusta asemasta riippumatta. Jokaisella yksilöllä on oikeus nauttia ihmisoikeuksista ilman syrjintää. Kaikki nämä oikeudet ovat toisiinsa liittyviä, toisistaan riippuvaisia ja jakamattomia.

PERIAATE

Ihmisoikeusloukkaukset

Konserni (mukaan lukien kaikki työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot) välttää aiheuttamasta ihmisoikeusloukkauksia tai edesauttamasta kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin oman toimintansa tai liikesuhteidensa kautta. Konserni mahdollistaa korjaavat toimenpiteet sikäli kuin tällaisia vaikutuksia ilmenee.

Sitoudumme kunnioittamaan ja suojelemaan

Kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia ja suojella naisten, vähemmistöjen, vammaisten, LHBTIQA+-ihmisten, alkuperäiskansojen ja muiden sellaisten toimintaamme liittyvien ryhmien etuja, jotka saattavat olosuhteidensa vuoksi olla erityisen haavoittuvaisia oikeuksiinsa kohdistuville kielteisille vaikutuksille.

Pakkotyö

Konserni tai yksikään sen työntekijöistä, johtajista, toimihenkilöistä ja Merkityksellisistä Tahoista ei saa alistaa ketään työntekijää tai alihankkijaa nykyajan orjuuteen tai pakkotyöhön tai teettää työtä alaikäisillä lapsilla tai sekaantua ihmiskauppaan. Tämä koskee sekä omaa toimintaamme että toimintaa toimitusketjuissamme.

TOTEUTUSTAPA

Käytännön noudattaminen

Konsernilla on olemassa selvitys ihmisoikeuskäytännöstä (Human Rights Policy Statement), jota tulee noudattaa.

Epäkohdista ilmoittaminen

Työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja kannustetaan käyttämään nimetöntä ilmoituskanavaa ihmisoikeusloukkauksiin liittyvistä huolenaiheista ilmoittamiseen.

Syrjintä

MÄÄRITELMÄ

Syrjinnäksi määritellään yksilöiden tai ryhmien epäoikeudenmukainen tai ennakkoluuloinen kohtelu, joka perustuu näiden piirteisiin tai ominaisuuksiin, kuten rotu, etnisyys, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaiseminen, usko, kansallinen alkuperä, ihonväri, raskaus, siviilisääty, uskontokunta, ikä, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, vakaumus, uskomukset, kulttuuri, kieli, syntyperä tai muut laissa suojatut piirteet tai ominaisuudet. Siihen kuuluu henkilöiden kohteleva vähemmän suotuisasti tai tasavertaisten mahdollisuuksien, oikeuksien tai etuoikeuksien kieltäminen edellä mainittujen piirteiden tai ominaisuuksien perusteella.

PERIAATE

Konserni arvostaa monimuotoisuutta eikä hyväksy minkäänlaista syrjintää, epätasa-arvoista kohtelua, rasismia, väkivaltaa, lasten hyväksikäyttöä tai pakkotyötä.

Konserni on sitoutunut tasavertaisten työllistymismahdollisuuksien periaatteisiin kaikissa työsuhteen ehdoissa ja oikeuksissa sekä soveltuvien osin puuttumaan, tuomaan esiin ja korjaamaan menneisyydessä mahdollisesti vallinnutta epätasapainoa.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernilla ja sen toimintamaissa on voimassa erityisiä käytäntöjä, joita tulee noudattaa. Näitä ovat muun muassa seuraavat:

- Ihmisoikeusperiaatteet (Konserni; Human Rights Philosophy)
- Yhdenvertaisuuskäytäntö (eteläisen Afrikan alue)
- Monimuotoisuus- ja osallisuuskäytäntö (Konserni; Diversity and Inclusivity Policy)
- Seksuaalisen häirinnän torjunnan käytäntö (Etelä-Afrikan alue) ja muutoshallinnan käytäntö (Etelä-Afrikan alue)
- Henkilöstökäsikirja – seuraavat osiot: yhtäläiset työllistymismahdollisuudet; häirintä, seksuaalinen häirintä, syrjintä sekä uhkaukset ja väkivallanteot ovat kiellettyjä; sekä seksuaalisesta häirinnästä, häirinnästä, syrjinnästä tai uhkauksista ja väkivallanteoista ilmoittaminen (Stillwater)
- Henkilöstökäsikirja – Palkkaus- ja perehdytyskäytännöt ja yhtäläisiä työmahdollisuuksia koskevat käytännöt, työpaikkaväkivalta ja soveltuvien osin New Jersey'n käytäntö, Ohion käytäntö, Pennsylvanian käytäntö (Reldan)
- Henkilöstökäsikirja – seuraavat osiot: kurinpito ja rankaiseminen sekä seksistiseen käyttäytymiseen, psykologiseen häirintään, seksuaaliseen häirintään ja työpaikkaväkivaltaan liittyvät osiot (Sandouville)

Epäkohdista ilmoittaminen

Työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja kannustetaan käyttämään nimenomaan ilmoituskanavaa syrjintään liittyvistä huolenaikeistaan ilmoittamiseen.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Konserni edistää esimerkiksi Etelä-Afrikassa mahdollisuuksia sellaisille kansalaisille, joilla ei aikaisemmin ole ollut tasavertaisia mahdollisuuksia.

Häirintä ja kiusaaminen

MÄÄRITELMÄT

Häirintä ja kiusaaminen ovat vahingollista käyttäytymistä, johon kuuluu väkivaltaisuus, fyysinen väkivalta, psykologinen väkivalta, henkinen väkivalta, seksuaalinen väkivalta, sukupuoleen perustuva väkivalta ja rotuun kohdistuva väkivalta tai mikä tahansa muu yksilöiden kaltoinkohtelua tai pelottelua sisältävä teko, minkä tahansa yksilöllisesti tunnistettavan ominaisuuden perusteella, jonka tarkoituksena on aiheuttaa vahinkoa tai ahdistusta, tai sellainen vallankäyttö, joka luo vihamielisen, pelottavan tai loukkaavan ilmapiirin joko työpaikalla vai sen ulkopuolella. Siihen sisältyy myös joko uhattu tai todellinen fyysisen voiman tai vallan käyttö toista henkilöä tai ryhmää tai yhteisöä vastaan.

Seksuaaliseksi häirinnäksi määritellään ei-toivotut seksuaaliset lähestymisyritykset, seksuaalisten palvelusten pyytäminen tai mikä tahansa muu sanallinen, sanaton tai fyysinen toiminta, joka on luonteeltaan seksuaalista ja luo vihamielisen tai loukkaavan ilmapiirin. Siihen sisältyy käyttäytyminen, joka on ei-toivottua, loukkaavaa tai pelottavaa.

PERIAATE

Mitään häirintää, seksuaalista häirintää, uhkauksia, väkivallantekoja tai kiusaamista ei suvaita. Jokaista yksilöä on kohdeltava arvokkaasti ja kunnioittavasti.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernin toimintamaissa on voimassa erityisiä ohjeita, joita tulee noudattaa:

- Häirinnän ehkäisemisen käytäntö (eteläisen Afrikan alue)
- Menettely häirinnän käsittelemiseksi (eteläisen Afrikan alue)
- Sukupuoleen perustuvasta väkivallasta ilmoittamista ja jatkotoimia koskeva ryhmäpöytäkirja (eteläisen Afrikan alue).
- Henkilöstökäsikirja – osiot, jotka koskevat häirinnän, seksuaalisen häirinnän, syrjinnän ja uhkauksien ja väkivallanteiden kieltä sekä seksuaalisesta häirinnästä, häirinnästä, syrjinnästä tai uhkauksista ja väkivallanteista ilmoittamista (Stillwater)
- Henkilöstökäsikirja - työhönotto- ja perehdytyskäytännöt, yhdenvertaisia mahdollisuuksia koskeva lausunto ja häirinnän kieltävä käytäntö sekä New Jersey, Ohion ja Pennsylvanian käytännöt. (Reldan)

- Henkilöstökäsikirja – Työterveys ja -turvallisuus – Turvallisuusohjeet ja -menettelyt (Keliber)
- Henkilöstökäsikirja – seksistiseen käyttäytymiseen, psykologiseen häirintään, seksuaaliseen häirintään ja työpaikkaväkivaltaan liittyvät osiot sekä psykologiseen häirintään, seksuaaliseen häirintään ja työpaikkaväkivaltaan liittyvät yhteiset osiot (Sandouville).
- Ohjeet käyttäytymiseen työpaikalla (Australia)

Epäkohdista ilmoittaminen

Työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä tai Merkityksellisiä Tahoja kannustetaan käyttämään nimetöntä ilmoituskanavaa häirintään tai kiusaamiseen liittyvistä huolenaiheista ilmoittamiseen.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Esimerkkejä ovat seksuaalinen häirintä, pelottelu, uhkaava käytös, sanallinen häirintä, huhujen levittäminen, fyysinen väkivalta, psykologinen väkivalta, poissulkeminen, rasistinen viestintätyyli, työpaikkakiusaaminen ja valheelliset syytökset.

Vaikka teko ei suoraan liittyisi toimintaan työpaikalla, Konserni voi silti ryhtyä toimiin koskien kenen tahansa työntekijän¹, johtajan, toimihenkilön tai Merkityksellisen Tahon yksityishenkilönä harjoittamaa häirintää tai kiusaamista, joka saattaisi vaikuttaa konsernin maineeseen.

Myös sosiaalisen median alustat ja verkossa toimivat viestintäkanavat ovat tyyppillisiä alustoja häirinnälle ja kiusaamiselle.

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen edellytetään poistuvan turvattomasta työskentely-ympäristöstä, vaikka esihenkilöasemassa oleva henkilö painostaisi jättämään turvallisuusvaatimuksia, sääntöjä ja lakeja huomiotta. Tällaisista tilanteista ilmoittamista varten on olemassa järjestelmä epäkohtien ilmoittamiseen.

Kunnioitus

MÄÄRITELMÄ

Kunnioitus on myönteistä suhtautumista, ihailua tai hienotunteisuutta, jota osoitetaan muita tai itseä kohtaan. Siihen kuuluu yksilöiden synnynnäisen arvon, arvokkuuden ja oikeuksien tunnustaminen ja heidän kohtelemisensa kohteliaasti, oikeudenmukaisesti ja arvostavasti.

PERIAATE

Kulttuurisensitiivisyys

Konserni edistää kulttuurisensitiivisyyttä ja tukee kaikkien erilaisten uskomusten ja kulttuurien huomioonottamista työympäristössä.

Tunnustaminen ja huomioonottaminen

Konserni kehottaa kaikkia työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja tunnustamaan ei vain oman vaan myös toisten ihmisten synnynnäisen arvon, yksilöllisyyden ja ainutlaatuisuuden sekä arvostamaan näitä asioita ja huomioimaan toisten ihmisten tunteet, rajat, tarpeet ja mielipiteet.

Yleinen huomaavaisuus

Konserni kehottaa kaikkia työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja käyttäytymään huomaavaisesti, ystävällisesti ja kohteliaasti toisia kohtaan sekä pidättäytymään solvaavasta, halventavasta tai muuten loukkaavasta kielenkäytöstä tai eleistä ja välttämään loukkaavan työympäristön luomista.

Avomielisyys

Konserni tukee erilaisia ajatuksia, mielipiteitä ja näkemyksiä ja kannustaa kaikkia työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja kunnioittamaan vaihtoehtoisia näkökulmia niitä sivuuttamatta tai vähättelemättä.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Mikäli koet tulleet loukatuksi, löydät sovellettavat käytännöt ja ohjeet seuraavista asiakirjoista: valituskäytäntö (Etelä-Afrikka), sisäisen valitusmenettelyn ohjeet henkilöstökäsikirjassa (Pohjois- ja Etelä-Amerikan alue ja Sandouville), Avoimet ovet/konfliktien ratkaisuprosessi ja kurinpitokäytännöt

(Reldan) ja oikeudenmukaista kohtelua koskevat vaatimukset (Australian alue).

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja kannustetaan puhumaan käytöksestä, joka saa heidät tuntemaan olonsa epämukavaksi tai joka ei ole kulttuurisensitiivistä näin käyttäytyvän henkilön kanssa. Mikäli tämä ei auta, käytöksestä on ilmoitettava epäkohdista ilmoittamisen periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti siten, kuin aluekohtaisessa valituskäytännössä tai -menettelytavassa on esitetty.

Tehokas viestintä on tärkeässä osassa huolenaiheisiin tai ongelmiin puuttumisessa. Muistathan, että kaiken vuorovaikutuksen on oltava kunnioittavaa ja Konsernin arvojen mukaista.

Julkiset lausunnot, mukaan lukien sosiaalinen media

MÄÄRITELMÄ

Julkiset lausunnot ovat yksilöiden julkisissa tilanteissa tai julkisuuteen esittämiä puhuttuja tai kirjallisia lausuntoja.

PERIAATE

Kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee toimia asianmukaisella ja vastuullisella tavalla esittäessään julkisia lausuntoja (sosiaalisen median alustoilla esitettävät julkaisut mukaan lukien). Heidän on tehtävä selväksi, että he eivät edusta Konsernia ellei heitä ole nimetty viralliseksi tiedottajaksi Konsernin tiedonanto-ohjeiston mukaisesti. He eivät myöskään saa esittää edustavansa Konsernia millään tavoin. Muiden henkilöiden yksityisyys on huomioitava asianmukaisesti.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernin tiedonantokäytännössä (Group's Disclosure Policy) on esitetty kaikkia koskevat toimintatavat, joiden avulla sallitut tiedot viestitään virallisesti Konsernin ulkopuolelle.

Vastuullinen toiminta

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee käyttää Konsernin viestintävälineitä (esim. sähköpostia, Skype for Business- tai Microsoft Teams -sovellusta) ja kaikkia matkapuhelinpalveluita (tekstiviestejä, WhatsAppia ja muita viestintäpalveluita) vastuullisesti ja sovellettavan

lainsäädännön mukaisesti.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

On hyvä muistaa, että kun jokin viesti on välitetty sosiaalisen median kautta, sen peruminen voi olla erittäin vaikeaa tai jopa mahdotonta.

Mikäli jollakin työntekijällä, johtajalla, toimihenkilöllä tai Merkityksellisellä Taholla on jotakin huomautettavaa julkisiin lausuntoihin liittyvistä epäkohdista, mahdollisiin epäkohtiin tulee puuttua virallisesti Konsernin käytäntöjen mukaisia prosesseja ja menettelytapoja noudattaen.

Mikäli työntekijältä, johtajalta, toimihenkilöltä tai Merkitykselliseltä Taholta pyydetään kommenttia mediaan tai jos hän on tietoinen Konsernia koskevasta harhaanjohtavasta tai vahingoittavasta tiedosta, jota välitetään tai on välitetty jollekin media-alustalle tai sen kautta, asia on saatettava sijoittajasuhdeosaston, hallintojohtajan tai valtuutettujen tiedottajien tietoon.

Mikäli työntekijä, johtaja, toimihenkilö tai Merkityksellinen Taho harjoittaa sosiaalista verkostoitumista tai käyttää sosiaalista mediaa yksityishenkilön ominaisuudessa, materiaalia julkaistaessa tai jaettaessa tulee käyttää hyvää harkintaa.

Kukin työntekijä, johtaja, toimihenkilö tai Merkityksellinen Taho vastaa henkilökohtaisesti kaikesta julkaisemastaan sisällöstä (mukaan lukien jaot ja uudelleen twiittaukset) millä tahansa sosiaalisen median alustalla. Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden tai Merkityksellisten Tahojen on tehtävä selväksi, että kaikki heidän esittämänsä näkemykset ovat heidän omiaan eivätkä Konsernin.

Luottamukselliset tiedot

MÄÄRITELMÄ

Luottamukselliset tiedot käsittävät kaiken luottamuksellisen ja/tai salassa pidettävän tiedon, joka ei ole julkista (mukaan lukien markkinahintaan vaikuttavat tiedot, henkilökohtaiset tiedot, tekniset, strategiset, ei-julkiset tilinpäätös- tai tuotantoraportit, immateriaaliomaisuus, liikesalaisuudet, tieto-taito, kolmansien osapuolten tiedot, (mukaan lukien konsernin hallussa oleva asiakasta koskeva tai sen omistama tieto), yrityskauppoja koskevat tiedot sekä työntekijöitä koskevat tietueet/tiedot, muut kuin palkkatiedot) ja sisältävät kaikki Konsernin omistaman tai salaisen tiedon tai tiedot, jotka Konserni katsoo luottamukselliseksi, josta kilpailijat voisivat hyötyä tai jotka julkituotuinä voisivat olla haitallisia Konsernille, sen asiakkaille ja sidosryhmille.

PERIAATE

Luottamuksellisten tietojen käyttö

Luottamuksellisia tietoja saa käyttää ainoastaan laillisiin liiketoimintatarkoituksiin ja liiketoiminnan tarpeeseen eikä niitä saa luovuttaa millekään taholle (mukaan lukien kuka tahansa työntekijä, johtaja, toimihenkilö ja Merkityksellinen Taho), jolla ei ole tarvetta saada niitä tietoonsa, ja/tai jolla ei ole lupaa vastaanottaa kyseisiä tietoja.

Luottamuksellisia tietoja ei saa koskaan käyttää henkilökohtaisen edun tai hyödyn tavoitteluun. Alla olevassa kohdassa "Kaupankäynti osakkeilla" on kerrottu velvoitteista, joita lisäksi sovelletaan silloin kun kyseessä on kaupankäynti Konsernin osakkeilla perustuen olennaiseen, ei-julkiseen tietoon tai tällaisen tiedon luovuttamiseen muille.

Oikeus yksityisyyteen

Konserni kunnioittaa jokaisen oikeutta yksityisyyteen ja varmistaa, että henkilökohtaisia tietoja hankitaan ainoastaan, kun tämä on tarpeen liiketoimintatarkoituksia varten ja että niitä hankitaan vain suoraan asianomaiselta henkilöltä tai luotettavista lähteistä. Tiedot suojataan ja tallennetaan asianmukaisesti ja niitä säilytetään luottamuksellisesti sekä sovellettavan lainsäädännön mukaisesti. Tietoja jaetaan vain lakiin perustuvasta vaatimuksesta ja siihen tarkoitukseen, jota varten ne annettiin. Henkilökohtaiset ja luottamukselliset tiedot poistetaan tai hävitetään niin, että kolmannet osapuolet eivät pääse niihin käsiksi.

Suostumus tarvitaan

Työntekijöillä, johtajilla, toimihenkilöillä ja Merkityksellisillä Tahoilla ei ole lupaa puhua tai luennoida Konsernin asioista tai Konserniin tai sen toimintoihin liittyvistä aiheista eikä esitellä niitä ilman Konsernin hallituksen, Konsernin johtoryhmän tai maantieteellisen alueen johtoryhmän jäsenen kirjallista etukäteissuostumusta, sekä kulloinkin voimassa olevien Konsernin tiedonantokäytännön ehtojen mukaisesti. Ellei pakottava lainsäädäntö tätä kiellä, edellä esitettyä vaatimusta sovelletaan silloinkin, kun henkilön työsuhde tai sopimus Konsernin kanssa on päättynyt tai jos henkilö puhuu, luennoi tai pitää esityksiä omalla kustannuksellaan,

TOTEUTUSTAPA

Tietojen luottamuksellisuuden säilyttäminen

Konsernin työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä Tahoja koskevat luottamukselliset tiedot on suojattava ja niitä saa luovuttaa Konsernin sisällä sovellettavien lakien ja määräysten sekä Konsernin käytäntöjen mukaisesti. Konsernin luottamuksellisia tietoja voidaan luovuttaa Merkityksellisille Tahoille, jos niiden kanssa tehtyihin sopimuksiin sisältyy luottamuksellisuuslausekkeita tai tehdään erityinen salassapitosopimus.

Luottamuksellisia tietoja voidaan tietyissä tilanteissa luovuttaa tavanomaisen liiketoiminnan ulkopuolella⁸. Näin voidaan toimia lain sallissa esimerkiksi tuomioistuimen tai viranomaisen määräyksen seurauksena, esihenkilösi ja alueesi lakiasiainjohtajan hyväksynnällä, tai jos se on tarpeen henkilövahinkojen, kuoleman tai muun fyysisen vahingon estämiseksi (kuten henkilötietojen antaminen työtapaturmiin liittyen).

Tiedot ja asiakirjat on merkittävä asianmukaisesti konsernin tiedon- ja arkistointikäytännön (Group's Information and Records Management Policy) mukaisesti. Kolmannelta osapuolelta salassapitosopimuksen nojalla saatuja luottamuksellisia tietoja on käsiteltävä yhtä huolellisesti kuin Konsernin luottamuksellisia tietoja.

Salassapitovelvollisuus sitoo kaikkia Konsernin työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä ja Merkityksellisiä tahoja lain sallimissa rajoissa myös heidän toimikautensa päätyttyä.

Pääperiaate on se, että luottamuksellisia tietoja saa luovuttaa ainoastaan kyseisiä tietoja tehtäviensä suorittamiseen tarvitseville tahoille ja ainoastaan, mikäli heillä on lupa vastaanottaa tällaisia tietoja.

Käytännön, lakien ja määräysten noudattaminen

Henkilötietojen suojaaminen – eteläisen Afrikan alueella on olemassa erityinen henkilötietojen suojaamista koskeva, paikallisten määräysten mukainen tietosuojakäytäntö, jota tulee noudattaa. Tutustu myös tietosuojaa koskeviin asianmukaisiin paikallisiin lakeihin ja määräyksiin:

- Protection of Personal Information Act (eteläisen Afrikan alue)
- Ilmoitusmenettely
- Privacy Act (Australian alue)
- Yleinen tietosuojasetus GDPR (Euroopan alue)
- Selityksin varustettu Montana Code, luku 30, pykälä 14 ja Montana Consumer Privacy Act (Pohjois- ja Etelä-Amerikan alue)
- The New Jersey Privacy Act (Amerikan alue)

Tietoturva – Konsernin sisäinen tietoturva on jokaisen työntekijän, johtajan, toimihenkilön ja Merkityksellisen Tahon vastuulla. ICT-Ohjesääntö (ICT Code of Conduct) tarjoaa ohjausta ja tukea, vahvistaa tietoturvan tiedostavaa kulttuuria sekä antaa valtuudet ryhtyä toimenpiteisiin tietoturvaa koskeissa riskeissä koko Konsernissa. Lisätietoja on saatavilla ICT-Ohjesäännöstä (Konserni).

⁸ "Tavanomaisen liiketoiminnan ulkopuolella" tarkoittaa olosuhteita, jotka ovat poikkeuksellisia, odottamattomia tai jotka eivät ole osa säännöllistä toimintaa tai toimintaa ohjesääntöjen, sovellettavien käytäntöjen, lakien ja asetusten puitteissa.

Tekoäly

MÄÄRITELMÄ

Tekoäly on yleiskäyttöön tarkoitettua teknologiaa, jossa tietojenkäsittelytiede ja suuret datajoukot yhdistyvät ongelmanratkaisun mahdollistamiseksi. Se simuloi ihmisälyn prosesseja koneilla, erityisesti tietokonejärjestelmillä.

PERIAATE

Konsernin digitalisaatio- ja innovaatiostrategian mukaisesti Konserni ja sen johtohenkilöt ovat sitoutuneet tekoälyn ("AI") tai muiden vastaavien alustojen käytön edistämiseen eettisellä ja vastuullisella tavalla, joka tarjoaa selkeitä etuja paitsi Konsernille, myös sidosryhmillemme, kuten esimerkiksi toimintamaidemme yhteisöille sekä ympäristölle.

Tekoälyn ja muiden vastaavien alustojen on aina kunnioitettava ihmisarvoa, ihmisoikeuksia, monimuotoisuutta ja yksilöiden oikeutta itsenäisyyteen sekä Konsernin toimintamaiden tietosuojaa ja yksityisyyttä koskevia lakeja ja määräyksiä.

Tekoälyn käyttö ympäristön tai jonkin elollisen olennon vahingoksi tai tarkoitukselliseksi vahingoittamiseksi on epäeettistä eivätkä Konserni ja sen johto salli tällaista toimintaa.

Mitään henkilökohtaisia tai yrityksen luottamuksellisia tietoja ei saa kopioida tai syöttää millekään tekoälyalustalle mitään tarkoitusta varten.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernin tekoälykäytännössä annetaan lisäohjeita tekoälyn eettisestä ja vastuullisesta käytöstä.

Avoimuus ja vastuullisuus

Toimi avoimesti sen suhteen, miten tekoälyä käytetään tai on käytetty jonkin tietyn tehtävän suorittamisessa. Kerro, miten tekoäly oli mukana päätöksenteossa tai vuorovaikutuksessa ja miten siitä saatu tieto on vaikuttanut lopputulemaan.

Valvonta

Jokainen työntekijä, johtaja, toimihenkilö tai Merkityksellinen Taho on viime kädessä vastuussa tekoälyn käytöstä saadun tiedon perusteella tehdyistä

päätöksistä tai toimenpiteistä. Lisäksi jokaisen työntekijän, johtajan, toimihenkilön tai Merkityksellisen Tahon vastuulla on varmistaa, että tekoälyyn perustuvat tulokset ovat inhimillisten arvojen, etiikan ja kaikkien muiden tässä ohjesäännössä esitettyjen periaatteiden mukaisia.

Tekoälyn käytöstä saatujen tietojen vahvistaminen

Tekoälyä käyttämällä saadun tiedon paikkansapitävyys, asianmukaisuus ja virheettömyys on varmistettava erityisesti tilanteissa, joissa sitä käytetään päätöksenteossa. Samalla on varmistuttava siitä, ettei tieto sisällä yhteiskunnallisia, sukupuoleen, etniseen taustaan tai muuhun vastaavaan liittyviä ennakkokäsityksiä.

Tietosuoja

Käyttäessään tekoälyä, kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen on kaikissa olosuhteissa kunnioitettava luottamuksellisuutta ja yksityisyyttä sekä noudatettava niiden maiden luottamuksellisuutta koskevia vaatimuksia ja tietosuojalakeja, joissa he toimivat Konsernin lukuun, minkä lisäksi heidän tulee noudattaa sovellettavia tietosuojaa ja yksityisyyttä koskevia käytäntöjä. Tutustu ohjesäännön kohtaan "Luottamukselliset tiedot".

Lahjonta, korruptio ja kiristys

MÄÄRITELMÄ

Lahjontaa on rahan tai jonkin arvokkaan asian tarjoaminen, antaminen, lupaaminen, pyytäminen tai tällaisen teon valtuuttaminen ja/tai siihen suostuminen tai sen hyväksyminen kannustimena lainvastaiseen, epäeettiseen ja/tai luottamuksen rikkovaan toimintaan ryhtymiselle, riippumatta kyseisen asian tyypistä, koosta tai rahallisesta arvosta.

Lahjonnan motivaationa voi olla monia eri asioita. Sillä voidaan esimerkiksi pyrkiä saamaan haltuun luottamuksellisia tietoja, vaikuttamaan päätöksentekoon, saamaan etuoikeuskohtelua tai peittelemään lainvastaista toimintaa.

Tässä asiayhteydessä "kuka tahansa" pitää sisällään:

- Virkahenkilöt tai viranomaiset, osastot tai oikeushenkilöt (mukaan lukien kaupallista toimintaa harjoittavat valtio-omisteiset organisaatiot).*
- Jotakin etuisuutta tarjoavat tai pyytävät yksityishenkilöt tai oikeushenkilöt.*
- Työntekijät, johtajat, toimihenkilöt, Merkitykselliset Tahot sekä järjestäytyneen työmarkkinajärjestön tai minkä tahansa organisaation edustajat, jotka pyrkivät saamaan perusteetonta etua, silloinkin kun tämä tapahtuu kolmannen osapuolen kautta.*

Korruptio on "mikä tahansa teko, jossa valta-asemaa väärinkäytetään suoraan tai epäsuorasti tarkoituksena saada hyötyä itselle tai Konsernille". Tämä käsittää lahjonnan, nepotismin, kiristyksen, varkaudet, eturistiriidat ja petokset.

Kiristys tarkoittaa rikollista toimintaa, jossa pyritään uhkauksilla, pelottelulla tai muutoin kiristämällä pakottamaan yksityishenkilö tai instituutio luovuttamaan rahaa, omaisuutta tai palveluita. Siihen liittyy usein pelottelun, pakottamisen tai tietojen manipuloinnin käyttö tarkoituksena saada hyötyä tai etua toisen henkilön tai instituution kustannuksella.

PERIAATE

Konserni kieltää ja tuomitsee kaikenlaisen lahjonnan, korruption ja kiristyksen. Sibanye-Stillwater ei suoraan eikä epäsuorasti välikäsiä tai kolmansien osapuolten kautta pyydä, ota vastaan, tarjoa, lupaa eikä anna rahaa tai muuta arvokasta eikä käytä epäasianmukaista vaikutusvaltaa tarkoituksenaan saada hyötyä tai perusteetonta etua liiketoiminnassaan. Tämä koskee suhteitamme julkishallintoon, julkishallinnon organisaatioihin ja virkamiehiin sekä muihin yrityksiin, sidosryhmiin ja kansalaisyhteiskuntaan. Emme hyväksy tällaista toimintaa työntekijöiltämme, edustajiltamme, sidosryhmiltämme, alihankkijoiltamme emmekä liikekumppaneiltamme. Tällaisesta toiminnasta on aina tehtävä ilmoitus alla määrätyn mukaisesti.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernilla on olemassa lahjonnan ja korruption vastainen käytäntö (Anti-Bribery and Corruption Policy), jota tulee noudattaa.

Lahjonnasta, korruptiosta ja/tai kiristyksestä ilmoittaminen

Lahjontaan, korruptioon tai kiristykseen liittyvien tilanteiden hoitamiseksi tulee niistä aina ilmoittaa lähiesihenkilöllesi, Konsernin lakiasiaintoimistajalle, maantieteellisen alueen lakiasiaintoimistajalle, turvallisuuspalveluiden päällikölle (eteläisen Afrikan alue), Konsernin talousjohtajalle tai nimetöntä ilmoituskanavaa käyttäen.

Konserni rohkaisee ilmoittamaan kaikesta kiristyksestä, korruptiosta tai lahjonnasta ja kaikki tällaiset ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti. Päätävässä asemassa olevien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee välttää tilanteita, jotka voisivat johtaa kiristykseen.

Voitelumaksut

Voitelumaksut ovat kiellettyjä Konsernissa, myös niissä tapauksissa, joissa paikalliset tavat saattavat ne sallia. Voitelumaksuja ovat julkiselle viranomaiselle annetut

maksut tai lahjat, joiden tarkoituksena on nopeuttaa tai varmistella rutiininomaisia hallinnollisia prosesseja, palveluja tai oikeustoimia.

Lakien ja määräysten noudattaminen

Konsernin toiminnassa tule noudattaa kaikkia sovellettavia lakeja ja määräyksiä, mukaan lukien erityisesti seuraavat: Yhdysvaltain Foreign Corrupt Practices Act, Yhdistyneen Kuningaskunnan Anti-Bribery Act, Etelä-Afrikan Prevention and Combatting of Corrupt Practices Act, Ranskan French Penal Code on Corruption and Extortion sekä Sapin II Law on Bribery, Suomen rikoslaki lahjonnan kriminalisointia koskevine säännöksineen, Australian Commonwealth Criminal Code Act sekä Konsernin lahjonnan ja korruption vastainen käytäntö.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Lahjontaa, korruptiota ja kiristystä voi esiintyä ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa tavanomaisen liiketoiminnan puitteissa. Mikäli sinua yritetään lahjoa tai sinua uhkaillaan tekemään jotakin (kiristys) välittömästi, kerro asiasta esihenkilöllesi ja/tai turvallisuuspalveluille, jotta tällaiset tilanteet eivät eskaloitu.

Mikäli päädyt olosuhteisiin, joissa olet alttiina kiristykselle, ilmoita asiasta mahdollisimman pian. Näin tulee toimia, vaikka tämä tuntuisi epämukavalta, koska tilanne todennäköisesti vain pahenee, ellei toimi näin.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjunta

PERIAATE

Rahanpesulla tarkoitetaan rikollisesta toiminnasta saadun rahan vaihtamista "puhtaaseen" rahaan tai muuhun omaisuuteen, jolla ei ole selvää yhteyttä rikolliseen toimintaan. Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaiset lait kieltävät rahan käyttämisen terrorismin rahoittamiseen riippumatta siitä, onko raha hankittu laillisesti vai laittomasti. Kaikenlainen rahanpesu suoraan tai epäsuorasti välikäsiä tai muiden kolmansien osapuolten kautta tai kenenkään työntekijän, johtajan, toimihenkilön tai Merkityksellisen Tahon toimesta on kiellettyä.

Konserni harjoittaa liiketoimintaa ainoastaan laillisista lähteistä varansa ja omaisuutensa saaneiden laillista liiketoimintaa harjoittavien asiakkaiden, toimittajien, jakelijoiden, edustajien ja muiden vastapuolten kanssa.

TOTEUTUSTAPA

Käytännön noudattaminen

Konsernilla on olemassa rahanpesun ja terrorismin rahoituksen vastainen

käytäntö (Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Policy), jota tulee noudattaa.

Ilmoittaminen

Kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee välittömästi ilmoittaa kaikista tietoonsa saamistaan tai epäilyistä rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevista tapauksista.

Lahjoitukset ja sponsorointi

PERIAATE

Lahjoituksia, sponsorointia tai muuta tukea, annettiinpa se rahana tai luontoissuoritusten muodossa, voidaan tarjota ainoastaan tunnustetuille hyväntekeväisyysjärjestöille ja voittoa tavoittelemattomille järjestöille edellyttäen, että niiden toiminta on laillista ja Konsernin Eettisen Ohjesäännön periaatteiden mukaista.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernilla on olemassa erityinen lahjoituksia ja sponsorointia koskeva käytäntö, jota tulee noudattaa. Tarkempia tietoja on saatavilla eturistiriitoja, lahjoja, sponsorointeja ja/tai lahjoituksia koskevasta käytännöstä.

Lahjoitusten ja sponsorointien hyväksyminen

Lahjoitukset, sponsoroinnit tai muut tarjottavat edut on hyväksyttävä Konsernin hyväksyntäsääntöjen mukaisesti ja tällaisen lahjoituksen, sponsoroinnin tai muun edun tarjoamisesta tai myöntämisestä vastaavan osapuolen on säilytettävä asiakirjatodisteet saadusta hyväksynnästä.

Kielletyt lahjoitukset ja sponsoroinnit

Konserni toimii läpinäkyvästi julkishallinnon, kansalaisjärjestöjen ja etujärjestöjen kanssa, eikä se tee lahjoituksia rahana tai luontoissuoritusten muodossa julkishallintoon liittyville tahoille tai ehdokkaille suoraan eikä kolmansien osapuolten kautta, sillä tämä saattaisi vaikuttaa epäasiallisen liiketoimintaedun tavoittelulta.

Lahjoitukset poliittisille puolueille tai paikallisille tai kansallisille hallituksille ovat

arvosta riippumatta kiellettyjä, ellei niitä ole nimenomaisesti hyväksytty hyväksymissäntöjen mukaisesti.

Konserni ei liikesuhteissaan tarjoa, lupaa tai anna mitään arvokasta suoraan eikä epäsuorasti välikäsien ja/tai muiden kolmansien osapuolten kautta tavoitteenaan saada epäasiallista hyötyä tai etua. Katso Lahjonnan ja korruption vastainen käytäntö, jossa on yksityiskohtaista tietoa lahjoituksista poliittisille puolueille tai paikallisille tai kansallisille hallituksille.

Konserni voi sponsoroida tapahtumia, jotka ovat yhteydessä Konsernin brändin tai sosiaalisten investointihankkeiden edistämiseen.

Lahjoitukset puolueettoman kansanäänestyksen tueksi

Pohjois- ja Etelä-Amerikan alueella lahjoitukset puolueettomien kansanäänestysten tueksi ovat lain asettamissa rajoissa sallittuja.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Kysy, jos olet epävarma

Jos olet epävarma jonkin lahjoituksen asianmukaisuudesta, kysy neuvoa oman maantieteellisen alueesi lakiasiaintohtajalta, Konsernin lakiasiaintohtajalta, talousjohtajalta tai SOX-lainsäädännöstä, eettisestä toiminnasta ja käytännöistä vastaavalta johtajalta. Ohjesääntö sekä eturistiriitoja, lahjoja, sponsorointeja ja/tai lahjoituksia koskeva käytäntö eivät estä työntekijöitä, johtajia, toimihenkilöitä tai Merkityksellisiä Tahoja lahjoittamasta rahaa tai palveluja yksityishenkilöinä.

Yhteydenpito julkishallintoon

Konserni on rakentavasti yhteydessä julkishallintoon ja välttää puoluepolitiikkaa. Konserni ylläpitää näitä yhteyksiä liiketoimintaansa vaikuttuvaan julkiseen politiikkaan ja lainsäädäntöön liittyvissä asioissa. Tärkeää tietoa ja mielipiteitä jakamalla mahdollistetaan laadukas keskustelu politiikasta, määräyksistä ja lainsäädännöstä.

Avustukset hyväntekeväisyyteen ja voittoa tavoittelemattomille järjestöille

Konserni voi avustaa hyväntekeväisyyttä tai voittoa tavoittelemattomia järjestöjä taloudellisesti tai lahjoittamalla mitä tahansa Konsernin käytettävissä olevia resursseja. Tällaiset avustukset voivat olla esimerkiksi maata, tietokoneita tai urheiluvälineitä ja niistä tulee päättää Konsernin hyväksyntäsääntöjen mukaisesti.

Lobbaaminen

MÄÄRITELMÄ

Lobbaus:

Konsernin määritelmän mukaan lobbaus tarkoittaa strategista, suoraa tai epäsuoraa, laillista yhteydenpitoa hallituksen virkamiehiin, kansalaisjärjestöihin, vaaleilla valittuihin edustajiin tai sääntelyelimiin, jonka **tarkoituksena on vaikuttaa tiettyyn lainsäädäntöön, määräyksiin tai käytäntöihin** Konsernin etujen mukaisesti.

Selvyyden vuoksi todettakoon, että lobbaukseksi ei katsota normaalia tavanomaisessa liiketoiminnassa tapahtuvaa yhteydenpitoa sääntelyviranomaisten kanssa.

Edunvalvonta:

Edunvalvonta on strategista ja tarkoituksenmukaista toimintaa, johon yksilö tai ryhmä ryhtyy **vaikuttaakseen poliittisten, taloudellisten ja sosiaalisten järjestelmien ja instituutioiden päätöksiin**. Sen tavoitteena on lisätä tietoisuutta, saada aikaan julkista tukea ja saada sidosryhmät liikkeelle konsernin etujen kannalta tärkeän asian tai kysymyksen ympärille.

Verkostoituminen:

Verkostoituminen on **ammattillisten suhteiden ylläpitämistä** sellaisten henkilöiden ja organisaatioiden kanssa, joilla on yhteisiä etuja kaivos- ja metallialalla. Tämä kattaa valtion virkamiehet, sääntelyhenkilöstön, alan johtajat, akateemiset asiantuntijat, yhteisön sidosryhmät ja mahdolliset liikekumppanit.

PERIAATE

Työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset tahot eivät saa harjoittaa lobbaus- ja edunvalvonta-aktiviteetteja ilman maantieteellisestä alueesta vastaavan johtajan (CRO) etukäteistä hyväksyntää. Hänen odotetaan puolestaan saavan vastaavan edunvalvonta-aktiviteetin vaikuttavuuteen ja siihen liittyvän maineriskin arviointiin perustuvan hyväksynnän Konsernin lakiasiainjohtajalta, talousjohtajalta ja toimitusjohtajalta.

Työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset tahot voivat verkostoitua konsernin puolesta vain esihenkilönsä etukäteen antamalla luvalla.

Mikäli lobbaamista tapahtuu, Konsernia voidaan vaatia luovuttamaan siihen liittyvät tiedot toimintamaidensa lainsäädännön mukaisesti. Konsernin toimintamaiden lobbaamiseen liittyvien sovellettavien lakien ja määräysten noudattaminen on luonnollisesti pakollista.

Työntekijöihin, johtajiin, toimihenkilöihin ja Merkityksellisiin Tahoihin, joiden todetaan rikkoneen tätä periaatetta, voidaan kohdistaa kurinpitotoimia. Kaikkien työntekijöiden, johtajien, virkailijoiden ja Merkityksellisten tahojen odotetaan ilmoittavan kaikista havaituista tai epäillyistä konsernin tai sen tytäryhtiöiden nimissä tapahtuvista lobbauksista tai edunvalvonnasta, jotka eivät ole konsernin periaatteiden mukaisia.

Reilu kilpailu

MÄÄRITELMÄ

Reilu kilpailu tarkoittaa kilpailevien yritysten välistä oikeudenmukaista, avointa ja tasapuolista kilpailua, joka perustuu reiluuden, nuhteettomuuden ja avoimuuden periaatteisiin.

PERIAATE

Hankinta

Neuvonantajien tai konsulttien palkkaaminen, tavaroiden tai palveluiden hankinta sekä hankintasopimusten tekeminen ja tarjouskilpailuihin osallistuminen on tehtävä tuotteiden tai palvelun laadun, hinnan ja saatavuuden perusteella Konsernin käytäntöjen, menettelyiden ja muun sovellettavan sääntelyn vaatimusten puitteissa.

Eturistiriita

Konsernin ostovoimaa ei saa käyttää henkilökohtaisen hyödyn tai muiden vastaavien etujen hankkimiseen. Konsernin työntekijöidensä, johtajiensa, toimihenkilöidensä ja Merkityksellisten Tahojen hyväksi tekemiä järjestelyitä lukuun ottamatta on epäeettistä ja kiellettyä hakea tai hyväksyä toimittajilta, neuvonantajilta, asiakkailta tai Konsernin muilta liikekumppaneilta mitään myönnytyksiä tai etuja työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden tai Merkityksellisten Tahojen tai näiden henkilöiden läheisten perheenjäsenten henkilökohtaiseksi hyödyksi.

Maine

Konserni on riippuvainen laatua, palvelutasoa ja nuhteettomuutta koskevasta maineestaan. Se, kuinka toimimme asiakkaidemme, kilpailijoidemme, toimittajiemme ja muiden tahojen kanssa muovaa mainettamme, rakentaa luottamusta pitkällä tähtäimellä ja määrittelee menestyksemme. Meidän on toimittava Konsernin arvojen mukaisesti.

Reilu ja rehellinen toiminta

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen on toimittava reilusti asioidessaan Konsernin asiakkaiden, toimittajien, kilpailijoiden ja työntekijöiden kanssa. Konserni ja sen työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot eivät saa tavoitella perusteetonta etua manipuloimalla, salailemalla, vuotamalla luottamuksellisia tietoja, vääristelemällä olennaisia tosiseikkoja tai millään muilla vilpillisillä toimintatavoilla.

TOTEUTUSTAPA

Jäsennellyt menettelytavat ja prosessit

Konserni varmistaa objektiivisin kriteerein arvioiden mahdollisimman vakaat ja jäsennellyt prosessit taatakseen Konsernin toiminnan oikeudenmukaisuuden työntekijöiden rekrytoinnissa, tuotteiden ja palveluiden toimittajien sekä liikekumppaneiden tai yhteiskunnallisten kumppaneiden valinnassa. Konsernilla on voimassa erilaisia alueellisia hankintakäytäntöjä, joita tulee aina noudattaa. Jos sinulla on mitä tahansa hankintaan liittyviä kysymyksiä, ota yhteyttä maantieteellisen alueesi hankintapäällikköön.

Hyväksymissäännöt

Konserni ylläpitää hyväksymissääntöjä (joka kattaa sekä pääkonttorin että kaikki toimintamaat), joilla säännellään vastuita ja määritellään hyväksymisrajat Konsernin kulloinkin tekemille sopimuksille, liiketoimille ja sitoumuksille. On tärkeää, että kaikki työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot tuntevat hyväksymissäännöt. Näin vältetään Konsernin sitoumukset, joita ei ole hyväksytty hyväksymissääntöjen mukaisesti.

Kilpailunvastaiset / kilpailua rajoittavat menettelyt

MÄÄRITELMÄ

Kilpailunvastaiset / kilpailua rajoittavat menettelyt käsittävät sopimuksia tai toimenpiteitä, jotka vähentävät kilpailua ja vahingoittavat asiakkaita aikaansaamalla monopoleja tai muita kilpailua rajoittavia, kilpailuoikeudellisten lakien ja määräysten kieltämiä järjestelyjä.

PERIAATE

Konsernin ja kenen tahansa työntekijän, johtajan, toimihenkilön ja Merkityksellisen Tahon on nimenomaisesti kiellettyä tehdä sopimuksia, liiketoimia tai ryhtyä yhteistoimintajärjestelyihin kilpailijoiden (sekä perinteisten kilpailijoiden että muiden samoilla markkinoilla ajoittain kilpailevien tahojen) kanssa tarkoituksenaan rajoittaa kilpailua hintojen, myyntiehtojen, tuotannon, jakelun, alueiden tai asiakkaiden osalta niin, että tällaisilla toimilla on kilpailunvastaisia seurauksia.

TOTEUTUSTAPA

Kaikki kilpailuoikeudellisten lakien noudattamista koskevat kysymykset tulee ohjata maantieteellisen alueesi lakiasiaintohtajalle.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Konserni pitää asianomaiset sidosryhmät ajan tasalla julkaisemalla olennaisia ja ymmärrettäviä tietoja suosimatta mitään tiettyä ryhmää, osakkeenomistajaa tai mahdollista sijoittajaa. Konserni vastaa kaikkiin asianmukaisiin julkisiin kyselyihin ammattimaisesti ja rehellisesti.

Konserni pyrkii erityisesti välttämään muiden saman alan tuottajien kanssa käytäviä keskusteluita tai sopimuksia, jotka voisivat luoda vaikutelman kartellin tai muunlaisen kilpailunvastaisen järjestelyn muodostamisesta.

Konserni ei osallistu mihinkään epäasianmukaisiin siirtohinnoittelukäytäntöihin ja varmistaa, että kaikki Konsernin sisäiset tapahtumat ovat markkinaehtoisia.

Konserni osallistuu sellaisten järjestöjen toimintaan, joissa on mukana saman toimialan yrityksiä ja/tai muita hyödykkeiden toimitusketjuun kuuluvia tahoja, ainoastaan sillä edellytyksellä, että toiminta tapahtuu tiukasti kilpailuoikeuden asettamien vaatimusten mukaisesti.

Petokset ja varkaudet

PERIAATE

Konsernilla on NOLLATOLERANSSI petoksia ja varkauksia kohtaan. Jokaisella työntekijällä, johtajalla, toimihenkilöllä ja Merkityksellisellä Taholla on velvollisuus ilmoittaa tällaisesta toiminnasta sellaisen havaitessaan.

Konserni ei hyväksy mitään petollista toimintaa ja tätä periaatetta rikkovat työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot asetetaan vastuuseen toiminnastaan. Tämä voi tarkoittaa työsuhteen irtisanomista ja/tai rikosilmoituksen tekemistä.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernilla on olemassa toimintatapa petoksiin reagointiin (Fraud Response Plan) ja sitä tulee noudattaa.

Raportoiminen

Kaikkien työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen on ilmoitettava kaikista havaituista tai epäilyistä talousrikoksiin, varkauksiin tai epäeettiseen toimintaan liittyvistä tapauksista.

Konkurssista, väärinkäytöksestä tai muista rikkomuksista ilmoittaminen

Määrätyissä rooleissa työskentelevät⁹ työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot, jotka ovat maksukyvyttömiä tai jotka on aiemmin erotettu luottamustehtävästä väärinkäytöksen, maksukyvyttömyyden tai konkurssin vuoksi tai jotka on tuomittu varkaudesta, petoksesta, väärennöksestä tai epärehellisyyttä sisältävästä rikoksesta, ovat velvollisia ilmoittamaan asiasta maantieteellisen alueensa henkilöstöjohtajalle, jonka on välitettävä tieto asiaankuuluvalla esihenkilöllä ja Konsernin talousjohtajalle.

Maksujen hyväksymiseen sovellettava huolellisuusvelvoite

Nimetyt työntekijät, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot ovat vastuussa kaikista työsuhteensa/sopimuksensa tai asemansa nojalla haltuunsa saamistaan Konsernin rahavaroista, shekeistä, asiakirjoista ja omaisuudesta. Maksu tuotteista ja palveluista voidaan tehdä ainoastaan alkuperäistä laskua vastaan ja vasta kun asiaankuuluva esihenkilö on valtuuttanut maksun ja hinta sekä tuotteen tai palvelun vastaanotto on vahvistettu maantieteellisen alueen hankintakäytännön ja hyväksyntäsääntöjen mukaisesti.

Oikeat tapahtumakirjaukset

Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee täyttää kaikki Konserniin liittyvät tiedot (taloustiedot ja muut tiedot) oikein, totuudenmukaisesti ja oikea-aikaisesti (mukaan lukien matka- ja kulukorvausraportit). Kaikki asiakirjat on hyväksyttävä hyväksyntäsääntöjen mukaisella tavalla. Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen on erityisesti Konsernin taloustoimintoihin liittyen toimittava huolellisesti ja sovellettavien lakien ja kirjanpitokäytäntöjen mukaisesti.

Kaiken työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tuottaman tiedon on vastattava liiketoimia ja tapahtumia tarkasti ja kattavasti. Kaikenlainen asiakirjojen väärentäminen ja muuttaminen ovat työsuhteen päättämiseen johtavia rikkomuksia.

⁹ Konsernijohdon jäsenet; segmenttijohdon/hallintovaliokunnan jäsenet; koko hankintahenkilöstö, taloudellisen prosessoinnin roolissa työskentelevät – raportoinnin, ostoreskontran, myyntireskontran, kassan, sisäisen tarkastuksen, riski- ja vakuutusasioiden henkilöstö, terveydenhuolto, Sarbanes-Oxley-lain parissa työskentelevät, palkanmaksussa työskentelevät, lakiasiainosastolla tai muissa vaatimustenmukaisuustoiminnoissa työskentelevät, sidosryhmäsuhteissa työskentelevät, henkilöstöosasto, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja sitä ylemmällä tasolla työskentelevät, turvallisuuspalveluissa työskentelevät (erityisesti tutkintahenkilöstö, kaikki turvallisuuspalveluiden yksikönpäälliköt sekä turvallisuuspalveluiden ylemmät päälliköt), henkilökohtaiset avustajat ja johdon henkilökohtaiset avustajat.

Palvelut ja omaisuus

PERIAATE

Konsernin palveluiden ja omaisuuden käyttö

Aineellinen omaisuus, kuten toimitilat ja laitteistot, sekä aineeton omaisuus, kuten tieto, ohjelmistot ja immateriaalioikeudet ovat olennaisia Konsernin menestykselle. Suojaamme omaisuutemme varkauksilta, katoamisilta, vahingoittumiselta, väärinkäytöltä ja luvattomalta käytöltä.

Konsernin palveluita ja omaisuutta, jotka eivät ole työsuhteeseen kuuluvia etuuksia, ei lähtökohtaisesti saa käyttää henkilökohtaisiin tarkoituksiin.

Konserni voi osana yhteiskuntavastuuseen liittyvää toimintatapaansa tarkastella kolmansien osapuolten esittämiä, Sibanye-Stillwaterin palveluiden ja omaisuuden käyttöä koskevia pyyntöjä.

TOTEUTUSTAPA

Jokaisella toimintamaalla on oltava virallisesti hyväksytyt prosessit tällaisten pyyntöjen vastaanottamista, tarkastelua ja hyväksymistä tai hylkäämistä varten.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

Työntekijöillä, johtajilla, toimihenkilöillä ja Merkityksellisillä Tahoilla on kullakin velvollisuus suojata Konsernin omaisuutta ja varmistaa sen asianmukainen ja tehokas käyttö. Varkauksilla, huolimattomuudella ja hävikillä on suora vaikutus Konsernin kannattavuuteen. Työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen tulee ryhtyä kaikkiin kohtuullisiin toimenpiteisiin estääkseen Konsernin omaisuuden vahingoittuminen, varastaminen tai väärinkäyttö. Konsernin omaisuuden käyttö on rajoitettu ainoastaan työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen luvalliseen käyttöön. Kenen tahansa muun kuin työntekijöiden, johtajien, toimihenkilöiden ja Merkityksellisten Tahojen (heidän perheenjäsenensä mukaan lukien) on ankarasti kiellettyä käyttää Konsernin omaisuutta ja tällaista käyttöä pidetään Eettisen Ohjesäännön vastaisena toimintana.

Työntekijän, johtajan, toimihenkilön ja Merkityksellisen Tahon on lähtiessään Konsernin palveluksesta palautettava Konsernille kaikki sille kuuluva omaisuus.

Kaupankäynti osakkeilla

PERIAATE

Vaikka Työntekijöitä, johtajia ja toimihenkilöitä kannustetaan omistamaan Konsernin osakkeita, osakekaupankäynnin Konsernin osakkeilla tai arvopapereilla tai sellaisten yritysten osakkeilla tai arvopapereilla, joissa Konsernilla on tosiasiallinen tai mahdollinen etuyhteys, on tapahduttava kaikkien sovellettavien lakien ja asiaankuuluvien pörssin sääntöjen mukaisesti.

TOTEUTUSTAPA

Käytäntöjen noudattaminen

Konsernilla on olemassa arvopaperikauppoihin liittyvä käytäntö, jota tulee noudattaa.

Kiellettyjen ajanjaksojen noudattaminen

Kielletyt ajanjaksot muodostuvat suljetuista ikkunoista ja/tai osakkeen hintaan vaikuttavista ajanjaksoista.

- Suljetut ikkunat ovat osavuosisijakson lopussa ja tilikauden lopussa olevia ajanjaksoja sekä se ajanjakso, kun yrityksen toimintaa koskeva varoittava tiedote julkaistaan pörssin uutispalvelussa (SENS, Stock Exchange News Service). Suljetut ikkunat päättyvät, kun asiaankuuluvat taloustiedot tai yrityksen toimintaa koskevat tiedot on julkaistu pörssin uutispalvelussa.
- Osakkeen hintaan vaikuttavat aikajaksot ovat samat kuin sisäpiiriläisiä koskevat ajanjaksot ja ajoittuvat ajalle, jolloin Sibanye-Stillwaterilla on hallussaan osakkeen hintaan vaikuttavia tietoja / sisäpiiritietoja. Osakkeen hintaan vaikuttavat tiedot / sisäpiiritiedot ovat tietoja, jotka koskevat yrityksen toimintaa tai tavanomaisen liiketoiminnan puitteissa sattunutta epätavallista tapahtumaa, jolla voisi pörssin uutispalvelussa ilmoitettuna olla olennainen vaikutus Sibanyen osakkeen hintaan.
- Avoin ajanjakso on mikä tahansa ajanjakso, joka ei ole kielletty ajanjakso.

Johannesburgin pörssin listautumisvaatimuksissa ("JSE LR") määritellään ja kuvataan Sibanye-Stillwaterin listatuilla arvopapereilla tai niiden johdannaisilla ("Sibanyen Arvopaperit") käytävä luvallinen ja kielletty kaupankäynti, joka koskee Sibanye-Stillwaterin hallituksen jäseniä, Sibanye-Stillwaterin merkittävien tytäryhtiöiden hallituksen jäseniä ja muita johtoon kuuluvia Sibanye-Stillwaterin nimettyjä henkilöitä sekä Sibanye-Stillwaterin neuvonantajia ja heidän henkilöstöään ("Asianosaiset") avoimien ajanjaksojen ja kiellettyjen ajanjaksojen aikana ("Kaupankäynti") JSE LR:n ehtojen mukaisesti. Asianosaiset eivät saa käydä kauppaa Sibanye-Stillwaterin arvopapereilla kiellettyjen ajanjaksojen aikana ilman Johannesburgin pörssin (JSE) nimenomaista lupaa.

Yllä kuvatuista kaupankäyntiä koskevista vaatimuksista huolimatta kuka tahansa

Sibanye-Stillwateria koskevia osakkeen hintaan vaikuttavia tietoja / sisäpiiritietoja hallussaan pitävä henkilö on sisäpiiriläinen ("Sisäpiiriläinen"). Sibanye-Stillwaterin arvopapereilla kauppaa käyvä Sisäpiiriläinen syyllistyy sisäpiirikaupparikokseen Etelä-Afrikan Financial Markets Act -lain, Yhdysvaltain vuoden 1934 Securities Exchange Act -lain sekä Yhdysvaltain Insider Trading and Securities Fraud Enforcement Act -lain merkityksessä ja häneen voidaan kohdistaa kurinpidollisia toimenpiteitä sekä rikos- ja siviilioikeudellisia seuraamuksia. Asianosainen on myös Sisäpiiriläinen, jos hänellä on hallussaan osakkeen hintaan vaikuttavia tietoja / sisäpiiritietoja.

Hallintojohtaja tiedottaa kulloinkin kaikille Asianosaisille kielletyistä ajanjaksoista ja niitä tulee pitää sitovina. Jokaista potentiaalista Asianosaista ja/tai Sisäpiiriläistä, joka on epävarma Konsernin osakkeilla käytävää kauppaa koskevista velvoitteistaan, kehoitetaan kysymään neuvoa hallintojohtajalta, Konsernin lakiasiainjohtajalta, maantieteellisen alueen lakiasiainjohtajalta tai Konsernin talousjohtajalta.

Kannustinjärjestelmän piirissä tapahtuvan suoran tai epäsuoran kaupankäynnin hyväksyntä

Jokaisen Asianosaisen, joka haluaa käydä kauppaa Sibanye-Stillwaterin arvopapereilla suoraan tai epäsuorasti kannustinjärjestelmän piirissä, on toimittava seuraavasti:

- Hallituksen jäsenet: Hanki lupa hallituksen puheenjohtajalta hallintojohtajan ja osakekauppavaliokunnan avustuksella. Hallituksen puheenjohtaja saa luvan kaupankäyntiin johtavalta riippumattomalta hallituksen jäseneltä, jota avustavat hallintojohtaja ja osakekauppavaliokunta.
- Toimiva johto ja nimetyt toimihenkilöt: Hanki lupa kaupankäyntiin osakekauppavaliokunnalta hallintojohtajan avustuksella.
- Muut työntekijät: Varmista hallintojohtajalta, onko Konsernissa parhaillaan meneillään kielletty ajanjakso.

Jotta hallitukseen kuuluvien henkilöiden, toimivan johdon ja heitä ylempänä olevien henkilöiden hyväksyntäprosessia voitaisiin helpottaa, Konserni on laatinut ennakkoselvityslomakkeen, joka tulee täyttää ja toimittaa hallintojohtajalle ja hän hakee sille asianmukaisen hyväksynnän. Mikäli Asianosaiselle myönnetään lupa Sibanye-Stillwaterin arvopapereilla toteutettavaa kauppaa varten, kyseisen Asianosaisen odotetaan tekevän kyseisen kaupan mahdollisimman pian, mutta viimeistään kolme (3) arkipäivää (72 tuntia) sen jälkeen, kun lupa on saatu. 72 tunnin kuluessa kaupanteosta asianomaisen hallituksen jäsenen, Konsernin johtoryhmän jäsenen ja muun ylimmän johdon on täydennettävä liitelomake ilmoittaakseen asiasta hallintojohtajalle, joka puolestaan varmistaa kaikkien olennaisten kaupankäyntitietojen julkaisun (soveltuvin osin) pörssin uutispalvelussa (SENS) seuraavan 24 tunnin kuluessa. Nämä ilmoitukset toimitetaan myös Yhdysvaltain arvopaperimarkkinoiden

valvontaviranomaiselle lomakkeella 6-K.

MAHDOLLINEN VAIKUTUS SINUUN (VINKIT)

MÄÄRITELMÄ

Sisäpiiritieto on olennaista, ei-julkista tietoa, jonka voidaan kohtuudella olettaa vaikuttavan sijoittajan päätökseen ostaa, pitää tai myydä Yrityksen arvopapereita.

On rikos käydä kauppaa tai kehottaa jotakuta toista henkilöä käymään tai olemaan käymättä kauppaa arvopapereilla Sisäpiiriläisenä saatujen osakkeen hintaan vaikuttavien tietojen perusteella.

Esimerkkejä erityyppisistä osakkeen hintaan vaikuttavista tai sisäpiiritiedoista ovat: ennalta ilmoittamattomat osingot, tulot tai liiketoiminnan tulokset; uudet tai menetetyt sopimukset tai tuotteet; myyntitulokset; merkittävät henkilöstövaihdokset; liiketoimintasuunnitelmat; tapahtumat, joilla voi olla merkittävä vaikutus Konsernin tulokseen tai jotka voivat altistaa sen mahdollisille siviilioikeudellisille, rikosoikeudellisille tai hallinto- tai viranomaismenettelyille; mahdolliset fuusiot, yrityskaupat, yritysmyynnit tai yhteisyritykset; merkittävien oikeudenkäyntien eteneminen ja merkittävät sääntely-, oikeus- tai lainsäädäntötoimet, arvopaperivälittäjille tai institutionaalisille sijoittajille saatavilla oleva tieto ja julkistamattomat tosiseikat, jotka vahvistavat tai kumoavat laajalle levinneet huhut.

Tieto voi olla osakkeiden hintaan vaikuttavaa tietoa tai sisäpiiritietoa, vaikka se liittyisi tuleviin, spekulatiivisiin tai ehdollisiin tapahtumiin ja vaikka se olisi merkityksellistä ainoastaan tarkasteltuna yhdessä julkisesti saatavilla olevan tiedon kanssa. Tieto on ei-julkista, ellei sitä ole annettu julkisuuteen riittävässä määrin. Tämä tarkoittaa, että tiedon on oltava julkaistu ja aikaa on täytynyt kulua riittävästi, jotta arvopaperimarkkinat ovat voineet omaksua tiedon. Esimerkkejä riittävästä tiedon julkistamisesta ovat mm. tietojen toimittaminen Yhdysvaltain arvopaperimarkkinoiden valvontaviranomaiselle tai muille arvopaperimarkkinoiden valvontaviranomaisille, lehdistötiedotteiden julkaiseminen, tapaamiset lehdistön ja yleisön edustajien kanssa sekä muut julkistamistavat, jotka on kohtuudella suunniteltu tarjoamaan laaja ja ei-poissulkeva tiedonjakelu yleisölle. Yhden tai kahden arkipäivän viivettä pidetään yleisesti riittävänä ajanjaksona rutiininomaisen tiedon omaksumiseen markkinoiden kannalta. Pidempää viivettä voidaan kuitenkin pitää asianmukaisena, kun on kyse monimutkaisemman tiedon julkistamisesta. Lisäksi Konsernilla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimenpiteisiin ketä tahansa kohtaan, joka laiminlyö ohjesäännön ja/tai tietoihin ja arvopaperikauppoihin liittyvän käytännön noudattamisen ja käy kauppaa osakkeilla lainvastaisesti.

Työntekijät¹, johtajat, toimihenkilöt ja Merkitykselliset Tahot eivät saa milloinkaan neuvoa läheisiä perheenjäseniä tai ystäviä tai vaikuttaa heihin Sibanye-Stillwaterin arvopapereilla käytävään kaupankäyntiin liittyen.

Ettinen Ohjesääntö ei luo oikeuksia

Ettinen Ohjesääntö on ohjeistus, jonka sisältämät ydinperiaatteet, keskeiset käytännöt ja menettelyt määräävät Konsernin liiketoimintatavan. Sen tarkoitus ei ole luoda, eikä se luo mitään velvoitteita tai oikeuksia kenellekään työntekijälle, johtajalle, toimihenkilölle tai Merkitykselliselle Taholle tai kenellekään muulle yksityis- tai oikeushenkilölle.

Ettisen Ohjesäännön tarkistaminen

Ohjesääntöä tarkistetaan kolmen vuoden välein. Tarkistusrytmistä poikkeavien päivitysten tai tarkistusten syynä voivat esimerkiksi olla määräyksissä tapahtuvat muutokset, auditointi, tutkinta, muutos Konsernin johdossa tai strategian suunnassa tai hätätilanteet.

Viimeinen tarkistusajankohta: Lokakuu 2024