Bâtir sur l'intégrité

Notre Code de conduite des affaires

LafargeHolcim



Performance et intégrité sont les clés d'un succès pérenne.

En agissant de façon intègre, nous établissons un climat de confiance, nous protégeons notre réputation, nous réduisons les coûts de nos opérations commerciales et nous créons plus de valeur pour tous.

Agir de façon intègre consiste à faire à tout instant ce qui est juste et cela commence par le respect de notre Code.

Il est de notre devoir d'agir de façon intègre et de faire en sorte que les autres puissent en faire de même.

Sommaire

05 Message du Directeur Général du Groupe

06 Introduction

09 1. Intégrité sur le lieu de travail
10 1.1 Santé et sécurité au travail (SST)
12 1.2 Diversité, équité et respect
14 1.3 Protection des actifs de notre société
16 1.4 Systèmes d'information, messagerie électronique et réseaux sociaux

19 2. Intégrité des pratiques d'affaires
20 2.1 Lutte contre la corruption active et passive
22 2.2 Cadeaux et invitations
24 2.3 Concurrence loyale
26 2.4 Exactitude des données enregistrées et des informations communiquées
28 2.5 Conflits d'intérêts
30 2.6 Délit d'initié
32 2.7 Sanctions et embargos
33 2.8 Lutte contre le blanchissement des capitaux

35 3. Intégrité sociétale
36 3.1 Environnement
37 3.2 Droits de la personne
38 3.3 Engagement sociétal

40 Avis, conseils et informations

«Nous sommes tous responsables de la réputation de LafargeHolcim. Nous savons que nous pouvons compter sur vous pour opérer à long terme de façon éthique, et ainsi placer l'intégrité au cœur de tout ce que nous faisons.»



Message du Directeur Général du Groupe

Chers collègues,

En tant que leader mondial dans les solutions de construction et l'industrie des matériaux, il est impératif que chaque collaborateur agisse avec intégrité. Chacun de nous est responsable de la conformité. C'est notre engagement envers nos millions de clients, de fournisseurs et de collègues dans nos opérations et nos bureaux de par le monde. Agir de façon intègre est un impératif pour le succès à long terme et la durabilité de notre entreprise. Notre réputation et la pérennité de nos opérations exigent que nous agissions toujours avec intégrité dans un objectif d'excellence dans tout ce que nous faisons.

Notre Code de Conduite des affaires définit les comportements qui sont attendus des collaborateurs. Bien qu'il ne puisse pas explicitement aborder toutes les situations, il expose certains exemples et l'esprit dans lequel nous opérons. Nous vous faisons confiance pour agir quotidiennement avec intégrité, sans aucune exception. Nous sommes très fiers de nos produits, de nos standards d'exploitation, et de nos collaborateurs. Nous sommes particulièrement bien placés pour être leader dans notre secteur et nous devons saisir les opportunités qui en découlent tout en assumant la responsabilité que cette position implique.

Veuillez lire et vous assurer que vous comprenez les règles contenues dans le Code de Conduite des Affaires. Si vous avez le moindre doute, parlez-en avec votre supérieur hiérarchique. Nous attendons de chacun qu'il travaille en conformité avec la lettre et l'esprit du Code dans toutes nos activités et à tout moment.

Nous sommes tous responsables de la réputation de LafargeHolcim. Nous savons que nous pouvons compter sur vous pour opérer à long terme de façon éthique, et ainsi placer l'intégrité au cœur de tout ce que nous faisons.

Cordialement,



Jan Jenisch
Directeur Général du Groupe



Keith Carr
Directeur Juridique du Groupe

Introduction

Notre Code donne des conseils et fournit des exemples qui vous aideront à gérer des situations difficiles que vous pourriez être amenés à rencontrer dans votre travail quotidien. Il fait également référence aux politiques internes du Groupe, ainsi qu'à un certain nombre de lois et réglementation en vigueur, constituant le cadre général dans lequel s'inscrivent de nombreux thèmes abordés par notre Code.

LafargeHolcim continuera d'actualiser les politiques de l'entreprise existantes et d'en élaborer de nouvelles afin de toujours vous fournir les repères dont vous pourriez avoir besoin. Nous vous invitons à vous tenir au courant de ces modifications en visitant régulièrement votre site intranet local et en consultant le panorama mondial des politiques suivies par LafargeHolcim.

Agir de façon intègre

LafargeHolcim s'efforce de créer un environnement qui encourage les comportements honnêtes et responsables et qui privilégie le respect des principes et des règles. Il suffira généralement de faire preuve de sens commun et de discernement, et de respecter notre Code, ainsi que les politiques et directives internes du Groupe, pour faire en sorte que nos affaires soient conduites de façon intègre. Bien que le Code ne puisse pas prévoir toutes les situations auxquelles nous pourrions être confrontés au travail, il nous aide à prendre des décisions judicieuses et conformes à l'éthique. Nous attendons de l'ensemble des salariés qu'ils aient le courage de prendre les bonnes décisions en se fondant sur nos principes éthiques et de les défendre, même s'ils sont soumis à des pressions.

Aucune exception

L'ensemble des salariés, (les « salariés ») de toutes les filiales détenues majoritairement par LafargeHolcim et de toutes les sociétés avec des partenaires sous notre contrôle doit respecter le Code en toute circonstance dès lors qu'ils représentent ou travaillent pour le groupe LafargeHolcim. En ce qui concerne les sociétés que nous ne contrôlons pas, nous nous efforçons de faire appliquer les principes de conduite figurant dans le présent Code. Toutes les personnes qui seront amenées à agir en notre nom ou pour notre compte, notamment nos prestataires de services, nos sous-traitants et nos partenaires d'affaires, seront tenues d'agir conformément à notre Code.

Éducation et formation

Tous les salariés reçoivent une formation sur l'éthique et sur la conformité à leur embauche, puis à intervalles réguliers. Ces sessions de formation sont l'occasion pour vous de poser des questions et de discuter de la façon d'appliquer le présent Code dans votre travail au quotidien.

Exigences plus élevées pour les cadres

Les cadres, à quelque niveau que ce soit, ont des responsabilités supplémentaires au titre du Code, notamment celle de créer un environnement ouvert où les salariés n'hésitent pas à poser des questions, à exprimer des préoccupations ou à signaler des comportements répréhensibles. Les responsables qui se comportent de façon intègre sont appréciés et promus au sein de l'organisation.

Les cadres doivent

- donner l'exemple, à savoir montrer par leur comportement ce qu'agir de façon intègre veut dire,
- communiquer avec leurs collaborateurs pour s'assurer que ceux-ci comprennent les exigences de notre Code et sont à même de les satisfaire,
- aider les salariés qui, de bonne foi, soulèvent des questions ou expriment des préoccupations,
- faire appliquer le Code à bon escient.

Violation de notre Code

Nous devons tous nous conformer au Code. Les manquements à notre Code, à nos politiques et directives, ou bien au droit, peuvent avoir de graves conséquences.

Avant d'agir, demandez-vous si votre conduite pourrait

- être considérée comme malhonnête, non conforme à l'éthique ou illicite,
- nuire à LafargeHolcim ou à sa réputation au cas où elle serait rendue publique,
- entamer la crédibilité de LafargeHolcim auprès de ses salarié, de ses clients, de ses actionnaires ou des collectivités concernées,
- faire du tort à autrui, par exemple des collègues, des clients ou des actionnaires.

Si vous répondez « OUI », voire « PEUT-ÊTRE », à l'une quelconque de ces questions, c'est que vous aurez identifié un problème potentiel. Vous devrez alors demander conseil à l'un des nombreux interlocuteurs à votre disposition, par exemple votre responsable hiérarchique, les ressources humaines, la direction juridique, le contrôle interne, l'audit interne, la sûreté, ou votre responsable conformité local.



Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

?

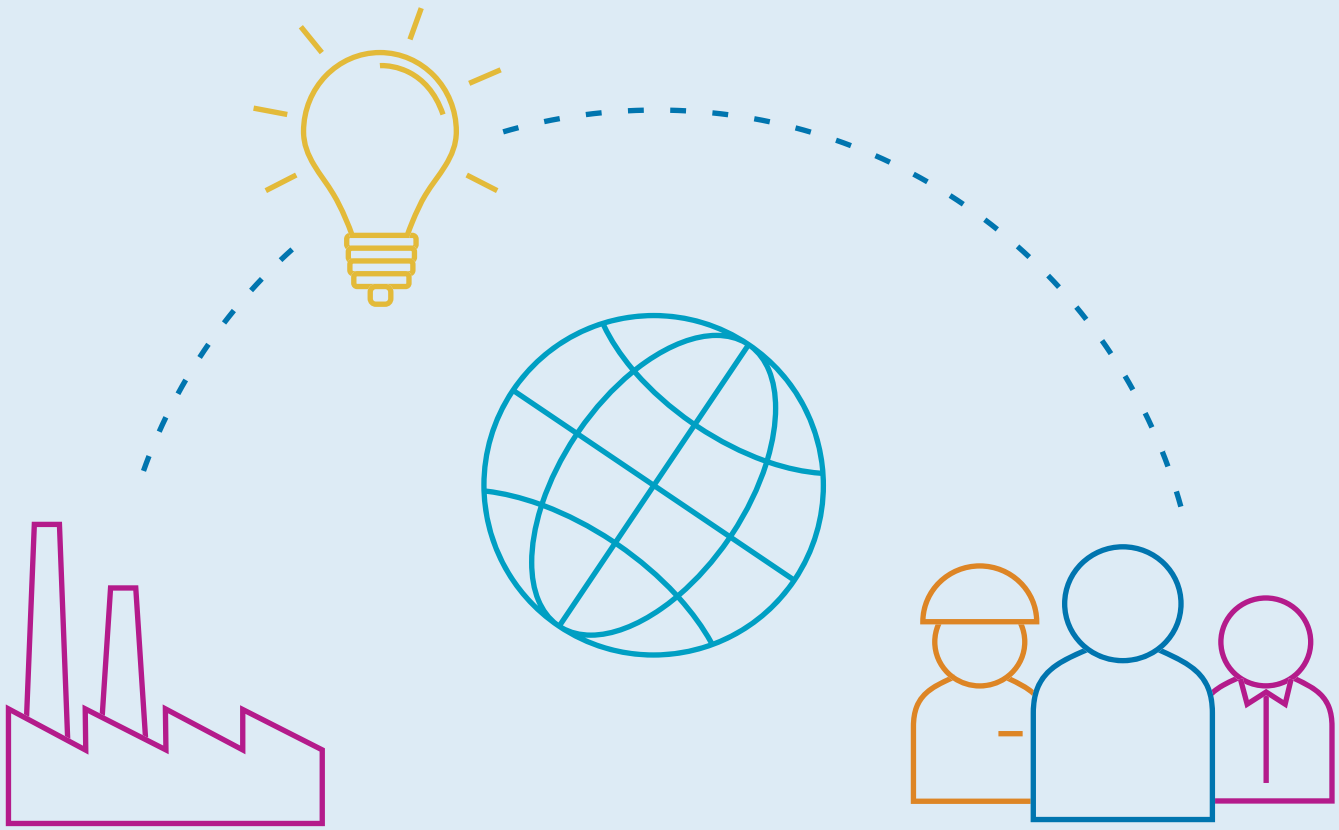
Les équipes de vente et les services commerciaux de LafargeHolcim ont travaillé dur pendant de longs mois dans l’espoir de remporter un important marché d’approvisionnement avec une société de construction. Une semaine avant l’adjudication de l’offre, le directeur financier reçoit l’appel d’un avocat qui lui dit qu’il peut garantir que le marché sera attribué au groupe LafargeHolcim, à condition que celui-ci embauche un collaborateur qui est bien introduit auprès de la société de construction. Comme il s’agit d’un projet s’avérant très intéressant pour LafargeHolcim, le directeur financier est tenté d’accepter l’offre. Que doit-il faire ?

Cette situation doit déclencher un signal d’alarme. Bien que ce soit a priori dans l’intérêt de LafargeHolcim de remporter ce contrat, cela ne l’est plus si cela se fait au détriment du droit ou de la réputation de LafargeHolcim. Le directeur financier ne doit prendre aucune décision avant de se concerter avec son responsable conformité local.

!

Il convient de noter que : au cas où il y aurait une différence entre une obligation légale locale et notre Code, nous appliquerons toujours la norme la plus contraignante. Au cas où le respect du Code s’avérerait incompatible avec le droit local, vous devrez prendre conseil auprès de votre responsable conformité local.

1. Intégrité sur le lieu de travail



1.1 Santé et sécurité au travail (SST)

Chez LafargeHolcim, nous nous efforçons de créer un environnement qui soit sain et sûr pour nos salariés, contractants, clients et parties prenantes. Aucune personne ne devrait être blessée lorsqu'elle travaille chez nous ou pour nous. Notre objectif est « zéro accident ». À cette fin, nous comptons sur l'engagement de tous.

Grâce à nos processus de gestion de la performance, nous faisons en sorte que chaque salarié appréhende le périmètre de ses responsabilités et connaisse les ressources à sa disposition pour atteindre ses objectifs. Notre objectif est de fournir un environnement sain et sûr, ainsi que d'instaurer, en collaboration avec nos salariés et cocontractants, une culture d'entreprise propice à une responsabilisation individuelle et collective en matière de SST.

Nous prenons en compte les contraintes de SST dans toutes nos actions et favorisons une culture permettant d'exprimer les préoccupations et de résoudre, avec le concours de la fonction SST, les problèmes au sein de nos activités.

La santé et la sécurité sont les valeurs fondamentales de LafargeHolcim ce qui signifie que chaque collaborateur et chaque cocontractant qui entre en contact avec LafargeHolcim doit savoir que faire pour éviter une blessure grave ou mortelle.



Règles relatives à la santé et la sécurité au travail :

Règle 1 J'analyse les risques et je les maîtrise avant toute intervention.

Règle 2 Je réalise uniquement les activités pour lesquelles j'ai l'autorisation requise.

Règle 3 Je n'enfreins jamais ni ne fait entrave à un dispositif de santé et sécurité, et je porte toujours les équipements de protection individuelles (EPI) requis.

Règle 4 Je ne travaille pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues.

Règle 5 Je déclare tout incident ou fait accidentel.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

Lorsque vous arrivez à votre lieu de travail, vous constatez qu’un collègue n’utilise pas les outils adaptés à une tâche donnée. Que devez-vous faire ?

Personne n’a le droit de déroger aux consignes de sécurité (ce qui comprend l’évaluation des risques et l’utilisation d’outils appropriés), ni d’entraver leur application. Vous devez alors faire part de votre préoccupation à votre collègue et lui demander s’il a besoin de votre aide pour mener à bien sa tâche en toute sécurité.

Un matin, vous arrivez en avance et vous voyez un collègue boire une canette. Alors que vous le saluez dans le vestiaire, vous remarquez que son haleine est quelque peu alcoolisée. Comme vous lui demandez s’il a consommé de l’alcool, il vous répond que non et qu’il a juste pris un bain de bouche. Que devez-vous faire ?

Pour la sécurité de tous au travail, il est essentiel que vous fassiez part de vos préoccupations à votre responsable hiérarchique ou aux ressources humaines. Votre collègue a peut-être un problème qui nécessite une prise en charge ; qui plus est, en travaillant sous l’influence de l’alcool, il ne met pas seulement en danger sa propre sécurité, mais aussi celle d’autrui.

Vous apprenez qu’un incident ayant trait à la SST est survenu dans votre organisation et vous soupçonnez qu’il n’a pas été signalé selon les règles. Que devez-vous faire ?

Assurez-vous que votre responsable hiérarchique est informé de cet incident et faites-vous confirmer que le problème a bien été signalé. Si vous vous sentez mal à l’aise pour en discuter directement avec votre responsable hiérarchique, parlez-en avec votre interlocuteur SST local ou avec votre responsable conformité local, ou bien contactez l’une des nombreuses autres ressources à votre disposition localement. Si aucune de ces solutions ne semble possible, il conviendra alors d’utiliser la ligne éthique (Integrity Line) de l’entreprise.

1.2 Diversité, équité et respect

En tant que groupe mondial employant plus de 80 000 collaborateurs et disposant de sites de production dans environ 80 pays, LafargeHolcim a la chance d'avoir une main-d'œuvre extrêmement diversifiée.

Nous estimons qu'il est de notre responsabilité de traiter chacun avec dignité ; cela passe par la valorisation de la diversité, que cette diversité ait trait à la race, à la religion, au sexe, à l'orientation sexuelle ou à toute autre différence. Les différences permettent d'éclairer le monde sous différentes perspectives et améliorent donc la façon dont LafargeHolcim appréhende chaque pays, nous permettant de tirer le meilleur de nous-mêmes. Ainsi, nous valorisons et favorisons un environnement de travail inclusif et équitable, qui promeut le respect de chacun de nos collègues de travail, de nos clients et de nos partenaires d'affaires.

Tous ensemble, nous essayons de créer un environnement où la dignité humaine, le respect de la vie privée, la liberté d'expression et la négociation collective, ainsi que les droits et la sécurité de chaque individu, font partie intégrante de notre activité professionnelle au quotidien. Nous pensons que le respect mutuel sur le lieu de travail est un facteur primordial de performance et de motivation.
Tous les salariés, peu importe leur titre ou leur responsabilité, seront traités de façon équitable en matière de promotion, de formation, d'embauche, de rémunération et de licenciement.

Toute menace ou violence est bannie
Afin de protéger notre environnement de travail contre les actes de violence, les comportements abusifs ou les manœuvres d'intimidation, tous les employés doivent faire preuve de courtoisie et de respect mutuel, non seulement au sein des locaux de LafargeHolcim, mais aussi dans le cadre de toutes les activités exercées pour l'entreprise, que ce soit lors de réunions avec des clients, des fournisseurs, au volant ou à l'occasion d'interactions avec les parties prenantes locales. Il convient d'agir avec professionnalisme.

Harcèlement
Le harcèlement moral se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel du salarié. Le harcèlement sexuel se manifeste par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante et par tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle qui tend à créer un environnement de travail hostile ou offensant. Il peut également se traduire par une pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. LafargeHolcim bannit formellement toute forme de harcèlement, qu'il soit le fait de l'un de ses salariés ou non.

Discrimination
Nous employons des collaborateurs qui sont d'origine ethniques, de cultures, de religions, de groupes d'âge, d'orientations sexuelles, de visions du monde ou de sexes différents, qui souffrent de handicaps ou de maladies, qui sont affiliés à des partis politiques ou à des organisations syndicales, ou qui font partie de groupes minoritaires. Conformément à notre politique de respect mutuel et au droit du travail en vigueur dans les nombreux pays où nous sommes implantés, nous ne tolérons aucune forme de discrimination fondée sur l'une quelconque des caractéristiques ci-dessus, ni aucun comportement offensant similaire. Ces principes s'appliquent à toutes les décisions en matière d'emploi et notamment de recrutement, de formation, d'évaluation, de promotion et de rémunération.



Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

Vous cherchez à engager un responsable des ventes pour le département commercial. Vous estimez que la vente est une « affaire d’hommes » et vous vous demandez si votre recherche d’un responsable des ventes peut se limiter à des candidats hommes exclusivement.

Vous n’avez pas le droit de limiter votre recherche exclusivement à des candidats hommes, ni de refuser des candidates uniquement en raison de leur sexe. Il s’agirait alors de discrimination fondée sur le sexe. Votre recherche doit tenir compte des qualifications, des compétences et de l’expérience des candidats et des candidates, ainsi que de leur adéquation à la description du poste.

L’un de vos collègues raconte fréquemment des blagues à son voisin de bureau. Tout le service peut entendre les blagues et les commentaires qui les agrémentent. Ces blagues portent parfois sur des sujets que certaines personnes trouvent drôles, mais que d’autres jugent d’un goût plutôt douteux, voire offensantes. Les blagues tournant en dérision certaines orientations sexuelles s’avèrent contrarier une personne en particulier. Que devez-vous faire ?

Vous devez parler à votre collègue et lui faire comprendre que même s’il trouve ces blagues drôles, ce n’est pas l’avis de tout le monde au bureau, et que certaines d’entre elles sont même offensantes. S’il ne cesse pas ses commentaires, vous devrez aborder le sujet avec votre responsable hiérarchique ou avec les ressources humaines.

Lors d’une visite d’usine, vous remarquez un calendrier mural affichant des corps de femmes nues. Bien que vous n’aimiez pas cela, vous ne souhaitez pas réagir puisque, après tout, aucune salariée femme ne travaille dans cette partie de l’usine.

Vous devez exprimer votre préoccupation. L’affichage de photos ou d’illustrations de nature sexuelle dans n’importe quel site de LafargeHolcim est considéré comme du harcèlement visuel et est explicitement interdit. Vous devez faire part de vos observations au responsable hiérarchique concerné ou au directeur de l’usine, et demander que le calendrier soit retiré.

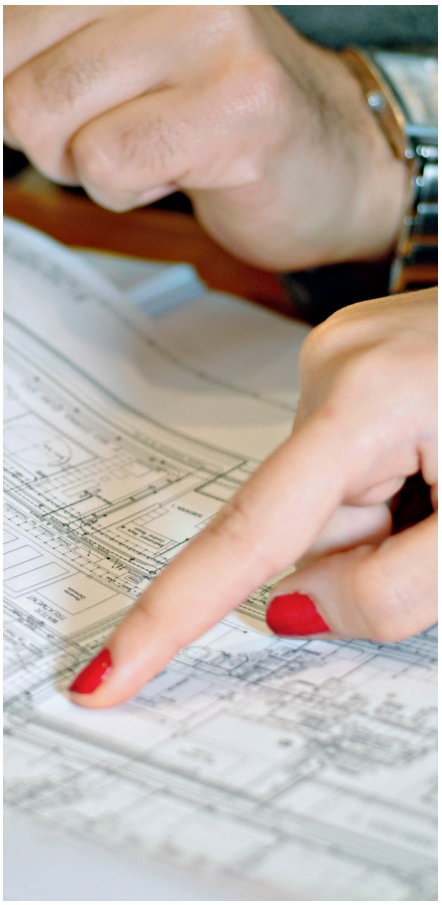
1.3 Protection des actifs de notre société

Il incombe à tout collaborateur de veiller sur les actifs de notre société et de faire preuve de discernement de sorte à éviter que les biens matériels, la propriété intellectuelle et les ressources financières ne soient pas endommagés, volés, détournés ou gaspillés.

Protection des actifs corporels
Les actifs corporels de LafargeHolcim, tels que les équipements, les matériaux et les installations sont essentiels à l'exécution de nos tâches quotidiennes. Ces actifs ont été accumulés grâce aux efforts de nos collaborateurs du monde entier. En travaillant pour LafargeHolcim, nous assumons tous la responsabilité de ces actifs et nous nous devons de les protéger contre le vol, la perte, le détournement ou le gaspillage. En outre, nous nous devons de veiller à ce que toutes les ressources soient utilisées à titre professionnel.

Protection des actifs incorporels
LafargeHolcim produit régulièrement des idées, des stratégies et des informations professionnelles exclusives représentant une valeur indéniable. Ces informations constituent une propriété intellectuelle qui nous appartient et qu'à ce titre, nous nous devons de protéger. Ces informations contribuent largement à notre avantage concurrentiel. Toute communication indue de ces informations confidentielles est interdite et nous devons avoir pleinement conscience des conséquences pour le Groupe.

Informations confidentielles relatives aux salariés ou à des tiers
L'accès aux données et informations personnelles de salariés actuels, anciens ou potentiels, notamment les évaluations de performance, les salaires, les retraites et les avantages sociaux n'est autorisé que pour les personnes dûment habilitées à cet effet et dans le cadre des lois sur la confidentialité des données. En outre, nous sommes tenus de protéger les informations confidentielles que nous ont confiées nos clients, fournisseurs et autres partenaires d'affaires avec le même soin que s'il s'agissait de nos propres informations.



Dans le cadre normal de nos activités, nous sommes amenés à obtenir des informations sur d'autres sociétés, notamment nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents. L'obtention d'informations sur la concurrence est toutefois soumise à un certain nombre de restrictions juridiques et éthiques :

- Il nous est interdit d'obtenir des informations par des moyens inappropriés, tels que la corruption ou l'espionnage de nos concurrents.
- En règle générale, nous ne pouvons demander ou obtenir aucune information sur la concurrence qui proviendraient de sources non publiques. Si vous avez un quelconque doute concernant un cas particulier, consultez votre responsable conformité local afin de préciser ce que veut dire « non publiques ».
- Nous nous interdisons de débaucher le collaborateur d'un concurrent aux fins d'obtenir des informations confidentielles, ou d'inciter des salariés de nos concurrents à divulguer des informations confidentielles concernant leur ancien employeur.
- Nous nous interdisons d'accepter des informations qui nous seraient proposées concernant un concurrent et qui risqueraient d'être confidentielles. Vous devez vous demander si elles sont confidentielles, comment elles ont été obtenues et si le document proposé comporte une classification du type « secret », « confidentiel », « exclusif » ou « ne pas diffuser ».

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

Il m’arrive de passer des appels professionnels dans le train en me rendant au bureau. Est-ce un problème ?

Vous devez faire attention à ne pas discuter d’informations qui concerneraient la société et qui ne seraient pas du domaine public lorsque vous êtes dans un lieu public, taxi, train, ascenseur, salon professionnel, etc. Si vous devez absolument avoir une conversation téléphonique professionnelle dans un lieu public, faites attention aux personnes autour de vous.

Que devez-vous faire si un concurrent vous envoie par e-mail un document confidentiel qui vous a été adressé par erreur en lieu et place de quelqu’un d’autre ?

Si vous réalisez qu’il s’agit d’une erreur et que la pièce jointe est confidentielle, ne l’ouvrez pas, ne la transmettez pas, ne l’imprimez pas et ne la communiquez à personne. Si vous avez déjà ouvert le document, fermez-le, ne tenez pas compte de l’information et contactez immédiatement votre responsable conformité local. En tout état de cause, n’effacez pas l’e-mail avant d’avoir consulté votre responsable conformité local.

1.4 Systèmes d’information, messagerie électronique et réseaux sociaux

Nous disposons sur nos lieux de travail de moyens technologiques qui nous permettent d’améliorer en permanence notre service client. Ils nous sont indispensables pour mener à bien nos processus et interagir mondialement.

Les accès à Internet, aux e-mails ainsi qu’à d’autres applications comparables sont fournis à des fins professionnelles. Toute communication et collaboration professionnelle avec d’autres salariés de LafargeHolcim en interne ou avec des tiers en externe doit transiter par l’intermédiaire des comptes de communication et de messagerie électroniques qui auront été approuvés par le groupe LafargeHolcim. Vous devez appliquer les mêmes principes de prudence lorsque vous envoyez et recevez des e-mails et des pièces jointes que ceux applicables à l’envoi ou à la réception de correspondances et documents papier. Il est interdit de divulguer en externe (y compris à la presse, à des investisseurs ou à toute autre destinataire) ou de diffuser sur des sites de médias sociaux des informations ou des correspondances internes sans y avoir été préalablement autorisé.

Vous ne devez utiliser aucun des systèmes informatiques, accès Internet, comptes e-mail et autres moyens d’information et de communication de LafargeHolcim à des fins illicites ou non conformes à la charte informatique ou à l’éthique. Vous devez également être conscient qu’il vous est interdit d’utiliser ou de copier des logiciels et des données provenant des systèmes informatiques de LafargeHolcim à des fins privées, à moins que le département informatique de LafargeHolcim ne vous ait expressément et préalablement autorisé à le faire.

Les réseaux sociaux nous permettent de communiquer en temps réel et à l’échelle mondiale. Réfléchissez bien avant de diffuser des images ou des textes concernant vos collègues ou votre lieu de travail. Cela pourrait avoir des conséquences imprévues, telles que de porter atteinte à la réputation de personnes ou de LafargeHolcim.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

?

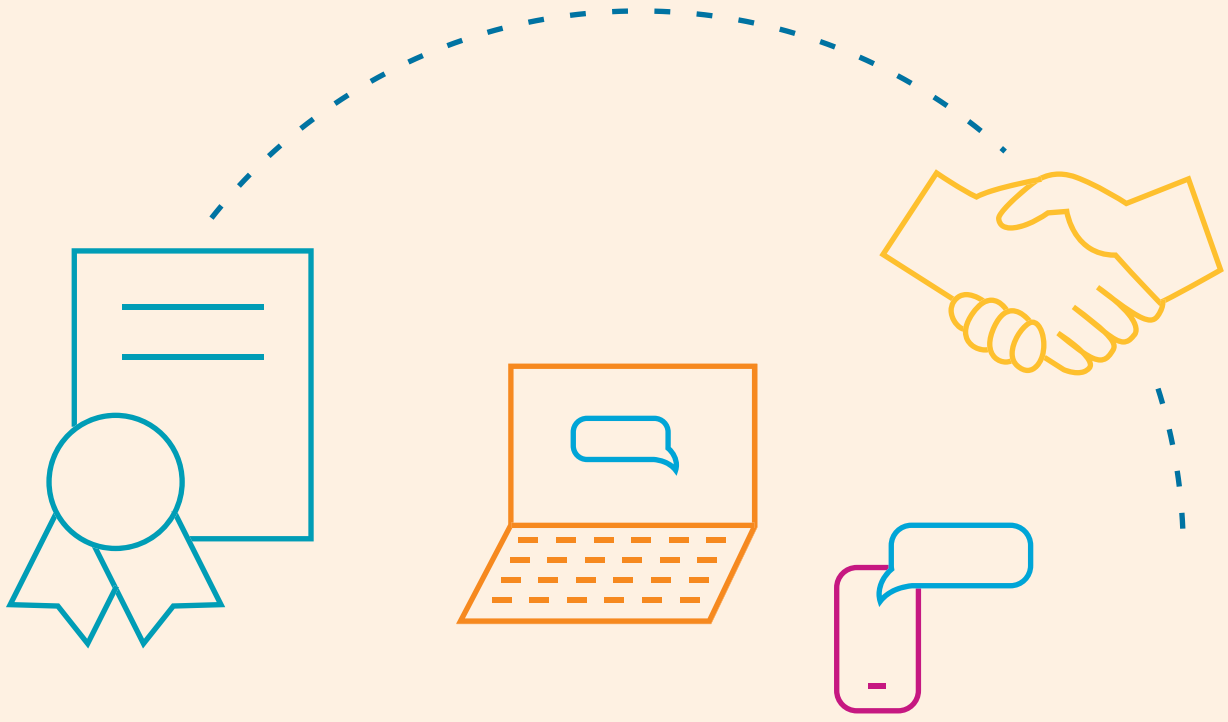
Vous copiez le logiciel d’installation de Microsoft Word sur une clé USB dans le but de l’installer sur votre ordinateur personnel. Vous pensez que LafargeHolcim n’en sera pas affecté puisque le fichier original est toujours dans les systèmes de la société. Pouvez-vous le faire ?

Non. Lorsque le groupe LafargeHolcim achète un logiciel, il est généralement lié par un contrat de licence avec l’éditeur du logiciel. Il est probable que l’utilisation de logiciels à des fins personnelles constitue une infraction à ces contrats de licence ; de ce fait, le groupe LafargeHolcim pourrait être tenu responsable de votre utilisation non autorisée de Word. Vous devez demander l’autorisation au département informatique.

!



2. Intégrité des pratiques d'affaires



2.1 Lutte contre la corruption active et passive

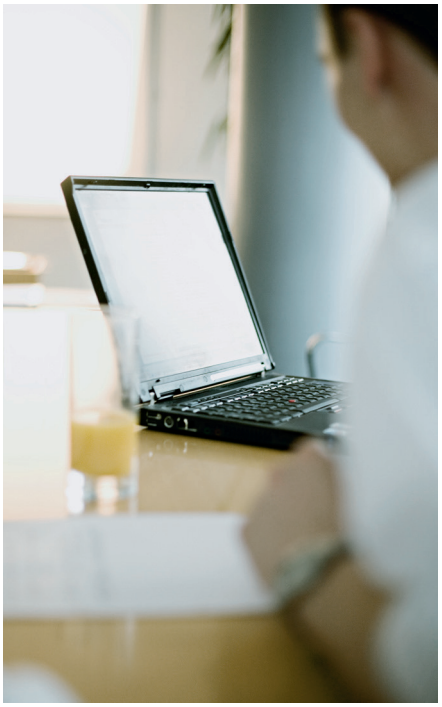
LafargeHolcim vend ses produits et services en mettant en avant leur qualité, leur fiabilité et bien d'autres choses, en ne recourant jamais à la corruption.

Nous nous engageons à soutenir et à permettre la croissance saine des pays, régions, départements et villes dans lesquelles nous opérons. Nous considérons cela comme un devoir fondamental qui découle naturellement de notre implantation mondiale dans plus de 80 pays. Respecter les principes du droit et donner l'exemple en matière de déontologie des affaires sont une façon pour nous de mettre cet engagement en pratique.

Verser des pots-de-vin, même minimes, est interdit. Nous savons que le versement de pots-de-vin n'est jamais une «bonne affaire», et encore moins à long terme. En outre, la corruption, quelle que soit la forme qu'elle prenne, ne s'inscrit en aucun cas dans la culture d'intégrité de LafargeHolcim.

Les lois anticorruption internationales s'appliquent à toutes nos opérations de par le monde. Il est toujours contraire à la loi d'offrir, de remettre, d'autoriser ou de recevoir des pots-de-vin ou des commissions occultes sous quelque forme que ce soit, quelle que soit la qualité des destinataires ou des payeurs, agents publics, personnes privées. Il nous est de même interdit de faire appel à des intermédiaires pour faire ce que nous ne sommes pas autorisés à faire nous-mêmes, par exemple verser des pots-de-vin. Il est ainsi interdit aux tiers agissant au nom de LafargeHolcim de proposer ou de recevoir des pots-de-vin, dans quelque circonstance que ce soit.

Le terme « tiers » recouvre, entre autres, les consultants, sous-traitants, franchisés, agents commerciaux, revendeurs, courtiers en douanes, cabinets comptables, cabinets d'avocats, sociétés facilitant l'obtention de visas, de permis ou de certificats d'inspection, partenaires dans des sociétés communes, etc. Il est primordial que toutes les tierces parties, de quelque nature qu'elles soient, qui seraient amenées à exercer des activités ou à fournir des services au nom ou pour le compte de LafargeHolcim soient sélectionnées et mandatées conformément au Guide LafargeHolcim sur l'obligation de vigilance à l'égard des tierces-parties ou, lorsqu'elle sera en vigueur dans votre société du Groupe, à la Directive LafargeHolcim sur l'obligation de vigilance à l'égard des tierces-parties.



Paiements de facilitation
Les sommes versées à des fonctionnaires sont parfois appelées « paiements de facilitation » lorsqu'il s'agit de sommes modiques versées à des fonctionnaires en vue de garantir l'exécution d'un service administratif courant auquel le payeur est en droit de prétendre. LafargeHolcim interdit à ses salariés de faire de tels paiements. Il pourra être fait exception à cette règle seulement dans le cas où un salarié craint pour sa vie, sa sécurité personnelle ou son intégrité physique et qu'il estime que faire ce paiement serait le seul moyen d'écarter cette menace. Un salarié qui ferait un tel paiement à la suite de menaces contre sa sécurité personnelle ou son intégrité physique devra signaler, dès que possible, à son responsable conformité local tous les détails relatifs à cette situation. Le paiement devra être fidèlement consigné dans les registres comptables et les dossiers de LafargeHolcim.

Les pots-de-vin peuvent prendre de nombreuses formes. Outre les paiements en espèces, les faveurs représentant une certaine valeur, telles que voyages, frais de scolarité, dons à des organisations caritatives et autres avantages de toute sorte, sont considérées comme des pots-de vin.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

Vous prévoyez de construire une nouvelle cimenterie LafargeHolcim dans votre pays. Lors de vos négociations avec les autorités locales, le Maire de la ville concernée vous informe que la ville située à proximité de la future usine a besoin d’une nouvelle clinique. Il indique sans équivoque que si LafargeHolcim contribue à la construction de cette clinique, cela aidera non seulement LafargeHolcim à obtenir le permis de construire de la nouvelle usine, mais que cela favorisera également ses chances de réélection comme Maire. Que devez-vous faire ?

Cette demande pourrait constituer une infraction aux lois anticorruption en vigueur. Vous devez contacter votre responsable conformité local et votre responsable hiérarchique pour qu’ils vous conseillent sur ce qu’il convient de faire.

Un tiers vous annonce qu’il « connait les personnes qu’il faut » et qu’il peut accélérer la signature d’un nouveau contrat s’il reçoit une avance sur ses honoraires. Il vous dit que l’avance est nécessaire pour couvrir des frais de voyage, mais vous ne savez pas vraiment de quel voyage il s’agit. Que devez-vous faire ?

Les paiements à des tiers doivent faire l’objet de factures indiquant les prestations effectivement fournies avec un niveau de détail vous permettant de juger de leur bien-fondé. Le fait qu’un tiers demande à être payé d’avance doit vous alerter et vous devez faire attention à ne pas accepter une demande sans la vérifier. Vous devez préalablement vérifier ou faire vérifier la réputation de la tierce-partie.

2.2 Cadeaux et invitations

Les bonnes relations d'affaires reposent sur la confiance et la bonne volonté, et parce que nous apprécions et respectons nos clients et nos partenaires d'affaires, chaque partie pourra ainsi être amenée à concrétiser la qualité de la relation en offrant des cadeaux ou en adressant des invitations.

En faisant preuve de sens commun, de réserve et de discernement avant d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation, nous éviterons que nos intentions honorables soient mal interprétées. Les cadeaux et invitations doivent toujours être de faible valeur, ne doivent jamais être offerts dans le but d'influencer de manière inappropriée leur destinataire, et ne doivent jamais donner naissance à un conflit d'intérêts ou suggérer l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts.

Vous devez toujours être prudent dans le cas de cadeaux ou d'invitations destinés à des fonctionnaires. La définition d'un fonctionnaire est assez large. Cela couvre toutes les personnes exerçant une fonction publique pour un pays donné (fonctionnaires) et cela pourra inclure les employés des administrations et des entreprises publiques. Certains gouvernements et organisations gouvernementales appliquent des règles spécifiques en matière de cadeaux et d'invitations adressés à ses agents et employés. Certaines de ces règles peuvent être plus strictes que les dispositions figurant dans les politiques et directives internes. Si vous prévoyez de faire un cadeau ou d'adresser une invitation à un fonctionnaire et avez des doutes sur ce que vous êtes autorisé à faire, consultez vos règles locales en matière de cadeaux et d'invitations, ou contactez votre responsable conformité local.

Il vous est interdit d'utiliser vos propres fonds ou ressources pour contourner les règles figurant dans nos politiques et directives internes, ou celles définies par le présent Code. Tous les cadeaux et invitations offerts ou destinés à d'autres personnes au nom de LafargeHolcim doivent être correctement signalés dans les registres comptables et les dossiers de LafargeHolcim.

Invitations

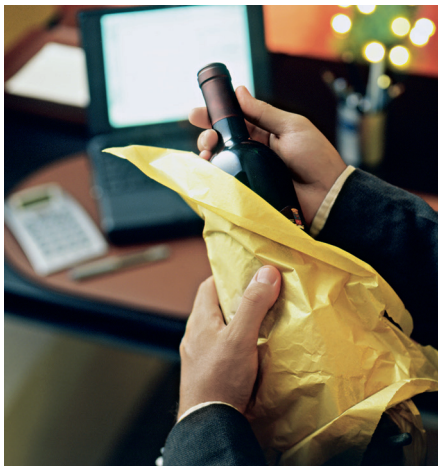
Les invitations peuvent prendre la forme de repas et de consommations, ou d'événements culturels ou sportifs auxquels assiste au moins un employé de LafargeHolcim pour accueillir les invités. Si aucun employé de LafargeHolcim n'est présent, il s'agit alors d'un « cadeau » qui relève des règles régissant les cadeaux.

Cadeaux

Les cadeaux peuvent être des biens ou des services, ou quoi que ce soit de valeur, tel que prêts, frais de scolarité, frais médicaux, voyages ou billets pour des manifestations culturelles, spectacles ou évènements sportifs. Les cadeaux en espèces ou en quasi-espèces (chèques-cadeaux par exemple) et les pourboires ne sont pas autorisés, à l'exception de quelques rares cas locaux pré-approuvés par le service conformité du Groupe.

Restitution d'un cadeau

Si un cadeau reçu est supérieur aux limites fixées par les politiques ou directives internes, informez votre responsable hiérarchique, documentez le fait que vous l'avez reçu en suivant les règles ou directives applicables, et restituez poliment le cadeau en expliquant que les règles internes de LafargeHolcim ne vous autorisent pas à accepter un tel cadeau. Au cas où il ne serait pas possible de restituer le cadeau ou si cela risquait de froisser la personne qui a fait le cadeau, il devra être donné de façon anonyme à une organisation caritative. Si cela n'est pas possible, il devra alors être accepté au nom de la société et être partagé entre les salariés selon les modalités décidées par les ressources humaines.



Ligne de conduite à suivre
Interrogez-vous sur le caractère licite du cadeau ou de l'invitation, et demandez-vous si cela enfreint les politiques ou directives internes ou de l'autre partie. Demandez-vous alors si cela vous gênerait ou mettrait la société dans une position inconfortable si le cadeau ou l'invitation faisait la une d'un journal. Si la réponse à l'une quelconque de ces questions est « Oui », le cadeau ou l'invitation ne doit pas être offert ou accepté.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

Pendant que je négociais les prix avec l’un de nos fournisseurs, ce dernier m’a offert un billet pour un match de football auquel j’aimerais vraiment assister. Est-ce convenable d’accepter le billet ?

Non. Les salariés de LafargeHolcim n’ont pas le droit d’accepter des cadeaux ou des invitations de la part d’une personne privée ou morale alors qu’ils sont engagés dans des négociations commerciales, des procédures d’appels d’offres ou des activités comparables. Vous devez remercier le fournisseur de son attention et lui expliquer la raison pour laquelle vous ne pouvez pas accepter son offre.

Un client important de LafargeHolcim organise une soirée pour célébrer le 50e anniversaire de son entreprise. Des représentants importants du monde des affaires et de l’administration seront présents. J’ai reçu une invitation. Suis-je autorisé à l’accepter ?

Oui, à la condition que vous soyez invité à titre de représentant de LafargeHolcim et que votre responsable hiérarchique ait donné son accord.

2.3 Concurrence loyale

LafargeHolcim croit dans les marchés où la concurrence est libre et loyale parce que cela permet à ses clients d'obtenir les meilleurs produits ou services aux conditions les plus avantageuses.

Les infractions à la législation et aux règles sur la concurrence ne favorisent jamais les intérêts de LafargeHolcim et elles ne sont pas tolérées. Dans toutes les régions et pays où nous exerçons nos activités, nous préconisons et nous observons, en tant que fournisseur et en tant que client, des pratiques concurrentielles loyales et saines.

Nos collaborateurs ne doivent jamais, directement ou indirectement :

- Conclure des accords ou des ententes, ou coordonner des activités, avec des concurrents actuels ou potentiels afin de :
  - fixer des prix, des primes ou tout élément spécifique s'y rattachant,
  - limiter ou restreindre la nature ou la quantité des produits ou des services fournis,
  - répartir des marchés par zone géographique ou en fonction des partenaires commerciaux, des segments de clientèle ou des gammes de produits,
  - engager toute forme de correspondance ou de discussion avec des concurrents sur les réponses à un appel d'offres,
  - déterminer les modalités ou le résultat d'un processus d'appel d'offres,
  - boycotter des fournisseurs ou des clients afin de les empêcher de faire affaire avec un concurrent
- abuser d'une position dominante dans un marché donné
- conclure des contrats ou des accords avec des entités intervenant à divers niveaux de la chaîne de production ou de distribution, telles que des fournisseurs, des distributeurs ou des détaillants, visant à fausser ou éliminer la concurrence,
- échanger des informations concurrentielles sensibles,
- engager toute action de quelque autre façon susceptible de limiter la concurrence en violation des lois et réglementations en vigueur.

De nombreux agissements tombent sous le coup des lois et des règles sur la concurrence. Vous devez vous conformer à ces lois et aux politiques internes. Si vous avez de quelconques questions ou préoccupations, vous devez demander conseil à votre responsable conformité local et aux spécialistes du droit de la concurrence du Groupe .

Les lois et règles sur la concurrence sont complexes et nombreuses, et leur mise en œuvre est soumise à différentes conditions. Il convient de faire preuve de prudence et de poser des questions plutôt que de présumer qu'une action est licite. Une erreur de jugement n'est pas une excuse.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?



Un représentant d’un autre cimentier vous appelle et vous invite à le rencontrer dans un autre pays afin de discuter de la « rationalisation » du marché d’un produit que vous commercialisez tous les deux. Cette réunion de « rationalisation » se déroule dans un pays autre que celui où la « rationalisation » est censée avoir lieu. Dois-je me rendre à cette réunion ?

Non. Vous devez contacter immédiatement votre responsable conformité local. Assister à une telle réunion de « rationalisation » constituerait un agissement extrêmement grave relevant du pénal. Ne vous laissez pas abuser par des termes tels que « rationalisation ». Bien que la réunion ait lieu dans un autre pays, cela ne modifie en rien le résultat et cette réunion reste susceptible d’enfreindre les lois sur la concurrence en vigueur.



Un concurrent approche un directeur commercial de LafargeHolcim et lui suggère de maintenir les tarifs actuels pendant les 12 mois à venir. La société n’est pas sûre d’atteindre son objectif d’EBITDA et le responsable envisage de donner suite à l’offre du concurrent. Doit-il prendre ce risque ?

Non. Ceci serait considéré comme une entente illicite, ce qui constitue le cas le plus grave de ce type d’infraction (quelle que soit la forme, orale ou écrite, de cette entente). Agir en violation du droit de la concurrence ne sert jamais au mieux les intérêts de LafargeHolcim. Agir de façon intègre suppose que vous vous conformiez aux lois et règles applicables ainsi qu’aux politiques et directives internes, même si ne pas les respecter augmenterait, à première vue, vos possibilités d’atteindre les objectifs de l’entreprise, et quand bien même il y aurait peu de chances que vous soyez pris en défaut. Gardez toujours à l’esprit que toute infraction au droit de la concurrence risque de nuire gravement à notre réputation et pourrait avoir des conséquences pénales et financières graves pour le Groupe et pour les personnes physiques.

2.4 Exactitude des données enregistrées et des informations communiquées

Dans toutes nos transactions et lorsque nous communiquons sous quelque forme que ce soit, nous sommes tenus à une obligation d'exactitude et de véracité.

Cela constitue le fondement de nos relations professionnelles. Pareillement, c'est ce qu'attendent de nous nos actionnaires, nos clients, nos salariés et nos partenaires d'affaires, ainsi que le grand public et toutes les administrations publiques. Il est interdit de falsifier des documents ou de les altérer. Vous ne devez jamais préparer ou approuver un document faux ou trompeur si une autre personne vous en donne l'instruction, ni demander vous-même à une autre personne de le faire. Lorsque nous préparons des documents, nous devons tous agir de façon intègre, de sorte à ne pas retenir indûment des informations et à ne pas présenter des documents qui risqueraient d'être incomplets ou trompeurs. Les écarts constatés dans des documents doivent être corrigés en apportant les rectifications appropriées et en en informant les personnes concernées.

Conservation des documents

Les documents de la société doivent être conservés conformément aux lois en vigueur et aux politiques et directives internes. Il est interdit de détruire, de dissimuler ou d'altérer un document que l'on vous aurait ordonné de conserver. Si vous savez ou pensez qu'il y a un risque de procédure contentieuse ou d'investigation interne ou externe impliquant un document en votre possession ou sous votre contrôle, vous devrez conserver ce document et le produire rapidement dès que vous en recevrez l'instruction.

L'enregistrement rapide, complet et fidèle des informations financières et non financières et le strict respect des conditions de conservation de nos documents et registres sont essentiels à notre activité. Cela est important pour :

- notre crédibilité et notre réputation,
- le respect de nos obligations juridiques et réglementaires,
- notre aptitude à faire des prévisions fiables et à prendre des décisions éclairées,
- notre responsabilité vis-à-vis de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes externes.



Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

C’est la dernière semaine du trimestre financier. Votre responsable hiérarchique tient à ce que votre équipe atteigne ses objectifs trimestriels et il vous demande d’enregistrer maintenant une vente qui n’a pas été confirmée, alors même que cette vente ne sera pas finalisée avant la semaine prochaine. Vous estimez que cela ne nuira à personne au sein de la société. Pouvez-vous satisfaire à cette demande ?

Non. Les charges et les produits doivent être comptabilisés au titre de la période concernée. La vente n’a pas encore été conclue. Le fait de la comptabiliser par anticipation constituerait une fausse déclaration et pourrait être considéré comme une fraude.

Vous venez d’être nommé contrôleur de gestion d’un pays et vous avez découvert que le stock physique de clinker est très inférieur au stock comptable. La perte potentielle est considérable. Vous l’avez signalé au DG qui vous a répondu qu’il ne peut se permettre de passer aucune provision cette année car il est déjà en retard sur ses objectifs. Il mentionne que la perte devrait être amortie sur les années à venir. Est-ce que cela vous convient ?

Non, car en dépit de la réponse de votre responsable hiérarchique, il vous appartient de vous assurer que les informations financières sont complètes, fidèles, exactes et opportunes. Si vous deviez obéir à cette instruction, vous seriez coupable de falsification de documents.

2.5 Conflits d’intérêts

Il nous incombe à tous de prendre des décisions professionnelles qui servent au mieux les intérêts de LafargeHolcim, indépendamment de nos propres intérêts personnels.

Un conflit d’intérêts peut survenir quand nos intérêts personnels interfèrent ou sont susceptibles d’être perçus comme interférant avec notre aptitude à exécuter nos tâches de façon efficace et loyale. Pour autant que possible, nous devons éviter toute relation ou activité qui risquerait de nuire, voire pourrait donner l’apparence qu’elle nuit, à notre aptitude à prendre des décisions objectives et loyales dans le cadre de l’exercice de nos fonctions au sein de LafargeHolcim.

S’il ne vous est pas possible d’éviter ces relations ou activités, vous devrez en aviser rapidement votre responsable hiérarchique et votre responsable conformité local. Vous devrez également divulguer tout intérêt personnel qui pourrait être perçu comme susceptible d’influer sur l’exécution de vos obligations professionnelles. En cas de doute, divulguer ces relations ou activités est dans votre propre intérêt. Agir avec transparence permet souvent d’éviter qu’une activité soit perçue comme inappropriée.

Activités extérieures

Vous pourrez être appelé à être désigné comme administrateur, consultant ou membre de la direction d’une organisation autre que LafargeHolcim. Vous devrez en premier lieu vérifier si cette activité est autorisée par votre contrat de travail et en second lieu vous assurer qu’elle ne risque pas d’interférer de façon indue avec votre travail chez LafargeHolcim. En outre, dans le cas où cette organisation serait un concurrent, ferait des affaires avec LafargeHolcim, ou bien serait une société cotée ou une société publique, vous devrez, avant d’accepter cette activité, avoir interrogé votre responsable conformité local ou votre responsable hiérarchique. Le fait d’occuper une charge publique officielle peut constituer pour son titulaire un conflit d’intérêts réel ou potentiel avec l’activité de LafargeHolcim.



Nous n’utilisons jamais des biens ou des informations de LafargeHolcim à des fins d’enrichissement personnel, ni ne tirons aucun avantage personnel des opportunités qui pourraient se présenter dans le cadre de notre travail chez LafargeHolcim.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

Un fournisseur d’équipement technique a livré un matériel qui s’avère défectueux et vous ne le constatez qu’après qu’il a été installé. Votre beau-père possède la société qui a fourni le matériel et vous considérez en conséquence qu’il n’est pas nécessaire de faire réparer le matériel défectueux.

Votre décision ne doit pas être influencée par votre relation personnelle avec le fournisseur. Il est de votre devoir d’agir au mieux des intérêts de LafargeHolcim. Vous devez également signaler le conflit d’intérêts à votre responsable hiérarchique et informer le responsable conformité local de votre relation personnelle avec le propriétaire de la société qui a fourni le matériel.

J’ai été approché par des amis pour investir dans une entreprise qui produit des matières premières destinées au marché d’entreprises concurrentes de LafargeHolcim. Cela constitue-t-il un conflit d’intérêts si je détiens une simple participation financière sans être impliqué dans la gestion de l’entreprise ?

C’est au minimum un conflit potentiel. Un certain nombre de facteurs entrent en compte pour déterminer s’il s’agit d’un conflit réel :

- **votre fonction au sein de LafargeHolcim,**
- **votre influence dans le processus de sélection des fournisseurs de LafargeHolcim,**
- **le montant de votre investissement et votre pourcentage de participation,**
- **l’importance de LafargeHolcim comme client potentiel.**

En tout état de cause, vous devrez informer votre responsable hiérarchique et votre responsable conformité local avant d’investir dans l’entreprise et leur demander conseil sur la conduite à tenir. En outre, il se pourrait également qu’il faille examiner certains aspects relatifs à la concurrence.

2.6 Délit d'initié

LafargeHolcim prône l'ouverture et l'équité sur les marchés des valeurs mobilières et considère que ce sont là des facteurs essentiels contribuant à la crédibilité des marchés et à la confiance des investisseurs.

Un délit d'initié survient quand les titres d'une société sont négociés sur la foi d'une information substantielle non publique, qui est raisonnablement susceptible de peser sur la décision d'une personne de négocier ou non ces titres.

Une information est « substantielle » dans le cas où un investisseur raisonnable considérerait l'information suffisamment importante pour le décider à acheter, vendre ou conserver les titres de la société concernée par l'information. Une information est « non publique » tant qu'elle n'a pas été divulguée et qu'il ne s'est pas écoulé un délai suffisant permettant aux marchés des valeurs mobilières de digérer l'information. Exemples d'information substantielle non-publique :

- préavis informant d'un changement de direction générale,
- fusions ou acquisitions non annoncées,
- procédure contentieuse en suspens ou imminente,
- résultats financiers non portés à la connaissance du public,
- développement d'un nouveau produit important,
- fractionnement d'actions non annoncé.

Nous n'effectuons aucune opération sur les titres de LafargeHolcim, ni sur les titres d'une quelconque société du groupe LafargeHolcim ou d'une quelconque autre société cotée, sur la foi d'informations privilégiées obtenues en travaillant chez LafargeHolcim.



Les lois sur les délits d'initiés interdisent non seulement de négocier des titres sur la foi d'informations privilégiées, mais aussi de communiquer ces informations à des tiers.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

?

Un fournisseur d’équipement lourd vous approche à titre confidentiel au sujet d’un nouveau matériel qu’il prévoit de commercialiser. Vous avez déjà déterminé que ce produit n’était pas adapté à LafargeHolcim, mais vous pensez qu’il pourrait réellement intéresser d’autres secteurs d’activité. Vous êtes certain que le prix de l’action de cette société augmentera considérablement dès lors que le produit se sera imposé sur le marché. Êtes-vous autorisé à prendre des actions dans la société de ce fournisseur ?

Non. Vous n’êtes pas autorisé à acheter des actions de ce fournisseur tant que le public n’a pas été informé de ce nouveau produit. Il s’agit d’une information « privilégiée » parce que la commercialisation est encore confidentielle. Aucune information complète et équitable n’a été communiquée au public. L’information est « substantielle » en ce sens qu’un investisseur raisonnable la considérerait vraisemblablement importante au moment de décider d’investir ou non dans cette société.

!

2.7 Sanctions et embargos

Le groupe LafargeHolcim est présent sur de nombreux marchés et dans de nombreuses régions à travers le monde et il est en conséquence assujetti aux lois et réglementations relevant de différents systèmes juridiques.

Nous commercialisons nos produits, nos services et nos technologies aux quatre coins du globe. Aussi nous nous sommes engagés à nous conformer à toutes les lois applicables en matière d'exportation et d'importation, ainsi qu'à respecter les sanctions commerciales, les embargos et autres lois, réglementations et ordonnances ou politiques gouvernementales affectant les échanges commerciaux.

Un produit, un service ou une technologie peut être exporté d'un pays vers un autre sous réserve de respecter un certain nombre de conditions ayant trait, entre autres, à la nature, au pays d'origine, à l'utilisation finale et à l'utilisateur final du produit, du service ou de la technologie. Les sanctions et les embargos visent à restreindre les transactions avec certains pays, individus désignés et entités, ou concernant certaines utilisations finales. Il est donc essentiel que nous connaissions ces restrictions et que nous réunissions tous les documents nécessaires avant de commencer des négociations ou d'exporter nos produits.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi ?

?

Un client vous demande de livrer du ciment à une entreprise inconnue située dans un pays voisin. Ce pays fait l'objet de sanctions de la part de l'Organisation des Nations Unies. Vous ne savez pas si vous pouvez ou si vous devez satisfaire à la demande du client. Que devez-vous faire ?

Vous devez demander au responsable conformité local de quelle façon vous devez traiter cette demande. La livraison sera possible sous réserve de respecter un certain nombre de conditions ayant trait, entre autres, au pays où le client souhaite que vous effectuiez la livraison, à la nature du produit exporté, à l'utilisation qui sera faite du produit et à l'identité de l'utilisateur du produit.

!

2.8 Lutte contre le blanchiment des capitaux

Notre objectif est de faire du commerce avec des partenaires d'affaires réputés, qui exercent des activités licites et dont les fonds proviennent de sources légitimes.

Le blanchiment de capitaux est un crime impliquant le fait de masquer l'origine de fonds provenant d'activités criminelles, telles que le terrorisme, le trafic de drogue ou la corruption. Il y a crime dès lors que les capitaux acquis illégalement sont réinvestis dans des activités légales de sorte qu'ils apparaissent comme légitimes ou que leur véritable provenance n'est pas identifiable.

Afin d'empêcher que le groupe LafargeHolcim ne soit utilisé comme un moyen de recycler de l'argent sale, nos employés suivent strictement toutes les normes de comptabilité, de tenue de registres et de reporting financier applicables aux paiements effectués en espèces ou sous d'autres formes dans le cadre de nos opérations économiques et financières.

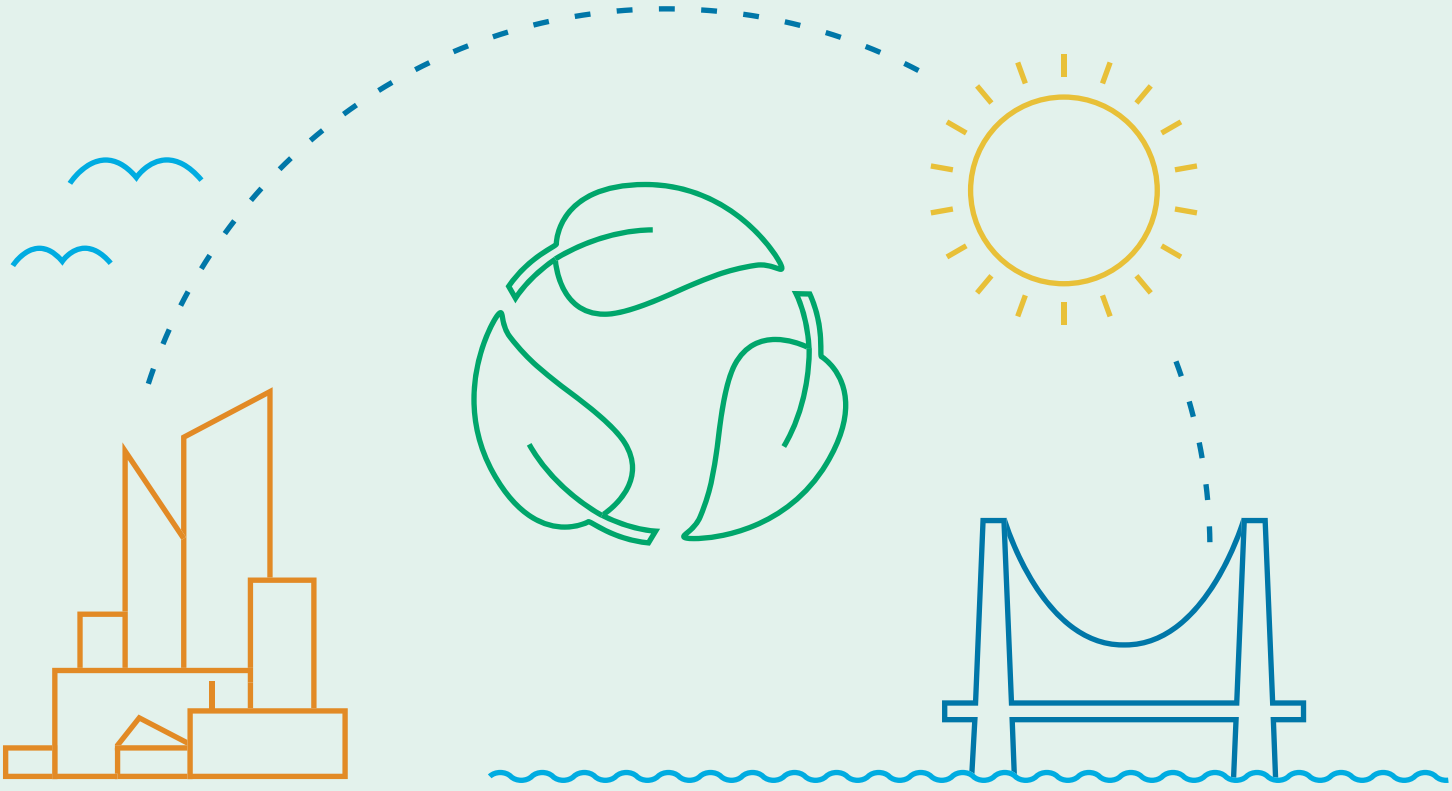
En notre qualité de salarié de LafargeHolcim, nous veillons à détecter toute irrégularité de paiement et tout comportement suspect de la part des clients et d'autres parties prenantes.

Si vous avez des doutes ou des questions concernant un projet de transaction, vous devez en faire part à votre supérieur hiérarchique ou à votre responsable conformité local.




Opernturm

3. Intégrité sociétale



3.1 Environnement

En tant que citoyens responsables, nous avons tous conscience de nos obligations permanentes en matière d'environnement et de la nécessité de protéger et de valoriser nos ressources naturelles. Nous mettons un point d'honneur à minimiser les impacts négatifs et à maximiser les impacts positifs sur l'environnement.

Le groupe LafargeHolcim est déterminé à protéger l'environnement dans les pays où il exerce des activités et a élaboré à cet effet des politiques privilégiant :

- la réduction des émissions de gaz à effet de serre,
- la préservation des ressources énergétiques,
- la préservation des ressources en eau,
- la réduction et l'élimination appropriée des déchets produits par les processus industriels,
- la valorisation durable, le recyclage, la récupération et la réutilisation des déchets dans les processus de production,
- l'utilisation de matières premières renouvelables et l'adoption de pratiques durables,
- la réhabilitation et/ou la remise en état des carrières et la gestion de la biodiversité,
- le respect du droit de l'environnement et des exigences des tierces-parties,
- la surveillance et le reporting en matière de conformité et de performances environnementales.

Le groupe LafargeHolcim est également assujetti aux nombreuses contraintes gouvernementales et lois environnementales, et aux normes minimales qui en découlent. Chez LafargeHolcim, nous nous efforçons d'appliquer les normes de conduite les plus élevées.

Nous procédons régulièrement à des audits de performance dans ces domaines et nous élaborons des plans d'action visant à toujours améliorer nos performances.

Nous vous invitons à promouvoir l'utilisation durable des ressources naturelles, telles que la préservation des ressources en eau, la réduction, ainsi que la récupération, le recyclage et la réutilisation des déchets, la préservation des ressources énergétiques et la gestion de la biodiversité. Consultez votre directeur environnement pour plus d'informations sur la façon de concourir aux efforts de LafargeHolcim et de faire en sorte que nous atteignons nos objectifs en matière d'environnement.



3.2 Droits de la personne

Nous mettons un point d'honneur à respecter et à protéger les droits de la personne partout où nous exerçons nos activités.

Nous bannissons les pratiques ci-dessous et nous nous interdisons de faire sciemment affaire avec toute personne physique ou morale qui y recourrait :

- l'exploitation des enfants, notamment le travail des enfants,
- les châtiments corporels,
- les violences à l'égard des salariés, notamment celles perpétrées en raison du sexe, de l'origine ethnique, de la religion et de l'orientation sexuelle,
- le travail forcé ou obligatoire,
- les pratiques discriminatoires illégales en matière d'emploi et de recrutement,
- un environnement de travail dangereux,
- le versement de salaires inférieurs au salaire minimum (ou la pratique de retenues sur salaire aboutissant au même résultat),
- le non-respect des réglementations en matière d'heures supplémentaires.

Notre engagement en faveur des droits de la personne fait partie intégrante de notre Politique de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et est réaffirmé par notre participation au Pacte mondial des Nations Unies. Le Système de gestion des droits de la personne de LafargeHolcim s'applique à toutes les sociétés du Groupe.
Ce système vise à évaluer notre comportement et celui des parties prenantes de notre chaîne de valeur, à savoir fournisseurs, sous-traitants, prestataires de services tiers, etc.

Si vous avez des raisons de croire que LafargeHolcim ou l'un de nos partenaires ne respecte pas les lois ou réglementations en matière de protection des droits de la personne, vous devez faire part de vos préoccupations à votre responsable conformité local.

Qu'est-ce que cela signifie pour moi ?

?

Je travaille avec un fournisseur. J'ai eu connaissance d'une information selon laquelle ce fournisseur emploierait des enfants et parfois des prisonniers sur leurs chantiers. Que dois-je faire ?

Vous devez signaler cette information à votre responsable conformité local qui déclenchera alors la procédure adéquate auprès des services compétents afin de vérifier si cette information est fondée. LafargeHolcim prend très au sérieux les questions relatives aux droits de l'homme et fera tout effort raisonnable pour s'assurer que ses fournisseurs fassent de même.

!

3.3 Engagement sociétal

Le groupe LafargeHolcim s'efforce de se comporter comme une entreprise citoyenne et de s'acquitter de ses responsabilités vis-à-vis des communautés où il intervient.

Nous nous efforçons d'y contribuer par nos investissements et notre engagement, et grâce aux relations fondées sur le respect et la confiance mutuels que nous bâtissons avec toutes les parties prenantes de la communauté considérée.

Nous faisons preuve de respect à l'égard des personnes et de l'environnement, et nous demandons à tous nos salariés de prendre en compte les impacts à court et à long terme que les décisions économiques qu'ils prennent pourront avoir sur la communauté et sur l'environnement.



Contributions politiques

LafargeHolcim est une société politiquement neutre. Les contributions à des partis politiques, à des responsables politiques ou à des candidats à un mandat électoral engagent nos salariés à titre privé exclusivement. Il est interdit d'utiliser les locaux et les ressources de LafargeHolcim pour recueillir des fonds ou faire campagne pour un quelconque parti politique ou candidat à un mandat électoral. Aucun don politique ne peut être fait au nom de LafargeHolcim à moins que cela ne soit expressément autorisé par le droit local et par les politiques et directives internes applicables, étant entendu que ces dons devront alors être justifiés de façon détaillée et transparente et ne sauraient en aucun cas être faits en contrepartie d'un avantage indu.

Qu’est-ce que cela signifie pour moi ?

?

En votre qualité de collaborateur de LafargeHolcim, vous êtes invité à une soirée de gala au cours de laquelle, préalablement à une levée de fonds, seront tenus des discours promouvant le programme d’un parti politique. Votre carton d’invitation fait état du thème du discours et indique que le prix payé pour le ticket d’entrée sera reversé au parti politique. Que devez-vous faire ?

Votre participation à une soirée de gala organisée à des fins politiques peut être considérée comme un soutien de LafargeHolcim au parti politique qui l’organise. Vous devez faire preuve de discernement lorsque vous acceptez ce type d’invitation et consulter votre responsable conformité local avant de l’accepter. En tout état de cause, si vous y participez, ce sera exclusivement à titre personnel.

!

Avis, conseils et informations

En tant que salarié de LafargeHolcim, vous pourriez être un jour ou l'autre confronté à une situation qui pose un problème d'éthique. Si le cas se présente, n'hésitez pas à vous exprimer, à poser des questions sur vos responsabilités et, le cas échéant, à faire part de vos préoccupations ou à signaler un comportement inapproprié. En premier lieu, efforcez-vous toujours de poser vos questions ou de faire part de vos préoccupations à votre responsable hiérarchique immédiat, ou bien à tout autre service susceptible de vous aider (ressources humaines, juridique, audit interne, sécurité interne) ou à votre responsable conformité local.

Ligne Ethique

Si vous vous sentez mal à l'aise ou n'arrivez pas à discuter du problème qui vous préoccupe avec les personnes mentionnées ci-dessus, vous avez toujours la possibilité d'utiliser la Ligne Ethique (Integrity Line) de LafargeHolcim pour demander conseil ou exprimer une préoccupation de bonne foi, concernant une situation que vous savez ou suspectez être contraire à notre Code ou au droit.

La Ligne Ethique sera lancée au niveau du groupe LafargeHolcim en 2015/2016. Dès qu'elle sera disponible dans votre pays, vous pourrez signaler un problème auprès de la ligne d'assistance LafargeHolcim Integrity Line (Ligne Ethique) en appelant le numéro assigné à votre pays ou en soumettant vos éléments d'information relatifs à l'alerte sur le site https://integrity.lafargeholcim.com. Vous pourrez également contacter directement les services conformité du Groupe au +41 58 858 8700 ou envoyer un e-mail à l'adresse group-compliance@lafargeholcim.com.

Vos élements d'information seront lus et pris en charge de manière professionnelle par une équipe de collaborateurs chargés des investigations en matière de conformité et appartenant au service conformité du groupe LafargeHolcim. La personne visée par l'alerte en sera informée dès que possible afin de pouvoir faire valoir son point de vue. Les éléments d'informations seront traités de façon confidentielle et communiqués seulement aux personnes ayant besoin d'en connaître dans le cadre de la protection des intérêts de la société.

Coopération dans le cadre d'investigations, d'audits ou d'interventions relevant du contrôle interne

La prévention et la détection des violations du Code ou du droit sont prises très au sérieux chez LafargeHolcim. De ce fait, toute violation potentielle du Code ou du droit sera examinée rapidement. Les salariés sont en conséquence tenus de coopérer pleinement et honnêtement aux investigations, audits ou interventions relevant du contrôle interne, et notamment de répondre promptement à toutes les demandes de renseignements. A l'exception des documents identifiés comme personnel (privé), tous les documents, y compris, sans s'y limiter, les fichiers papier, numériques et e-mail, sont la propriété de la société et peuvent être examinés à tout moment, conformément aux lois applicables en matière de confidentialité des données et aux politiques et directives internes, pour les besoins des investigations, audits ou interventions relevant du contrôle interne ou aux fins d'assurer que le droit est respecté.

Protection contre les représailles

LafargeHolcim ne tolère aucune représailles à l'encontre d'un salarié qui aurait de toute bonne foi signalé un problème.

+41 58 858 8700
group-compliance@lafargeholcim.com
https://integrity.lafargeholcim.com

Quand dois-je m’exprimer ?

?

Votre responsable hiérarchique vous ordonne de modifier un relevé de frais, ce que vous savez être contraire aux politiques de LafargeHolcim et du présent Code. Vous craignez que votre responsable hiérarchique ne vous rende la vie difficile au bureau si vous refusez de faire ce qu’il vous a demandé. Que devez-vous faire ?

Vous avez identifié ce qui pourrait être quelque chose de grave. Votre responsable hiérarchique est la personne que vous devriez normalement contacter en premier lieu. Vous pouvez aussi signaler le problème au supérieur de votre responsable hiérarchique. Ceci dit, compte tenu que c’est votre responsable hiérarchique qui est mise en cause, appeler la Ligne Ethique (Integrity Line) peut s’avérer une bonne option dans ce cas de figure.

!





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

© 2018 LafargeHolcim Ltd

LafargeHolcim