

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

ÍNDICE

	MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE INTERCEMENT	05
01	QUÉ ES ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA	06
02	OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL	06
03	A QUIÉN SE APLICA ESTE CÓDIGO	07
04	TÉRMINOS Y EXPRESIONES UTILIZADAS	07
05	VALORES	08
06	CÓDIGO DE CONDUCTA Y COMISIÓN DE ÉTICA	09
07	CÓMO ACTUAR EN DIFERENTES SITUACIONES	10
08	CONDUCTA GENERAL DE INTERCEMENT CON RELACIÓN A SUS PROFESIONALES	10
09	DERECHOS FUNDAMENTALES DEL PROFESIONAL	12

10	CONDUCTA PERSONAL DEL PROFESIONAL	12
11	CONDUCTA CON RELACIÓN AL MERCADO - CLIENTES, PROVEEDORES, BANCOS, ALIADOS Y COMPETIDORES	14
12	CONDUCTA CON RELACIÓN A LOS VEHÍCULOS DE COMUNICACIÓN	15
13	CONDUCTA CON RELACIÓN A LA EMPRESA Y SUS BIENES	16
14	CONDUCTA CON RELACIÓN A LA COMUNIDAD VECINA Y AL MEDIO AMBIENTE	18
15	CONDUCTA CON RELACIÓN A ASOCIACIONES PROFESIONALES, EMPRESARIALES Y ENTIDADES	20
16	VOLUNTARIADO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	21
17	CONDUCTA CON RELACIÓN AL PODER PÚBLICO	21
18	CONDUCTA CON RELACIÓN AL MERCADO ACCIONARIO	22
19	RESPONSABILIDAD RESPECTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA	23



MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE INTERCEMENT

La base que sustenta el crecimiento y fortalecimiento de InterCement es nuestra conducta ética. Inspirado en las creencias de gestión y alineado con los valores del Grupo Camargo Corrêa, nuestro Código de Conducta contiene los principios que componen la cultura de InterCement, independientemente de la región, y refleja las normas de comportamiento esperadas de todos los que actúan en nuestras empresas.

Todos nuestros negocios deben tener como fundamento acciones justas y responsables desde el punto de vista social y ambiental, además de asegurar el respeto de nuestras empresas en el mercado.

Los principios del Código de Conducta deben orientar a cada uno de los profesionales en sus actividades, en todos los países en que estemos. Ellos deben ser el parámetro de nuestras acciones para con todos nuestros públicos de relaciones internas y externas.

Pido que usted lea, comprenda, aclare sus dudas en caso necesario y utilice de manera efectiva este documento como una referencia valiosa para su día a día.

José Édison Barros Franco

Presidente del Consejo de Administración
InterCement Participações S.A.

01

QUÉ ES ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

InterCement y el Grupo Camargo Corrêa tienen una actuación internacional en diferentes sectores de la economía.

Aunque las actividades del Grupo sean diversificadas, las actitudes deben ser comunes, motivo por el cual este Código de Conducta Empresarial define el modo en que el grupo, sus empresas controladas y sus profesionales actúan con respecto a la sociedad.

Todas las personas deben actuar de forma correcta, íntegra y eficiente en la búsqueda de resultados, incorporando los valores expresados en este Código, obedeciendo los reglamentos y normas internas.

02

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

El Código de Conducta Empresarial fue preparado con los siguientes objetivos:

- Plantear con claridad los valores empresariales, para que todos los profesionales puedan comprenderlos, respetarlos y practicarlos.
- Servir de referencia individual y colectiva para las actitudes y el comportamiento de cada profesional.
- Contribuir a que esos valores sean respetados en todas las localidades y a que sus profesionales actúen de manera correcta, justa, respetuosa con relación a la comunidad y al medio ambiente.

03

A QUIÉN SE APLICA ESTE CÓDIGO

El Código de Conducta Empresarial se aplica a todos los profesionales que trabajan en InterCement y debe regular las relaciones que dichos profesionales mantienen dentro y fuera de la empresa:

- con los demás profesionales de la empresa o del grupo;
- con los proveedores, clientes, bancos, otros aliados y competidores;
- con el poder público, en todos los niveles; con la comunidad local y con la sociedad en general.

04

TÉRMINOS Y EXPRESIONES UTILIZADAS

Conducta

El comportamiento, el proceder moral.

Código

Conjunto de reglas, leyes o normas.

Código de Conducta Empresarial

Normas que rigen la actuación de la organización y definen lo que ella espera de sus colaboradores, contratados, proveedores y otros aliados.

Profesionales

Para InterCement, profesionales son todos los que trabajan en le empresa, independientemente del cargo, función, actividad o tiempo que lleven en la empresa.

Valores

Estos expresan el compromiso permanente con la sociedad en general, con las personas que en ella trabajan y con ella se relacionan.

Grupo Camargo Corrêa

Conjunto de las empresas controladas por Camargo Corrêa S.A.

05

VALORES

InterCement sigue los valores del Grupo Camargo Corrêa, que son permanentes, originarios de su historia y de su práctica.

RESPECTO A LAS PERSONAS Y AL MEDIO AMBIENTE

Actuar siempre correcta y justamente con relación a accionistas, profesionales, clientes, proveedores, gobiernos, comunidades locales y la sociedad en general. Actuar con responsabilidad respecto al medio ambiente.

ACTUACIÓN RESPONSABLE

Cumplir lo establecido en la legislación donde quiera que actuemos, haciéndolo de forma íntegra. Respetar la diversidad de acuerdo con las normas universales de buena convivencia humana, sin discriminación de raza, sexo, fe, religión, cargo, función u otra.

TRANSPARENCIA

Brindar informaciones claras y amplias sobre las actividades, las realizaciones, las políticas y el desempeño del grupo, de manera sistemática y accesible.

CENTRADOS EN EL RESULTADO

Procurar siempre maximizar el desempeño del grupo, como forma de garantizar su perennidad, sus inversiones, retorno para los accionistas y condiciones adecuadas para los profesionales.

CALIDAD E INNOVACIÓN

Garantizar la calidad de servicios y productos e invertir de manera continua en el perfeccionamiento de los profesionales y empresas.

06

CÓDIGO DE CONDUCTA Y COMISIÓN DE ÉTICA

El Código de Conducta es un importante paso para consolidar los valores y la ética empresarial, y se estableció a partir de la experiencia y basado en una amplia discusión entre accionistas, dirigentes y profesionales.

La Comisión Ética, compuesta por el Presidente del Consejo, el Vicepresidente de Desarrollo Organizacional, el Vicepresidente de Soporte a los Negocios, por el Director Jurídico Corporativo y Director de Gestión de Riesgos y Auditoría, tiene como responsabilidad perfeccionar este trabajo y está abierta a las sugerencias de todos los profesionales.

07

CÓMO ACTUAR EN DIFERENTES SITUACIONES

El Código indica lo que la organización espera de cada profesional en las diferentes situaciones que este puede enfrentar en el trabajo o incluso fuera de él.

Siempre que esté indeciso sobre cómo actuar, consulte el Código. Si continúa con alguna duda, consulte a su superior inmediato, al área de Recursos Humanos de su unidad o a la Comisión de Ética a través del e-mail: comissaoetica@intercement.com

08

CONDUCTA GENERAL DE INTERCEMENT CON RELACIÓN A SUS PROFESIONALES

InterCement cree que la diversidad de sus profesionales es uno de los factores principales para mantener su éxito, su permanencia y su crecimiento. Por esa razón procura reclutar y mantener personas eficientes y talentosas e invierte continuamente en su desarrollo.

InterCement está comprometida con la igualdad de oportunidades de trabajo para todos, independientemente de raza, sexo, religión, creencias o nacionalidad. El progreso en la carrera depende exclusivamente del desempeño individual, el talento, el compromiso con los valores del grupo, la dedicación y la participación de cada uno. No se toleran prácticas discriminatorias contra ningún profesional o candidato a empleo.

Es parte de la política empresarial de InterCement promover el desarrollo de sus profesionales, valorar y reconocer a las personas basándose en los resultados alcanzados y asegurar que el trabajo en las empresas sea un espacio de creación y realización. Con ese fin, la política de Recursos Humanos estimula el compañerismo y la cooperación en las relaciones profesionales, el trabajo en equipo, el liderazgo responsable e iniciativas como programas de calidad de vida, comunicación clara y transparente, entre otros, que puedan propiciar un ambiente diferenciado en la organización.

La organización incentiva el respeto y la colaboración entre los profesionales, a fin de crear un ambiente interno favorable al crecimiento de los negocios y a la perennidad del grupo.

Asedio moral o sexual son prácticas inadmisibles en un ambiente de trabajo respetuoso y digno, y no serán tolerados.

Actos de intimidación, ofensa o agresión practicados por profesionales, en las dependencias de la organización o al ejercer su función, sea contra compañeros de trabajo o personas que no estén vinculadas directamente a la empresa (clientes, proveedores, consumidores, autoridades, integrantes de la comunidad, etc.), serán sancionados de acuerdo con la legislación y las reglas internas.

Si usted es víctima de cualquier coacción de ese tipo o sabe de alguien que haya pasado por esa situación, infórmele a su superior inmediato, al área de Recursos Humanos o a la Comisión de Ética.

El porte de drogas o armas no es permitido de forma alguna en el ambiente de trabajo, considerándose infracción grave, sujeta a las sanciones laborales y penales.

09

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL PROFESIONAL

Todo profesional, independientemente de su función, posición, cargo o salario, será tratado con respeto y atención, siéndole ofrecidas condiciones para el desarrollo personal y profesional dentro de la realidad y condiciones de competitividad de su unidad de trabajo.

Las condiciones de salud y seguridad en el trabajo deben ser objeto de permanente atención y deben asegurar a los profesionales el menor riesgo posible en el desempeño de sus funciones.

Para que eso ocurra, todos deben acatar las normas generales de salud preventiva y seguridad, así como participar en los entrenamientos y las actividades de orientación.

Seguridad es un valor fundamental, que se refleja en la frase: Haremos de Forma Segura o no Haremos.

10

CONDUCTA PERSONAL DEL PROFESIONAL

Deben evitarse actividades y relaciones personales que estén en discrepancia con los intereses de InterCement, recomendándose las siguientes posturas.

En caso de duda sobre la existencia de conflicto de intereses, consulte a su superior inmediato, al área de Recursos Humanos o a la Comisión de Ética.

No acepte cargo o función en otras empresas o entidades en un horario que afecte la jornada de trabajo en la Compañía. Actividades como profesor pueden aceptarse fuera del horario de trabajo, pero deben ser acordadas con su jefe. Excepciones solo pueden admitirse en casos especiales y deben ser registradas en el área de Recursos Humanos de la unidad.

Las invitaciones para ejercer función de Consejero en una empresa que no pertenezca al grupo Camargo Corrêa deben informarse previamente para ser evaluadas.

Cualquier trabajo o actividad ejercida en nombre de InterCement, o utilizando su nombre o instalaciones, debe tener la aprobación previa del director del área.

Informe previamente a su director, que deberá consultar a la Comisión de Ética, cuando cualquier empresa de su propiedad, de sus familiares o de personas con quienes usted tiene vínculos cercanos, esté habilitándose o sea contratada para prestar servicios o proveer productos a InterCement.

La indicación de parientes y amigos para puestos de trabajo existentes en InterCement es una práctica tradicional. Cabe a las áreas responsables decidir la selección y contratación, no siendo admisibles presiones para influir en la admisión, promoción o demisión por parte de los profesionales vinculados.

La aceptación de regalos no puede tener un valor mayor a US\$ 100 y este valor deberá ser calculado por el receptor. Los casos que no se encuadren en esta definición deberán ser rechazados. Ante la imposibilidad de la no aceptación o devolución, los regalos promocionales que tengan un valor superior al límite establecido serán colocados a disposición de la Comisión para su destino final.

Invitaciones para eventos y viajes de naturaleza técnica que sean de interés de la empresa deben ser comunicados a la Comisión de Ética y Conducta (comissaodeetica@intercement.com). La evaluación será individual y caso a caso. Invitaciones para eventos y viajes que no sean de interés de la empresa deben ser descartados.

Los gastos de cada profesional deben ser aprobados, por lo menos, por su superior.

1 1

CONDUCTA CON RELACIÓN AL MERCADO – CLIENTES, PROVEEDORES, BANCOS, ALIADOS Y COMPETIDORES

ATENCIÓN AL CLIENTE

Además de asegurar la calidad de los productos y servicios que ofrece, InterCement tiene el compromiso de atender a los clientes y consumidores siempre con eficiencia, rapidez, educación y transparencia. Cuando el cliente o consumidor no puede ser atendido, eso debe decirse claramente, explicando las razones de forma evidente y respetuosa.

CALIDAD Y CONFORMIDAD

Solamente se brindarán productos o servicios que estén de conformidad con la legislación y las normas sectoriales. En la eventualidad de que se constate alguna inobservancia, deberán tomarse medidas explicativas o compensatorias.

CONFIDENCIALIDAD

InterCement, al igual que sus profesionales, tiene el compromiso de mantener la confidencialidad de las informaciones recibidas de clientes y aliados de negocios. La confianza es una de las bases de las relaciones con el mercado.

LA COMPETENCIA Y LOS DERECHOS DEL CONSUMIDOR

InterCement entiende que la lealtad en la competencia y el respeto a los derechos del consumidor son factores que favorecen el desarrollo del mercado sobre bases sustentables. Ningún cliente puede ser forzado a aceptar condiciones que

contraríen esas reglas para adquirir un producto o servicio de las unidades de negocios del grupo.

COMPETENCIA

InterCement respeta a sus competidores y procura superarlos de manera saludable, ofreciendo productos y soluciones con una especial relación costo-beneficio a sus clientes. No se admiten actitudes que puedan constituir calumnia o difamación de los competidores.

COMPRAS Y CONTRATOS

Las relaciones con proveedores y otros aliados deben tener siempre como pauta la búsqueda de calidad, adecuada relación costo-beneficio, confiabilidad técnica y financiera, integridad al conducir la negociación, en lo referido a la legislación, al medio ambiente y a los derechos comerciales, sociales y contractuales. Con el objetivo de ampliar su actuación sustentable, InterCement recomienda que sus áreas de Compras y Suministros busquen formas permanentes de influir sobre sus proveedores de productos, servicios y equipos para que estos adopten una actuación responsable en las áreas social y ambiental.

12 CONDUCTA CON RELACIÓN A LOS VEHÍCULOS DE COMUNICACIÓN

InterCement considera legítimo el derecho de la población a ser informada sobre asuntos de interés público, incluso cuando estos se refieren a una empresa privada, y considera que es función de la prensa obtener y divulgar esas informaciones. Además, entiende que la existencia de la prensa libre, independiente e imparcial contribuye al perfeccionamiento del mercado, del Estado democrático y de la ciudadanía. Por esa razón, InterCement

repudia la utilización del poder económico para coaccionar la acción de la prensa o para inducirla a divulgar hechos no verídicos.

InterCement considera importante el papel de la prensa para formar la imagen de la organización ante la opinión pública y procura brindar informaciones o atender a las solicitudes, cuando son pertinentes, considerando el derecho de no manifestarse en cuestiones que contraríen sus intereses o de mantener sigilo sobre informaciones consideradas estratégicas.

Solo los profesionales indicados para ejercer el papel de portavoces están autorizados a hablar en nombre de la empresa. Si a usted lo buscan para dar informaciones, escribir artículos o dar entrevistas y declaraciones en nombre de la empresa a algún vehículo de comunicación, informe a su superior o al área de comunicación de la unidad.

13

CONDUCTA CON RELACIÓN A LA EMPRESA Y SUS BIENES

Cada profesional tiene como responsabilidad el correcto uso y guarda de los bienes y activos de la empresa que forman parte de su trabajo, directa o indirectamente. Lo mismo vale para los bienes de clientes, proveedores y aliados utilizados en la actividad de la empresa. Esos bienes y activos no deben ser utilizados en beneficio personal, excepto cuando esto sea expresamente autorizado.

Entre esos bienes y activos están los inmuebles, equipos, instalaciones, planes de negocios, informaciones técnicas y de mercado, programas de computadora, modelos, papeles y documentos de trabajo, y otros que forman parte del patrimonio del grupo.

La apropiación o la utilización indebida de cualquiera de esos bienes, incluida su copia, venta o distribución a terceros, son infracciones graves, que pueden acarrear sanciones laborales o penales.

PATENTES E INVENCIONES

Las innovaciones desarrolladas por los profesionales mediante su trabajo, así como las patentes y los derechos de propiedad resultantes de esas invenciones, son incorporados a los activos de la empresa, y con ella permanecen incluso después de la desvinculación del profesional.

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

La utilización de los equipos y medios de comunicación de la empresa (teléfono, e-mail, internet y otros) para comunicados y contactos personales debe ser restringida a lo necesario. La internet no puede utilizarse para la transmisión o recepción de informaciones ofensivas, agresivas, pornográficas, sobre posiciones políticas, religiosas u otras, de acuerdo con la regulación interna específica sobre el tema.

INFORMACIONES SOBRE INTERCEMENT Y SUS NEGOCIOS

Las informaciones deben ser divulgadas interna y externamente apenas por quien está autorizado a hacerlo y de forma precisa, objetiva y adecuada. Cada profesional es responsable de custodiar las informaciones de que dispone y debe comunicar a su jefe sobre cualquier hecho que pueda parecer extraño o incompatible con los valores del Grupo Camargo Corrêa.

Declaraciones falsas, calumniosas o malintencionadas sobre colegas, sobre la empresa, sus negocios, aliados, proveedores o clientes pueden ser objeto de sanciones laborales o penales.

REGISTROS CONTABLES Y OTROS

Los registros deben ser elaborados y monitoreados tanto por los responsables directos como por los gestores de las unidades de negocios de forma verdadera, obedeciendo a lo que determinan la legislación, las normas fiscales y las reglas internas. Los asientos y registros quedan a disposición de los gestores, de las áreas de control y auditoría, y de las autoridades legales.

INFORMACIONES PRIVILEGIADAS

El profesional que llegue a tener conocimiento de informaciones que no son públicas, tiene el deber de mantenerlas confidenciales, incluso tras abandonar la empresa. El uso de informaciones privilegiadas en beneficio personal o de terceros es un delito, sujeto a sanciones laborales y penales.

PAPELES DE TRABAJO Y DOCUMENTOS DE LA EMPRESA

Los papeles de trabajo, los informes, las correspondencias y otros documentos usados en la actividad de cada profesional son de propiedad de la empresa y no pueden ser llevados o copiados, cuando el profesional se desvincula de esta.

14

CONDUCTA CON RELACIÓN A LA COMUNIDAD VECINA Y AL MEDIO AMBIENTE

El Grupo Camargo Corrêa e InterCement procuran siempre convivir de forma armoniosa con las comunidades en que sus unidades de negocios actúan, respetando a las personas, sus tradiciones, sus valores y el medio ambiente. Al mismo tiempo, trata de colaborar activamente en el desarrollo local, en la mejoría de la calidad de vida y en la reducción

de los problemas y desigualdades sociales. Las acciones que persiguen esos objetivos son realizadas por las propias unidades y a través del Instituto Camargo Corrêa y fundaciones mantenidas por InterCement.

TRABAJO INFANTIL

Las unidades de negocios no utilizan trabajo infantil y deben procurar cerciorarse de que sus proveedores siguen el mismo principio. InterCement apoya y realiza actividades que ayudan a desarrollar a los niños de las comunidades donde actúan y, en la medida de lo posible, ofrecen prácticas y programas de entrenamiento y aprendizaje para jóvenes.

ACTIVIDADES POLÍTICO-PARTIDARIAS

InterCement no ejerce actividades políticas, y cada profesional que desee participar en ese proceso debe hacerlo individualmente, sin involucrar el nombre ni los recursos de la empresa. Ningún profesional está autorizado a solicitar participación, apoyo, financiación o involucramiento de sus profesionales o unidades de negocios con ningún candidato o partido. Las actividades políticas realizadas por profesionales deben ocurrir fuera del ambiente de trabajo y de la jornada laboral.

ACTIVIDADES SINDICALES

InterCement procura mantener con las entidades sindicales una relación de respeto y no practica ningún tipo de discriminación hacia los profesionales sindicalizados.

MEDIO AMBIENTE

Todas las actividades de las unidades de negocios deben realizarse en obediencia a la ley y a las normas ambientales, buscando también la optimización en el uso de los recursos naturales, la preservación de la naturaleza y la biodiversidad. Con ese fin, las unidades de negocios son estimuladas a implementar sistemas de gestión integrada, con certificación de calidad ambiental, de salud y

de seguridad ocupacional. Las unidades de negocios cooperan con las comunidades donde actúan en el desarrollo de la concientización ambiental y en acciones de preservación.

EDUCACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

InterCement busca colaborar en el desarrollo de los proyectos educacionales y sociales en las comunidades en que actúa, estimulando la superación de las deficiencias y la incorporación de nuevas actitudes y nuevos procedimientos.

ENTIDADES RELIGIOSAS

InterCement procura mantener las mejores relaciones con entidades de tipo religioso, respetando todas las fes y creencias, tanto de sus colaboradores como de las comunidades donde actúa.

15

CONDUCTA CON RELACIÓN A ASOCIACIONES PROFESIONALES, EMPRESARIALES Y ENTIDADES

InterCement tiene como filosofía participar en las entidades y asociaciones representativas de sus sectores de actuación, siempre y cuando esta participación contribuya al desarrollo del sector y no implique infracciones a las normas y principios de la libre competencia. La forma de participación debe definirse en cada unidad de negocio teniendo en cuenta el perfil de las asociaciones locales.

La participación activa de los profesionales en entidades de carácter social, cultural o benéfico que tengan reconocimiento público, hecha en carácter individual, es vista como una contribución importante a la sociedad y al país, siempre que no afecte su actividad y el trabajo regular.

16

VOLUNTARIADO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

InterCement desarrolla actividades de responsabilidad social y voluntariado interno, a través del Instituto Camargo Corrêa y fundaciones por ella mantenidas y de sus unidades de negocios.

Esas actividades son consideradas parte de la responsabilidad con la comunidad donde tiene actuación y deben ser estructuradas y organizadas a fin de obtener el máximo de retorno social posible con relación a los recursos empleados y al tiempo de los profesionales involucrados.

InterCement publica regularmente, en sus informes anuales o por otros medios, informaciones sobre las actividades de responsabilidad social realizadas y los resultados obtenidos.

17

CONDUCTA CON RELACIÓN AL PODER PÚBLICO

La relación con autoridades, políticos y agentes públicos, debe pautarse por actitudes profesionales y correctas. InterCement repudia todo y cualquier acto lesivo contra el patrimonio público de cualquier país. Es deber de todo y cualquier colaborador de InterCement pautar sus actividades y relacionamientos con órganos y agentes públicos dentro de la más estricta legalidad y moralidad.

InterCement no tolera prácticas que involucren ninguna ventaja indebida a/el de agente público, fraude a contratos y/o procedimientos licitatorios, manipulación del equilibrio económico financiero de contratos, impedimento u obstrucción

de actividad investigativa o fiscalizadora de órganos públicos, siendo obligación del colaborador de InterCement, que tenga conocimiento de tales actitudes, reportarlas a su superior inmediato y/o a la Comisión de Ética y Conducta. InterCement tiene como filosofía el estricto cumplimiento de la legislación de los países donde actúa y espera el mismo comportamiento de sus colaboradores. Considera, sin embargo, que es legítimo contestar medidas legales o fiscales abusivas, discriminatorias o incorrectas, lo que será hecho por medio de acciones administrativas y/o judiciales en los poderes competentes.

18

CONDUCTA CON RELACIÓN AL MERCADO ACCIONARIO

InterCement tiene como objetivo adoptar las mejores prácticas de gobierno corporativo y trabaja continuamente en esa dirección, debiendo seguir estrictamente las normas y regulaciones aplicables a compañías cotizadas en bolsa, brindando a los accionistas, profesionales de mercado y potenciales inversores las informaciones necesarias para la decisión de inversión, así como sobre su desempeño y eventuales proyectos.

Los profesionales deben evitar transacciones con acciones, títulos y cualesquiera otros papeles de empresas controladas y de propiedad conjunta, y deben velar por la guarda y el sigilo de las informaciones relevantes relacionadas con los negocios o la situación de dichas empresas que aún no hayan sido divulgadas al mercado. De esta forma, las informaciones que puedan influir en el valor, en el comportamiento de las acciones en el mercado y en la decisión de adquirir o vender los papeles de esas empresas son consideradas confidenciales, y su divulgación debe obedecer estrictamente a los procedimientos establecidos por los órganos reguladores y fiscalizadores del mercado de capitales, no pudiendo ser utilizadas directamente por dirigentes y profesionales ni suministradas a terceros.

En ese sentido, está terminantemente prohibido que los profesionales del grupo efectúen asesoramiento sobre la compra o

venta de acciones, títulos o cualesquiera otros papeles de empresas controladas o de propiedad conjunta del grupo, basándose en informaciones privilegiadas a las que tengan acceso y que aún no sean de conocimiento público. InterCement será intolerante ante la divulgación de información privilegiada al mercado.

19

RESPONSABILIDAD RESPECTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA

La responsabilidad general del Código de Conducta Empresarial de InterCement recae sobre la Comisión de Ética, subordinada, naturalmente, a las definiciones del Consejo de Administración de InterCement Participações S.A.

LIDERAZGO

Cada líder de equipo en las unidades de negocios es un representante de InterCement con relación a los profesionales que lidera, y tiene la obligación de:

- conocer en detalle el Código, a fin de aclarar las dudas que tenga su equipo. Cuando esto no sea posible, debe hacer llegar los asuntos en cuestión a la Comisión de Ética;
- adoptar comportamientos y actitudes que se correspondan con lo establecido en el Código, para servir de ejemplo;
- divulgar los valores del Grupo Camargo Corrêa y las definiciones del Código a su equipo, sus aliados, clientes, proveedores y otros segmentos sociales con los cuales mantiene contacto, orientándolos sobre los procedimientos previstos;
- identificar infracciones relativas al Código y actuar a fin de corregirlas y eliminarlas, dando a conocer los casos a la Comisión de Ética para información y eventuales acciones adicionales.

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL

Cada profesional de InterCement debe velar por el cumplimiento del Código de Conducta Empresarial e informar a su superior inmediato, al área de Recursos Humanos o a la Comisión de Ética, cuando tenga conocimiento de alguna violación de las normas. Nadie sufrirá sanción o represalias por informaciones brindadas de buena fe sobre sospechas de un comportamiento inadecuado o que sea contrario al Código.

Situaciones especiales siempre deben ser dadas a conocer al Comité de Ética.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Código de Conducta Empresarial

Declaro que estoy consciente de que los profesionales de InterCement deben guiar su comportamiento según los valores y normas contenidos en el Código de Conducta que estoy recibiendo en este acto y que me comprometo a leer y respetar.

____ / ____ / ____

Nombre: _____

Firma: _____

