

Uczciwość w budownictwie

Nasz Kodeks postępowania
biznesowego



LafargeHolcim



Świetne wyniki i uczciwość to klucz do trwałego sukcesu.

Uczciwe działanie buduje zaufanie, chroni naszą reputację, obniża koszty działalności biznesowej i zwiększa wartość dla akcjonariuszy.

Uczciwe działanie to postępowanie we właściwy sposób przez cały czas, a zaczyna się od przestrzegania naszego Kodeksu.

Naszym obowiązkiem jest działanie w sposób uczciwy oraz umożliwianie tego samego innym.

Spis treści

05	Przesłanie od Dyrektora Generalnego
06	Wprowadzenie
09	1. Uczciwość w miejscu pracy
10	1.1 Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
12	1.2 Różnorodność, uczciwość i szacunek
14	1.3 Ochrona aktywów naszej spółki
16	1.4 Systemy informatyczne, poczta elektroniczna i media społecznościowe
19	2. Uczciwość w praktykach biznesowych
20	2.1 Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu
22	2.2 Upominki i wyrazy gościnności
24	2.3 Uczciwa konkurencja
26	2.4 Dokładne rejestrowanie i zgłaszanie
28	2.5 Konflikt interesów
30	2.6 Obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych
32	2.7 Prowadzenie działalności międzynarodowej
33	2.8 Zapobieganie praniu pieniędzy
35	3. Uczciwość w społeczności
36	3.1 Środowisko
37	3.2 Prawa człowieka
38	3.3 Zaangażowanie w życie społeczności
40	Porady, wytyczne i zgłaszanie

„Budujemy fundamenty, na których mogą wyrastać społeczeństwa. Naszym przywilejem jest możliwość zrobienia tego na więcej niż jeden sposób.”



Wiadomość od Prezesa (CEO) Spółki LafargeHolcim

Drodzy Współpracownicy!

Dla nas jako światowego lidera w branży rozwiązań i materiałów budowlanych sprawą zasadniczą jest, by każdy pracownik postępował w swej pracy uczciwie. Każdy z nas z osobna jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad. To nasze zobowiązanie wobec milionów klientów, dostawców i współpracowników w naszej działalności i naszych biurach na całym świecie. Postępowanie w sposób odpowiedni jest niezbędne dla zapewnienia powodzenia i trwałości naszej firmy.

Nasza reputacja i nasze uprawnienia do prowadzenia działalności wymagają od nas tego, byśmy zawsze postępowali uczciwie i byśmy dążyli do doskonałości we wszystkim, co robimy. Nasz Kodeks Postępowania Biznesowego określa jakiego rodzaju zachowania oczekuje się od pracowników. O ile nie sposób wyraźnie odnieść się do wszystkich możliwych sytuacji, jakie się mogą zdarzyć w biznesie, Kodeks przedstawia niektóre przykłady zachowań oraz ducha, w jakim działamy. Ufamy naszym pracownikom, że będą postępowali uczciwie codziennie - bez wyjątków.

Jesteśmy dumni z naszych produktów, standardów działania, a także ludzi. Zajmujemy szczególną pozycję, by być liderem branży i powinniśmy wszyscy wykorzystywać wynikające z tej pozycji szanse, a także brać na siebie odpowiedzialność, jaka z tej pozycji wynika.

Proszę o przeczytanie Kodeksu Postępowania Biznesowego i upewnienie się, że rozumieją Państwo zasady, jakie zostały w nim zawarte. Jeśli nie są Państwo pewni odnośnie do któregośkolwiek z zagadnień, proszę omówić je ze swoim zwierzchnikiem. Oczekuję, że wszyscy będą postępowali zgodnie z listem, a także w duchu Kodeksu we wszystkich naszych działaniach i zawsze bez wyjątku.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za reputację LafargeHolcim. Wiem, że mogę liczyć na to, że będą Państwo umieszczali uczciwość i trwałe praktyki biznesowe w centrum wszystkiego tego, czym się zajmujemy.

Z poważaniem



Jan Jenisch
Prezes Grupy



Keith Carr
Radca Prawny Grupy

Wprowadzenie

Nasz Kodeks oferuje wytyczne i przykłady, które pomogą w trudnych sytuacjach występujących podczas codziennej pracy. Zawiera on również odniesienia do polityk LafargeHolcim, stosownych przepisów prawa oraz regulacji, jako że zapewniają one tło dla wielu tematów poruszonych w naszym Kodeksie i naszym Programie zgodności.

LafargeHolcim będzie nadal aktualizować i opracowywać nowe polityki spółki, które zawierać będą dalsze wytyczne, dlatego proszę regularnie sprawdzać lokalny Intranet oraz globalne polityki LafargeHolcim pod kątem nowych dokumentów i zmian.

Uczciwe działanie

LafargeHolcim stara się stworzyć środowisko, w którym kwitnie uczciwość i odpowiedzialność, a zgodność jest kluczowym pojęciem. Kierowanie się rozsądkiem, naszym Kodeksem oraz politykami i zarządzeniami LafargeHolcim zazwyczaj wystarczy, by mieć pewność, że prowadzi się działalność w sposób uczciwy. Nasz Kodeks nie może przewidzieć każdej sytuacji, z którą możemy mieć do czynienia w miejscu pracy, jednak pomoże nam podejmować właściwe, etyczne decyzje. Oczekujemy, że nasi pracownicy będą wystarczająco odważni, by podejmować właściwe decyzje na podstawie naszych zasad etycznych oraz by trzymać się tych decyzji, nawet pod presją.

Każdy, wszędzie

Każdy pracownik, członek zarządu i członek organów (zwani dalej „pracownikami”) we wszystkich spółkach w całości należących do LafargeHolcim oraz we wszystkich spółkach joint venture pozostających pod naszą kontrolą musi przestrzegać postanowień niniejszego Kodeksu zawsze wtedy, gdy reprezentuje spółkę LafargeHolcim lub dla niej pracuje. W spółkach, których nie kontrolujemy, staramy się o przyjęcie norm zachowania odzwierciedlonych w Kodeksie. Wszystkie osoby działające w naszym imieniu lub na naszą rzecz, w tym usługodawcy, podwykonawcy oraz partnerzy biznesowi, będą zobowiązane postępować zgodnie z naszym Kodeksem.

Edukacja i szkolenia

Wszyscy pracownicy przechodzą wprowadzające oraz regularne szkolenia z zakresu etyki i zgodności. Podczas sesji tych można zadawać pytania i rozmawiać o tym, w jaki sposób włączyć Kodeks do codziennej pracy.

Wyższe standardy dla przełożonych

Przełożeni na wszystkich poziomach mają dodatkowe obowiązki wynikające z Kodeksu; należy do nich tworzenie otwartego środowiska, w którym pracownicy będą mogli swobodnie zadawać pytania, informować o wątpliwościach oraz zgłaszać niewłaściwe zachowanie. Nasze przedsiębiorstwo ceni i nagradza liderów postępujących w sposób uczciwy.

Oczekuje się, że przełożeni

- będą dawać przykład – innymi słowy, będą swoim zachowaniem pokazywać, co to znaczy działać uczciwie;
- będą kontaktować się z podwładnymi, by dopilnować, aby pracownicy rozumieli wymogi naszego Kodeksu i mieli odpowiednie zasoby, by spełniać takie wymogi;
- będą wspierać pracowników, którzy, działając w dobrej wierze, zadają pytania lub informują o wątpliwościach;
- będą w spójny sposób egzekwować przestrzeganie Kodeksu.

Naruszenie naszego Kodeksu

Wszyscy musimy przestrzegać postanowień Kodeksu. Naruszenia Kodeksu, naszych polityk, zarządzeń lub przepisów prawa mogą mieć poważne konsekwencje, w tym postępowanie dyscyplinarne, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, a także możliwe postępowanie cywilne lub karne zarówno w odniesieniu do spółki, jak i poszczególnych osób.

Zanim podejmiesz działanie, zawsze zastanów się: Czy moje postępowanie

- mogłoby być postrzegane jako nieuczciwe, nieetyczne lub niezgodne z prawem?
- mogłoby zaszkodzić spółce LafargeHolcim lub jej reputacji, gdyby stało się powszechnie znane?
- mogłoby sprawić, że spółka LafargeHolcim straciłaby wiarygodność w oczach pracowników, klientów, akcjonariuszy lub społeczności?
- mogłoby skrzywdzić inne osoby, takie jak współpracownicy, klienci lub akcjonariusze?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „TAK” lub nawet „BYĆ MOŻE”, wykryłeś(-aś) potencjalny problem i powinien(-aś) poszukać rozwiązania u dostępnych źródeł, takich jak przełożony, Dział Kadr, Dział Prawny, Dział Kontroli Wewnętrznej, Dział Audytu Wewnętrznego, Dział Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz lokalny dyrektor ds. zgodności.



Co to oznacza dla mnie?



Zespoły ds. sprzedaży i ds. handlowych w spółce LafargeHolcim od miesięcy poświęcały długie godziny w nadziei na podpisanie z pewną firmą budowlaną dużego kontraktu na dostawy. W tygodniu przed rozstrzygnięciem przetargu dyrektor ds. finansów otrzymuje telefon od prawnika, który mówi jej, że może zagwarantować LafargeHolcim wygraną w przetargu, jeśli LafargeHolcim zatrudni pracownika mającego dobre kontakty w firmie budowlanej. Jako że zdobycie tego projektu leży w najlepszym interesie LafargeHolcim, dyrektor ds. finansów zastanawia się nad przyjęciem oferty. Co powinna zrobić?

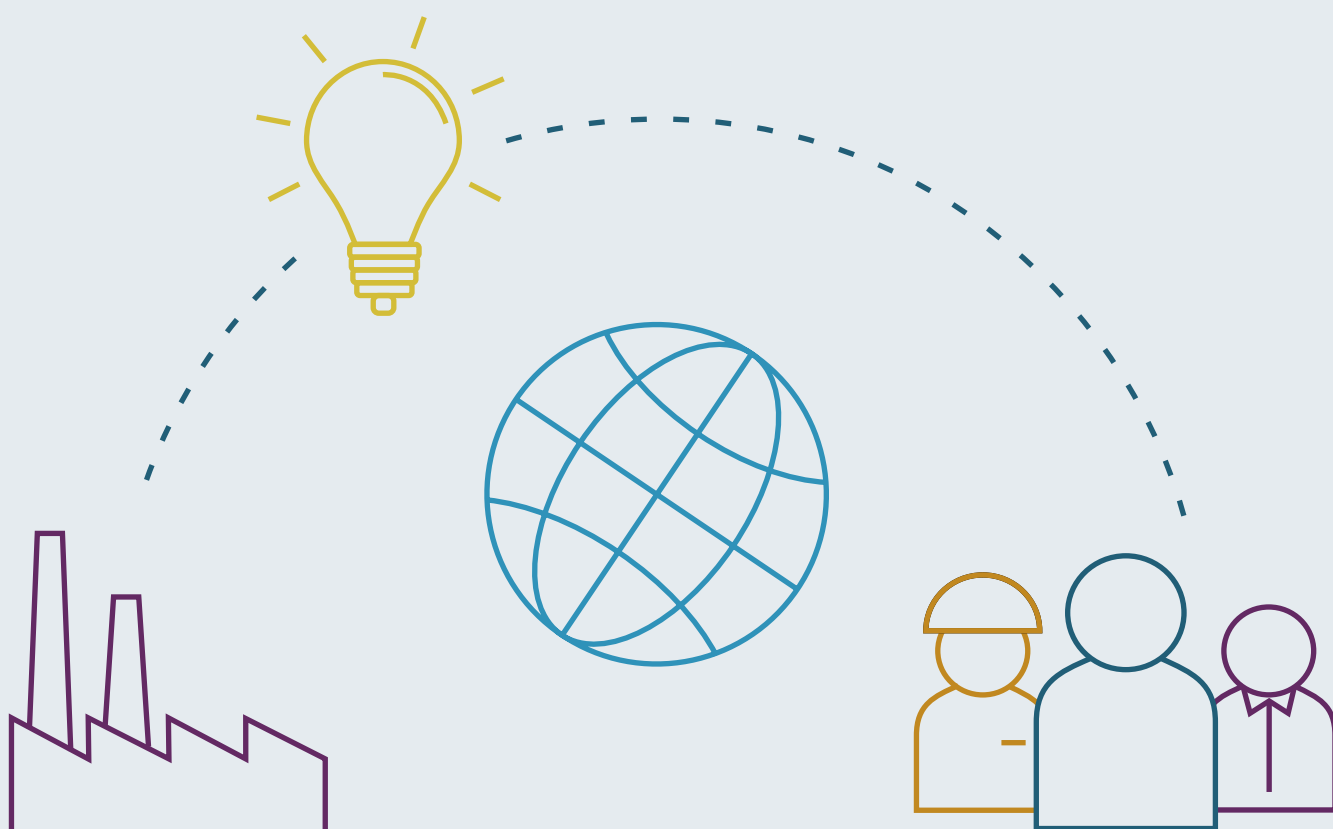
Ta sytuacja stanowi sygnał ostrzegawczy. Choć wygranie przetargu leży w najlepszym interesie LafargeHolcim, w interesie spółki nie leży wygranie go za cenę złamania prawa lub naruszenia swej reputacji. Dyrektor nie powinna podejmować dalszych działań bez konsultacji z lokalnym dyrektorem ds. zgodności.



Ważna uwaga: Gdy zachodzi różnica pomiędzy miejscowymi wymogami prawnymi a naszym Kodeksem, zawsze stosujemy wyższy standard. Jeśli przestrzeganie postanowień Kodeksu wydaje się niezgodne z obowiązującymi przepisami miejscowego prawa, należy zasięgnąć porady lokalnego dyrektora ds. zgodności.¹

¹ W sytuacji gdy w danej lokalizacji nie ma lokalnego dyrektora ds. zgodności, Dyrektor Działu Prawnego pełni funkcję dyrektora ds. zgodności do momentu wyznaczenia dyrektora ds. zgodności.

1. Uczciwość w miejscu pracy



1.1 Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

W LafargeHolcim staramy się stworzyć zdrowe i bezpieczne środowisko dla naszych pracowników, wykonawców, klientów i interesariuszy. Nikt nie powinien doznać urazu, pracując dla nas. Naszym celem jest brak urazów odnoszonych przez ludzi. Aby to osiągnąć, potrzebujemy zaangażowania nas wszystkich.

Poprzez nasz proces zarządzania działaniami dopilnowujemy, aby każdy pracownik rozumiał, za co odpowiada oraz z jakiego wsparcia może korzystać, by osiągnąć sukces. Naszym celem jest zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz rozwijanie z pracownikami i wykonawcami kultury, która zachęca do osobistego i grupowego stosowania zasad BHP.

Wdrażamy BHP we wszystkich procesach biznesowych i promujemy kulturę, w której problemy zgłasza się i rozwiązuje w ramach danej jednostki biznesowej, przy wsparciu Działu BHP.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to nadrzędna wartość dla LafargeHolcim, co oznacza, że każdy pracownik i wykonawca kontaktujący się z LafargeHolcim musi wiedzieć, co zrobić, aby zapobiec poważnemu urazowi lub wypadkowi śmiertelnemu.



Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy:

- Zasada 1** Oceniam i kontroluję ryzyko przed rozpoczęciem jakiegokolwiek zadania.
- Zasada 2** Wykonuję tylko te działania, do wykonywania których mnie upoważniono.
- Zasada 3** Nigdy nie uchylam się od stosowania środków BHP ani nie wykorzystuję ich w niewłaściwy sposób; zawsze stosuję wymagane środki ochrony osobistej.
- Zasada 4** Nie pracuję pod wpływem alkoholu ani narkotyków.
- Zasada 5** Zgłaszam wszystkie incydenty.

Postępowanie zgodnie z tymi zasadami stanowi warunek zatrudnienia.



Stosowna polityka LafargeHolcim

- Polityka Grupy dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)

Co to oznacza dla mnie?



Przychodząc do pracy, zauważasz, że Twój współpracownik nie wykorzystuje do danego zadania odpowiednich narzędzi. Co należy zrobić?

Nikom nie wolno obchodzić ani naruszać żadnych zasad bezpieczeństwa (dotyczy to również ocen ryzyka i wykorzystywania odpowiednich narzędzi). Dlatego też należy porozmawiać ze współpracownikiem i zapytać, czy potrzebuje pomocy, by upewnić się, że zadanie wykonywane jest w bezpieczny sposób.



Pewnego ranka przychodzisz do pracy wcześniej i widzisz, że współpracownik łyka kilka pigułek, popijając je napojem z puszki. Witając się ze współpracownikiem w szatni, zauważasz lekki zapach alkoholu w jego oddechu. Zapytany, czy pił alkohol, odpowiada, że nie, że to tylko płyn do płukania jamy ustnej. Co należy zrobić?

Dla zapewnienia wszystkim bezpieczeństwa w miejscu pracy ważne jest, by zgłosić swoje wątpliwości dotyczące pracownika swojemu przełożonemu lub Działowi Kadr. Współpracownik może mieć problem, z którym potrzebuje pomocy, zaś praca pod wpływem alkoholu lub narkotyków może zagrozić bezpieczeństwu nie tylko jego samego.



Zdajesz sobie sprawę z incydentu związanego z BHP, do którego doszło w Twoim przedsiębiorstwie i podejrzewasz, że nie został on zgłoszony zgodnie z zasadami. Co należy zrobić?

Dopilnować, by przełożona dowiedziała się o tym incydencie i potwierdzić u niej, że problem zgłoszono. Jeśli czułbyś/czułabyś się niekomfortowo, rozmawiając o sprawie bezpośrednio z przełożoną, porozmawiaj z lokalnym punktem wsparcia Działu BHP, lokalnym dyrektorem ds. zgodności lub jedną z wielu innych dostępnych na miejscu osób. Jeśli skontaktowanie się z nimi nie wydaje się możliwe, jest to dobry moment na skorzystanie z systemu Integrity Line.



1.2 Różnorodność, uczciwość i szacunek

Jako globalna spółka zatrudniająca ponad 115 000 osób i mająca zakłady produkcyjne w ponad 90 krajach na całym świecie, LafargeHolcim szczeni się niezwykle zróżnicowaną siłą roboczą.

Uważamy, że naszym obowiązkiem jest traktować siebie nawzajem z szacunkiem, co oznacza poszanowanie różnorodności, niezależnie od rasy, religii, płci, orientacji seksualnej czy innej cechy różnicującej. Różnice pozwalają patrzeć na świat z różnych perspektyw, co pozytywnie wpływa na postrzeganie świata przez LafargeHolcim i umożliwia nam dążenie do doskonałości. Dlatego też cenimy i promujemy uczciwe miejsce pracy, które nie wyklucza i które sprzyja szanowaniu wszystkich współpracowników, klientów i partnerów biznesowych.

Wszyscy staramy się tworzyć środowisko, w którym godność osobista, prywatność, wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych, a także prawa osobiste i bezpieczeństwo każdej osoby stanowią część naszych codziennych doświadczeń w pracy. Uważamy, że szacunek w miejscu pracy jest niezbędnym elementem działania i zaangażowania.

Wszyscy pracownicy, bez względu na stanowisko czy pozycję w firmie, będą sprawiedliwie traktowani w kwestiach związanych z awansem, szkoleniami, zatrudnieniem, wynagrodzeniem i rozwiązaniem umowy.

Żadnych gróźb czy aktów przemocy

Aby nasze środowisko pracy było wolne od przemocy, nadużyć czy zastraszania, wszyscy pracownicy powinni okazywać uprzejmość i szacunek, nie tylko w obiektach LafargeHolcim, ale też prowadząc działalność na rzecz LafargeHolcim – czy to podczas spotkania z klientem, prowadząc ciężarówkę LafargeHolcim, czy w kontaktach z lokalną społecznością. Zawsze działaj w sposób profesjonalny.



Nękanie

„Nękanie” to forma dyskryminacji, która obejmuje niechciane zachowanie, a jej celem lub efektem jest tworzenie atmosfery zastraszania, wrogości lub upokorzenia w środowisku pracy. Nękanie może przybierać wiele form, takich jak działania fizyczne, wygłaszane na głos lub pisemne uwagi lub też elementy wizualne. Molestowanie seksualne obejmuje niechciane zainteresowanie o charakterze seksualnym, próby o przystęgi seksualne oraz inne formy werbalnego lub fizycznego zachowania o charakterze seksualnym, które tworzą wrogię lub obraźliwe środowisko pracy. LafargeHolcim surowo zabrania wszelkich form nękania, niezależnie od tego, czy dopuszcza się go pracownik, czy osoba niebędąca pracownikiem.

Dyskryminacja

Współpracujemy z osobami różniącymi się pod względem pochodzenia etnicznego, kultury, religii, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, rasy, tożsamości seksualnej, płci, światopoglądu oraz przynależności do partii politycznych, organizacji związkowych czy też grup mniejszości. Zgodnie z postawą szacunku dla siebie nawzajem i zasadą przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia obowiązujących w licznych krajach, w których pracujemy, nie tolerujemy dyskryminacji wobec jakiegokolwiek osoby na podstawie którejkolwiek z tych cech, ani też żadnego innego równie obraźliwego zachowania. Zasady te obowiązują w przypadku wszystkich decyzji dotyczących zatrudnienia, w tym rekrutacji, szkolenia, oceniania, awansowania i nagradzania.



Stosowna polityka LafargeHolcim

- Polityka dotycząca zarządzania zasobami ludzkimi

Co to oznacza dla mnie?



Szukasz kandydata na stanowisko kierownika ds. sprzedaży w Dziale Sprzedaży. Uważasz, że sprzedaż to zajęcie tylko dla mężczyzn i zastanawiasz się, czy w rekrutacji na stanowisko kierownika ds. sprzedaży możesz brać pod uwagę wyłącznie kandydatów płci męskiej.

Nie wolno Ci szukać wyłącznie kandydatów płci męskiej, nie możesz też odrzucać aplikacji kobiet wyłącznie na podstawie płci – byłaby to dyskryminacja ze względu na płeć. Szukając kandydata, musisz koncentrować się na kwalifikacjach, umiejętnościach i doświadczeniu oraz na tym, czy dany kandydat spełnia podstawowe wymogi dla danego stanowiska.



Jeden ze współpracowników regularnie opowiada dowcipy osobie przy biurku obok. Wszyscy w biurze słyszą te dowcipy oraz wywołane nimi komentarze. Czasami dowcipy te zawierają odniesienia, które dla niektórych osób są śmieszne, jednak dla innych mogą być niesmaczne lub obraźliwe. Dowcipy z orientacji seksualnej innych ludzi są szczególnie przykre dla jednej z osób. Co należy zrobić?

Należy porozmawiać ze współpracownikiem i zwrócić mu uwagę na fakt, że nawet jeśli on uważa te dowcipy za śmieszne, nie wszyscy w biurze tak myślą i że niektóre z tych dowcipów są obraźliwe. Jeśli współpracownik nie przestanie opowiadać takich dowcipów, należy poruszyć tę sprawę ze swoim przełożonym lub z Działem Kadr.



Podczas wizyty w zakładzie zauważasz na ścianie kalendarz przedstawiający nagą kobietę. Choć Ci się to nie podoba, nie chcesz reagować, jako że w tej części zakładu nie pracują żadne kobiety.

Należy zareagować. Prezentowanie obrazów lub rysunków o charakterze seksualnym w którymkolwiek miejscu pracy LafargeHolcim uznawane jest za nękanie wizualne i jest wyraźnie zakazane. Należy zgłosić to swojemu przełożonemu lub kierownikowi zakładu, aby usunięto kalendarz.

1.3 Ochrona aktywów naszej spółki

Wszyscy pracownicy odpowiadają za chronienie aktywów naszej spółki oraz stosowanie zdrowego rozsądku w celu dopilnowania, by własność fizyczna i intelektualna oraz aktywa finansowe nie zostały zniszczone, skradzione, wykorzystane w niewłaściwy sposób ani zmarnotrawione.

Ochrona aktywów rzeczowych

Aktywa rzeczowe LafargeHolcim, takie jak wyposażenie, materiały i obiekty, są niezbędne dla realizacji naszych codziennych zadań. Aktywa te były gromadzone ciężką pracą osób na całym świecie. Pracując dla LafargeHolcim, każdy z nas przyjmuje na siebie odpowiedzialność za te aktywa i musi chronić je przed kradzieżą, utratą, niewłaściwym wykorzystaniem i zmarnotrawieniem. Ponadto musimy dopilnować, aby wszystkie zasoby były wykorzystywane w odpowiednich celach biznesowych.

Ochrona aktywów zastrzeżonych

W LafargeHolcim regularnie tworzymy cenne, niedostępne szerszej publiczności pomysły, strategie i inne informacje biznesowe, które do nas należą i które musimy chronić jako własność intelektualną. Takie informacje w znacznym stopniu decydują o naszej przewadze konkurencyjnej. Niewłaściwe ujawnianie takich informacji jest zakazane; musimy pamiętać o zagrożeniach związanych z niewłaściwym ujawnieniem informacji poufnych.

Informacje poufne pracowników i osób trzecich

Dostęp do dokumentacji i danych osobowych potencjalnych, aktualnych lub byłych pracowników, w tym do ocen wyników, informacji na temat wynagrodzenia, emerytury i świadczeń dodatkowych, mogą uzyskać wyłącznie odpowiednio upoważnione osoby, a udzielić im go można wyłącznie zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Ponadto odpowiadamy za chronienie informacji poufnych powierzonych nam przez klientów, dostawców i innych partnerów biznesowych z zachowaniem takiej samej ostrożności, z jak chronimy nasze własne informacje.



W zwyczajnym toku prowadzenia działalności uzyskujemy informacje o innych spółkach, w tym o klientach, dostawcach i konkurentach. Jednakże istnieją pewne prawne i etyczne granice uzyskiwania informacji o konkurencji:

- Nie powinniśmy uzyskiwać informacji w niewłaściwy sposób, na przykład poprzez łapownictwo lub szpiegowanie konkurentów.
- Ogólnie rzecz biorąc nie powinniśmy prosić niedostępnych publicznie źródeł o przekazanie informacji o konkurencji ani też pozyskiwać takich informacji z takich źródeł. W razie jakichkolwiek wątpliwości, co w określonej sytuacji oznacza „niepubliczny”, należy skontaktować się z lokalnym dyrektorem ds. zgodności i wyjaśnić to.
- Nie powinniśmy zatrudniać pracownika konkurenta, by zdobyć informacje poufne, ani zachęcać pracowników konkurentów do ujawniania informacji poufnych dotyczących ich poprzedniego pracodawcy.
- Nie powinniśmy przyjmować oferowanych nam informacji na temat konkurenta, które mogą być poufne. Należy zapytać, czy dane informacje są poufne, w jaki sposób zostały uzyskane oraz czy oferowane materiały są sklasyfikowane jako „tajne”, „poufne”, „zastrzeżone” lub „przeznaczone wyłącznie dla ciebie”.

Co to oznacza dla mnie?



Dojeżdżając do biura pociągiem, czasem w trakcie podróży prowadzę rozmowy telefoniczne związane z pracą. Czy to jest problem?

Należy zachować ostrożność, aby nie omawiać niepublicznych informacji spółki w miejscach publicznych, takich jak taksówki, pociągi, windy lub konferencje czy pokazy handlowe. Jeśli konieczne jest przeprowadzenie rozmowy telefonicznej w miejscu publicznym, należy zwracać uwagę na otoczenie.



Co należy zrobić, jeśli przedstawiciel konkurencji wyśle Ci wiadomość e-mail z załączonym do niej przez pomyłkę poufnym dokumentem, ponieważ pomylił Twoje nazwisko z nazwiskiem innej osoby?

Jeśli zdasz sobie sprawę z tego, że to błąd i wiesz, że załącznik jest poufny, nie otwieraj go, nie przesyłaj dalej, nie drukuj ani nie udostępniaj. Jeśli otworzyłeś(-aś) dokument, zamknij go, nie wykorzystuj tych informacji w swych działaniach i niezwłocznie skontaktuj się z lokalnym dyrektorem ds. zgodności. W żadnym przypadku nie należy usuwać wiadomości e-mail przed porozmawianiem z lokalnym dyrektorem ds. zgodności.



1.4 Systemy informatyczne, poczta elektroniczna i media społecznościowe

Technologia w miejscu pracy umożliwia skuteczniejsze obsługiwanie klientów. Wykorzystujemy ją w procesach i interakcjach na całym świecie.

Dostęp do Internetu, poczta elektroniczna i inne aplikacje mają służyć celom biznesowym. Wszelka komunikacja biznesowa i współpraca wewnętrzna z innymi pracownikami LafargeHolcim oraz z zewnętrznymi osobami trzecimi musi przebiegać z wykorzystaniem zatwierdzonych elektronicznych środków komunikacji i kont e-mail Grupy LafargeHolcim. Wysyłając i otrzymując wiadomości e-mail i załączniki trzeba stosować te same standardy ostrożności, co przy komunikacji w formie papierowej. Zakazuje się ujawniania na zewnątrz (w tym ujawniania prasie, inwestorom lub innym podmiotom) oraz publikowania w mediach społecznościowych wewnętrznych informacji lub wiadomości LafargeHolcim bez upoważnienia.

Nie wolno wykorzystywać systemów informatycznych LafargeHolcim, dostępu do Internetu, kont e-mail ani żadnych innych zasobów informatycznych ani środków komunikacji w celach niezgodnych z prawem lub nieetycznych. Wyszukiwanie, pobieranie lub przesyłanie dalej informacji, które są niewłaściwe lub obraźliwe, może prowadzić do działań dyscyplinarnych. Należy również mieć świadomość, że nie wolno wykorzystywać ani kopiować oprogramowania ani danych z systemów informatycznych LafargeHolcim na cele prywatne, chyba że Dział IT udzieli na to wyraźnej zgody.

Media społecznościowe umożliwiają nam błyskawiczną komunikację z licznymi odbiorcami. Przed rozpowszechnieniem obrazu lub tekstu dotyczącego współpracowników lub miejsca pracy należy się dobrze zastanowić. Nieprzewidziane konsekwencje mogą obejmować zaszkodzenie reputacji poszczególnych osób lub szkody dla LafargeHolcim.



Stosowna polityka LafargeHolcim

- Zarządzenie w sprawie użytkowników systemów informatycznych
- Zalecenia dotyczące mediów społecznościowych

Co to oznacza dla mnie?



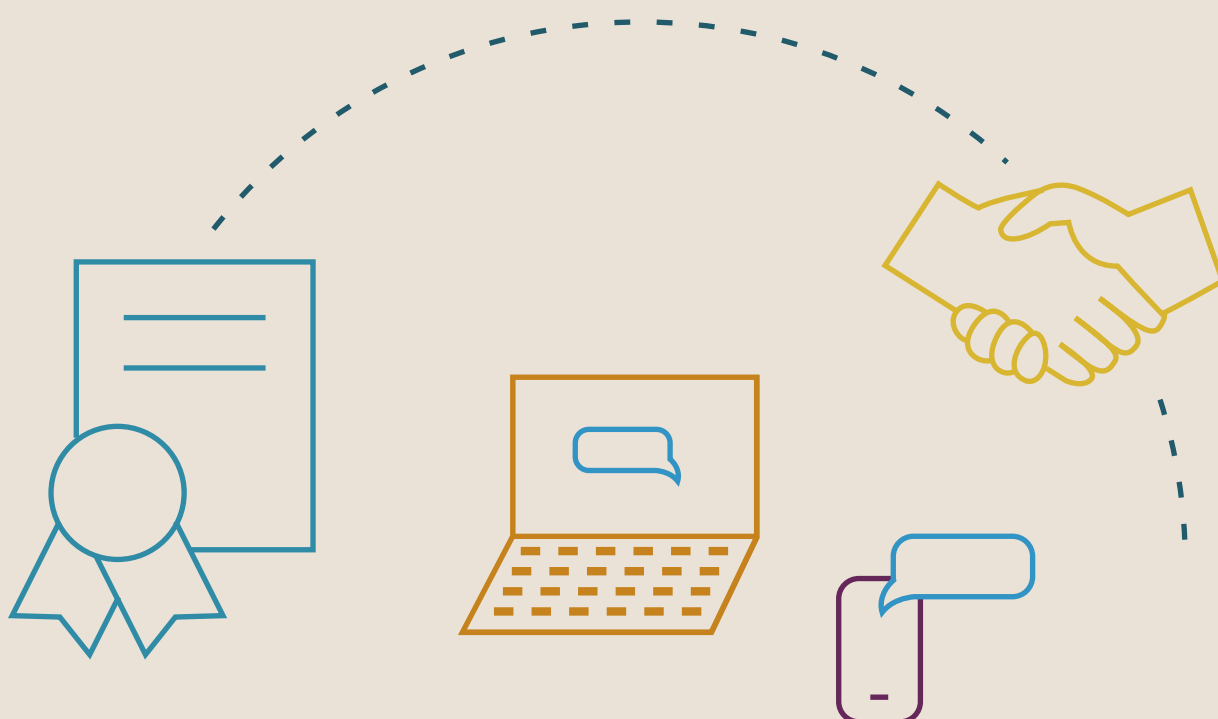
Umieszczasz kopię pliku instalacyjnego programu Microsoft Word na pamięci flash i chcesz zainstalować go na swoim komputerze domowym. Uważasz, że nie przyniesie to szkody spółce LafargeHolcim, ponieważ oryginalny plik pozostaje w systemach spółki. Czy można tak postąpić?

Raczej nie. Gdy LafargeHolcim kupuje oprogramowanie, zazwyczaj zawiera umowę licencyjną z producentem tego oprogramowania. Korzystanie z oprogramowania w celach prywatnych najprawdopodobniej naruszy postanowienia takich umów licencyjnych, zaś LafargeHolcim może ponosić odpowiedzialność za korzystanie przez Ciebie z oprogramowania w sposób nieautoryzowany. Aby to zrobić, konieczne byłoby zezwolenie Działu IT.





2. Uczciwość w praktykach biznesowych



2.1 Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu

LafargeHolcim sprzedaje produkty i usługi, bazując na jakości, rzetelności i wielu innych kwestiach, jednak nigdy na łapówkach.

Staramy się wspierać i umożliwiać zdrowy rozwój społeczności, w których działamy. Postrzegamy to jako podstawowy obowiązek, który powiązany jest z pozwoleniem na działalność w ponad 90 krajach. Przestrzeganie przepisów prawa i prowadzenie działalności biznesowej w sposób wzorcowy i etyczny jest jednym ze sposobów, w jaki możemy realizować ten obowiązek.

Wiemy, że płacenie łapówek – nawet niewielkich – powoduje ogromne szkody dla społeczności, ponieważ często skutkuje wymuszeniami w klasie średniej i całkowitym wykluczeniem biednych z korzystania ze świadczeń rządowych. Wiemy, że płacenie łapówek nigdy nie jest dobrym pomysłem, zdecydowanie nie sprzyja zrównoważonemu biznesowi, zaś łapówki w jakiegokolwiek formie nie wpisują się w kulturę uczciwości wdrożoną w LafargeHolcim.

Międzynarodowe przepisy antykorupcyjne odnoszą się do wszystkich naszych działań na całym świecie. Oferowanie, wręczanie, zlecenie ani przyjmowanie jakichkolwiek form łapówek czy nielegalnych prowizji, w tym przekazywanych jakimkolwiek urzędnikowi państwowemu bądź osobie prywatnej lub od nich przyjmowanych, nigdy nie jest akceptowalne. Nie zatrudniamy też osób trzecich do robienia czegoś, czego nam samym nie wolno robić, na przykład do płacenia łapówek. Osoby trzecie działające w imieniu LafargeHolcim nie mogą więc nigdy dawać ani przyjmować łapówek.

Termin „osoby trzecie” może obejmować doradców, podwykonawców, franczyzobiorców, sprzedawców, dystrybutorów, brokerów celnych, biura rachunkowe lub kancelarie prawne lub też firmy, które zapewniają wsparcie przy uzyskiwaniu wiz, pozwoleń lub świadectw kontroli, jak również partnerów będących spółkami joint venture. Niezależnie od rodzaju osoby trzeciej jest niezwykle ważne, aby wszystkie osoby trzecie prowadzące działalność lub świadczące usługi na rzecz lub w imieniu LafargeHolcim były wybierane i angażowane zgodnie z Wytocznymi LafargeHolcim dotyczącymi badania due diligence osób trzecich lub, po wprowadzeniu w danej spółce należącej do Grupy, Zarządzenia dotyczącego badania due diligence osób trzecich.



Płatności ułatwiające

Płatności na rzecz urzędników państwowych nazywa się czasami „płatnościami ułatwiającymi”, jeśli są to niewielkie płatności przekazywane w celu uzyskania rutynowych świadczeń rządowych, do otrzymania których osoba płacąca jest uprawniona. LafargeHolcim zabrania swym pracownikom przekazywania takich płatności. Jedynym wyjątkiem od tej zasady byłaby sytuacja, w której pracownik uważa, że jego życie, bezpieczeństwo osobiste lub zdrowie jest w bezpośrednim niebezpieczeństwie i czuje się zobowiązany dokonać płatności. W przypadku gdy pracownik dokona takiej płatności ze względu na zagrożenie dla jego bezpieczeństwa osobistego lub zdrowia, wszystkie szczegóły takiej sytuacji trzeba możliwie szybko zgłosić lokalnemu Działowi ds. Zgodności, zaś taką płatność trzeba odpowiednio zaksięgować w księgach i rejestrach LafargeHolcim.

Łapówki mogą przyjmować różne formy, nie tylko płatności pieniężnych, ale także cennych przysług, takich jak opłacenie podróży lub czesnego w szkole, datki na cele charytatywne i inne rodzaje świadczeń.

Co to oznacza dla mnie?



Planujesz budowę w swoim kraju nowego zakładu produkującego cement dla LafargeHolcim. Podczas negocjacji z władzami lokalnymi gubernator prowincji informuje Cię, że w miasteczku znajdującym się najbliżej miejsca, w którym ma zostać zbudowany zakład, konieczna jest nowa klinika. Gubernator daje do zrozumienia, że wsparcie przez LafargeHolcim budowy nowej kliniki nie tylko pomoże spółce uzyskać pozwolenie na budowę nowego zakładu, ale też ułatwi jemu samemu zdobycie przewagi w kolejnych wyborach. Co należy zrobić?

Taka prośba może stanowić naruszenie obowiązujących przepisów antykorupcyjnych. Należy poinformować o sytuacji lokalnego dyrektora ds. zgodności oraz przełożonego i działać zgodnie z ich wskazówkami.



Osoba trzecia mówi, że „zna wszystkie właściwe osoby” i może przyspieszyć podpisanie nowego kontraktu, jeśli dostanie zaliczkę na poczet swej prowizji. Mówi, że potrzebuje jej ze względu na koszty podróży, jednak nie masz pewności, o jaką podróż chodzi. Co należy zrobić?

Płatności na rzecz osób trzecich trzeba przekazywać na podstawie faktury wyszczególniającej rzeczywiście świadczone usługi w sposób odpowiednio szczegółowy, tak by można było mieć pewność, że są one prawdziwe i uzasadnione. Prośba osoby trzeciej o płatność z góry powinna wzbudzić ostrożność co do jej motywów; nie należy akceptować takiej prośby bez dalszego sprawdzania. Należy również zapoznać się z wynikami badania due diligence i reputacją danej osoby trzeciej.



2.2 Upominki i wyrazy gościnności

Dobre relacje biznesowe buduje się na zaufaniu i dobrej woli, a ponieważ cenimy i szanujemy naszych klientów oraz partnerów biznesowych, każda ze stron może chcieć to od czasu do czasu podkreślić poprzez upominki lub wyrazy gościnności.

Stosując zdrowy rozsądek i rozważną ocenę przed zaoferowaniem lub przyjęciem jakichkolwiek upominków lub wyrazów gościnności, możemy uniknąć niewłaściwego zrozumienia dobrych intencji. Upominki i wyrazy gościnności muszą zawsze być umiarkowane; nie należy ich nigdy stosować w celu wywarcia niewłaściwego wpływu, nie powinny też stwarzać faktycznego ani pozornego konfliktu interesów.

W przypadku upominków lub wyrazów gościnności przekazywanych urzędnikom państwowym należy zawsze zachować ostrożność. Definicja urzędników państwowych jest szeroka, obejmuje ona każdą osobę pełniącą funkcję publiczną w danym kraju (pracownicy administracji państwowej); kategoria ta może obejmować pracowników agencji publicznych i przedsiębiorstw państwowych. Niektóre rządy i instytucje rządowe mają określone zasady dotyczące oferowania upominków i wyrazów gościnności ich urzędnikom państwowym; zasady te mogą być bardziej rygorystyczne niż polityki i zarządzenia LafargeHolcim. Planując zaoferować upominek lub wyrazy gościnności urzędnikowi państwowemu i nie mając pewności, jak należy postąpić, warto zapoznać się z lokalnymi zasadami dotyczącymi upominków i wyrazów gościnności lub zwrócić się do dyrektora ds. zgodności.

Nie można wykorzystywać własnych środków pieniężnych ani zasobów, by obchodzić zasady naszych polityk, zarządzeń lub Kodeksu. Wszystkie upominki i wyrazy gościnności oferowane i przekazywane innym w imieniu LafargeHolcim trzeba odpowiednio zaksięgować w księgach i rejestrach LafargeHolcim.

Wyrazy gościnności

Wyrazy gościnności obejmują posiłki i napoje, jak również wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, w przypadku których co najmniej jeden pracownik LafargeHolcim występuje jako gospodarz i bierze udział. Jeśli żaden z pracowników LafargeHolcim nie bierze udziału w danym wydarzeniu, to takie wyrazy gościnności stanowią „upominek” i podlegają zasadom dotyczącym upominków.

Upominki

Upominki mogą obejmować produkty lub usługi oraz inne rzeczy posiadające wartość, na przykład pożyczki, czesne w szkole, wydatki na opiekę medyczną oraz wycieczki lub bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe lub sportowe. Upominki pieniężne lub ich ekwiwalenty (na przykład bony upominkowe) oraz napiwki nie są dozwolone; od tej zasady istnieją bardzo ograniczone lokalne wyjątki zatwierdzone przez Dział ds. Zgodności Grupy.

Zwrot upominku

Jeśli upominek przekracza normy podane w politykach lub zarządzeniach LafargeHolcim, należy powiedzieć o tym swojemu przełożonemu, udokumentować otrzymanie upominku zgodnie z obowiązującymi zasadami lub zarządzeniami oraz uprzejmie zwrócić upominek, wyjaśniając, że wewnętrzne zasady LafargeHolcim nie zezwalają na przyjmowanie takich upominków. Jeśli zwrócenie upominku jest niemożliwe lub stanowiłoby dużą obrazę dla ofiarodawcy, trzeba taki upominek przekazać anonimowo na cel charytatywny, zaś jeśli to nie jest możliwe, należy przyjąć go w imieniu spółki i podzielić się nim z pracownikami; o tym, jak tego dokonać, zadecyduje Dział Kadr.



Podstawowa wytyczna

Należy zastanowić się, czy dany upominek lub wyraz gościnności jest zgodny z prawem oraz czy nie narusza polityk lub zarządzeń LafargeHolcim bądź drugiej strony. Następnie zastanów się, czy pojawienie się informacji o upominku lub wyrazie gościnności na pierwszej stronie gazety sprawiłoby Cię w zakłopotanie lub postawiłoby firmę w niezręcznej sytuacji. Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „tak”, upominku lub wyrazu gościnności nie należy ani dawać, ani przyjmować.

Co to oznacza dla mnie?



W trakcie negocjacji cenowych jeden z naszych dostawców zaoferował mi bilet na mecz piłki nożnej, na którym bardzo mi zależy. Czy przyjęcie tego biletu jest w porządku?

Nie. Pracownikom LafargeHolcim nie wolno przyjmować upominków czy zaproszeń na imprezy rozrywkowe od jakiejkolwiek osoby fizycznej lub firmy w trakcie negocjacji biznesowych, procesów przetargowych itp. W takiej sytuacji należy podziękować dostawcy i wyjaśnić mu, dlaczego nie przyjęto jego oferty.



Kluczowy klient LafargeHolcim urządza kolację z okazji 50. rocznicy istnienia swojej firmy. Pojawią się na niej inni ważni przedsiębiorcy i urzędnicy państwowi. Zaproszono także mnie. Czy wolno mi przyjąć zaproszenie?

Tak, pod warunkiem że zaproszono Cię jako przedstawiciela LafargeHolcim, a Twój przełożony wyraził na to zgodę.



2.3 Uczciwa konkurencja

LafargeHolcim wierzy w wolne rynki i uczciwą konkurencję, ponieważ dla naszych klientów jest to zapewnienie, że otrzymają najlepszy produkt i najlepszą usługę na możliwie najlepszych warunkach.

Naruszenia przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji nigdy nie są w interesie LafargeHolcim i nie są u nas tolerowane. We wszystkich regionach i krajach, w których prowadzimy działalność, dążymy do aktywnego, lecz uczciwego konkurowania o dostawców i klientów.

Naszym pracownikom nie wolno w sposób pośredni ani bezpośredni:

- zawierać umów, porozumień lub koordynować działań z faktyczną lub potencjalną konkurencją w zakresie:
 - stałych cen, premii lub innych konkretnych ich elementów składowych;
 - ograniczać lub zawęźać rodzaju lub ilości dostarczanych produktów bądź usług;
 - dzielić rynków pod kątem geograficznym lub na podstawie obecności partnerów handlowych, segmentów klientów lub linii produktów;
 - brać udziału w rozmowach z konkurencją na temat ofert;
 - ustalać warunków lub wyniku przetargu;
 - bojkotować dostawców lub klientów, aby uniemożliwić im kontakt z konkurencją;

- nadużywać pozycji dominującej na konkretnym rynku;
- zawierać umów lub wchodzić w układy z podmiotami działającymi na różnych poziomach produkcji lub łańcucha dostaw, takimi jak dostawcy, dystrybutorzy lub detaliści, które zmniejszają lub eliminują wolną i uczciwą konkurencję;
- wymieniać się informacjami wrażliwymi z punktu widzenia konkurencji;
- podejmować jakichkolwiek innych zachowań, które w inny sposób ograniczałyby konkurencję, z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji.

Istnieje wiele rodzajów postępowania, które mogą podlegać przepisom antymonopolowym. Musicie przestrzegać te przepisy, jak również wewnętrzne polityki LafargeHolcim oraz, jeśli pojawią się jakiegokolwiek pytania bądź wątpliwości, zasięgnąć porady lokalnego dyrektora ds. zgodności i ekspertów Grupy ds. przepisów dotyczących konkurencji.

Zasady i przepisy antymonopolowe są złożone oraz liczne, a ich wdrażanie może zależeć od różnych czynników. Lepiej być czujnym i zadawać pytania, zamiast zakładać, że dane działanie jest możliwe do przyjęcia – nietrafiona ocena sytuacji nie jest usprawiedliwieniem.

Co to oznacza dla mnie?



Dzwoni do Ciebie przedstawiciel innej firmy produkującej cement z zaproszeniem do innego kraju na spotkanie w celu omówienia „racjonalizacji” rynku dla produktu, który dostarczają obie firmy. Spotkanie „racjonalizujące” ma się odbyć w innym kraju niż ten, w którym doszłoby do „racjonalizacji”. Czy powinieneś/ powinińskaś wziąć udział w spotkaniu?

Nie. Należy niezwłocznie skontaktować się z lokalnym dyrektorem ds. zgodności. Uczestniczenie w spotkaniu „racjonalizującym” mogłoby stanowić bardzo poważne zachowanie przestępcze. Nie wolno dać się zwieść zakodowanym słowom typu „racjonalizacja”. Jeśli spotkanie odbyłoby się w innym kraju, nic by to nie zmieniło, ponieważ nadal może ono stanowić złamanie obowiązujących przepisów antymonopolowych.



Przedstawiciel konkurencyjnej firmy zwraca się do dyrektora handlowego LafargeHolcim i sugeruje utrzymanie cen na tym samym poziomie przez kolejnych dwanaście miesięcy. Firma musi osiągnąć docelowy poziom zysku EBITDA, więc jest pod presją, a dyrektor zastanawia się, czy nie przyjąć oferty konkurenta. Czy powinien zaryzykować?

Nie. Takie zachowanie byłoby działalnością o charakterze „kartelu”, która jest najpoważniejszym rodzajem porozumienia niezgodnego z prawem (niezależnie od przyjętej formy, słownej czy pisemnej). Działanie z naruszeniem przepisów dotyczących konkurencji nigdy nie będzie leżało w najlepszym interesie LafargeHolcim. Uczciwe działanie wymaga od Ciebie przestrzegania przepisów prawa, jak również polityk i zarządzeń LafargeHolcim, nawet jeśli szanse, że sprawa zostanie odkryta, są niewielkie, a okazja do zrealizowania celów firmy wydaje się być na pierwszy rzut oka bardzo dobra. Należy zawsze pamiętać, że naruszenie przepisów dotyczących konkurencji może w znacznym stopniu zaszkodzić naszej reputacji i wyrzucić ogromny wpływ o charakterze kryminalnym i finansowym na Grupę oraz osoby fizyczne.



2.4 Dokładne rejestrowanie i zgłaszanie

We wszystkich naszych kontaktach oraz we wszelkich formach komunikacji jesteśmy dokładni i prawdomówni.

Jest to podstawą tego, jak zachowujemy się w stosunku do siebie nawzajem oraz czego oczekuje się od nas we wszystkich naszych relacjach z inwestorami, klientami, pracownikami i partnerami biznesowymi, jak również z opinią publiczną i wszystkimi urzędami państwowymi. Fałszowanie dokumentacji lub wprowadzanie w niej niewłaściwych zmian jest zabronione. Nigdy nie należy instruować innych osób, aby przygotowały lub zatwierdziły fałszywą bądź mylącą dokumentację, nie należy także dopuszczać się takich czynów na polecenie innej osoby. Przygotowując dokumentację, wszyscy musimy działać uczciwie, aby informacje nie były niekompletne lub wprowadzające w błąd, lub zatrzymywane w sposób niewłaściwy. W przypadku nieprawidłowości w jakiegokolwiek dokumentacji należy koniecznie dokonać odpowiednich korekt oraz poinformować o zaistniałej sytuacji osoby, które o takich korektach muszą wiedzieć.

Przechowywanie dokumentacji

Dokumentacja firmy musi być przechowywana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz politykami i wytycznymi LafargeHolcim. Niszczanie, ukrywanie i zmienianie jakiegokolwiek dokumentacji, której przechowanie Ci powierzono, jest zabronione. Jeśli wiesz lub wydaje Ci się, że posiadana lub kontrolowana przez Ciebie dokumentacja może być potrzebna w postępowaniu sądowym lub wewnętrznym bądź w zewnętrznym śledztwie, musisz tę dokumentację przechować i wydać niezwłocznie, gdy dostaniesz takie polecenie.

Terminowe, kompletne i uczciwe dokumentowanie informacji o charakterze finansowym i niefinansowym oraz właściwe przechowywanie naszej dokumentacji jest istotne dla naszej działalności oraz ważne ze względu na:

- naszą wiarygodność i reputację;
- nasze zobowiązania prawne i regulacyjne;
- naszą zdolność do rzetelnego prognozowania i podejmowania decyzji biznesowych oraz
- naszą odpowiedzialność wobec akcjonariuszy oraz innych zewnętrznych interesariuszy.



Co to oznacza dla mnie?



Jest ostatni tydzień kwartalnego okresu sprawozdawczego. Twoja przełożona chce mieć pewność, że zespół osiągnie wyniki przyjęte na ten kwartał, więc prosi, abyś teraz zarejestrował(a) niepotwierdzoną sprzedaż produktu, mimo iż do jej finalizacji dojdzie dopiero w przyszłym tygodniu. Uważasz, że przez takie działanie nikt w firmie nie ucierpi. Czy możesz spełnić tę prośbę?

Nie. Koszty i przychody muszą być ewidencjonowane w okresie ich zaistnienia. Do finalizacji sprzedaży jeszcze nie doszło. Gdyby tę transakcję zapisano we wcześniejszym okresie, byłoby to wprowadzaniem w błąd i mogłoby stanowić oszustwo.



Właśnie otrzymałeś(-aś) stanowisko krajowego kontrolera finansowego. Odkryłeś(-aś), że fizyczne zapasy klinkieru są znacznie mniejsze, niż to pokazują księgi. Potencjalne straty są ogromne. Udałeś(-aś) się na rozmowę z dyrektorem zarządzającym, który powiedział, że nie stać go w tym roku na utworzenie żadnej rezerwy, ponieważ i tak nie osiągnął jeszcze przyjętych celów. Stwierdził, że należy rozpisać tę stratę na nadchodzące lata. Czy zgadzasz się z tą decyzją?

Nie, mimo odpowiedzi Twojego przełożonego masz obowiązek dopilnować, aby dokumentacja była prowadzona w sposób kompletny, uczciwy, dokładny i terminowy. Zastosowanie się do jego polecenia oznaczałoby fałszowanie dokumentów.



2.5 Konflikt interesów

Każdy z nas ma obowiązek podejmować decyzje biznesowe w najlepszym interesie LafargeHolcim, a nie w oparciu o prywatne interesy.

Gdy prywatne interesy mają wpływ na zdolność wykonywania pracy w sposób wydajny i uczciwy lub sprawiają takie wrażenie, mamy do czynienia z konfliktem interesów. Tam, gdzie to możliwe, unikamy wszelkich relacji lub działań, które mogłyby wpłynąć (a nawet sprawić wrażenie takiego wpływu) na naszą zdolność do podejmowania obiektywnych i uczciwych decyzji w trakcie wykonywania obowiązków w imieniu LafargeHolcim.

Jeśli takich relacji bądź działań nie da się uniknąć, należy niezwłocznie ujawnić je przełożonemu lub lokalnemu dyrektorowi ds. zgodności. Ponadto należy ujawniać wszelkie prywatne interesy, które mogłyby sprawić wrażenie mających związek z wykonywaniem przez Ciebie obowiązków

zawodowych. W razie wątpliwości ujawnianie takich relacji bądź aktywności jest w Twoim interesie. Dzięki przejrzystości często znika kwestia postrzegania działań jako niewłaściwych.

Zaangażowanie poza firmą

Możesz zostać zaproszony(-a) do pełnienia funkcji członka zarządu, konsultanta lub członka kierownictwa w zewnętrznym przedsiębiorstwie. W pierwszej kolejności powinieneś/ powiniśś sprawdzić, czy postanowienia Twojej umowy o pracę zezwalają na podjęcie tego rodzaju zatrudnienia. Dodatkowo upewnij się, że nie zakłóci to znacząco Twojej pracy dla LafargeHolcim. Ponadto jeśli to przedsiębiorstwo należy do konkurencji, prowadzi działalność razem z LafargeHolcim bądź jest spółką publiczną lub

państwową, Twój lokalny dyrektor ds. zgodności lub przełożony musi na to zaangażowanie udzielić zgody. Analogicznych zgód potrzebują pracownicy, którzy chcieliby ubiegać się o publiczne urzędy. Wprawdzie niekiedy jest to zakazane, jednakże sprawowanie wielu publicznych urzędów może wywołać faktyczny lub potencjalny konflikt interesów dla osoby pracującej dla LafargeHolcim.



Nie wolno dla korzyści osobistych posługiwać się mieniem czy informacjami należącymi do LafargeHolcim ani wykorzystywać w tym celu żadnych możliwości pojawiających się w trakcie pracy dla LafargeHolcim.

Co to oznacza dla mnie?



Dostawca sprzętu technicznego dostarczył maszyny, które okazały się niesprawne, co zauważyłeś(-aś) dopiero po ich instalacji. Właścicielem firmy będącej dostawcą jest Twój teść, w związku z czym zastanawiasz się, czy w ogóle żądać naprawy.

Osobista relacja z dostawcą nie powinna mieć wpływu na podejmowaną przez Ciebie decyzję. Twoim obowiązkiem jest działanie leżące w najlepszym interesie LafargeHolcim. Tego typu konflikt należy także zgłosić swojemu przełożonemu oraz poinformować lokalnego dyrektora ds. zgodności o osobistej relacji z właścicielem firmy będącej dostawcą.



Moi znajomi poprosili mnie o zainwestowanie w firmę produkującą surowce, zaopatrującą rynek, na którym działa LafargeHolcim. Czy posiadanie finansowego udziału, bez jakiegokolwiek wpływu na zarządzanie firmą, stanowi konflikt interesów?

Mamy tu do czynienia co najmniej z potencjalnym konfliktem interesów. To, czy konflikt ten faktycznie istnieje, zależy od różnych czynników, w tym od:

- **Twojego stanowiska zajmowanego w LafargeHolcim;**
- **stopnia wpływu, jaki możesz wywrzeć przy wyborze dostawców LafargeHolcim;**
- **kwoty Twojej inwestycji i względnego udziału w firmie;**
- **tego, jak ważnym klientem mógłby potencjalnie być LafargeHolcim.**

W każdym przypadku przed zainwestowaniem w firmę należy poinformować o tym swojego przełożonego i lokalnego dyrektora ds. zgodności, którzy odpowiednio doradzą. Ponadto być może trzeba będzie rozważyć też kwestie związane z konkurencją.



2.6 Obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych

LafargeHolcim popiera otwarte i uczciwe rynki papierów wartościowych, ponieważ są one kluczem do budowania zaufania i pewności inwestorów.

Wspomniany obrót papierami wartościowymi ma miejsce, gdy papiery wartościowe firmy są przedmiotem obrotu na podstawie istotnych informacji niejawnych, które w sposób uzasadniony mogą wpłynąć na podjętą przez daną osobę decyzję odnośnie do handlu tymi papierami wartościowymi.

Informacje uznaje się za „istotne”, jeśli inwestor działający w sposób uzasadniony uznałby je za ważne w procesie podejmowania decyzji o nabyciu, sprzedaży lub przetrzymaniu papierów wartościowych tej firmy. Informacje uznaje się za „niejawne”, dopóki nie zostaną ujawnione i nie minie odpowiedni czas, aby rynki papierów wartościowych mogły się z nimi zapoznać. Do przykładów istotnych informacji niejawnych należą te dotyczące:

- wcześniejszego zawiadomienia o zmianach w kierownictwie wyższego szczebla;
- nieogłoszonych fuzji lub przejęć;
- toczącego się lub zagrażającego postępowania sądowego;
- niepublicznych wyników finansowych;
- opracowywania ważnego nowego produktu;
- nieogłoszonego podziału akcji.

Nie zawieramy transakcji dotyczących papierów wartościowych LafargeHolcim, spółek LafargeHolcim lub jakichkolwiek innych publicznie notowanych spółek na podstawie informacji wewnętrznych uzyskanych w trakcie pracy dla LafargeHolcim.



Stosowna polityka LafargeHolcim

- Zarządzenie w sprawie ujawniania informacji o handlu i rynkach

Przepisy o obrocie papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych nie tylko zabraniają handlowania papierami wartościowymi w oparciu o informacje wewnętrzne, lecz również dzielenia się tymi informacjami z podmiotami zewnętrznymi.

Co to oznacza dla mnie?



Dostawca ciężkiego sprzętu przekazuje Ci poufne informacje na temat nowych maszyn, które zamierzają wprowadzić na rynek. Doszedłeś/doszłaś do wniosku, że w LafargeHolcim nie można by ich wykorzystać, jednakże Twoim zdaniem staną się one prawdziwym przełomem dla innych gałęzi przemysłu. Jesteś przekonany(-a), że gdy dostawca znajdzie klientów, ceny akcji jego firmy drastycznie wzrosną. Czy wolno Ci nabyć papiery wartościowe dostawcy?

Nie. Nie wolno Ci nabyć żadnych papierów wartościowych dostawcy, dopóki informacje na temat nowego produktu nie staną się publicznie znane. Stanowią one „informacje wewnętrzne”, ponieważ zostały przedstawione poufnie. Informacji tych jeszcze nie ujawniono w pełny i uczciwy sposób. Informacje te są „istotne”, ponieważ działający w uzasadniony sposób inwestor prawdopodobnie uznałby je za ważne w procesie podejmowania decyzji na temat inwestycji związanej z firmą.



2.7 Prowadzenie działalności międzynarodowej

LafargeHolcim ma swoich przedstawicieli na wielu rynkach w wielu regionach na całym świecie. Dlatego też, prowadząc działalność, podlega przepisom prawa i regulacjom różnych systemów prawnych.

Sankcje i embarga

Świadczymy usługi oraz dostarczamy produkty i technologie na całym świecie. W związku z tym dążymy do przestrzegania wszelkich obowiązujących przepisów prawa dotyczących importu i eksportu, w tym sankcji handlowych, embarga, a także innych przepisów, regulacji i rozporządzeń rządowych lub polityk, które mają wpływ na handel.

To, czy produkt, usługę lub technologię można eksportować z jednego kraju do drugiego, zależy od wielu czynników, np. charakteru przedmiotu, kraju jego pochodzenia, jego przeznaczenia i użytkownika końcowego. Sankcje i embarga ograniczają transakcje z pewnymi krajami, określonymi osobami fizycznymi i podmiotami oraz ze względu na konkretne przeznaczenia końcowe.

Dlatego też musimy być świadomi tych ograniczeń oraz pamiętać o uzyskaniu całej wymaganej dokumentacji przed realizacją transakcji lub eksportem naszych dóbr.

Co to oznacza dla mnie?



Klient poprosił Cię o dostarczenie cementu nieznanemu przedsiębiorstwu znajdującemu się w sąsiednim kraju. Organizacja Narodów Zjednoczonych nałożyła na ten kraj sankcje. Nie wiesz, czy możesz spełnić prośbę klienta. Co należy zrobić?

W sprawie rozwiązania tego problemu należy zwrócić się do lokalnego dyrektora ds. zgodności. Kwestia wysłania produktu będzie zależeć od wielu czynników, w tym kraju, do którego klient zażyczył sobie wysyłki, od eksportowanego produktu oraz tego, kto i jak będzie z tego produktu korzystał.



2.8 Zapobieganie praniu pieniędzy

Naszym celem jest prowadzenie interesów z partnerami biznesowymi o dobrej reputacji, działającymi zgodnie z prawem, których środki pieniężne pochodzą z legalnych źródeł.

Pranie pieniędzy jest przestępstwem polegającym na ukrywaniu źródeł pieniędzy powiązanych z działalnością przestępczą, taką jak terroryzm, handel narkotykami czy łapownictwo. Przestępstwo ma miejsce w momencie, gdy pieniądze uzyskane wskutek przestępstwa wprowadza się do legalnego obrotu, tak aby nadać im pozory legalności lub uniemożliwić identyfikację ich prawdziwego źródła lub właściciela.

Aby nie dopuścić do wykorzystania LafargeHolcim w celu prania pieniędzy, nasi pracownicy przestrzegają wszystkich wymogów z zakresu księgowości, prowadzenia dokumentacji i sprawozdawczości finansowej, odnoszących się do płatności gotówkowych i innych form płatności związanych z naszymi transakcjami biznesowymi.

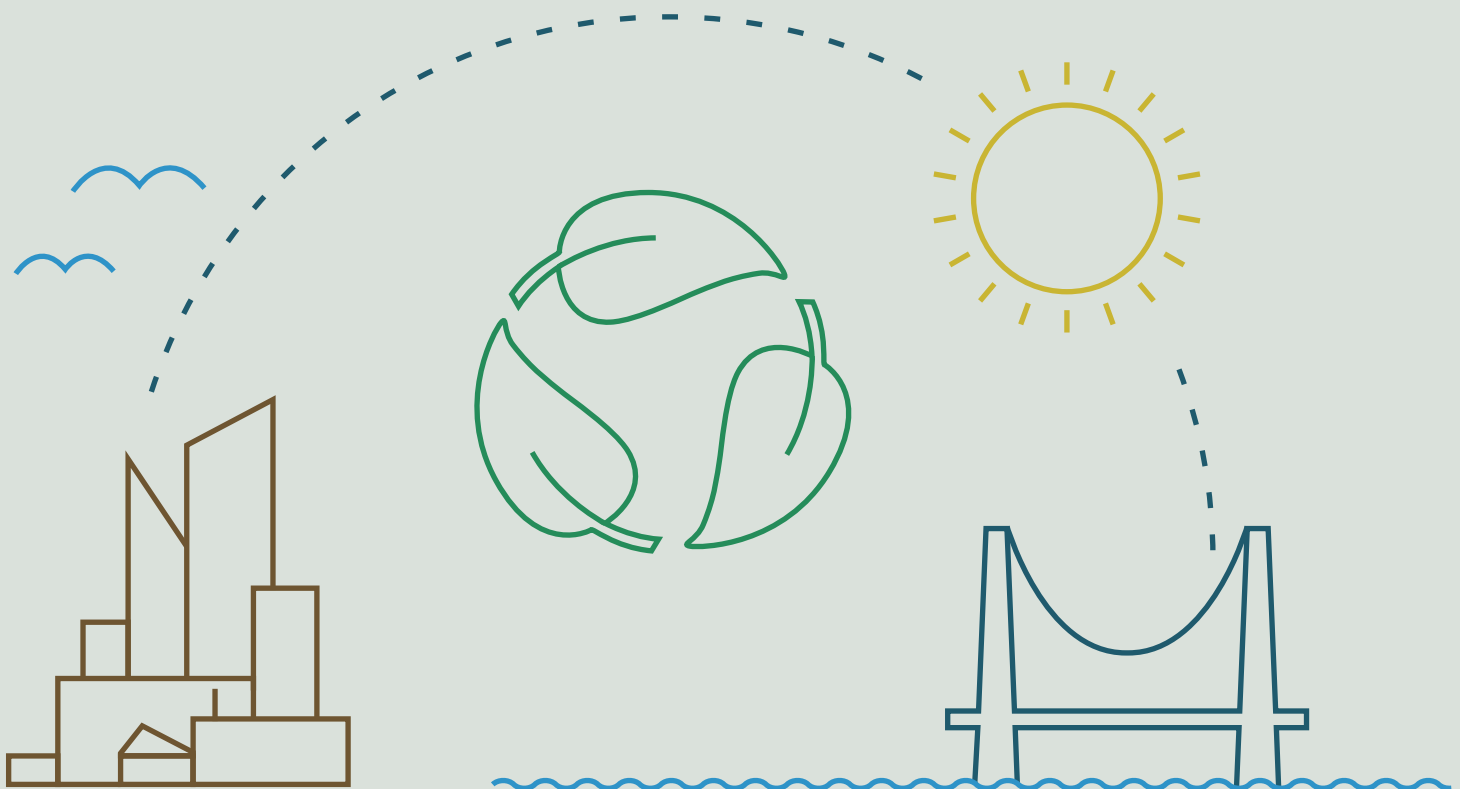
Jako pracownicy LafargeHolcim jesteśmy czujni pod kątem wykrywania nieprawidłowości w płatnościach i podejrzanych zachowań klientów i innych podmiotów.

Jeśli masz podejrzenia lub pytania w związku z proponowaną transakcją, zasięgnij porady u swojego przełożonego lub lokalnego dyrektora ds. zgodności.





3. Uczciwość w społeczności



3.1 Środowisko

Jako odpowiedzialni obywatele jesteśmy świadomi naszych trwałych zobowiązań wobec środowiska oraz potrzeby aktywnego angażowania się w ochronę i wzmacnianie zasobów naturalnych. Dążymy do minimalizowania negatywnego i maksymalizowania pozytywnego wpływu na naturę.

LafargeHolcim dąży do tego, by chronić środowisko w krajach, w których działa, dlatego też opracowaliśmy politykę, w której najbardziej skupiliśmy się na:

- emisji gazów cieplarnianych;
- oszczędzaniu energii;
- oszczędzaniu wody;
- ograniczaniu ilości i właściwej utylizacji odpadów w ramach procesu produkcji;
- zrównoważonym uzdatnianiu, recyklingu, odzyskiwaniu i ponownym wykorzystywaniu odpadów w ramach procesu produkcji;
- stosowaniu zrównoważonych surowców i praktyk;
- rewitalizacji/rekultywacji kopalni i zarządzaniu bioróżnorodnością;
- przestrzeganiu przepisów środowiskowych i wymogów podmiotów zewnętrznych;
- monitorowaniu i zgłaszaniu zgodności i działań środowiskowych.

LafargeHolcim podlega również wielu rządowym wymogom i przepisom środowiskowym, które wyznaczają standard minimum. W LafargeHolcim staramy się stosować bardziej rygorystyczne normy postępowania.

Regularnie kontrolujemy wyniki w tych dziedzinach i opracowujemy plany działania, by stale ulepszać nasze wyniki.

Zachęcamy do wspierania zrównoważonego korzystania z zasobów naturalnych, w tym do oszczędzania wody, ograniczania jej zużycia, a także do odzyskiwania, recyklingu i ponownego wykorzystywania wody, oszczędzania energii i zarządzania bioróżnorodnością. Warto zwrócić się do koordynatora ds. środowiskowych, by dowiedzieć się więcej o tym, jak można wesprzeć spółkę LafargeHolcim i dopilnować, byśmy realizowali nasze cele.



Stosowna polityka LafargeHolcim

- Polityka środowiskowa
- Polityka dotycząca alternatywnych paliw i zasobów

3.2 Prawa człowieka

Naszym obowiązkiem jest szanować i chronić prawa człowieka wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

Zakazujemy następujących praktyk i świadomie nie będziemy prowadzić interesów z żadną osobą ani firmą, które uczestniczą w następujących praktykach:

- wykorzystywanie dzieci, w tym pracy dzieci;
- kary fizyczne;
- przemoc wobec pracowników, zwłaszcza umotywowana płcią, pochodzeniem, religią lub orientacją seksualną;
- praca przymusowa lub obowiązkowa;
- niezgodna z prawem dyskryminacja w zakresie zatrudnienia i praktyk rekrutacyjnych;
- oferowanie niebezpiecznych warunków pracy;
- wypłacanie wynagrodzenia (lub pomniejszanie go) w sposób, który niezgodnie z prawem skutkuje wynagradzaniem pracownika poniżej płacy minimalnej; oraz
- niezgodne z prawem ustalenia dotyczące nadgodzin.

Nasze zaangażowanie w ochronę praw człowieka znajduje odzwierciedlenie w Polityce odpowiedzialności społecznej biznesu; zaangażowaniu temu sprzyja również uczestnictwo w inicjatywie ONZ Global Compact. System

LafargeHolcim służący zarządzaniu kwestiami związanymi z prawami człowieka stosuje się we wszystkich spółkach w Grupie. System ten monitoruje nasze zachowanie oraz zachowanie w łańcuchu wartości, zwłaszcza zachowanie dostawców, podwykonawców i innych zewnętrznych usługodawców.

Jeśli masz powody przypuszczać, że LafargeHolcim lub jeden z naszych partnerów nie przestrzega przepisów mających na celu ochronę praw człowieka, poinformuj o tym lokalnego dyrektora ds. zgodności.

Co to oznacza dla mnie?



Współpracuję z dostawcą. Dochodzą mnie plotki, że zatrudnia on w swoich zakładach dzieci i niekiedy więźniów. Co należy zrobić?

Należy poinformować o tych plotkach lokalnego dyrektora ds. zgodności, który podejmie odpowiednie kroki wraz z personelem zajmującym się odpowiedzialnością społeczną biznesu, by zweryfikować, czy plotki te zawierają prawdziwe informacje. LafargeHolcim poważnie traktuje kwestie związane z prawami człowieka i dołoży wszelkich starań, by upewnić się, że tak samo postępuje łańcuch dostaw spółki.



Stosowna polityka LafargeHolcim

- Polityka odpowiedzialności społecznej biznesu

3.3 Zaangażowanie w życie społeczności

LafargeHolcim stara się być zaufanym obywatelem i wypełniać swoje obowiązki wobec społeczności, w których działa.

Chcemy to realizować poprzez inwestycje i zaangażowanie oraz budowanie ze wszystkimi interesariuszami w społeczności relacji opartych na wzajemnym szacunku i zaufaniu.

Okazujemy szacunek ludziom i planecie, a także prosimy wszystkich naszych pracowników, by podejmując decyzje biznesowe, brali pod uwagę ich krótkoterminowe i długoterminowe skutki dla społeczności i środowiska.

Darowizny na cele polityczne

Spółka LafargeHolcim jest neutralna pod względem politycznym. Darowizny na rzecz partii politycznych, polityków lub kandydatów na różne urzędy są prywatną sprawą naszych pracowników. Nie wolno nigdy wykorzystywać placówek ani aktywów LafargeHolcim w celu zbierania funduszy lub prowadzenia kampanii na rzecz określonej partii politycznej bądź kandydata na jakiś urząd. Nie wolno wpłacać darowizn na cele polityczne w imieniu LafargeHolcim, chyba że wyraźnie zezwalają na to pisemne przepisy prawa miejscowego oraz stosowne polityki i wytyczne LafargeHolcim, które muszą wymagać przejrzystego i dokładnego udokumentowania takich darowizn i zabraniać przekazywania ich w zamian za niedozwoloną korzyść.



**Stosowna polityka
LafargeHolcim**

- Polityka odpowiedzialności społecznej biznesu

Co to oznacza dla mnie?



Jako pracownik LafargeHolcim otrzymujesz zaproszenie na wieczorną galę, podczas której partia polityczna przedstawi swój program w formie przemówień, a następnie zbierane będą fundusze. Na Twoim bilecie na galę podane są tematy wystąpień oraz informacja, że środki ze sprzedaży biletów dofinansują partię. Co należy zrobić?

Twoje uczestnictwo w wieczornej gali politycznej mogłoby być postrzegane jako wspieranie danej partii politycznej przez LafargeHolcim. Przyjmując takie zaproszenie, musisz zachować ostrożność i skontaktować się wcześniej z lokalnym dyrektorem ds. zgodności. W każdym przypadku, jeśli będziesz uczestniczyć w wydarzeniu, musisz występować jako osoba prywatna.



Porady, wytyczne i zgłaszanie

Pracując w LafargeHolcim, wcześniej czy później możesz zetknąć się z sytuacją budzącą wątpliwości etyczne. Gdy tak się stanie, nie wahaj się reagować, zadawać pytań o swoje obowiązki oraz – w razie konieczności – zgłaszać wątpliwości lub zachowania niezgodne z zasadami. Staraj się zawsze najpierw uzyskać odpowiedzi na pytania lub rozwiązania problemów, kontaktując się ze swoim bezpośrednim przełożonym lub innymi osobami, które mogą pomóc, takimi jak pracownicy Działu Kadr, Działu Prawnego, Działu Audytu Wewnętrznego, Działu Kontroli Wewnętrznej i Działu Bezpieczeństwa oraz lokalny dyrektor ds. zgodności.

Integrity Line

Jeśli nie czujesz się komfortowo, omawiając daną kwestię z którąś z wyżej wymienionych osób lub jeśli rozmowa taka nie przyniesie efektu, możesz skontaktować się z alternatywnym rozwiązaniem – systemem LafargeHolcim Integrity Line – by uzyskać poradę lub zgłosić w dobrej wierze wątpliwości dotyczące sytuacji, co do której wiesz lub podejrzewasz, że stanowi ona naruszenie postanowień naszego Kodeksu lub przepisów prawa.

System Integrity Line wdrażany będzie w Grupie LafargeHolcim w latach 2015/2016. Gdy system LafargeHolcim Integrity Line będzie dostępny w Twoim kraju, możliwe będzie przekazywanie zgłoszeń poprzez zadzwonienie pod numer telefoniczny podany dla danego kraju lub poprzez wpisanie zgłoszenia pod adresem <https://integrity.lafargeholcim.com>. Można również

skontaktować się bezpośrednio z Działem ds. Zgodności Grupy, dzwoniąc pod numer +41 58 858 8700 lub wysyłając wiadomość e-mail na adres group-compliance@lafargeholcim.com.

Zgłoszenie odczyta zespół pracowników LafargeHolcim zajmujących się zgodnością i czynnościami wyjaśniającymi w Dziale ds. Zgodności Grupy LafargeHolcim; zespół ten zajmie się zgłoszeniem w profesjonalny sposób. Zgłoszenia i powiązane informacje będą traktowane jako materiały poufne i udostępniane wyłącznie tym osobom, które będą musiały je poznać w związku z ochroną interesów spółki.

Współpraca podczas czynności wyjaśniających, audytów i kontroli wewnętrznych

LafargeHolcim bardzo poważnie podchodzi do wykrywania naruszeń Kodeksu lub przepisów prawa oraz do zapobiegania takim naruszeniom. Podobnie wszelkie potencjalne naruszenia Kodeksu lub przepisów prawa będą niezwłocznie badane. Dlatego też od pracowników wymaga się pełnej współpracy i szczerości podczas wszelkich czynności wyjaśniających, audytu lub kontroli wewnętrznej, co obejmuje niezwłoczne odpowiadanie na wszystkie prośby o udzielenie informacji. Wszystkie dokumenty, w tym w szczególności egzemplarze papierowe i elektroniczne oraz pliki poczty elektronicznej stanowią własność spółki i mogą być okresowo weryfikowane zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności danych oraz zgodnie

z politykami i zarządzeniami LafargeHolcim na potrzeby czynności wyjaśniających, audytów lub kontroli wewnętrznych, bądź też na potrzeby zapewnienia zgodności z przepisami prawa.

Ochrona przed działaniami odwetowymi

LafargeHolcim nie toleruje działań odwetowych kierowanych przeciwko któremukolwiek pracownikowi, który zgłasza wątpliwości w dobrej wierze. Wobec osób, które podejmują działania przeciwko osobie zgłaszającej wątpliwości lub uczestniczącej w czynnościach wyjaśniających, wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.



Stosowna polityka LafargeHolcim

- Zarządzenie dotyczące zgłaszania kwestii związanych ze zgodnością

+41 58 858 8700

group-compliance@lafargeholcim.com

<https://integrity.lafargeholcim.com>

Kiedy należy zareagować?



Twoja przełożona nakazuje Ci zmienić sprawozdanie dotyczące wydatków, co, jak wiesz, stanowi naruszenie polityk LafargeHolcim i tego Kodeksu. Martwi Cię, że przełożona będzie utrudniać Ci pracę, jeśli odmówisz wykonania jej polecenia. Co należy zrobić?

Odkryłeś(-aś) coś, co może być poważną sprawą. Zazwyczaj to Twoja przełożona byłaby najbardziej odpowiednią osobą, z którą należałoby porozmawiać w pierwszej kolejności. Dobrym rozwiązaniem mogłoby być również zgłoszenie sprawy kierownikowi przełożonej. Jednakże ze względu na udział w tej sprawie przełożonej, dobrym pomysłem będzie skorzystanie z systemu Integrity Line.







LafargeHolcim Ltd
Zürcherstrasse 156
8645 Jona
Switzerland
www.lafargeholcim.com

© 2015 LafargeHolcim Ltd



LafargeHolcim