

# Auf Integrität bauen

## Unser Verhaltenskodex



Hochleistung mit hoher Integrität ist der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

Integres Handeln schafft Vertrauen, schützt unseren guten Ruf, spart Kosten und steigert den Wert des Unternehmens.

Integres Handeln bedeutet, jederzeit das Richtige zu tun, und beginnt damit, sich im Einklang mit unserem Kodex zu verhalten.

Es ist unsere Pflicht, integer zu handeln und andere zu befähigen, dasselbe zu tun.

# Inhaltsverzeichnis

<b>05</b>	<b>Vorwort des CEO</b>
<b>06</b>	<b>Einführung</b>
<b>09</b>	<b>1. Integrität am Arbeitsplatz</b>
<b>10</b>	1.1 Gesundheit und Sicherheit (Health and Safety, H&S)
<b>12</b>	1.2 Vielfalt, Fairness und Respekt
<b>14</b>	1.3 Schutz der Vermögenswerte unseres Unternehmens
<b>16</b>	1.4 Informationssysteme, E-Mail und soziale Medien
<b>19</b>	<b>2. Integrität im Geschäftsverkehr</b>
<b>20</b>	2.1 Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung
<b>22</b>	2.2 Geschenke und Bewirtung
<b>24</b>	2.3 Fairer Wettbewerb
<b>26</b>	2.4 Korrektes Aufzeichnen und Berichten
<b>28</b>	2.5 Interessenkonflikte
<b>30</b>	2.6 Insiderhandel
<b>32</b>	2.7 Sanktionen und Embargos
<b>33</b>	2.8 Verhütung von Geldwäsche
<b>35</b>	<b>3. Integres Verhalten in der Gesellschaft</b>
<b>36</b>	3.1 Umwelt
<b>37</b>	3.2 Menschenrechte
<b>38</b>	3.3 Gemeinnütziges Engagement
<b>40</b>	<b>Beratung, Orientierung und Meldung</b>

**Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in diesem Verhaltenskodex der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.**

„Wir alle sind für die Reputation von LafargeHolcim verantwortlich. Wir wissen, dass wir uns darauf verlassen können, dass Sie Integrität und nachhaltige Geschäftspraktiken in den Mittelpunkt all unserer Tätigkeiten stellen werden.“



# Vorwort des CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Weltmarktführer in der Baustoffindustrie ist integrires Verhalten aller LafargeHolcim Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unerlässlich. Compliance liegt in der Verantwortung eines jeden Einzelnen von uns. Diese Verpflichtung geben wir weltweit gegenüber Millionen von Kunden, Lieferanten sowie gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen in all unseren Werken und Betrieben ab. Verantwortungsvolles Handeln ist eine Grundvoraussetzung für den dauerhaften Erfolg sowie die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens. Unsere Reputation und unsere gesellschaftliche Betriebslizenz verlangen, dass wir jederzeit integer handeln und Exzellenz in unserer Geschäftstätigkeit vorantreiben.

Unser Verhaltenskodex beschreibt das von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartete Verhalten. Auch wenn es nicht möglich ist, alle betrieblichen Situationen abzubilden, so erläutert er doch anhand einiger Beispiele unsere Unternehmensphilosophie. Wir vertrauen darauf, dass alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag – ausnahmslos – integer handeln. Wir sind sehr stolz auf unsere Produkte, unsere betrieblichen Standards und auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind führend in unserer Branche und sollten alle mit einer solchen Position verbundenen Möglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Bitte lesen Sie die Vorschriften des Verhaltenskodex und stellen Sie sicher, dass Sie diese verstanden haben. Wenden Sie sich bei Unsicherheiten an Ihre/n Vorgesetzte/n. Ich erwarte, dass jede/r Einzelne in allen unseren Geschäftsbetrieben jederzeit gemäß den Vorschriften und dem Sinn und Zweck dieses Verhaltenskodex handelt.

Wir alle sind für die Reputation von LafargeHolcim verantwortlich. Wir wissen, dass wir uns darauf verlassen können, dass Sie Integrität und nachhaltige Geschäftspraktiken in den Mittelpunkt all unserer Tätigkeiten stellen werden.

Beste Grüße, Ihr



Miljan Gutovic  
Group Chief Executive Officer



Lukas Studer  
Group General Counsel

# Einführung

Unser Kodex bietet Orientierungshilfe und liefert Beispiele, um Sie zu unterstützen, wenn Sie sich in Ihrem Tagesgeschäft mit schwierigen Situationen konfrontiert sehen. Er enthält ferner Bezugnahmen auf LafargeHolcim-Richtlinien sowie einschlägige Gesetze und Vorschriften, da diese den Hintergrund für viele der in unserem Kodex und unserem Compliance-Programm behandelten Themen darstellen.

LafargeHolcim aktualisiert auch in Zukunft bestehende Richtlinien und arbeitet neue Richtlinien aus, die noch mehr Orientierungshilfe bieten. Halten Sie also bitte regelmäßig in Ihrem lokalen Intranet sowie in der Gesamtheit der LafargeHolcim-Richtlinien nach neuen Entwicklungen Ausschau.

## Integres Handeln

LafargeHolcim bemüht sich nach Kräften, ein Umfeld zu schaffen, in dem Ehrlichkeit und Rechenschaftspflicht gedeihen und Compliance einen zentralen Schwerpunkt bildet. Der Einsatz gesunden Menschenverstands und guten Urteilsvermögens reicht zusammen mit unserem Kodex sowie LafargeHolcim-Richtlinien und -Anweisungen in der Regel aus, um integeres Handeln in Ausübung unserer Geschäftstätigkeit sicherzustellen. Unser Kodex kann nicht jede Situation vorwegnehmen, mit der wir es am Arbeitsplatz zu tun bekommen können, er unterstützt uns jedoch dabei, fundierte und ethische Entscheidungen zu treffen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, den Mut zu haben, die richtigen Entscheidungen auf der Basis unserer ethischen Grundsätze zu treffen und diese selbst unter Druck aufrechtzuerhalten.

## Jedermann, an jedem Ort

Alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Geschäftsführer („Mitarbeiter“) in konsolidierten LafargeHolcim-Konzerngesellschaften und Joint Ventures müssen diesen Kodex im Rahmen ihrer Tätigkeit für LafargeHolcim befolgen. Bei Unternehmen, über die wir keine Kontrolle ausüben, streben wir die Übernahme der in diesem Kodex dargelegten Verhaltensstandards an. Jeder, der in unserem Auftrag oder Namen handelt, einschließlich Dienstleistern, Subunternehmern und Geschäftspartnern, ist verpflichtet, sich im Einklang mit unserem Kodex zu verhalten.

## Ausbildung und Schulung

Alle Mitarbeiter erhalten einführende und regelmäßig wiederkehrende Ethik- und Compliance-Schulungen. Diese Veranstaltungen stellen eine Gelegenheit für Sie dar, Fragen zu stellen und darüber zu diskutieren, wie der Kodex in der Praxis zu einem Bestandteil Ihres Tagesgeschäfts gemacht werden kann.

## Höhere Standards für Vorgesetzte

Vorgesetzte auf allen Ebenen haben zusätzliche Verantwortlichkeiten im Rahmen unseres Kodex, zu denen das Schaffen eines offenen Umfelds zählt, in dem sich Mitarbeiter ausreichend wohl fühlen, um Fragen zu stellen, Bedenken vorzubringen und Fehlverhalten zu melden. Führungspersönlichkeiten mit integrem Verhalten werden in der Organisation geschätzt und gefördert.

### Von Vorgesetzten wird erwartet,

- mit gutem Beispiel voranzugehen und durch ihr Verhalten zu demonstrieren, was es bedeutet, integer zu handeln,
- in ihrem Team zu kommunizieren, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter die Anforderungen unseres Kodex verstehen und über die Ressourcen verfügen, um ihnen gerecht zu werden,
- Mitarbeiter zu unterstützen, die in redlicher Absicht Fragen stellen oder Bedenken vorbringen, und
- den Kodex in gleicher Weise auf alle Mitarbeiter anzuwenden.

## Verstöße gegen unseren Kodex

Jeder von uns ist zur Einhaltung dieses Kodex verpflichtet. Verstöße gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien bzw. Anweisungen oder geltendes Recht können ernste Konsequenzen haben, darunter disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie mögliche zivil- oder strafrechtliche Sanktionen.

### Bevor Sie handeln, sollten Sie sich stets fragen: Kann mein Verhalten

- als unehrlich, unethisch oder ungesetzlich betrachtet werden,
- im Fall seines Bekanntwerdens LafargeHolcim oder dessen guten Ruf schädigen,
- dazu führen, dass LafargeHolcim bei seinen Mitarbeitern, Kunden oder Anteilseignern an Glaubwürdigkeit verliert oder
- andere Beteiligte wie etwa Kollegen, Kunden oder Anteilseigner schädigen?

Falls die Antwort auf eine dieser Fragen „JA“ oder auch nur „VIELLEICHT“ lautet, haben Sie ein potenzielles Problem identifiziert und sollten sich Rat bei einem der vielen Ihnen zur Verfügung stehenden Ansprechpartner, wie etwa Ihrem Vorgesetzten, den Abteilungen Personal, Recht oder Compliance einholen.



## Was bedeutet dies für mich?



Die Vertriebs- und kaufmännischen Teams von LafargeHolcim haben monatelang viele Stunden in der Hoffnung darauf gearbeitet, einen großvolumigen Lieferauftrag von einem Bauunternehmen zu erhalten. In der Woche vor der geplanten Auftragsvergabe erhält die Finanzchefin (Chief Financial Officer, CFO) einen Anruf von einem Rechtsanwalt, der ihr mitteilt, er könne garantieren, dass LafargeHolcim den Zuschlag erhält, falls das Unternehmen eine Person mit guten Kontakten zum Bauunternehmen einstellt. Da der Erhalt dieses Projekts im besten Interesse von LafargeHolcim liegt, kommt die CFO in Versuchung, das Angebot anzunehmen. Wie sollte Sie vorgehen?

**Diese Situation löst ein Warnsignal aus. Zwar liegt es im besten Interesse von LafargeHolcim, einen Auftrag zu gewinnen, jedoch nicht in Fällen, in denen dies auf Kosten eines Gesetzesverstößes oder der Schädigung des guten Rufs von LafargeHolcim geschieht. Sie sollte nicht tätig werden, ohne mit Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten gesprochen zu haben.**



**Wichtiger Hinweis:** Bei Unterschieden zwischen lokalen gesetzlichen Regelungen und unserem Kodex richten wir uns stets nach dem anspruchsvolleren Standard. Falls die Befolgung unseres Kodex als unvereinbar mit maßgeblichem lokalem Recht erscheint, sollten Sie Rat bei Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten einholen.

# 1. Integrität am Arbeitsplatz



# 1.1 Gesundheit und Sicherheit (Health and Safety, H&S)

Bei LafargeHolcim bemühen wir uns nach Kräften, ein gesundes und sicheres Umfeld für unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden und Interessenvertreter zu schaffen. Niemand sollte sich verletzen, solange er bei oder für uns tätig ist. Unser Ziel lautet: keinerlei Personenschäden. Um dies zu erreichen, benötigen wir das Engagement jedes Einzelnen von uns.

Mithilfe unserer Performance-Management-Prozesse stellen wir sicher, dass jeder Mitarbeiter versteht, wofür er verantwortlich ist und auf welche Art von Unterstützung er sich verlassen kann, um seiner Verantwortung gerecht zu werden. Wir sind bestrebt, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und mit Mitarbeitern sowie Auftragnehmern zusammenzuarbeiten, um eine Kultur zu entwickeln, die dazu anregt, sowohl persönliche als auch kollektive Verantwortung auf dem Sektor H&S zu übernehmen.

Wir integrieren H&S in alle geschäftlichen Abläufe und streben eine Kultur an, bei der Bedenken vorgebracht und innerhalb der Geschäftseinheit und mit Unterstützung des H&S-Funktionsbereichs geklärt werden.

Gesundheit und Sicherheit stellen zentrale Werte von LafargeHolcim dar. Jeder einzelne Mitarbeiter oder Vertragspartner von LafargeHolcim muss somit wissen, wie er sich verhalten muss um schwere Verletzungen, oder einen tödlichen Unfall, zu verhindern.



## Gesundheits- und Sicherheitsregeln:

- Regel 1** Ich analysiere und kontrolliere Risiken, bevor ich mit der Arbeit beginne.
- Regel 2** Ich führe nur Arbeiten aus, zu denen ich berechtigt bin.
- Regel 3** Ich überbrücke keine Sicherheitseinrichtungen noch setze ich ihre Funktion außer Kraft und ich trage immer die erforderliche persönliche Schutzausrüstung.
- Regel 4** Ich arbeite nicht unter dem Einfluss von Alkohol, Medikamenten oder Drogen.
- Regel 5** Ich melde alle Vorfälle.

Die Einhaltung dieser Regeln ist eine Anstellungsbedingung.



### Maßgebliche LafargeHolcim-Richtlinie

- Gesundheits- und Sicherheits (H&S)-Richtlinie des Konzerns

## Was bedeutet dies für mich?



Bei der Ankunft an Ihrem Arbeitsplatz bemerken Sie, dass ein Kollege nicht die richtigen Werkzeuge für eine Arbeit benutzt. Wie sollten Sie vorgehen?

**Es ist niemanden gestattet, Sicherheitsvorschriften (zu denen Risikobewertungen und die Benutzung sachgerechter Werkzeuge zählen) zu umgehen oder nicht zu beachten. Sie sollten Ihren Kollegen daher auf Ihre Bedenken aufmerksam machen und ihn fragen, ob er Ihre Hilfe benötigt, damit eine sichere Erledigung der Arbeit gewährleistet werden kann.**



Sie treffen an einem Morgen früher als üblich am Arbeitsplatz ein und sehen, wie ein Kollege mehrere Pillen mit einem Dosengetränk einnimmt. Bei der Begrüßung des Kollegen in der Garderobe nehmen Sie einen leichten Alkoholgeruch in seinem Atem wahr. Als Sie ihn fragen, ob er Alkohol getrunken habe, verneint er dies und gibt an, es handle sich nur um ein Mundwasser. Wie sollten Sie vorgehen?

**Um die Sicherheit von jedermann am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist es wichtig, dass Sie Ihre Bedenken hinsichtlich des Kollegen gegenüber Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung ansprechen. Ihr Kollege hat möglicherweise ein Problem, für das er Hilfe benötigt, und unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen zu arbeiten kann seine eigene Sicherheit und auch die Sicherheit anderer gefährden.**



Sie haben von einem H&S-relevanten Vorfall in Ihrer Organisation Kenntnis und den Verdacht, dass er nicht den Regeln entsprechend gemeldet wurde. Wie sollten Sie vorgehen?

**Stellen Sie sicher, dass der Vorfall Ihrer Vorgesetzten bekannt wird, und klären Sie gemeinsam mit ihr, ob die Angelegenheit gemeldet wurde. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, Ihre Vorgesetzte direkt auf den Vorgang anzusprechen, wenden Sie sich an Ihre lokale H&S-Stelle, Ihren lokalen Compliance-Beauftragten oder einen der vielen anderen Ihnen zur Verfügung stehenden lokalen Ansprechpartner. Wenn diese Vorgehensweise nicht möglich erscheint, kann dies ein guter Zeitpunkt für die Nutzung der Integrity Line sein.**



# 1.2 Vielfalt, Fairness und Respekt

Als weltweit präsenten Unternehmen, das über 80.000 Mitarbeiter beschäftigt und Produktionsstandorte in ungefähr 80 Ländern in aller Welt unterhält, kann sich LafargeHolcim glücklich schätzen, über eine unglaublich vielfältige Belegschaft zu verfügen.

Wir sind von unserer Verantwortung überzeugt, einander mit Würde zu behandeln, was die Wertschätzung von Vielfalt mit sich bringt, sei es aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder anderen charakteristischen Merkmalen. Unsere Mitarbeiter bringen verschiedene Blickwinkel auf Vorgänge in der Welt mit sich. Dadurch kann LafargeHolcim die bestmöglichen Leistungen anbieten. Dementsprechend schätzen und fördern wir einen Arbeitsplatz, der integrierend und fair ist und der Respekt für alle unsere eigenen Mitarbeiter sowie für Kunden und Geschäftspartner fördert.

Wir alle bemühen uns nach Kräften, ein Umfeld zu schaffen, in dem persönliche Würde, Schutz von Daten, Vereinigungs- und Tariffreiheit, sowie die Persönlichkeitsrechte und Sicherheit jedes Mitarbeiters Bestandteil unseres Tagesgeschäfts sind. Wir sind davon überzeugt, dass Respekt am Arbeitsplatz für Leistung und Engagement von fundamentaler Bedeutung ist.

Alle Mitarbeiter werden unabhängig von Funktion und Hierarchie im Zusammenhang mit Beförderung, Schulung, Anstellung, Vergütung und Kündigung gleich behandelt.

## **Verbot von Drohungen oder Gewalt**

Um unser Arbeitsumfeld frei von Gewalt, missbräuchlichem Verhalten oder Einschüchterung zu halten, haben alle Mitarbeiter Höflichkeit und Respekt zu demonstrieren, und zwar nicht nur auf LafargeHolcim-Gelände, sondern auch bei der Ausführung von Geschäftstätigkeiten für das Unternehmen – etwa bei Meetings mit Kunden, beim Führen eines LafargeHolcim-Lastwagens oder beim Umgang mit Vertretern der örtlichen Gemeinde. Handeln Sie stets professionell.

## **Belästigung**

„Belästigung“ ist eine Form von Diskriminierung, die aus unerwünschtem Verhalten besteht und den Zweck bzw. die Wirkung hat, ein einschüchterndes, feindseliges oder anstößiges Arbeitsumfeld zu erzeugen. Belästigung kann viele Formen annehmen, darunter physische Handlungen, verbale oder schriftliche Bemerkungen oder bildliche Darstellungen. Von sexueller Belästigung spricht man bei unerwünschten sexuellen Avancen, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und anderen verbalen oder physischen Verhaltensweisen sexueller Natur, die die Tendenz haben, ein feindseliges oder anstößiges Arbeitsumfeld zu schaffen. LafargeHolcim verbietet jede Form von Belästigung – ob von Seiten eines Mitarbeiters oder eines Außenstehenden – ausdrücklich.

## **Diskriminierung**

Wir arbeiten mit Menschen verschiedener ethnischer Hintergründe, Kulturen, Religionen, Altersgruppen, Behinderungen, Gesundheitszustände, Rassen, sexueller Identitäten, Geschlechter, Weltanschauungen und Zugehörigkeiten zu politischen bzw. gewerkschaftlichen Organisationen oder Minderheiten zusammen. Im Einklang mit unserem Respekt für einander und den Beschäftigungsgesetzen zahlreicher Länder, in denen wir vertreten sind, tolerieren wir weder Diskriminierung gegen irgendjemanden auf der Basis eines dieser Merkmale noch irgendwelches andere vergleichbar beleidigende Verhalten. Diese Grundsätze finden bei allen beschäftigungsbezogenen Entscheidungen, wie etwa Anwerbung, Schulung, Beurteilung, Beförderung und Vergütung, Anwendung.



## Was bedeutet dies für mich?



Sie suchen einen Kandidaten für die Einstellung als Leiter der Vertriebsabteilung. Sie glauben, dass Vertrieb ein „männliches Geschäftssegment“ ist, und fragen sich, ob Sie für die Position des Vertriebsleiters nur männliche Bewerber in Erwägung ziehen können.

**Es ist Ihnen nicht gestattet, nur nach männlichen Kandidaten Ausschau zu halten. Sie dürfen ferner die Bewerbungen von Frauen nicht einfach wegen ihres Geschlechts zurückweisen, da dies als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betrachtet würde. Ihre Suche muss den Schwerpunkt auf Qualifikationen, Kenntnisse und Erfahrung der Kandidaten sowie darauf legen, in welcher Weise sie die essentiellen Anforderungen der Position erfüllen.**



Einer Ihrer Kollegen tauscht regelmäßig Witze mit seinem Schreibtischnachbarn aus. Jedermann im Büro kann die Witze und die Kommentare, die sie auslösen, mithören. Manchmal enthalten diese Witze Anspielungen, die manche Leute lustig finden, andere jedoch für von fraglichem Geschmack oder anstößig halten. Witze, die sich über die sexuelle Orientierung von Menschen lustig machen, ärgern offenbar insbesondere einen bestimmten Mitarbeiter. Wie sollten Sie vorgehen?

**Sie sollten mit Ihrem Kollegen sprechen und darauf hinweisen, dass er die Witze zwar lustig finden mag, dies jedoch nicht für alle anderen Personen im Büro gilt, und dass manche Witze anstößig sind. Wenn er mit seinen Kommentaren nicht aufhört, sollten Sie Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung über die Angelegenheit informieren.**



Im Verlauf eines Werksbesuchs bemerken Sie einen Wandkalender mit weiblichen Nacktdarstellungen. Auch wenn Ihnen dies nicht gefällt, würden Sie lieber nicht reagieren, da schließlich in diesem speziellen Bereich des Werks keine weiblichen Kollegen tätig sind.

**Sie sollten das Thema ansprechen. Die Darstellung von Bildern oder Zeichnungen sexueller Natur an irgendeiner LafargeHolcim-Arbeitsstätte wird als visuelle Belästigung betrachtet und ist ausdrücklich verboten. Sie sollten Ihre Feststellungen an den Vorgesetzten oder den Werksleiter weitergeben, damit der Kalender entfernt wird.**

# 1.3 Schutz des Vermögens unseres Unternehmens

Alle Mitarbeiter sind für den Schutz der Vermögenswerte unseres Unternehmens und den Einsatz guten Urteilsvermögens verantwortlich, um zu gewährleisten, dass Sachwerte und geistiges Eigentum sowie finanzielle Vermögenswerte nicht beschädigt, gestohlen, missbräuchlich verwendet oder verschwendet werden.

## Schutz von physischen Vermögenswerten

LafargeHolcims physische Vermögenswerte, wie etwa Geräte, Materialien und Einrichtungen, sind für die Erledigung unserer Aufgaben im Tagesgeschäft von großer Bedeutung. Diese Vermögenswerte sind durch die harte Arbeit von Mitarbeitern in aller Welt aufgebaut worden. Im Rahmen unserer Tätigkeit für LafargeHolcim hat jeder von uns Verantwortung für diese Vermögenswerte übernommen und ist die Verpflichtung eingegangen, sie vor Diebstahl, Verlust, missbräuchlicher Verwendung und Verschwendung zu schützen. Wir müssen ferner sicherstellen, dass alle Ressourcen für sachdienliche Geschäftszwecke benutzt werden.

## Schutz firmeneigener Vermögenswerte

Wir produzieren bei LafargeHolcim ständig wertvolle, nichtöffentliche Ideen, Strategien und andere Arten geschäftlicher Informationen, die uns gehören und die wir als intellektuelles Eigentum zu schützen haben. Informationen dieser Art machen einen großen Teil unseres Wettbewerbsvorteils aus. Jede unsachgemäße Offenlegung derartiger Informationen ist verboten; außerdem müssen wir die Risiken einer unsachgemäßen Offenlegung vertraulicher Informationen bedenken.

## Vertrauliche Informationen über Mitarbeiter und Dritte

Der Zugang zu Unterlagen und personenbezogenen Daten, einschließlich Leistungsbeurteilungen, Gehalt, Pension und Sozialleistungen, potenzieller, derzeit beschäftigter oder früherer Mitarbeiter ist nur Personen mit entsprechender Befugnis und nur im Einklang mit Datenschutzgesetzen gestattet. Wir sind darüber hinaus verpflichtet, uns von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern anvertraute vertrauliche Informationen genauso sorgfältig wie unsere eigenen Informationen zu schützen.



Im Rahmen des üblichen Geschäftsverlaufs werden Informationen zu anderen Unternehmen, einschließlich Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern, erworben. Allerdings gibt es rechtliche und ethische Grenzen für den Erwerb von Informationen zu Wettbewerbern:

- Wir dürfen Informationen nicht mithilfe unzulässiger Methoden, wie etwa Bestechung oder Ausspähen unserer Wettbewerber, beschaffen.
- Wir dürfen generell keine Informationen zu Wettbewerbern von nichtöffentlichen Quellen anfordern oder erhalten. Wenden Sie sich an Ihren lokalen Compliance-Beauftragten, wenn Sie Zweifel haben, was in einer bestimmten Situation unter „nichtöffentlich“ zu verstehen ist.
- Wir dürfen keine Mitarbeiter von Wettbewerbern einstellen, um vertrauliche Informationen zu erlangen, und Mitarbeiter von Wettbewerbern auch nicht auffordern, vertrauliche Informationen über ihren früheren Arbeitgeber offenzulegen.
- Wir dürfen keine zu Wettbewerbern angebotenen Informationen entgegennehmen, die vertraulicher Art sein können. Sie haben zu fragen, ob sie vertraulich sind, wie sie beschafft wurden und ob das angebotene Material eine Klassifizierung wie etwa „geheim“, „vertraulich“, „geschützt“ oder „persönlich“ aufweist.

## Was bedeutet dies für mich?



Auf meinem täglichen Weg zum Büro mit dem Zug erledige ich manchmal geschäftliche Anrufe. Ist dies problematisch?

**Sie müssen darauf achten, über nichtöffentliche Unternehmensinformationen nicht an öffentlichen Orten, wie etwa in Taxis, Zügen, Aufzügen oder bei Konferenzen und Messeausstellungen, zu sprechen. Wenn es notwendig ist, ein Telefongespräch an einem öffentlichen Ort zu führen, achten Sie auf Ihre Umgebung.**



Wie sollten Sie sich verhalten, wenn Ihnen ein Wettbewerber als Folge einer Verwechslung Ihres Namens mit dem eines anderen irrtümlich eine E-Mail mit einem als Anlage beigefügten vertraulichen Dokument zusendet?

**Wenn Sie bemerken, dass es sich um einen Irrtum handelt, und wissen, dass die Anlage vertraulicher Natur ist, sind Sie nicht berechtigt, sie zu öffnen, zu verschicken, auszudrucken oder weiterzugeben. Wenn Sie das Dokument geöffnet haben, schließen Sie es, treffen keine Maßnahmen aufgrund der Informationen und kontaktieren unverzüglich Ihren lokalen Compliance-Beauftragten. Löschen Sie die E-Mail in keinem Fall, bevor Sie mit Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten gesprochen haben.**



# 1.4 Informationssysteme, E-Mail und soziale Medien

Technologie am Arbeitsplatz ermöglicht uns, unseren Kunden auf immer effizientere Art und Weise zu dienen. Bei der Realisierung unserer Prozesse und Interaktionen in aller Welt sind wir auf Technologie angewiesen.

Internetzugang, E-Mail und andere Anwendungen werden für geschäftliche Zwecke zur Verfügung gestellt. Alle geschäftlichen Kommunikationen und Formen der Zusammenarbeit intern mit anderen LafargeHolcim-Mitarbeitern und extern mit außenstehenden Dritten sind unter Einsatz der vom LafargeHolcim-Konzern genehmigten Kommunikations- und E-Mail-Konten abzuwickeln. Bei Versendung und Empfang von E-Mail-Mitteilungen und Anlagen müssen Sie dieselben Sorgfaltsmaßstäbe beachten, die bei Mitteilungen in Papierform angewendet werden. Es ist untersagt, interne LafargeHolcim-Informationen oder -Kommunikationen ohne Befugnis an Außenstehende (wie etwa Presse, Anleger oder dergleichen) weiterzugeben oder auf Websites sozialer Medien zu veröffentlichen.

LafargeHolcims IT-Systeme, Internetzugang, E-Mail-Konten und andere Informationen und Kommunikationsmedien dürfen nicht missbräuchlich für gesetzwidrige oder unethische Zwecke verwendet werden. Das Suchen, Herunterladen oder Weiterleiten von Informationen, die beleidigender oder anstößiger Natur sind, kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen. Sie haben ferner zur Kenntnis zu nehmen, dass Sie nicht berechtigt sind, Software oder Daten aus LafargeHolcim-IT-Systemen für private Zwecke zu benutzen oder zu kopieren, sofern Sie hierfür von der IT-Abteilung nicht ausdrücklich autorisiert worden sind.

Soziale Medien ermöglichen uns, augenblicklich und flächendeckend zu kommunizieren. Denken Sie sorgfältig nach, bevor Sie Bilder oder Texte verbreiten, die sich auf Ihre Arbeitskollegen oder Ihren Arbeitsplatz beziehen. Zu unvorhergesehenen Konsequenzen können Schäden am guten Ruf von Mitarbeitern oder von LafargeHolcim gehören.



#### **Maßgebliche LafargeHolcim-Richtlinie**

- Weisung für Nutzer von Informationssystemen
- Empfehlungen zum Thema soziale Medien

## Was bedeutet dies für mich?



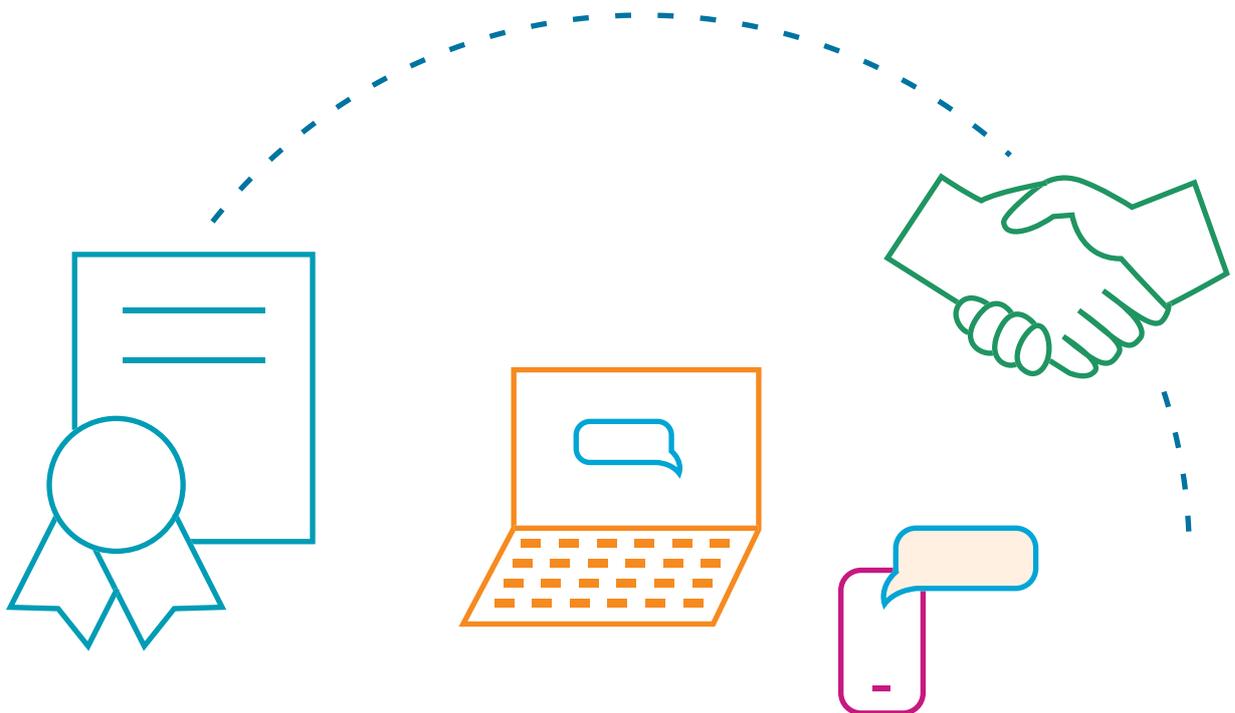
Sie laden eine Kopie einer Installationsdatei für Microsoft Word auf einen USB-Stick und haben vor, das Programm auf Ihrem Heimcomputer zu installieren. Nach Ihrer Auffassung würde LafargeHolcim nicht geschädigt, da die Originaldatei auf dessen Systemen verbleibt. Können Sie wie geplant vorgehen?

**Eher nicht. Wenn LafargeHolcim Software beschafft, ist das Unternehmen in der Regel an eine Lizenzvereinbarung mit dem Softwareunternehmen gebunden. Die Nutzung der Software für private Zwecke verstößt sehr wahrscheinlich gegen diese Lizenzvereinbarungen, weshalb LafargeHolcim für Ihre unbefugte Nutzung haftbar sein könnte. Um so vorgehen zu können, benötigen Sie die Erlaubnis der IT-Abteilung.**





## 2. Integrität im Geschäftsverkehr



## 2.1 Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

LafargeHolcim verkauft Produkte und Leistungen auf der Basis von Qualität, Zuverlässigkeit und vielen anderen Dingen, jedoch nie von Bestechung.

Wir verpflichten uns, eine gesunde Entwicklung der Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu fördern und möglich zu machen. Wir begreifen dies als fundamentale Pflicht, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in mehr als 80 Ländern ergibt. Geltendes Recht einzuhalten und bei der Ausübung von Geschäftstätigkeit auf ethische Art und Weise mit gutem Beispiel voranzugehen, ist für uns eine Möglichkeit, dieser Verpflichtung nachzukommen.

Wir wissen, dass die Zahlung von Bestechungsgeldern – auch geringeren Umfangs – den Kommunen enorme Schäden zufügen, da sie häufig zur Erpressung der mittleren und zum völligen Ausschluss ärmerer Schichten von staatlichen Dienstleistungen führen. Wir wissen, dass die Zahlung von Bestechungsgeldern niemals eine akzeptable und schon gar keine nachhaltige Form der Geschäftstätigkeit ist, und dass Bestechung in jeglicher Form nicht mit der Integritätskultur bei LafargeHolcim vereinbar ist.

Alle unsere Geschäftsvorgänge in aller Welt unterliegen internationalen Korruptionsbekämpfungsgesetzen. Es ist in keinem Fall akzeptabel, irgendeine Form von Bestechungs- oder Schmiergeldern anzubieten, zu autorisieren oder entgegenzunehmen, egal ob daran staatliche Beamte oder Privatpersonen beteiligt sind. Wir beauftragen auch keine Dritten mit Dingen, die wir selbst nicht erledigen dürfen, wie etwa der Zahlung von Bestechungsgeldern. Dritte, die im Auftrag von LafargeHolcim tätig sind, dürfen daher niemals Bestechungsgelder aushändigen oder entgegennehmen.

Der Begriff „Dritte“ kann Berater, Subunternehmer, Franchisenehmer, Handelsvertreter, Wiederverkäufer, Zollagenten, Wirtschaftsprüfungsfirmen, Anwaltskanzleien oder Unternehmen, die Hilfestellung bei der Beschaffung von Visa, Genehmigungen oder Prüfbescheinigungen bieten, sowie Joint Venture-Partner einschließen. Unabhängig von der Art des

Dritten ist es außerordentlich wichtig, dass alle Dritten, die für LafargeHolcim bzw. in dessen Auftrag Geschäfte abwickeln oder Leistungen ausführen, im Einklang mit dem LafargeHolcim-Leitfaden für die Sorgfaltsprüfung von Dritten bzw. der Weisung für die Sorgfaltsprüfung von Dritten – sobald diese in Ihrer Konzerngesellschaft in Kraft tritt – ausgewählt und beauftragt werden.



### Beschleunigungszahlungen

Zahlungen an Staatsbedienstete werden als „Beschleunigungszahlungen“ bezeichnet, wenn es um kleinere Beträge geht, die für den Erhalt routinemäßiger staatlicher Dienstleistungen gedacht sind, auf die die zahlende Person einen rechtlichen Anspruch hat. LafargeHolcim verbietet seinen Mitarbeitern die Vornahme derartiger Zahlungen. Die einzige Ausnahme von dieser Regel gilt dann, wenn ein Mitarbeiter der Meinung ist, dass sein Leben, seine persönliche Sicherheit oder seine Gesundheit in unmittelbarer Gefahr schwebt, und sich zur Leistung einer Zahlung gezwungen fühlt. Für den Fall, dass ein Mitarbeiter eine solche Zahlung angesichts einer Bedrohung seiner persönlichen Sicherheit oder Gesundheit vornimmt, müssen alle maßgeblichen Einzelheiten bei erster Gelegenheit der lokalen Compliance-Abteilung gemeldet und die Zahlungen in den Büchern und Unterlagen von LafargeHolcim ordnungsgemäß aufgezeichnet werden.

Bestechung kann auf vielerlei Art und Weise und nicht nur in Form von Barzahlungen, sondern auch von geldwerten Gefälligkeiten wie etwa Übernahme von Reise- bzw. Schulgebühren oder karitativen Spenden oder in Form anderer Arten von Annehmlichkeiten geschehen.

## Was bedeutet dies für mich?



Sie planen den Bau einer neuen Zementfabrik für LafargeHolcim in Ihrem Heimatland. Im Verlauf der Verhandlungen mit den lokalen Behörden informiert Sie das zuständige Regierungsmitglied, dass in der dem für den Bau des Werks geplanten Standort am nächsten gelegenen Stadt eine neue Klinik benötigt wird. Aus ihren Worten wird deutlich, dass LafargeHolcims Unterstützung beim Bau einer neuen Klinik nicht nur der Baugenehmigung des Unternehmens für sein neues Werk hilft, sondern auch ihren eigenen Wiederwahlplänen dient. Wie sollten Sie vorgehen?

**Dieses Ansinnen könnte einen Verstoß gegen maßgebliche Korruptionsbekämpfungsgesetze darstellen. Sie sollten Ihren lokalen Compliance-Beauftragten und Ihren Vorgesetzten von diesem Vorgang unterrichten und sich entsprechend leiten lassen.**



Ein Außenstehender äußert Ihnen gegenüber, er „kenne alle richtigen Leute“ und könne die Unterzeichnung eines neuen Vertrags beschleunigen, wenn er eine Vorauszahlung auf sein Honorar erhält. Nach seinen Worten wird sie für Reisekosten benötigt, wobei Ihnen nicht recht klar ist, um welche Art von Reisen es geht. Wie sollten Sie vorgehen?

**Zahlungen an Dritte müssen gegen Rechnungen erfolgen, in denen tatsächlich ausgeführte Leistungen ausreichend detailliert aufgeschlüsselt werden, damit Sie sich davon überzeugen können, dass sie authentisch und angemessen sind. Wenn Sie einem Dritten auf sein Ersuchen eine Vorauszahlung leisten sollen, müssen Sie nach den Gründen fragen und hinsichtlich der Akzeptanz von Erläuterungen ohne weitere Nachprüfung sehr vorsichtig sein. Sie sollten ferner die erforderliche Sorgfalt und Reputation des Dritten überprüfen.**



## 2.2 Geschenke und Bewirtung

Solide Geschäftsbeziehungen bauen auf Vertrauen und gutem Willen, und da wir unsere Kunden und Geschäftspartner schätzen und respektieren, haben beide Seiten die Möglichkeit, dies dadurch zum Ausdruck zu bringen, dass hin und wieder Geschenke und Bewirtungsleistungen angeboten werden.

Wenn wir gesunden Menschenverstand, Besonnenheit und gutes Urteilsvermögen gebrauchen, bevor wir Geschenke oder Bewirtungsleistungen anbieten oder annehmen, können wir vermeiden, dass gute Absichten missverstanden werden. Geschenke und Bewirtungsleistungen müssen stets bescheiden ausfallen und dürfen nie dazu benutzt werden, um unzulässigen Einfluss zu nehmen oder einen wahrgenommenen oder tatsächlichen Interessenkonflikt zu erzeugen.

Wenn staatliche Beamte beteiligt sind, müssen Sie mit Geschenken oder Bewirtungsleistungen stets vorsichtig sein. Der Begriff „staatliche Beamte“ wird weit ausgelegt und erfasst jede Person, die eine öffentliche Funktion für den Staat oder eine Behörde wahrnimmt (Amtsträger). Hierzu können auch Angestellte staatlicher Stellen oder staatseigener Betriebe gehören. Manche Regierungen und staatliche Institutionen haben spezielle Regelungen im Hinblick auf das Anbieten von Geschenken und Bewirtungsleistungen an ihre Beamten eingeführt, die sogar strenger sein können, als das, was nach LafargeHolcims Richtlinien und Anweisungen zulässig ist. Wenn Sie einem Beamten ein Geschenk oder Bewirtungsleistungen zukommen lassen möchten und Zweifel haben, ziehen Sie Ihre lokalen Regelungen für Geschenke und Bewirtung zu Rate oder fragen Sie Ihren lokalen Compliance-Beauftragten.

Die Benutzung eigener Gelder oder Ressourcen zur Umgehung der Regelungen in unseren Richtlinien, Anweisungen oder in diesem Kodex ist nicht zulässig. Alle Geschenke und Bewirtungsleistungen, die anderen im Namen von LafargeHolcim angeboten und gewährt werden, sind in den Büchern und Unterlagen von LafargeHolcim ordnungsgemäß aufzuzeichnen.

### Bewirtung

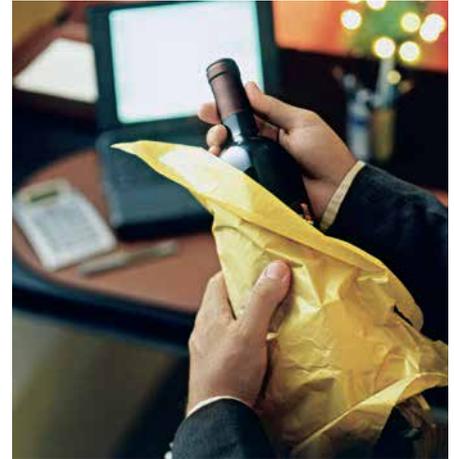
Bewirtungen umfassen Mahlzeiten und Erfrischungen sowie Kultur-, Unterhaltungs- oder Sportveranstaltungen, bei denen zumindest ein LafargeHolcim-Mitarbeiter als Gastgeber fungiert und anwesend ist. Falls kein LafargeHolcim-Mitarbeiter anwesend ist, handelt es sich bei der Bewirtung um ein „Geschenk“, das den Regelungen für Geschenke unterliegt.

### Geschenke

Geschenke können Gegenstände oder Leistungen sowie andere geldwerte Dinge, wie zum Beispiel Darlehen, Schulgebühren, Kosten ärztlicher Versorgung und Reisen zu Kultur-, Unterhaltungs- oder Sportveranstaltungen bzw. die entsprechenden Eintrittskarten, einschließen. Bargeldgeschenke oder Ähnliches (wie etwa Geschenkgutscheine) sind nicht gestattet, wobei sehr begrenzte lokale Ausnahmen existieren, die vom Compliance-Bereich auf Konzernebene vorab genehmigt wurden.

### Rückgabe von Geschenken

Wenn ein Geschenk die in den Richtlinien oder Anweisungen von LafargeHolcim dargelegten Standards überschreitet, informieren Sie Ihren Vorgesetzten, halten die Empfangnahme im Einklang mit maßgeblichen Regelungen oder Anweisungen schriftlich fest und geben das Geschenk in höflicher Form zurück, wobei Sie erläutern, dass die internen Regelungen von LafargeHolcim die Annahme derartiger Geschenke nicht zulassen. Falls die Rückgabe eines Geschenks aus praktischen Gründen ausscheidet oder den Geber in erheblicher Form beleidigen würde, muss es in anonymer Form an eine karitative Einrichtung gespendet werden. Wenn dies nicht möglich ist, kann es im Namen des Unternehmens angenommen



### Grundlegende Richtschnur

Stellen Sie sich selbst die Frage, ob das Geschenk oder die Bewirtung gesetzwidrig ist oder entweder gegen die Richtlinien bzw. Anweisungen von LafargeHolcim oder die der anderen Seite verstößt. Fragen Sie sich dann, ob Sie in Verlegenheit geraten oder das Unternehmen in eine peinliche Lage bringen würden, wenn ein Geschenk oder eine Bewirtung auf Seite eins einer Zeitung veröffentlicht würde. Falls die Antwort auf nur eine dieser Fragen „ja“ lautet, darf das Geschenk bzw. die Bewirtungsleistung nicht gewährt oder angenommen werden.

und unter den Mitarbeitern verteilt werden, wobei die Personalabteilung darüber zu entscheiden hat, wie dies zu erfolgen hat.

## Was bedeutet dies für mich?



Während der Preisverhandlungen mit einem unserer Lieferanten bietet dieser mir eine Eintrittskarte für ein Fußballspiel an, das ich tatsächlich gerne sehen würde. Ist es in Ordnung, wenn ich die Eintrittskarte annehme?

**Nein. LafargeHolcim-Mitarbeitern ist es untersagt, Geschenke oder Bewirtungsleistungen von Personen oder Unternehmen anzunehmen, solange sie bei geschäftlichen Verhandlungen, Ausschreibungsverfahren und dergleichen mitwirken. Sie sollten sich bei Ihrem Lieferanten bedanken, ihm allerdings den Grund erläutern, warum Sie sein Angebot nicht annehmen können.**



Ein bedeutender LafargeHolcim-Kunde veranstaltet eine Dinner-Party, um den 50. Jahrestag seines Unternehmens zu feiern. Andere wichtige Geschäftsleute und Regierungsvertreter werden anwesend sein. Ich bin eingeladen worden. Darf ich die Einladung annehmen?

**Ja, sofern Sie als LafargeHolcim-Vertreter eingeladen wurden und Ihr Vorgesetzter seine Zustimmung erteilt hat.**



## 2.3 Fairer Wettbewerb

LafargeHolcim glaubt an freie Märkte und fairen Wettbewerb, da damit sichergestellt wird, dass unsere Kunden die besten Produkte und Leistungen zu den günstigsten Bedingungen erhalten.

Verstöße gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze liegen nie in LafargeHolcims Interesse und werden nicht geduldet. In allen Regionen und Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, bekennen wir uns dazu, am Wettbewerb um Lieferanten und Kunden auf energische jedoch faire Art und Weise teilzunehmen.

### Unsere Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen und weder direkt noch indirekt

- Verträge bzw. Abmachungen oder Aktivitäten mit existierenden oder potenziellen Wettbewerbern eingehen bzw. Verhaltensweisen abstimmen, um
  - Preise, Provisionen oder bestimmte Teile davon abzusprechen,
  - Art oder Menge von gelieferten Produkten oder Leistungen zu begrenzen oder einzuschränken,
  - Märkte geografisch oder nach Geschäftspartnern, Kundensegmenten oder Produktlinien aufzuteilen,
  - sich mit Wettbewerbern über Angebote auszutauschen,
  - die Bedingungen oder Ergebnisse eines Ausschreibungsverfahrens festzulegen,
  - Lieferanten oder Kunden zu boykottieren, womit verhindert werden soll, dass der Lieferant oder Kunde Geschäfte mit einem Wettbewerber abschließt,
- eine marktbeherrschende Position in einzelnen Märkten zu missbrauchen,
- Vereinbarungen oder Absprachen mit Organisationen zu treffen, die auf verschiedenen Ebenen der Produktions- oder Vertriebskette tätig sind, wie etwa Lieferanten, Vertriebspartner oder Einzelhändler, welche den freien und fairen Wettbewerb behindern oder beseitigen,
- sensible Informationen über Wettbewerber auszutauschen oder
- andere Vorgehensweisen festzulegen, die den Wettbewerb unter Verstoß gegen maßgebliche Gesetze und Vorschriften auf andere Weise einschränken würden.

Es gibt eine ganze Reihe von Vorgehensweisen, die Kartellgesetzen unterliegen können. Sie müssen diese Gesetze sowie LafargeHolcims interne Richtlinien befolgen und Orientierungshilfe von Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten und Wettbewerbsrechtsexperten des Konzerns einholen, falls Sie Fragen oder Bedenken haben.

Die Regelungen und Gesetze zum Thema Kartellverbot sind komplex und zahlreich; außerdem kann ihre Anwendung von verschiedenen Faktoren abhängen. Es ist besser, vorsichtig zu agieren und Fragen zu stellen, statt anzunehmen, dass eine Vorgehensweise akzeptabel ist – schlechtes Urteilsvermögen ist keine Entschuldigung.

## Was bedeutet dies für mich?



Ein Vertreter eines anderen Zementunternehmens ruft Sie an und lädt Sie zu einem Meeting im Ausland ein, bei dem über die „Rationalisierung“ des Marktes für ein Produkt diskutiert werden soll, das Sie beide im Lieferangebot haben. Das „Rationalisierungs“-Meeting findet an einem Ort außerhalb des Landes statt, in dem die „Rationalisierung“ vorgenommen würde. Sollten Sie an dem Meeting teilnehmen?

**Nein. Sie müssen unverzüglich Ihren lokalen Compliance-Beauftragten verständigen. Die Anwesenheit bei einem „Rationalisierungs“-Meeting könnte eine sehr schwerwiegende Straftat darstellen. Lassen Sie sich nicht durch verschlüsselte Begriffe wie „Rationalisierung“ beirren. Die Abhaltung des Meetings in einem anderen Land würde nichts an dieser Einschätzung ändern, da es dennoch gegen maßgebliche Kartellgesetze verstoßen kann.**



Ein Wettbewerber spricht den Leiter einer kaufmännischen Abteilung bei LafargeHolcim an und schlägt vor, die Preise für die nächsten zwölf Monate beizubehalten. Das Unternehmen steht hinsichtlich der Einhaltung seiner EBITDA-Ziele unter Druck, weshalb der Manager erwägt, auf das Angebot des Wettbewerbers einzugehen. Sollte er sich darauf einlassen?

**Nein. Dies würde als „Kartell“-Absprache betrachtet, bei der es sich um die schwerwiegendste Art gesetzwidriger Vereinbarungen (gleich in welcher Form, ob mündlich oder schriftlich) handelt. Unter Verstoß gegen Wettbewerbsrecht vorzugehen liegt nie im Interesse von LafargeHolcim. Integres Handeln verlangt von Ihnen, geltendes Recht sowie die LafargeHolcim-Richtlinien und -Anweisungen zu befolgen, auch wenn die Chancen, entdeckt zu werden, nur gering sind und die Möglichkeit zur Einhaltung der geschäftlichen Ziele auf den ersten Blick vergrößert erscheint. Halten Sie sich stets vor Augen, dass ein Verstoß gegen Wettbewerbsgesetze unseren guten Ruf ernsthaft schädigen sowie schwerwiegende strafrechtliche und finanzielle Konsequenzen für den Konzern und Mitarbeiter nach sich ziehen kann.**



## 2.4 Korrekte Aufzeichnung und Berichtswesen

Bei unserer gesamten Geschäftstätigkeit und jeder Form von Kommunikation sind wir korrekt und ehrlich.

Dies ist die Grundlage dafür, wie wir miteinander umgehen, und wird von uns gleichermaßen bei all unseren Beziehungen mit Anlegern, Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen erwartet. Verfälschungen oder unzulässige Abänderungen von Unterlagen sind verboten. Sie dürfen unter keinen Umständen jemand anderen anweisen, falsche oder irreführende Unterlagen anzulegen oder zu genehmigen, oder dies selbst nach den Anweisungen anderer tun. Bei der Erstellung von Unterlagen müssen wir sorgfältig handeln, damit Informationen nicht entgegen den Vorschriften zurückgehalten werden oder unvollständig bzw. irreführend sind. Abweichungen in Unterlagen sind mit sachgerechten Korrekturen zu berichtigen und jenen Personen mitzuteilen, die über solche Korrekturen informiert werden müssen.

### **Aufbewahrung von Unterlagen**

Betriebliche Unterlagen des Unternehmens müssen im Einklang mit maßgeblichen Gesetzen und Richtlinien sowie Vorgaben von LafargeHolcim aufbewahrt werden. Die Vernichtung, Unterschlagung oder Abänderung von Unterlagen, die Sie weisungsgemäß aufzubewahren haben, ist verboten. Wenn Sie Kenntnis von Gerichtsverfahren oder internen bzw. externen Ermittlungen haben, bei denen Unterlagen in Ihrem Besitz oder unter Ihrer Kontrolle eine Rolle spielen, oder solche Verfahren oder Ermittlungen für möglich halten, müssen Sie die betreffenden Unterlagen aufbewahren und sie auf Anforderung umgehend vorlegen.

Die rechtzeitige, vollständige und ehrliche Erfassung finanzieller und nichtfinanzieller Informationen sowie die ordnungsgemäße Aufbewahrung unserer Dokumente und Unterlagen ist für unser Geschäft von grundlegender Bedeutung und außerdem wichtig für unsere

- Glaubwürdigkeit und Reputation,
- rechtlichen und behördliche Verpflichtungen,
- Fähigkeit zur Vornahme korrekter Prognosen und geschäftlicher Entscheidungen und
- Verantwortlichkeit gegenüber Anteilseignern und anderen externen Stakeholdern.



## Was bedeutet dies für mich?



Es läuft die letzte Woche im vierteljährlichen Berichtszeitraum. Ihre Vorgesetzte möchte sicherstellen, dass Ihr Team die Zahlen für das Quartal erreicht und bittet Sie, einen noch nicht bestätigten Produktverkauf bereits jetzt zu verbuchen, obwohl der Verkauf erst in der nächsten Woche abgeschlossen sein wird. Sie meinen, dass dadurch niemand im Unternehmen geschädigt wird. Können Sie der Aufforderung nachkommen?

**Nein. Kosten und Einnahmen müssen im richtigen Zeitraum verbucht werden. Der Verkauf ist noch nicht abgeschlossen worden. Wenn Sie ihn in einen früheren Zeitraum aufnehmen, wäre dies eine Falschdarstellung und könnte als Betrug gewertet werden.**



Sie sind erst kürzlich als Finanzcontroller benannt worden und haben entdeckt, dass der physische Bestand an Ziegelsteinen weit geringer als in den Büchern dargestellt ist. Der potenzielle Verlust ist enorm. Sie sprechen den CEO an, der Ihnen antwortet, er könne sich in diesem Jahr keine Beschaffungen mehr leisten, da er bereits hinter seinen Vorgaben zurückliege. Nach seinen Bemerkungen sollte der Verlust auf die kommenden Jahre aufgeteilt werden. Sind Sie damit einverstanden?

**Nein. Sie sind trotz der Antwort Ihres Vorgesetzten verpflichtet zu gewährleisten, dass die Berichterstattung vollständig, fair, korrekt und rechtzeitig geschieht. Wenn Sie dieser Anweisung Folge leisten würden, würde es sich um die Verfälschung von Unterlagen handeln.**



## 2.5 Interessenkonflikte

Jeder von uns ist verpflichtet, geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse von LafargeHolcim und nicht auf der Basis persönlicher Interessen zu treffen.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn unsere persönlichen Interessen unsere Fähigkeit zur effektiven und ordnungsgemäßen Erledigung unserer beruflichen Aufgaben beeinträchtigen oder der entsprechende Eindruck entsteht. Soweit möglich vermeiden wir Beziehungen oder Aktivitäten, die unsere Fähigkeit, bei geschäftlichen Tätigkeiten im Auftrag von LafargeHolcim objektive und faire Entscheidungen zu treffen, beeinträchtigen oder auch nur den entsprechenden Eindruck erwecken.

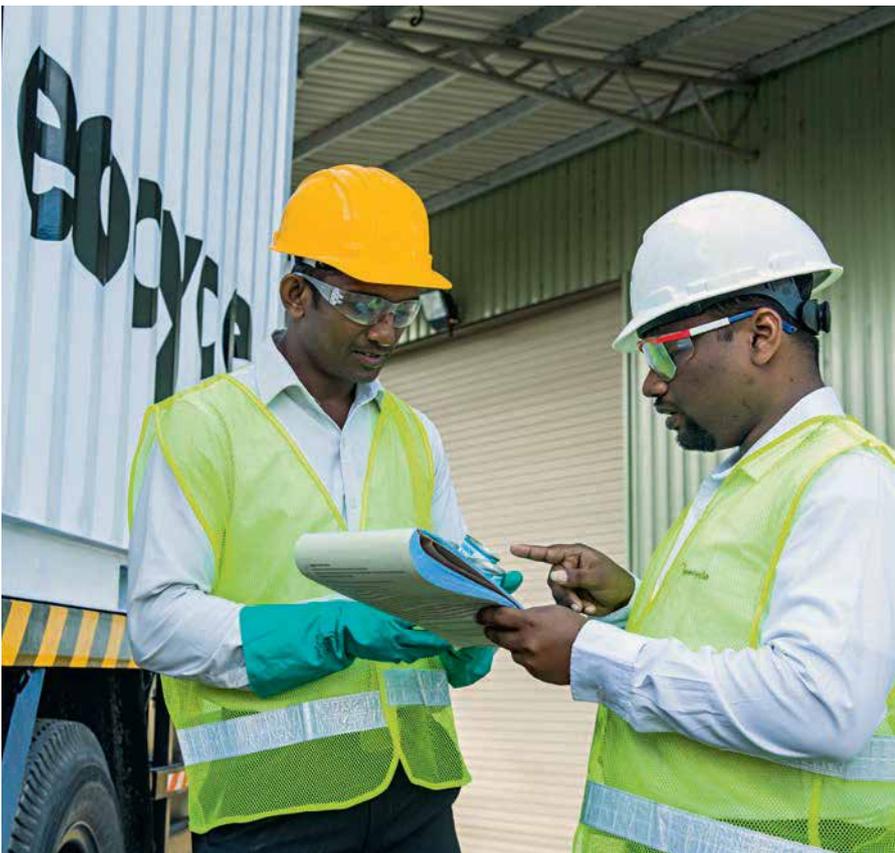
In Fällen, in denen derartige Beziehungen oder Aktivitäten nicht vermieden werden können, müssen Sie diese umgehend Ihrem Vorgesetzten und Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten anzeigen. Darüber hinaus sollten Sie jegliche persönlichen Interessen

offenlegen, die den Eindruck nahelegen, dass eine Verbindung mit der Wahrnehmung Ihrer beruflichen Pflichten besteht. In Zweifelsfällen liegt die Offenlegung derartiger Beziehungen oder Aktivitäten in Ihrem Interesse. Transparenz beseitigt häufig jeden Anschein unzulässiger Aktivitäten.

### Nebenbeschäftigungen

Falls Sie gebeten werden, Mitglied in Geschäftsleitungs-, Beratungs- oder Aufsichtsgremien einer externen Organisation zu übernehmen, sollten Sie zunächst prüfen, ob ein solches Engagement nach den Bedingungen Ihres Arbeitsvertrags gestattet ist, und darüber hinaus sicherstellen, dass es Ihre Tätigkeit für LafargeHolcim nicht beeinträchtigen würde. Falls die betreffende Organisation ein Wettbewerber ist, Geschäfte mit LafargeHolcim

abwickelt oder ein börsennotiertes oder staatseigenes Unternehmen ist, muss das Engagement außerdem von Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten und Ihrem Vorgesetzten genehmigt werden.



Wir nutzen niemals LafargeHolcim-Eigentum oder -Informationen für persönliches Gewinnstreben und profitieren auch nicht persönlich von Geschäftschancen, die sich im Verlauf unserer Tätigkeit für das Unternehmen ergeben.

## Was bedeutet dies für mich?



Ein Lieferant für technische Ausrüstung hat eine sich als mangelhaft erweisende Maschine geliefert, was Sie erkennen, nachdem sie installiert wurden. Ihr Schwiegervater ist Eigentümer des Lieferunternehmens, weshalb Sie in Erwägung ziehen, den Mangel nicht beheben zu lassen.

**Ihre Entscheidungsfindung darf nicht durch eine persönliche Beziehung mit dem Lieferanten beeinflusst werden. Es ist Ihre Pflicht, im besten Interesse von LafargeHolcim zu handeln. Sie sollten ferner Ihren Vorgesetzten von dem Konflikt unterrichten und Ihren lokalen Compliance-Beauftragten über die Tatsache informieren, dass zwischen Ihnen und dem Eigentümer des Lieferanten eine persönliche Beziehung besteht.**



Freunde haben mir empfohlen, in ein Unternehmen zu investieren, das Rohmaterialien für die Lieferung auf dem LafargeHolcim-Markt herstellt. Stellt es einen Interessenkonflikt dar, wenn ich nur eine finanzielle Beteiligung eingehe, ohne auf das Management einwirken zu können?

**Es ist zumindest ein potenzieller Konflikt. Ob es ein tatsächlicher Konflikt ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie etwa**

- der Position, die Sie bei LafargeHolcim innehaben,
- dem Einfluss, den Sie bei der Auswahl von LafargeHolcim-Lieferanten ausüben können,
- der Höhe Ihrer Investition und der relativen Beteiligung oder
- der Wichtigkeit von LafargeHolcim als potenziellem Kunden.

**Sie sollten in jedem Fall Ihren Vorgesetzten und Ihren lokalen Compliance-Beauftragten informieren, bevor Sie in das Unternehmen investieren, um sachdienliche Orientierungshilfe und Beratung zu erhalten. Darüber hinaus sind gegebenenfalls wettbewerbsrechtliche Aspekte zu berücksichtigen.**



## 2.6 Insiderhandel

LafargeHolcim setzt sich für offene und faire Wertpapiermärkte ein, da diese für die Schaffung von Vertrauen generell und insbesondere bei Anlegern von entscheidender Bedeutung sind.

Von Insiderhandel spricht man, wenn Wertpapiere eines Unternehmens auf der Grundlage wesentlicher, nichtöffentlicher Informationen gehandelt werden, die das Potenzial haben, die Entscheidung einer Person über einen möglichen Handel mit den betreffenden Wertpapieren zu beeinflussen.

Informationen sind „wesentlich“, wenn ein vernünftiger Anleger sie für seine Entscheidung über den Ankauf, den Verkauf oder das Halten von Wertpapieren des jeweiligen Unternehmens als wichtig einstufen würde.

Informationen sind so lange „nichtöffentlich“, bis sie veröffentlicht wurden und eine angemessene Zeit verstrichen ist, die den Wertpapiermärkten die Verarbeitung der Informationen erlaubt. Zu Beispielen für wesentliche nichtöffentliche Informationen zählen:

- Vorankündigungen von Veränderungen in der Geschäftsleitung,
- nicht bekanntgemachte Fusionen oder Übernahmen,
- schwebende oder angekündigte Gerichtsverfahren,
- nichtöffentliche Finanzergebnisse,

- Entwicklung eines wichtigen neuen Produkts sowie
- nicht bekanntgemachte Aktiensplits.

Wir sind nicht berechtigt, auf der Grundlage von Informationen, die während unserer Tätigkeit für LafargeHolcim erlangt wurden, mit Wertpapieren von LafargeHolcim, von LafargeHolcim-Konzerngesellschaften oder von anderen börsennotierten Unternehmen zu handeln.



### Maßgebliche LafargeHolcim-Richtlinie

- Weisung zu Handel und Informationsweitergabe an Dritte

Gesetze zu Insiderhandel verbieten nicht nur den Handel mit Wertpapieren auf der Basis von Insiderinformationen, sondern auch die Weitergabe solcher Informationen an Dritte.

## Was bedeutet dies für mich?



Ein Lieferant für schweres Gerät spricht Sie vertraulich auf neue Maschinen an, die er im Markt einführen möchte. Sie haben zwar bereits entschieden, dass LafargeHolcim das Produkt nicht einsetzen könnte, sind aber der Meinung, dass es einen wirklichen Durchbruch für andere Branchen darstellen würde. Sie sind sicher, dass der Aktienpreis des Unternehmens dramatisch steigt, sobald der Lieferant Kunden gewinnt. Sind Sie berechtigt, Wertpapiere des Lieferanten zu erwerben?

**Nein. Sie dürfen keine Wertpapiere des Lieferanten kaufen, bevor die Öffentlichkeit von dem neuen Produkt erfahren hat. Es handelt sich um „Insiderinformationen“, da die Informationen in vertraulicher Form übermittelt wurden. Eine vollständige und ordnungsgemäße Bekanntgabe an die Öffentlichkeit hat nicht stattgefunden. Die Informationen sind „wesentlich“, da ein vernünftiger Anleger sie bei der Vornahme einer Investitionsentscheidung bezüglich des Unternehmens voraussichtlich als wichtig einschätzen würde.**



## 2.7 Sanktionen und Embargos

LafargeHolcim ist auf vielen Märkten und in vielen Regionen in aller Welt vertreten und übt seine Geschäftstätigkeit daher nach Maßgabe der Gesetze und Vorschriften unterschiedlicher Rechtssysteme aus.

Wir liefern unsere Produkte, Leistungen und Technologien in allen Teilen der Welt aus. Aus diesem Grund bekennen wir uns dazu, alle maßgeblichen Aus- und Einfuhrgesetze, einschließlich Handelssanktionen und Embargos, sowie andere den Handel betreffende Gesetze, Vorschriften und behördliche Anordnungen oder Richtlinien zu befolgen.

Ob Produkte, Leistungen oder Technologien von einem Land in ein anderes ausgeführt werden können, hängt von vielen Faktoren wie etwa ihrer Natur, ihrem Herkunftsland, ihrem Verwendungszweck und ihren Endnutzern ab. Sanktionen und Embargos beschränken Geschäftsvorgänge mit bestimmten Ländern, benannten Einzelpersonen und Organisationen sowie für bestimmte Verwendungszwecke.

Wir müssen diese Beschränkungen daher kennen und alle gegebenenfalls vorgeschriebenen Unterlagen beschaffen, bevor wir einen Geschäftsvorgang einleiten oder unsere Güter ausführen können.

### Was bedeutet dies für mich?



Sie werden von einem Kunden aufgefordert, einem Ihnen nicht bekannten Unternehmen im Ausland Zement zu liefern. Dieses Land unterliegt Sanktionen, die von der UN verhängt wurden. Sie wissen nicht, ob Sie dem Ersuchen des Kunden nachkommen können oder sollten. Wie sollten Sie vorgehen?

**Fragen Sie Ihren lokalen Compliance-Beauftragten, wie mit dem Ersuchen umgegangen werden sollte. Ob eine Lieferung möglich ist, hängt von vielen Faktoren ab, wie etwa dem Land, das der Kunde als Lieferort wünscht, dem Produkt, das ausgeführt werden soll und wie das Produkt verwendet wird und von wem.**



## 2.8 Geldwäscheprävention

Unser Ziel ist, Geschäfte mit seriösen Geschäftspartnern abzuwickeln, die legalen Geschäftstätigkeiten nachgehen und deren Finanzmittel aus legitimen Quellen stammen.

Geldwäsche ist eine Straftat, bei der es um die Verschleierung der Herkunft von Geldern geht, die mit kriminellen Aktivitäten wie etwa Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung verbunden sind. Der Straftatbestand liegt vor, wenn Gelder krimineller Herkunft in den Handelsverkehr gebracht werden, damit der Eindruck von Rechtmäßigkeit erweckt wird oder ihre wahre Herkunft bzw. ihr wahrer Eigentümer nicht identifiziert werden kann.

Um zu verhindern, dass LafargeHolcim als Hilfsmittel für Geldwäsche eingesetzt wird, erfüllen unsere Mitarbeiter alle Buchhaltungs-, Unterlagenführungs- und Finanzberichterstattungsaufgaben, die für Barzahlungen oder andere Zahlungsformen in Verbindung mit unseren Geschäftsvorgängen maßgeblich sind.

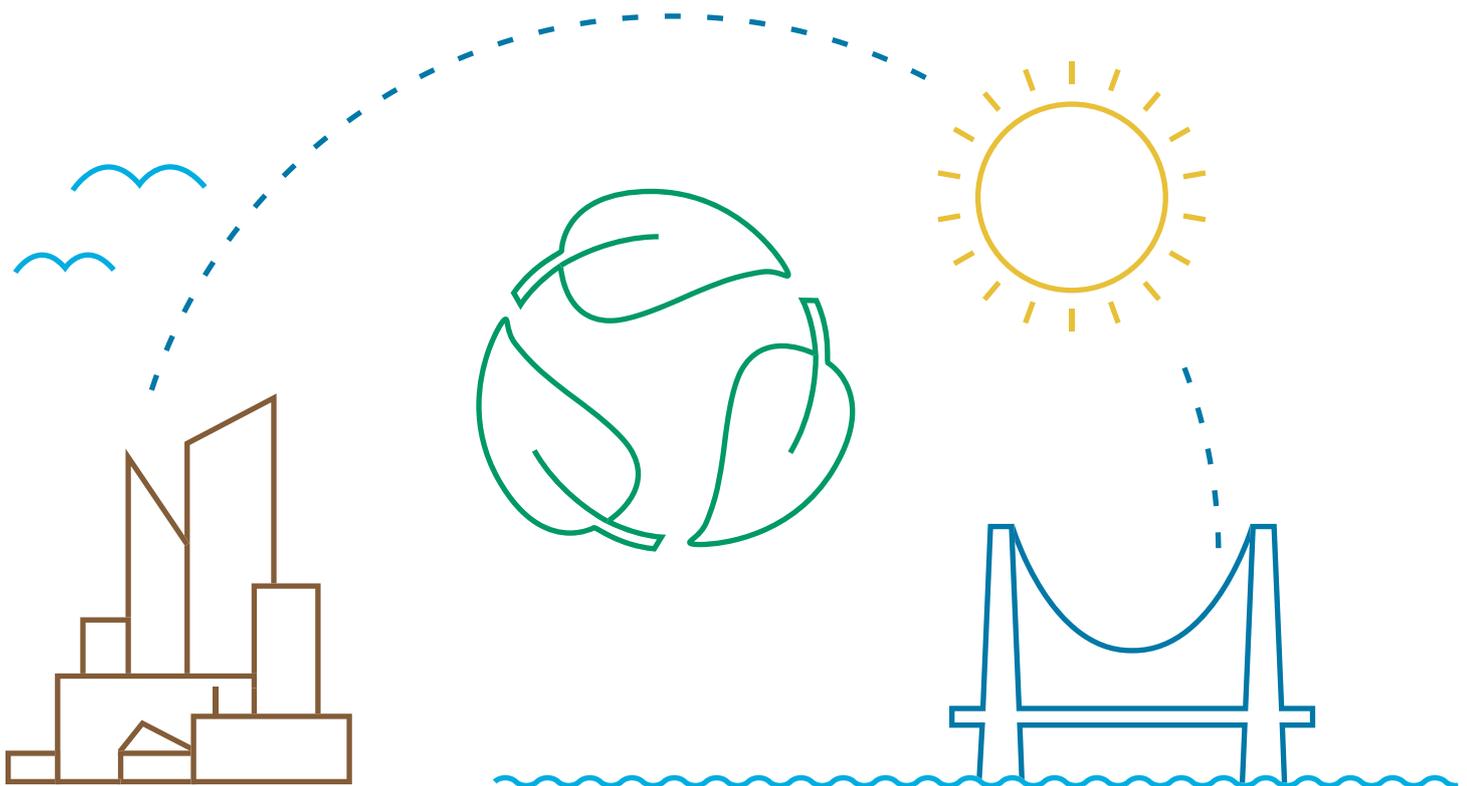
Als Mitarbeiter von LafargeHolcim sind wir wachsam in Bezug auf die Aufdeckung von Zahlungsunregelmäßigkeiten und verdächtigen Verhaltensweisen von Kunden und anderen Geschäftspartnern.

Wenn Sie im Hinblick auf einen Geschäftsvorgang Anlass zu Verdacht oder Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder Ihren lokalen Compliance-Beauftragten.





# 3. Integres Verhalten in der Gesellschaft



## 3.1 Umwelt

Als verantwortungsvolles Unternehmen sind wir uns unserer Verpflichtung gegenüber der Umwelt und der Notwendigkeit eines aktiven Engagements für den Schutz und Erhalt unserer natürlichen Ressourcen bewusst. Wir verpflichten uns, negative Auswirkungen auf die Natur zu minimieren und positive zu maximieren.

LafargeHolcim bekennt sich dazu, die Umwelt in den Ländern zu schützen, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, und hat zu diesem Zweck Richtlinien ausgearbeitet, die einen klaren Schwerpunkt auf folgende Themen legen:

- Treibhausgasemissionen,
- Energieeinsparung,
- Wasserreinhaltung,
- Reduzierung und ordnungsgemäße Beseitigung von Abfällen im Herstellungsprozess,
- nachhaltige Aufwertung, Wiederaufbereitung, Verwertung und Wiederverwendung von Abfall im Produktionsprozess,
- Einsatz nachhaltiger Rohstoffe und Verfahren,
- Sanierung/Renaturierung von Steinbrüchen und Biodiversitätsmanagement,

- Befolgung von Umweltschutzgesetzen und Auflagen Dritter sowie
- Überwachung und Berichterstattung in Bezug auf Befolgung und Erfüllung von Umweltvorschriften.

LafargeHolcim unterliegt ferner vielen behördlichen Auflagen und Umweltgesetzen, die Mindeststandards festlegen. Bei LafargeHolcim setzen wir uns für höhere Verhaltensstandards ein.

Wir prüfen regelmäßig die Ergebnisse in diesen Bereichen und entwickeln Aktionsprogramme, um diese ständig zu verbessern.

Wir fordern Sie auf, den nachhaltigen Gebrauch natürlicher Ressourcen zu unterstützen, wozu insbesondere Wasserreinhaltung, Reduzierung und umweltfreundliche Verwertung, Wiederaufbereitung und Wiederverwendung von Abfall, Energieeinsparung und Biodiversitätsmanagement zählen. Fragen Sie Ihren Umweltbeauftragten, um mehr darüber zu erfahren, wie Sie LafargeHolcim unterstützen und gewährleisten können, dass wir unsere Ziele erreichen.



### Maßgebliche LafargeHolcim-Richtlinie

- Umweltrichtlinie
- Richtlinie für alternative Brennstoffe und Ressourcen

## 3.2 Menschenrechte

Wir bekennen uns dazu, Menschenrechte überall dort zu respektieren und zu schützen, wo wir geschäftlich tätig sind.

Wir verbieten die folgenden Praktiken und werden wissentlich keine Geschäftsbeziehungen mit Einzelpersonen oder Unternehmen eingehen, die sich folgender Vorgehensweisen bedienen:

- Ausbeutung von Kindern, einschließlich Kinderarbeit,
- körperliche Bestrafung,
- Gewalttätigkeit gegen Mitarbeiter, insbesondere wenn sie auf Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung beruht,
- Zwangs- oder Pflichtarbeit,
- gesetzwidrige Diskriminierung bei der Beschäftigung und bei

- Einstellungsverfahren,
- Beibehaltung unsicherer Arbeitsbedingungen,
  - Gehaltszahlungen (oder Abzüge), die zur Unterschreitung des Mindestlohns von Beschäftigten führen, und
  - illegale Regelungen zur Mehrarbeit.

Unser Bekenntnis zu Menschenrechten ist in unserer Richtlinie zur sozialen Verantwortung des Unternehmens (Corporate Social Responsibility, CSR) niedergelegt und wird durch unsere Teilnahme an der UN-Initiative Global Compact noch verstärkt. LafargeHolcims Managementsystem für das Thema Menschenrechte kommt bei

allen Konzerngesellschaften zum Einsatz. Dieses System prüft sowohl unser eigenes Verhalten als auch Verhalten in der Wertschöpfungskette, insbesondere das von Lieferanten, Unterauftragnehmern und anderen externen Service-Providern.

Wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass LafargeHolcim oder einer unserer Geschäftspartner Gesetze oder Vorschriften missachtet, die den Zweck verfolgen, Menschenrechte zu schützen, tragen Sie Ihre Bedenken Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten vor.

## Was bedeutet dies für mich?



Ich arbeite mit einem Lieferanten zusammen. Ich habe ein Gerücht gehört, dass dieser Lieferant Kinder und manchmal Häftlinge auf seinen Baustellen beschäftigt. Wie sollte ich mich verhalten?

**Sie müssen Ihren lokalen Compliance-Beauftragten von dem Gerücht informieren, der zusammen mit CSR-Personal die richtigen Schritte einleiten wird, um festzustellen, ob diese Gerüchte auf Tatsachen beruhen. LafargeHolcim nimmt den Schutz der Menschenrechte sehr ernst und unternimmt alle Anstrengungen, um zu gewährleisten, dass dies auch in seiner Lieferkette geschieht.**



### Maßgebliche LafargeHolcim-Richtlinie

- Richtlinie zur sozialen Verantwortung des Unternehmens (CSR)

## 3.3 Gesellschaftliches Engagement

LafargeHolcim bemüht sich darum, als vertrauenswürdiges, verantwortliches Unternehmen wahrgenommen zu werden und seinen Verpflichtungen gegenüber dem gesellschaftlichen Umfeld an den Standorten nachzukommen.

Wir wollen diese Verpflichtungen erfüllen, indem wir Beiträge in Form von Investitionen und Engagement leisten und Beziehungen zu allen Interessenvertretern in der Gemeinde aufbauen, die auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen beruhen.

Wir demonstrieren Respekt für Menschen und den Planeten und fordern alle unsere Mitarbeiter auf, bei geschäftlichen Entscheidungen die kurz- und langfristigen Auswirkungen auf Gemeinde und Umwelt zu bedenken.

### Politische Spenden

LafargeHolcim verhält sich als Unternehmen politisch neutral. Spenden für politische Parteien, Politiker oder Kandidaten für öffentliche Ämter sind Privatangelegenheiten unserer Mitarbeiter. Firmengelände und Vermögenswerte von LafargeHolcim dürfen nie dazu benutzt werden, Gelder aufzubringen oder Wahlkampf für bestimmte politische Parteien oder Kandidaten für öffentliche Ämter zu betreiben. Politische Spenden dürfen nicht im Namen von LafargeHolcim geleistet werden. Es sei denn, dies ist nach lokal geltendem Recht und maßgeblichen LafargeHolcim-Richtlinien und -Vorgaben, zulässig. Derartige Spenden sind transparent und korrekt zu dokumentieren. Es ist nicht gestattet, solche Spenden als Leistung im Austausch für unzulässige Vorteile zu erbringen.



### Maßgebliche LafargeHolcim-Richtlinie

- Richtlinie zur sozialen Verantwortung des Unternehmens (CSR)

## Was bedeutet dies für mich?



Sie werden in Ihrer Eigenschaft als LafargeHolcim-Mitarbeiter eingeladen, an einer abendlichen Galaveranstaltung teilzunehmen, bei der die Vorhaben einer politischen Partei in den Vorträgen vorgestellt werden, bevor im Anschluss Spenden für diese Partei gesammelt werden. In Ihrer Eintrittskarte für die Gala wird das Thema der Reden genannt und klargestellt, dass die Partei von ihrem Kauf profitiert. Wie sollten Sie vorgehen?

**Ihre Anwesenheit bei der politischen Abendgala könnte als Unterstützung der politischen Partei durch LafargeHolcim verstanden werden. Sie müssen bei der Annahme derartiger Einladungen Vorsicht walten lassen und Ihren lokalen Compliance-Beauftragten im Voraus konsultieren. Wenn Sie tatsächlich teilnehmen, hat dies in jedem Fall als Privatperson zu geschehen.**



# Beratung, Orientierung und Hinweise

Im Verlauf Ihrer Tätigkeit bei LafargeHolcim können Sie früher oder später in Situationen geraten, die ein ethisches Dilemma darstellen. Wenn dies geschieht, zögern Sie nicht, dies anzusprechen, Fragen zu Ihren Verantwortlichkeiten zu stellen und Bedenken oder Fehlverhalten nötigenfalls zu melden. Versuchen Sie stets, Fragen oder Bedenken zunächst mit Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder anderen Stellen anzusprechen, die Hilfestellung leisten können, wie etwa den Abteilungen Personal, Recht, Innenrevision, Interne Kontrollen und Sicherheit sowie Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten.

## Integrity Line

Wenn Sie sich dabei unwohl fühlen oder keinen Erfolg damit haben, ein Problem mit einem der zuvor genannten Ansprechpartner zu besprechen, bietet die Integrity Line von LafargeHolcim eine Alternative, um im Hinblick auf Situationen, bei denen Sie wissen, dass gegen unseren Kodex oder geltendes Recht verstoßen wird, oder den entsprechenden Verdacht haben, Rat erhalten oder in redlicher Absicht Bedenken vorbringen zu können.

Die Integrity Line wird in 2015/2016 im gesamten LafargeHolcim-Konzern eingeführt. Sobald sie in Ihrem Land

verfügbar ist, können Meldungen bei der Integrity Line von LafargeHolcim per Anruf unter der für Ihr Land vorgesehenen Telefonnummer oder direkt unter <https://integrity.lafargeholcim.com> vorgebracht werden. Sie können sich auch direkt an die Compliance-Abteilung des Konzerns wenden, indem Sie die Telefonnummer +41 58 858 8700 wählen oder eine E-Mail an [group-compliance@lafargeholcim.com](mailto:group-compliance@lafargeholcim.com) senden.

Ihre Meldung wird von einem Team aus Compliance- und Untersuchungsexperten der LafargeHolcim Group Compliance Abteilung gelesen, die Ihrer Meldung professionell nachgehen werden. Meldungen und zugehörige Informationen werden vertraulich behandelt und nur an diejenigen Personen weitergegeben, die einen begründeten Informationsbedarf haben.

## Kooperation bei Ermittlungen, Prüfungen und internen Kontrolltätigkeiten

Verhütung und Aufdeckung von Verstößen gegen den Kodex oder geltendes Recht sind Themen, die bei LafargeHolcim sehr ernst genommen werden. Aus demselben Grund werden potenzielle Verstöße gegen den Kodex oder geltendes Recht umgehend untersucht. Mitarbeiter sind daher verpflichtet,

bei Ermittlungen, Prüfungen oder internen Kontrolltätigkeiten umfassend und ehrlich zu kooperieren, wozu etwa die umgehende Beantwortung aller Auskunftsersuchen gehört. Alle Dokumente, einschließlich unter anderem Unterlagen in Papierform sowie elektronischer und E-Mail-Dateien, sind Eigentum des Unternehmens und können zu gegebener Zeit unter Beachtung maßgeblichen Datenschutzrechts und im Einklang mit LafargeHolcim-Richtlinien und -Anweisungen für Zwecke von Ermittlungen, Prüfungen oder internen Kontrolltätigkeiten oder der Sicherstellung der Befolgung geltenden Rechts überprüft werden.

## Schutz vor Repressalien

LafargeHolcim duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in redlicher Absicht Bedenken vorbringen. Mitarbeiter, die derartige Maßnahmen gegen andere ergreifen, weil diese Bedenken gemeldet oder bei Ermittlungen mitgewirkt haben, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen.



**Maßgebliche  
LafargeHolcim-Richtlinie**

- Weisung zu Compliance-Berichterstattung

+41 58 858 8700

[group-compliance@lafargeholcim.com](mailto:group-compliance@lafargeholcim.com)

<https://integrity.lafargeholcim.com>

## Wann sollte ich mich äußern?



Ihre Vorgesetzte weist Sie an, eine Spesenabrechnung zu ändern, was wie Sie wissen gegen LafargeHolcim-Richtlinien und diesen Kodex verstoßen würde. Sie sind besorgt, dass Ihre Vorgesetzte Ihnen Schwierigkeiten bei Ihrer beruflichen Tätigkeit machen könnte, wenn Sie sich weigern, das zu tun, was sie angeordnet hat. Wie sollten Sie vorgehen?

**Sie sind auf etwas gestoßen, bei dem es sich um ein schwerwiegendes Problem handeln kann. Normalerweise wäre Ihre Vorgesetzte die bestgeeignete erste Instanz, um die Angelegenheit anzusprechen. Hilfsweise kann es angebracht sein, das Thema mit dem Vorgesetzten Ihrer Vorgesetzten zu besprechen. Aufgrund der Beteiligung Ihrer Vorgesetzten stellt allerdings auch ein Anruf bei der Integrity Line in dieser Situation eine hilfreiche Option dar.**







