

立足诚信

我们的《业务行为规范》 | 2021



高绩效辅以高诚信是不断获得成功的关键因素。

诚信行事不仅有助于构建互信关系、维护声誉，还可降低业务成本并提升股东价值。

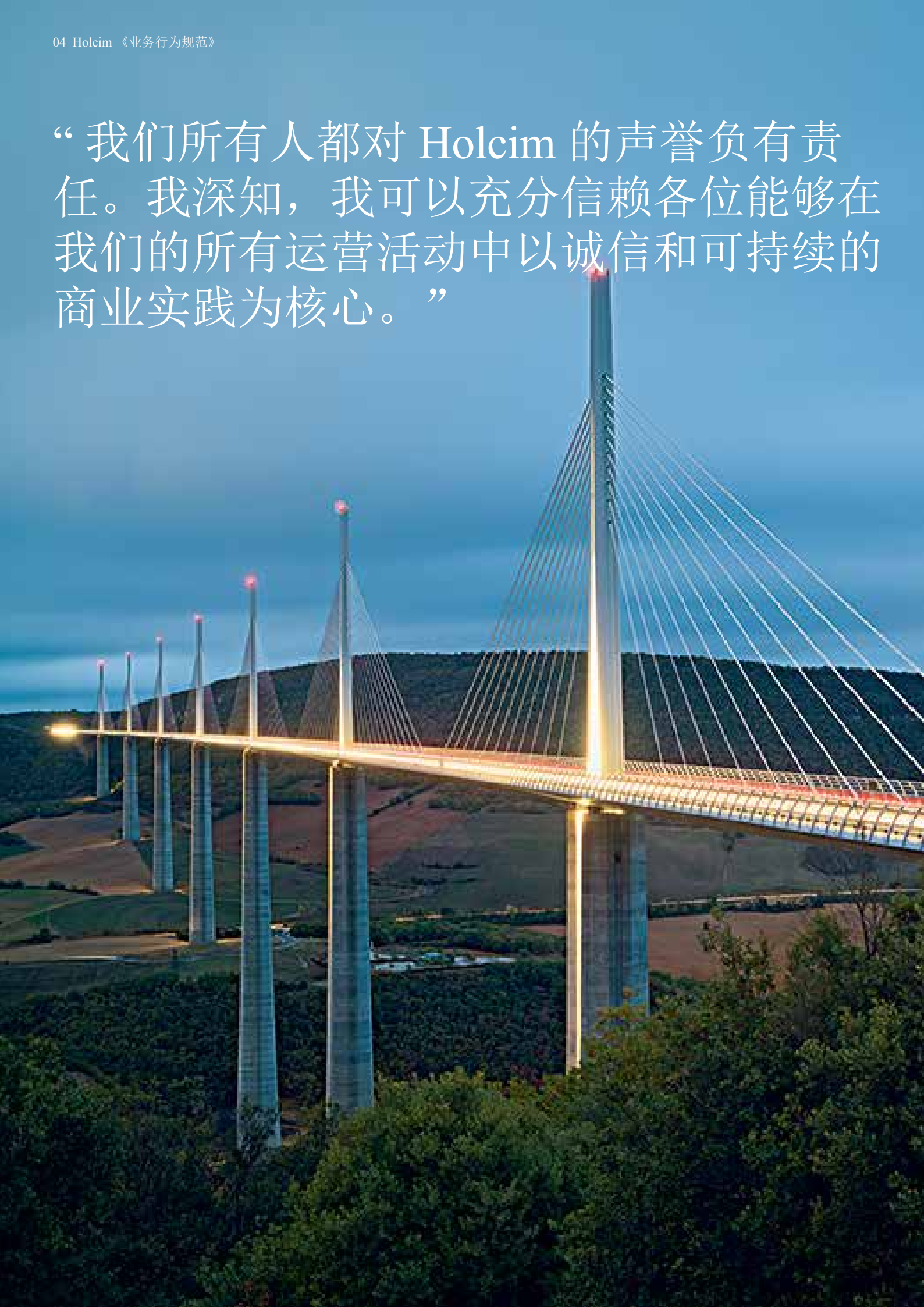
诚信行事意味着始终做正确的事，并始于根据我们的规范行事。

诚信行事系我们自身职责所在，并应促使他人诚信行事。

目录

05	首席执行官寄语
06	介绍
09	1. 工作场所中的诚信
10	1.1 健康与安全 (H & S)
12	1.2 多样性、公平和尊重
14	1.3 保护公司资产
16	1.4 信息系统、电子邮件和社交媒体
19	2. 业务实践中的诚信
20	2.1 反贿赂及反腐败
22	2.2 礼品和招待
24	2.3 公平竞争
26	2.4 准确记录和报告
28	2.5 利益冲突
30	2.6 内幕交易
32	2.7 制裁和禁运
33	2.8 防范洗钱
35	3. 社区中的诚信
36	3.1 环境
37	3.2 人权
38	3.3 社区参与
40	建议、指导和报告

“我们所有人都对 Holcim 的声誉负有责任。我深知，我可以充分信赖各位能够在我们的所有运营活动中以诚信和可持续的商业实践为核心。”



首席执行官寄语

尊敬的各位同仁：

作为建筑解决方案和建材行业的全球领先企业，我们的每位员工都必须诚信行事。合规是每位员工的职责所在。这是我们对全球数百万客户、我们的供应商以及身处我们业务所在地和办公室的同事的承诺。以正确的方式开展业务是公司获得持续成功和可持续发展的前提之一。我们的声誉和持续经营的目标要求我们必须始终诚信行事，并在我们的一切活动中追求卓越。

《业务行为规范》规定了我们期望员工应该做出的行动。虽然这无法明确涵盖所有业务情况，但其中列举了一些例子和我们秉承的精神。我们信赖所有员工会每天毫无例外地诚信行事。我们对自己的产品、运营标准和员工深感自豪。我们具有成为行业领导企业的独一无二的市场地位，所有人都应该抓住这一地位所带来的机遇，并勇于承担责任。

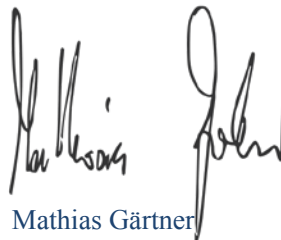
请阅读并确保您理解《业务行为规范》中的规定。如果您有疑问，请与您的直线经理取得联系。我希望每个人都能在所有业务活动中时刻按照本信函和行为规范传递的精神行事。

我们所有人都对 Holcim 的声誉负有责任。我深知，我可以充分信赖各位能够在我们的所有运营活动中以诚信和可持续的商业实践为核心。

此致！



Jan Jenisch
集团首席执行官



Mathias Gärtner
集团总法律顾问

介绍

本规范提供相关指导和示例，以帮助您应对日常工作中遇到的棘手问题。其中还包含对豪瑞政策、相关法律及法规的引用，以提供本规范和“合规项目”中多项主题的背景信息。

豪瑞将不断更新现有公司政策并制定新政策，以提供进一步指导，因此请不时查看本地内网以及豪瑞全球政策格局以了解最新发展。

诚信行事

豪瑞致力于打造诚实负责的工作环境，并以合规为关注要点。运用常识和良好判断，并参考我们的规范和豪瑞政策及指令，通常足以确保以诚信方式开展业务。我们的规范无法预测到工作场所中可能发生的所有情况，但将帮助我们做出合乎道德的合理决策。我们希望员工能够勇于按照道德准则做出正确决策，并在承受压力时坚持该决定。

适用于所有人以及各种场合

所有豪瑞的全资公司及我们控制的所有合资企业的所有员工、董事和高管（统称为“员工”）都必须在代表豪瑞或为豪瑞工作时始终遵循本规范。对于不属于我们控制的公司，我们希望其也采用本规范中所述的行为标准。包括服务提供商、分包商和业务合作伙伴在内的所有人员都必须在代表我们或以我们的名义行事时遵循本规范。

指导和培训

所有员工都会获得入门以及常规性的道德和合规培训。您可在这些课程中提问，并讨论如何在日常工作实践中应用本规范。

针对主管的更高标准

按照我们的规范，各级主管还负有额外责任，包括营造开放环境，以便员工可自由提出问题和疑虑，并报告不当行为。公司非常重视并提倡主管的诚信领导行为。

主管应

- 以身作则，亲身示范如何诚信行事。
- 与下属沟通，以确保员工了解本规范的要求且可获得咨询资源。
- 为善意提出问题或疑虑的员工提供支持。
- 以一致方式实施本规范。

违反规范

所有员工都必须遵守本规范。违反我们的规范、政策、指令或者相关法律可能会导致严重后果，包括纪律处分（最高处罚包括终止雇用合同），以及针对公司和个人的潜在民事或刑事处罚。

在行动前，始终先思考自己的行为是否

- 属于不诚信、不道德或违法行为？
- 在公开后会损害豪瑞的利益或声誉？
- 会导致豪瑞失信于其员工、客户、股东或所在社区？
- 会伤害其他人，例如其他同事、客户或股东？

如果对上述任一问题的答案为“是”或甚至为“可能”，您都应意识到该行为属于潜在问题，并向公司提供的众多可用资源寻求指导，例如主管、人力资源、法律、内部控制、内部审计、内部安全部门以及本地合规官。



这对我而言意味着什么？



豪瑞销售和商业团队在过去数月间一直努力赢取一家建筑公司的大规模供应合同。在招标结果宣布的前一周，首席财务官接到一名律师的来电，该律师表示如果豪瑞聘请与该建筑公司具有良好关系的律师，则可确保豪瑞中标。由于赢取此项目可最大化豪瑞利益，首席财务官想要接受此条件。她应该怎么做？

这属于“危险信号”中列示的情形。虽然赢得交易可最大化豪瑞利益，但如果代价是违法或损害豪瑞声誉就得不偿失了。她应先咨询本地合规官，再采取措施。



重要说明：如果本地法律要求和我们的规范之间存在冲突，则始终应用两者间的较高标准。如果遵循本规范会导致违反适用的本地法律，则应向本地合规官寻求帮助。

1. 工作场所中的诚信



1.1 健康与安全 (H & S)

在豪瑞，我们致力于为员工、承包商、客户和利益相关者营造健康安全的环境。不应有任何人在与我们合作或为我们工作期间受伤。我们的目标是零人身伤害。为此，需要所有人的共同承诺。

借助绩效管理流程，我们可确保所有员工了解自己的责任，以及为获得成功，可以依赖的支持。我们致力于提供健康安全的工作环境，并与员工和承包商共同努力建立可增强个人和集体健康与安全责任的公司文化。

健康与安全已融入我们所有的业务流程，我们提倡在业务单元内部借助健康与安全部门的支持提出和解决疑虑的文化。

健康与安全是豪瑞的核心价值，这意味着所有与豪瑞签订合同的每位员工和承包商都必须了解如何避免严重伤亡。



健康与安全规定：

规定 1 我在开始每项作业前评估和控制风险。

规定 2 我只能开展已获得授权的作业。

规定 3 我绝不忽视或滥用健康安全设施，始终穿戴要求的个人防护用品（PPE）。

规定 4 我不在受到酒精或药物影响的情况下进行作业。

规定 5 我报告所有事故。

遵循这些规定属于雇佣条件。



适用的豪瑞政策

• 集团健康与安全 (H&S) 政策

这对我而言意味着什么？



您在到达工作场所时，发现一名同事未使用正确的工具执行任务。您应该怎么做？

任何人都不得忽视或干扰任何安全措施（包括风险评估和使用适当工具）。因此，您应向该同事提出质疑，并询问其是否需要帮助来确保安全执行任务。



一天早上您提早来到工作岗位，发现一名同事正在用罐装饮料吞服药片。在衣帽间与同事打招呼时，您发觉其呼吸中含有轻微的酒味。当您询问其是否饮酒后，他予以否认并表示只是使用了漱口水。您应该怎么做？

为确保所有人在工作场所安全无虞，请务必向主管或人力资源部提出针对该同事的疑虑。您的同事可能需要帮助，而且在酒精或药力影响下工作可能会损害他人安全，不只是他自己。



您在您所在的公司内发现了一起健康与安全事件，并怀疑尚未按照相关规定进行报告。您应该怎么做？

确保您的主管知悉该事件，并向其确认该问题是否已报告。如果您不愿意与您的主管直接讨论此问题，可咨询本地健康与安全支持人员、本地合规官，或者您所能选择的其他本地资源。如果无法通过上述途径报告，则可使用诚信热线。



1.2 多样性、公平和尊重

作为拥有 80,000 多名员工并在全球约 80 个国家/地区拥有生产场所的国际性公司，豪瑞非常荣幸拥有极其多样化的员工团队。

我们坚信所有员工都有责任尊重彼此，进而支持多样性，无论是基于种族、宗教信仰、性别、性取向还是其他任何差异的多样性。差异会带来不同的世界观，帮助增强豪瑞的世界视角，并使我们成为我们所能成为的最佳。因此，我们重视并提倡具有包容性、公平公正的工作场所，并促进所有员工、客户和业务合作伙伴之间的互相尊重。

我们所有员工都应努力营造完善的工作场所，确保在日常工作中实现每个人的个人尊严、隐私、结社自由和集体谈判权，以及个人权利和安全。我们认为工作场所中的互相尊重是高绩效和高参与度的基础。

无论职位或职务级别如何，所有员工在升职、培训、聘用、薪酬和解雇方面均得到公平对待。

无暴力威胁或行为

为确保工作环境无暴力、辱骂或恐吓行为，所有员工都应在豪瑞场所中以及开展豪瑞的业务时（无论是在客户会议期间还是驾驶豪瑞的卡车或参与本地社区活动）展现礼貌和尊重，在所有时候以专业素养示人。

骚扰

“骚扰”指一种包括不受欢迎行为的歧视形式，具有产生恐吓、敌意或攻击性工作环境的目的或影响。骚扰行为具有多种形式，包括身体动作、口头或书面发言，或者描述性图像。性骚扰行为包括不受欢迎的性示意、性服务要求，以及旨在营造一种敌意或攻击性工作环境的其他性相关言语或身体行为。豪瑞严禁任何形式的骚扰行为，无论是否由员工或非员工做出。

歧视

我们与拥有不同背景的个人共事，例如民族背景、文化、宗教信仰、年龄、残障、医疗状况、种族、性认知、性别、世界观，以及政治、工会组织或少数群体会员关系。根据我们的彼此尊重准则以及众多业务所在国家/地区的适用雇用法律，我们绝不容忍基于上述任何特征针对任何人的歧视行为，或任何其他无礼行为。这些准则适用于所有雇用决策，包括招聘、培训、评估、升职和奖励。



这对我而言意味着什么？



您在寻找销售部门经理职位的候选人。您认为销售业务是种“男性业务”，并思考就该销售经理职位而言，能否仅考虑男性申请人。

您不可以仅考虑男性申请人，也不应仅基于性别考虑否决女性申请人；这属于性别歧视。您的考虑必须关注候选人的资质、技能和经验，以及是否符合该职位的基本职位要求。



您的一名同事经常和邻桌同事分享一些笑话。办公室里的所有人都能听到这些笑话和谈论。有时这些言论包括一些同事认为有趣、但其他人觉得下流或具有攻击性的内容。尤其是取笑他人性取向的行为更为无礼。您应该怎么做？

您应告知该同事，即使其自以为有趣，办公室里的其他人可能并不觉得好笑，而且其中某些言论具有攻击性。如果其未停止此类言论，您应向主管或人力资源部门报告。



在参观工厂时，您发现挂墙日历上绘有女性裸体。虽然您感到不妥，但并不准备有所反应，毕竟该工厂的此区域没有女性员工。

您应该汇报。在豪瑞的任何工作场所展示具有性意味的图片或绘图，都视为视觉骚扰，受到明令禁止。您应将此发现告知主管或工厂管理人员，以便摘除该日历。



1.3 保护公司资产

所有员工都有责任保护公司资产，并运用良好的判断来确保公司的实物和知识产权以及金融资产不被损害、盗用、滥用或浪费。

保护实物资产

豪瑞的实物资产是开展日常工作的基本要素，例如设备、材料和设施。这些资产是由我们在全球范围内的所有员工通过辛勤工作积累而得。在为豪瑞工作期间，我们所有人都应对这些资产承担责任，并且必须保护其免遭盗用、损失、滥用和浪费。此外，我们必须确保所有资源都用于适当的商业用途。

保护专有资产

在豪瑞，经常会产生具有价值的非公开创意、战略以及其他类型的商业信息，这些信息归我们所有，并需要作为知识产权获得保护。此类信息在很大程度上决定了我们的竞争优势。禁止不当披露此类信息，而且我们必须时刻警惕不当披露机密信息的风险。

员工和第三方机密信息

只有具有适当授权的员工并遵循数据隐私保护法，才能访问潜在、现有或离职员工的记录和个人数据，包括绩效评估、薪资、津贴和福利信息。此外，我们有责任以等同于对待自有信息的谨慎程度，保护客户、供应商和其他业务合作伙伴委托给我们的机密信息。



在正常业务范围内，往往会获取有关其他公司的信息，包括客户、供应商和竞争对手。不过，获取竞争信息受到法律和道德限制：

- 不得通过不正当的方式获取信息，例如通过贿赂或刺探我们的竞争对手来取得。
- 一般情况下不得向非公开来源请求或获取竞争信息。如果您有任何疑问，请咨询本地合规官，了解特定情况下“非公开”的具体含义。
- 不得为获取机密信息而雇佣竞争对手的员工，或鼓励竞争对手的员工披露有关前雇主的机密信息。
- 不得接受他人提供的有关竞争对手的机密信息。您应询问相关信息是否属于机密信息、是如何获取的，以及所提供的资料是否归类为“秘密”、“机密”、“专有”或“最高机密”。

这对我而言意味着什么？



在乘火车上班途中，有时我会接打电话谈论工作内容。这是否会产生问题？

您必须留意不在公开场所披露公司的非公开信息，例如在出租车、火车、电梯中，或会议和贸易展览期间。如果必须在公开场所接打工作相关电话，请务必留意周边环境。



如果竞争对手由于将您的姓名和他人混淆，而向您发送了误附机密文档的电子邮件，您该怎么做？

如果您意识到此为失误操作，而且您知道该附件为机密内容，请勿打开、转发、打印或分享该文件。如果您已打开该文档，请将其关闭，不要基于该信息采取行动，并应立即联系本地合规官。在任何情况下，均不得未咨询本地合规官，便删除该邮件。



1.4 信息系统、电子邮件和 社交媒体

工作场所中的技术应用使我们能够更高效地为客户提供服务。我们依赖技术来为遍布全球的流程和互动提供支持。

互联网访问、电子邮件和其他应用基于业务用途而提供。与豪瑞内部其他员工和外部第三方进行业务联络和协作必须使用豪瑞集团批准的电子通讯和电子邮件帐户。在收发电子邮件和附件时，您必须运用等同于使用纸质文件进行通讯的谨慎程度。禁止在未经授权的情况下，向外部（包括出版社、投资者等）披露，或在社交媒体网站上发布豪瑞内部信息或通讯内容。

不得基于违法或不道德用途，滥用豪瑞的IT系统、互联网访问、电子邮件帐户，或者其他任何信息和通讯媒介。搜索、下载或转发侮辱或攻击性信息可能会遭致纪律处分。您还必须了解，不得基于私人用途，使用或复制豪瑞IT中的软件或数据，除非获得IT部门对该行为的明确授权。

社交媒体使我们能够即时广泛地进行沟通。请谨慎传播涉及同事或工作场所的图片或文本。潜在后果可能包括损害个人声誉或豪瑞利益。



适用的豪瑞政策

- 信息系统用户指令
- 社交媒体建议

这对我而言意味着什么？



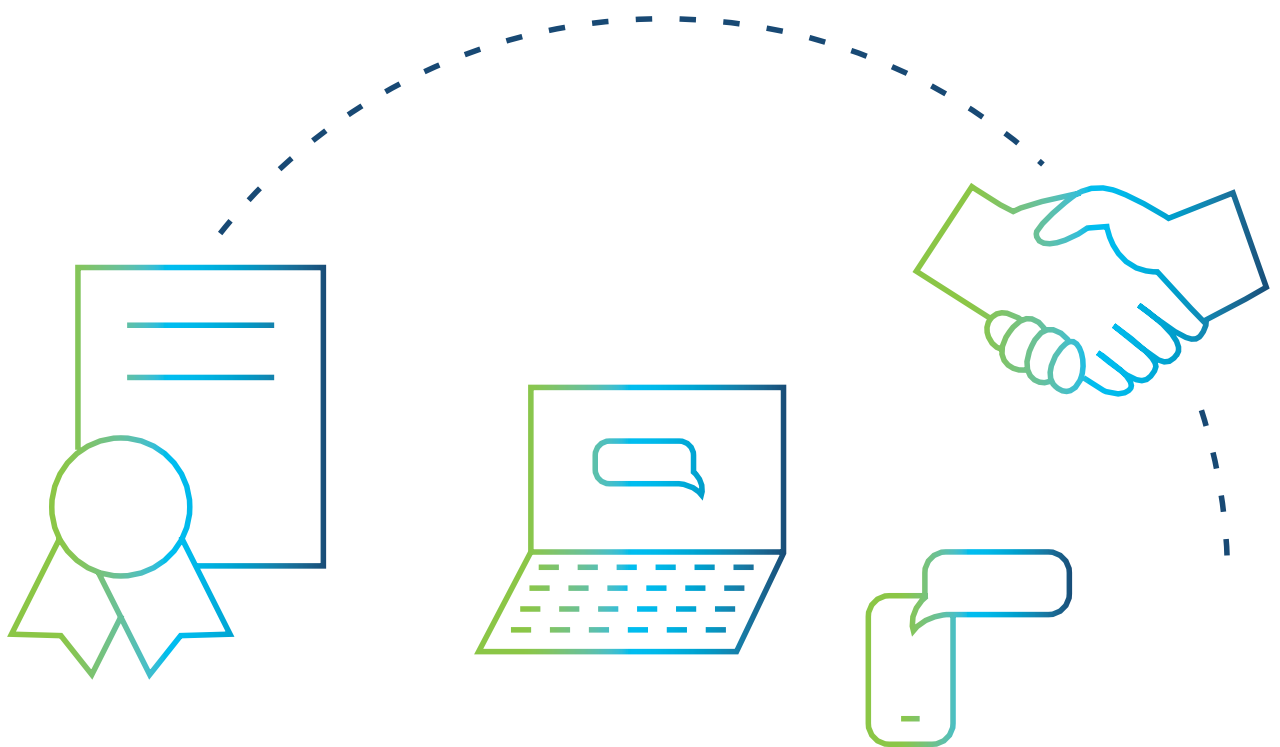
您在U盘上复制了一份Microsoft Word安装程序，准备在家用计算机上安装该程序。您认为此行为不会损害豪瑞利益，因为原始文件仍位于公司系统中。您可继续此行为吗？

不可以。当豪瑞采购软件时，通常与相应软件公司签订了许可协议。将该软件用于私人用途极可能违反此类许可协议，而且豪瑞可能需要为您的未获授权使用承担责任。您需要获得 IT 部门对此使用的批准。





2. 业务实践中的诚信



2.1 反贿赂及反腐败

豪瑞凭借质量、可靠性和许多其他因素销售产品和服务，绝不依赖于贿赂。

我们承诺支持并推动业务所在社区的良性发展。基于我们获批在 80 多个国家/地区开展业务，我们认为这是一项基本义务。遵循法治原则，并示范如何以合乎道德的方式开展业务是我们实现此承诺的一种方法。

我们知道给付贿赂（即使金额低微）会对社区造成巨大损害，并往往会造成对中产阶级的勒索，以及将穷困群体排除在政府提供的服务之外。我们深谙行贿绝非良好业务和可持续业务方式，而且任何形式的贿赂都不符合豪瑞诚信行事的企业文化。

国际反腐败法适用于我们在全球的所有业务。绝不允许提供、给予、授权或接受任何形式的贿赂或回扣，包括针对任何公职人员或个人。而且，我们不会雇佣第三方来从事我们本身不得从事的行为，例如贿赂。因此，代表豪瑞行事的第三方决不能提供或收受贿赂。

“第三方”包括顾问、承包商、经销商、销售代理、经销商、报关行、会计或律师事务所，或者帮助获取签证、许可或检查认证的公司，以及合资企业合作伙伴。无论第三方为何种类型，都必须按照豪瑞“第三方尽职调查指南”或“第三方尽职调查指令”（一旦在您所在的集团公司生效），来选择和聘用所有为豪瑞或代表豪瑞开展业务或提供服务的第三方。



疏通费

为获取付款者可合法获取的常规性政府服务而支付给政府官员的某些小额付款称为“疏通费”。豪瑞禁止员工支付此类付款。此规定的唯一例外情况是员工认为其生命、个人安全或健康处于紧急危险状态，且必须进行这类付款。如果员工在其个人安全或健康受到威胁的情况下进行此类付款，则需尽早向本地合规官报告所有相关详情，而且该付款细节必须准确显示在豪瑞的账簿和记录中。

贿赂具有多种形式，包括现金支付以及有价好处，例如提供旅游、学费、慈善捐款以及其他形式的好处。

这对我而言意味着什么？



您计划在您所在的国家为豪瑞建设一座全新水泥生产厂。在与地方政府谈判期间，省/州长告知您，该工厂所在地附近的城镇需要一家新诊所。她还明确表示，如果豪瑞支持建设新诊所，不仅将使豪瑞获得新工厂的建筑许可，而且有助于其连任。您应该怎么做？

此请求可能违反适用的反腐败法。您应将此情况告知本地合规官和主管，以获得相应指导。



第三方告知您他“认识所有关键人士”，如果事先支付其一笔费用，则能帮助加速签署新合同。他表示此笔费用将用于差旅支出，但您不确定哪些商务旅行将与此相关。您应该怎么做？

支付给第三方的金额必须与账单相吻合，账单上应逐条详细列出实际提供的服务，以使您确定有关服务的真实性和合理性。在第三方要求事先支付的情况下，应先询问理由，并在未进一步核实前，谨慎对待，不可过于相信其解释。此外，您还应审查针对该第三方的尽职调查报告以及了解其声誉。



2.2 礼品和招待

良好业务关系基于信赖和善意，而且我们非常重视和尊重客户及业务合作伙伴，因此任一方均可能需要不时提供赠礼和招待来表达情谊。

在提供或收受任何礼品或招待前，运用常识、慎重考虑和合理判断，以避免良好用意遭到误解。礼品和招待必须适度，且不应被用来施加不当影响，或造成潜在或实际利益冲突。

在向公职人员提供礼品或招待时须格外谨慎。公职人员的定义较为宽泛，包括在任一国家/地区执行公共职能的任何人员（公务员），例如在政府部门任职的人员或国有企业员工。某些政府和政府机构就有关向公职人员提供礼品和招待事宜制定了特殊规定，这些规定可能比豪瑞政策和指令中的相关许可更加严格。如果您准备向公职人员提供礼品或招待，但又不确定是否适当，则应查看本地礼品和招待政策，或者咨询本地合规官。

不得为规避我们的政策、指令或本规范所述规定，而使用自有资金或资源。所有以豪瑞名义向他人提供的礼品和招待都必须准确地显示在豪瑞的账簿和记录中。

招待

招待包括由至少一名豪瑞员工以主人身份参加的餐饮、休闲，以及文化、娱乐或体育活动。如果没有豪瑞员工参与，则该招待属于“礼品”，需遵循与礼品有关的规定。

礼品

礼品包括物品、服务以及其他有价值物，例如贷款、学费、医疗费用、旅游，或者文化、娱乐或体育赛事活动票券。除极少数事先经集团合规部批准的例外，现金礼品或其等价物（例如礼券）和小费都不被允许。

返还礼品

如果礼品超出豪瑞政策或指令规定的相应标准，请通知主管，按照适用规定或指令记录该礼品，并礼貌地返还礼品，同时解释豪瑞内部规定不允许接受此类礼品。如果退回礼品不切实际或者可能冒犯送礼者，则必须将该礼品匿名捐赠给慈善机构。如果无法捐赠，则以公司名义收下，并按照人力资源部确定的方式与其他员工分享。



基本原则

抚心自问，礼品或招待是否违法，或者违反豪瑞或其他方的政策或指令。然后再问问自己，如果在报纸头版公开该礼品或招待，是否觉得难堪，或者会将公司置于尴尬的境地。如果对上述任一问题的答案是肯定的，则不得提供或收受该礼品或招待。

这对我而言意味着什么？



在与某位供应商的价格谈判中，该供应商向我赠予了一张我非常感兴趣的足球比赛门票。接受该门票是否适当？

不适当。豪瑞员工不得在参与商务谈判、招标流程等活动时，接受来自任何个人或公司的礼品或娱乐招待。您应当向该供应商表达谢意，然后向其解释不能接受该赠票的理由。



一名豪瑞的重要客户举行晚宴来庆祝该公司成立50周年。其他一些重要商务人士和政府官员都将出席。我也在受邀之列。我能否接受此邀请？

可以，但您必须作为豪瑞代表受邀，并且获得主管批准。



2.3 公平竞争

豪瑞奉行自由市场和公平竞争的理念，因为这将确保客户以最优惠的条件获得最佳产品和服务。

违反反垄断和竞争法绝非豪瑞利益所在，是我们绝不容忍的行为。在我们开展业务的所有国家/地区，我们承诺在与供应商和客户开展业务时保持积极公平的竞争态度。

我们的员工绝不直接或间接地：

- 就以下方面，与实际或潜在的竞争对手签订协议、达成谅解或协调各自活动：
 - 定价格、溢价或任何与此有关的特定因素；
 - 限制供应产品或提供服务的类型或数量；
 - 按地理区域、贸易伙伴、客户群或产品线划分市场；
 - 就投标事项与竞争对手进行任何沟通；
 - 定投标流程的条件或结果；
 - 合抵制供应商或客户，以阻止该供应商或客户与竞争对手达成交易。

- 滥用在一特定市场的支配地位。
- 与生产或分销链条上不同级别的运营实体（例如供应商、分销商或零售商）签订协议或达成安排，以减少或消除自由和公平竞争。
- 交流竞争敏感型信息。
- 参与以其他方式限制竞争、违反适用法律法规的其他任何行为。

许多行为都可能受到反垄断法律约束。您必须遵循这些法律以及豪瑞内部政策，如有任何问题或疑虑，请寻求本地合规官和集团竞争法专家的指导。

与反垄断有关的规定和法律内容繁杂，而且数量众多，并且，其具体实施可能取决于多种因素。因此，最好保持谨慎态度并积极提问，而非假设某种行为是可以接受的，判断失误并非可接受的抗辩理由。

这对我而言意味着什么？



另一家水泥公司的代表打电话邀请您参加在其他国家/地区举办的会议，以讨论如何“优化配置”双方共同参与的产品市场。该“优化配置”会议将在相应市场所在国家/地区外的其他国家/地区举行。您是否应参加该会议？

不可以。您必须立即联系本地合规官。参加该“优化配置”会议可能构成极严重的犯罪行为。不要被“优化配置”等措辞误导。在其他国家/地区举办该会议并不会改变该行为的性质，因为该会议仍可能违反适用的反垄断法。



一位竞争对手联系豪瑞商业主管，建议在未来十二个月中保持价格不变。公司在达到EBITDA（未计利息、税项、折旧及摊销前的利润）目标方面遇到困难，因此经理考虑接受竞争对手的提议。他是否应该冒这个险？

不可以。这将构成“卡特尔”，是最严重的违法协议类型（无论采取口头还是书面形式）。违反竞争法绝不符合豪瑞的最佳利益。诚信行事要求遵循适用的法律以及豪瑞的政策和指令，即使该行为不太可能被发现，而且乍看上去可帮助达到业务目标。始终牢记，违反竞争法可严重损害我们的声誉，并且可能在刑事和财务责任方面，对集团和个人造成严重影响。



2.4 准确记录和报告

在所有业务往来和各类沟通中，我们始终以准确和真实的态度行事。

这是我们业务往来的基础，同样的，也与我们在和投资者、客户、员工、业务合作伙伴、公众以及所有政府机构建立关系时获得的期望一致。禁止伪造或不当变更记录。您不得要求他人准备或者批准错误或误导性记录，也不得奉他人之命亲自执行此类行为。在准备记录时，我们必须始终保持诚信，确保保留的信息正确、完整且不具误导性。针对记录中出现的信息不一致，须采取适当的措施予以纠正，并通知需要知悉任何此类纠正的人员。

记录保留

公司记录必须按照适用法律以及豪瑞政策和准则予以保留。禁止破坏、隐藏或变更任何要求保留的记录。如果您知悉或认为您持有或控制的任何记录可能涉及任何诉讼或者内外部调查，则必须保留该记录，并在接到相关指示后及时提供。

及时、完整、诚实地记录财务和非财务信息，并恰当保留文档和记录，对我们的业务至关重要，其重要性主要体现在如下几方面

- 信誉和声誉；
- 法律和监管责任；
- 作出准确预测和商业决策的能力；以及
- 对股东和其他外部利益相关者负责。



这对我而言意味着什么？



本周是季度报告期的最后一周。您的主管希望确保您的团队达到当季目标，因此要求您记录一笔当前未获确认的产品销售，实际上该销售将在下周完成。您认为此举不会影响公司内的任何人。您是否应按照主管的要求行事？

不可以。成本和销售收入必须在正确的时间段内记录。该销售尚未完成。如果您提早记录，将构成虚报，甚至可能被视为欺诈。



您受命担任某个国家/地区市场的财务主管，然后您发现熟料的实际库存远远低于账簿记录。潜在损失非常巨大。您通知了首席执行官，但其表示无法在今年负担任何损失，因为业务状况已落后于预期目标。他认为应将这笔损失分散到未来几年。您是否应同意？

不可以。尽管您的主管如此要求，您仍有责任确保报告完整、公平、准确且及时。如果您准备遵从其指示，则将构成伪造记录。



2.5 利益冲突

我们所有人都需要以豪瑞的最佳利益为前提进行商业决策，而非基于个人利益。

利益冲突出现在我们的个人利益妨碍或可能被视为妨碍我们公平有效执行工作时。在可能的情况下，我们应尽量避免任何关系或活动，如果其可能损害或仅仅是表现出可能损害在代表豪瑞开展业务时做出客观公正决定的能力。

在无法避免此类关系或活动的情况下，您必须及时向主管或本地合规官报告。此外，您还应报告可能会被视为与您执行专业职责有关的任何个人利益。在心存疑虑的情况下，披露此类关系或活动将有利于您。信息透明通常有助于消除认为存在不当活动的任何疑虑。

外部聘用

您可能会受邀担任某外部组织的董事、顾问或管理人员。您应事先依据雇佣合同的条款核实此类聘用是否被允许，而且还应确保其不会过度妨碍您为豪瑞工作。此外，如果此组织为豪瑞的竞争对手、或与豪瑞有业务往来、或系上市公司或国有公司，则此类外部聘用必须获得本地合规官和主管的批准。想要竞选政府机构职位的员工同样需要获得批准。虽然不一定遭到禁止，但许多政府公职都将引起该公职人员与豪瑞业务之间的实际或潜在利益冲突。



我们绝不允许使用豪瑞的财产或信息、或利用在为豪瑞工作期间出现的任何机会来谋取个人利益。

这对我而言意味着什么？



技术设备供应商交付了事后证明存有缺陷的机器，而您在该机器已安装后才发现这一问题。您的岳父是该供应商的所有者，因此您不准备让其修复此缺陷。

您的决策不应受到与供应商的个人关系的影响。您有义务基于豪瑞的最佳利益行事。您还应向主管汇报此利益冲突，并通知本地合规官您与该供应商的所有人存在私人关系。



朋友希望我投资一家公司，该公司生产面向豪瑞市场的原材料。如果我仅作为投资者而不担任任何管理职位，是否构成利益冲突？

至少构成潜在利益冲突。是否构成实际的利益冲突取决于多项因素，包括：

- 您在豪瑞担任的职位；
- 您对豪瑞供应商选择的影响力；
- 您的投资金额和对应股份比例；
- 豪瑞作为该公司潜在客户的重要性。

在任何情况下，您均应在投资该公司前先通知主管和本地合规官，以获取适当的指导和建议。此外，还可能需考量与竞争法相关的因素。



2.6 内幕交易

豪瑞支持公开公平的证券市场，因为这是构建信任和投资者信心的关键要素。

如果买卖公司的证券是基于重大非公开信息，且该信息在合理情况下可能影响个人对此类证券的交易决策，则构成内幕交易。

理性投资者认为对是否购买、销售或持有公司证券的决定具有重要影响的信息即为“重大”信息。信息处于

“非公开”状态，直至公开披露，且经过充足时间使证券市场消化该信息。重大非公开信息包括：

- 非公开财务结果；
- 重大新产品研发；
- 未公布的股份分割。
- 有关高级管理层变更的提前通知；
- 未公布的并购或收购；
- 未决或潜在诉讼；

不得利用在为豪瑞工作时获得的内幕信息来交易豪瑞、任何豪瑞旗下公司或者任何其他上市公司的证券。



适用的豪瑞政策
• 交易和市场披露指令

内幕交易法不仅禁止基于内幕信息交易证券，而且禁止与第三方分享此类信息。

这对我而言意味着什么？



一家重型设备供应商秘密告知您其计划向市场推出新机器。您已确定豪瑞无法使用该产品，但您认为这对于其他行业而言是项实质突破。您确定在该供应商找到客户后，该公司的股价将大幅增长。您能否购买该供应商的证券？

不可以。您不得购买该供应商的任何证券，直到该新产品公开发布。这属于“内幕信息”，因为此新产品的推出属于机密信息，尚未全面、公开地披露。此信息属于“重大信息”，因为理性投资者可能认为此信息对进行有关该公司的投资决策具有重要影响。



2.7 制裁和禁运

豪瑞在全球多个市场和地区开展业务，因此需要遵循不同法律体系的法律法规。

我们在全球范围内提供产品、服务和技术。我们承诺遵循所有适用的出口和进口法律，包括贸易制裁、禁运，以及其他对贸易具有影响的法律法规、政府命令或政策。

出口至另一国家/地区取决于多项因素，包括商品性质、原产国、最终用途和最终用户。制裁和禁运规定禁止面向特定国家/地区、指定个人和实体以及特定最终用户的交易。因此，我们必须在开展交易或出口商品前，先了解这些限制并获取所有可能需要的文件。

产品、服务或技术能否从一个国家/地区出

这对我而言意味着什么？



客户要求您将水泥运送至位于邻国的一家陌生公司。该国受到联合国的制裁。您不确定能否或是否应该满足该客户的要求？您应该怎么做？

您应就如何处理这一要求咨询本地合规官。能否运送取决于诸多因素，包括客户希望运抵的国家/地区、出口的商品，以及商品的使用方式和用户。



2.8 防范洗钱

我们的目标是与从事合法业务且从合法来源获取资金的可靠业务合作伙伴开展业务。

洗钱构成刑事犯罪，涉及掩盖与犯罪活动（例如恐怖活动、贩毒或贿赂）有关的资金来源。当犯罪活动产生的资金汇集到商业资金中，使其看似合法或者无法识别其真正来源或所有者，即构成此类犯罪。

为避免豪瑞被作为洗钱工具使用，我们的员工应遵循适用于有关我们业务交易的现金支付和其他付款形式的所有账簿、记录保留和财务报告要求。

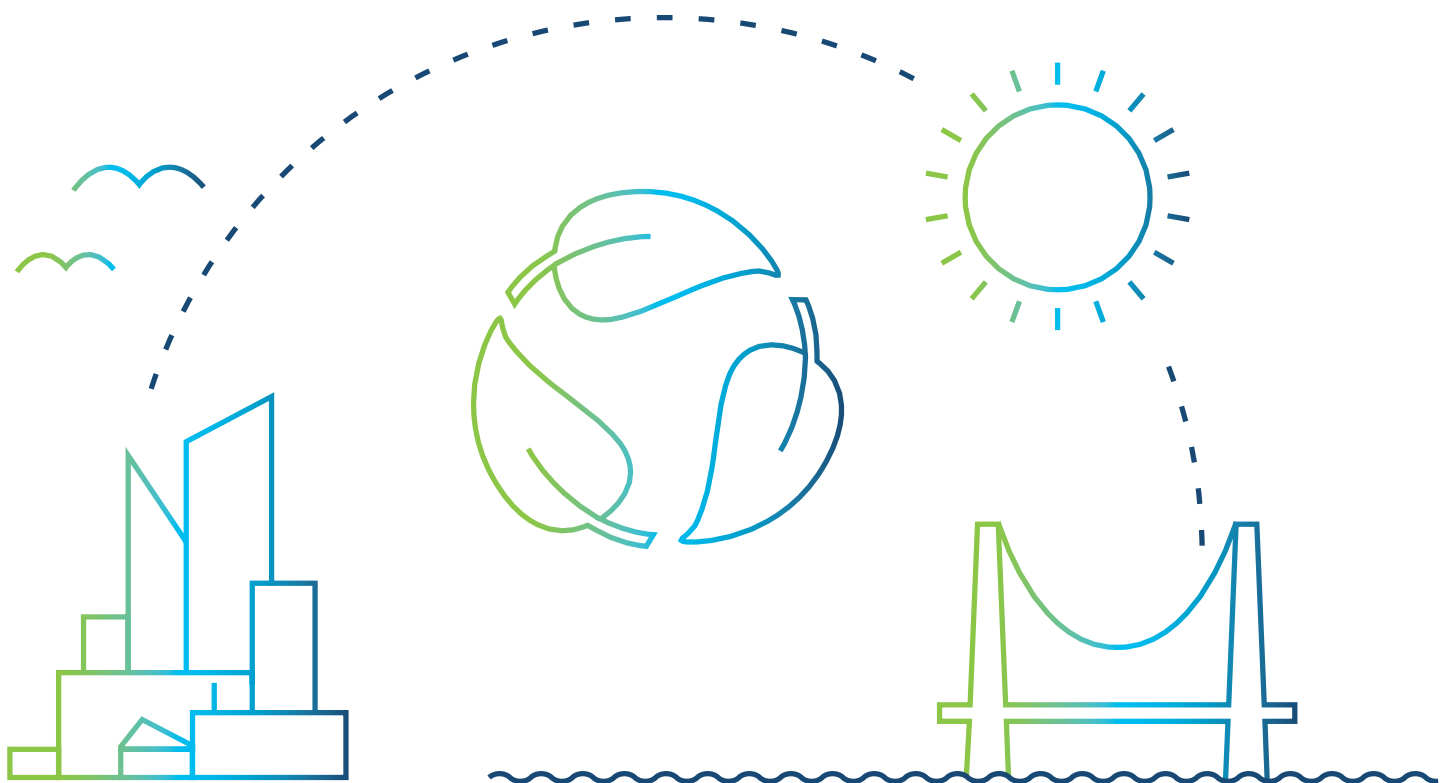
作为豪瑞员工，我们应时刻提防客户和其他方的付款违规行为和可疑行为。

如果您对某笔计划中的交易感到怀疑或有疑问，需向主管或本地合规官提出。





3. 社区中的诚信



3.1 环境

身为有责任感的公民，我们所有员工都对环境负有不可推卸的持续责任，而且需积极参与保护和增强自然资源。我们致力于尽可能减少业务对自然的负面影响，并最大化对自然的积极影响。

豪瑞承诺在业务所在国家/地区保护环境，并为此制定了多项政策以重点关注如下内容：

- 温室气体排放；
- 节能；
- 节水；
- 减少生产过程中废物的产生并对废物进行恰当处理；
- 对生产过程中产生的废物，实行可持续稳定措施、回收、恢复和重新利用；

- 采用可持续原材料和实践；
- 矿山恢复/修复和生物多样性管理；
- 遵从环境法律和第三方要求；
- 监控和报告环境合规情况和成效。

豪瑞还受到许多政府要求和环境法律所规定的最低标准限制。在豪瑞，我们致力于遵从更高的行为标准。

我们经常审核公司在这些方面的绩效表现，并制定持续提升绩效的行动计划。

我们鼓励支持自然资源的可持续使用，包括节水，减少废物、有益复原、回收和重新利用，节能以及生物多样性管理。有关如何支持豪瑞并确保达成目标的详情，请咨询环境协调员。



适用的豪瑞政策

- 环境政策
- 替代燃料和资源 (AFR) 政策

3.2 人权

我们承诺在业务所在地尊重并保护人权。

我们禁止以下行为，并且不会在知情情况下与从事下列行为的任何个人或公司开展业务：

- 剥削儿童，包括使用童工；
- 体罚；
- 针对员工的暴力行为，尤其是基于性别、出身、宗教信仰或性取向；
- 强迫或强制劳动；
- 雇佣和聘用实践中的非法歧视；

- 提供不安全的工作条件；
- 工资支付（或扣减）后造成工资低于法定最低标准；和
- 非法加班规定。

我们的人权承诺包含在“企业社会责任 (CSR) 政策”中，并通过签订“联合国全球契约”得以加强。豪瑞的人权管理系统适用于集团内的所有公司。此系统不仅关注我们本身行为，而且包括整个价值链上的行为，尤其是供应商、分包商和其他第三方服务提供商的行为。

如果您基于合理理由认为豪瑞或某位合作伙伴未遵守有关人权保护的法律法规，请联系本地合规官。

这对我而言意味着什么？



我正在与一名供应商合作。我听说该供应商雇佣儿童，而且有时会在工作场地聘用服刑人员。我应该怎么做？

您应向本地合规官报告此消息，该合规官将与CSR人员一起采取适当措施，以确认此消息是否属实。豪瑞非常重视人权问题，并尽一切努力确保其供应链上的供应商也是如此。



适用的豪瑞政策

- 公司社会责任 (CSR) 政策

3.3 社区参与

豪瑞致力于在业务所在地成为受信赖的企业公民，并履行其社区责任。

我们寻求通过投资和积极参与来实现前述目标，并基于互相尊重和信任，与所在社区的所有利益相关者建立和谐关系。

我们尊重人类和地球发展，并要求所有员工在进行业务决策时考虑对社区和环境的短期和长期影响。

政治捐赠

作为公司，豪瑞持中立的政治立场。对政党、政治家或公职候选人的捐赠属于员工的私事。豪瑞的生产场所和资产永远不得用于为特定政党或公职候选人筹资或助选。不得以豪瑞名义提供政治捐赠，除非本地法律以及适用的豪瑞政策和准则明确许可，而且此类捐赠应透明操作且必须提供准确的相关文件，且不得用于交换不适当的利益。



适用的豪瑞政策

• 企业社会责任 (CSR) 政策

这对我而言意味着什么？



在豪瑞工作期间，您获邀参加晚宴，某政党将在该晚宴上发言介绍该政党的政策，然后将开始募资活动。您的晚宴门票已列明发言主题，因此，购买门票即会使该政党受益。您应该怎么做？

您出席该政治晚宴的行为可能会被视为豪瑞支持该政党。您必须谨慎考虑是否接受任何此类邀请，并在接受前先咨询本地合规官。在任何情况下，若您参加了此类活动，则必须以个人身份参加。



建议、指导和报告

在豪瑞工作期间，您迟早会面临一些道德困境。在这种情况下，切勿犹豫，请坦率直言，询问与您所负责任相关的问题，并在必要时报告疑虑或不合规行为。请始终先向直接主管或其他可提供帮助的人员提出问题或疑虑，例如人力资源、法律、内部审计、内部控制、安全部门以及本地合规官。

诚信热线

如果您不便或无法通过与前述部门或人员讨论有关问题，您可以通过豪瑞诚信热线，用以寻求建议或善意报告您获悉或怀疑的违反本规范或适用法律的任何情况。

2015/2016 年间，诚信热线将逐渐覆盖整个豪瑞集团。如果您所在的国家/地区适用，可拨打专门为您的国家/地区提供的电话号码来向豪瑞诚信热线报告，或者上网提交报告，网址为：<https://integrity.holcim.com>。您还可直接联系集团合规部门(+41 58 858 8700)，或发送电子邮件至 group-compliance@holcim.com。

您的报告将转交给豪瑞集团合规部的合规和调查专家小组，其将以专业的态度处理有关举报。报告和相关信息将得到保密处理，并仅分享给需要知悉以维护公司利益的特定人员。

配合调查、审计和内部控制活动

豪瑞非常重视预防和发现违反规范或法律的行为。同样，对本规范或法律的任何潜在违反都将立即得到调查。因此，员工需要在任何调查、审计或内部控制活动中全面配合并如实披露有关信息，包括及时回应所有信息请求。所有文件（包括但不限于纸质文件、电子文件和电子邮件）都是公司的财产，可能基于调查、审计、内部控制活动或者为确保遵循相关法律的目的不时予以审核，该等审核将按照适用的数据隐私法以及豪瑞的政策和指令进行。

保护不受打击报复

豪瑞绝不容忍针对善意报告疑虑的任何员工的打击报复行为。对提出疑虑或参与调查人员采取报复行动的个人将受到纪律处分，最高处罚包括终止雇用合同。



适用的拉法基础政策

• 合规报告指令

+41 58 858 8700

group-compliance@holcim.com <https://integrity.holcim.com>

我为何应报告？



您的主管命令您更改一份支出报告，但您知道该行为违反豪瑞的政策和本规范。您担心如果拒绝执行此任务，该主管将施以报复，为您的工作带来困难。您应该怎么做？

您已意识到哪些事件可能会造成严重后果。通常情况下，您的主管是第一时间联系的最佳人选。作为替代，您也可向您主管的经理报告该事件。不过，由于您的主管牵涉其中，拨打诚信热线在此情况下是个不错的选择。







Holcim Ltd Zürcherstrasse
156 8645 Jona Switzerland
www.holcim.com

© 2021 Holcim Ltd

