

Requisitos

Todos estamos obligados a tomar decisiones de negocios con integridad y en el mejor interés de LafargeHolcim, no en función de intereses personales.

Los Conflictos de Intereses son comunes en la vida empresarial y pueden afectar la integridad de las decisiones de negocio. Surgen cuando un empleado se encuentra con una situación en la cual sus relaciones personales o sus propios intereses podrían interferir con su objetividad al tomar una decisión en su calidad de empleado (o director) de LafargeHolcim.

Los empleados con un Conflicto de Intereses tienen que divulgarlo a su gerente para que la empresa pueda evaluar y dar manejo al conflicto percibido y si este es potencial o real. Esto protege la integridad personal del empleado y la de las decisiones de negocio que se tomarán. La evaluación identificará si el empleado necesita tomar alguna medida para mitigar el Conflicto de Intereses revelado. Del mismo modo, un director de una compañía del grupo LafargeHolcim tiene que divulgar los Conflictos de Intereses a la junta directiva o al representante de los accionistas.

El propósito de esta directiva es proporcionar instrucciones simples para proteger la integridad de las decisiones de negocio a través de la identificación, evaluación y mitigación de Conflictos de Intereses en el negocio.

Identificando un Conflicto de Intereses:

- Los Conflictos de Intereses pueden surgir en relación con muchas situaciones de negocio, tales como (no limitadas solo a éstas):
 - Decisiones de Recursos Humanos para contratar, promover, transferir, ajustar el salario o despedir empleados;
 - Decisiones del área de Compras para seleccionar un proveedor, poner una orden de compra, acordar un precio de compra o aceptar un regalo de un proveedor;
 - Decisiones de Ventas para establecer un precio, favorecer a un cliente (cronograma de entrega, prioridad) o acordar una cita con una canal de distribución.
 - Decisiones de Marketing y de Sostenibilidad para patrocinar o donar dentro de la comunidad local;
 - La dirección o las decisiones de la junta para adquirir o desinvertir en un negocio, contratar a un asesor, establecer la remuneración del director o nombrar un director.
- Además, un empleado o director por su acceso a la propiedad, la información y las relaciones de LafargeHolcim, puede encontrar un conflicto de intereses con respecto a los fines para los cuales se utilizan esos activos fuera de LafargeHolcim.
- Tomar un empleo adicional o una dirección fuera de LafargeHolcim puede crear un conflicto de intereses.

Cuando un empleado o director cree que tiene un conflicto de intereses real o potencial, o puede percibirse que tiene un Conflicto de Intereses, tiene que revelarlo a su gerente lo antes posible.

A los nuevos empleados se les proporcionará una copia del Código de Conducta de Negocios y les será requerido que revelen cualquier Conflicto de Intereses que puedan tener al momento del ingreso a la compañía.

Evaluando y mitigando Conflictos de Interés:

- Cuando un empleado o director revela un Conflicto de Intereses, el gerente (o el supervisor que aplique) evaluará la revelación del conflicto de intereses y consultará con el área legal y de cumplimiento local

para determinar si el conflicto si existe y, de ser así, si puede llegar a afectar la objetividad en las decisiones del negocio.

- Si el gerente, en consulta con el área legal y de cumplimiento local, determina que el conflicto es real y puede afectar las decisiones, deberán tomar medidas para anular el impacto del conflicto. Las medidas pueden incluir:
 - Enrutar las decisiones que puedan verse afectadas a otro empleado,
 - Apartar o excluir al empleado o director de la discusión y decisiones aplicables,
 - Establecer un mecanismo para aislar (firewall) al empleado de las decisiones.
- Un gerente en consulta con el área legal y de cumplimiento puede evaluar que la revelación del Conflicto de Intereses es, en sí mismo, una mitigación suficiente para garantizar la integridad en las decisiones del negocio y que no se necesitan más acciones.

Los gerentes deberán registrar por escrito la revelación del empleado y cualquier gestión posterior para mitigar el conflicto y proporcionar esta información al gerente legal y de cumplimiento local para retención.

Lista de Verificación para el CEO

El CEO del país necesita:

- Comunicar a los empleados su obligación de revelar cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Esto debe hacerse por lo menos una vez al año, cuando se promoció en comunicaciones el Código de Conducta de Negocios de LafargeHolcim a todos los empleados.
- Requerir a los miembros del COMEX del país para que revelen cualquier conflicto de intereses al CEO, tan pronto como ellos surjan.
- Dirigir al departamento de Recursos Humanos para que se proporcione a todos los nuevos empleados una copia del Código de Conducta de Negocios en el momento del ingreso a la compañía.
- Recordar a los gerentes consultar con el Área Legal y de Cumplimiento local sobre las revelaciones de los empleados, y registrar por escrito las revelaciones de los empleados y cualquier acción administrativa tomada para mitigarlos. Pasar estos registros al gerente legal y de cumplimiento del país para su retención.
- Asegúrese usted mismo de que los registros relevantes documentados (retenidos por el Área Legal y de Cumplimiento) puedan ser suministrados, si lo exige un regulador.

| | |
|--|--|
| Políticas o Directiva (s) relacionadas | Código de Conducta de Negocios Política de Cumplimiento Marco de normas MCS (MCS3) Esta directiva sustituye a la anterior Directiva sobre Conflicto de Intereses. |
| Patrocinador / Propietario | Grupo Legal y Cumplimiento |
| Fecha de versión / Efecto | 12 de septiembre de 2019 |
| Alcance Específico de las actividades | Protección de la integridad en las decisiones de negocio a través de una revelación adecuada y mitigación de conflictos de intereses. |
| Aplicabilidad | La Directiva es aplicable a LafargeHolcim Ltd. y su Grupo consolidado de empresas ("Grupo LafargeHolcim"). En empresas asociadas o joint ventures donde LafargeHolcim no ejerce equidad o control de gestión, el representante de LafargeHolcim alentará su adopción o hará que reglas similares sean aplicadas. |