




Politique de dénonciation



Politique de dénonciation de CRH

Des inquiétudes au sujet d'éventuels actes répréhensibles? Par exemple :

J'ai de sérieuses préoccupations au sujet de la sécurité sur mon site.	Je soupçonne un détournement des fonds de CRH.	 Dénoncez!
Un cadeau semble inapproprié pour un client du gouvernement.	On m'a demandé de déclarer des heures que je n'ai pas travaillées.	
Cette situation constitue-t-elle un cas de conflit d'intérêts?	Je soupçonne un vol de stock sur mon site.	

Comment?

Service d'assistance téléphonique de CRH www.crhhotline.com Ou appelez le numéro figurant sur l'affiche présente sur votre site. Vous pouvez choisir de rester anonyme. 	Service juridique et de conformité Dénoncez tout acte répréhensible à votre personne-ressource locale ou au membre de la haute direction responsable des questions juridiques et de la conformité. 	Direction de l'entreprise Dénoncez tout acte répréhensible aux dirigeants de votre entreprise locale 	Point de contact pour dénonciation (si disponible) Dénoncez tout acte répréhensible au point de contact de votre entreprise locale. 	Point de contact pour fraude Dénoncez toute suspicion, toute tentative ou tout acte de fraude ou de vol à votre point de contact pour fraude. 
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CRH prend au sérieux chaque dénonciation et examinera votre problème de manière appropriée.

I. Introduction

CRH s'engage à aider toutes les personnes, y compris les employés actuels, potentiels et anciens, les entrepreneurs indépendants, les clients et les fournisseurs, à faire part de toute préoccupation réelle concernant un acte répréhensible au sein de CRH. La présente politique de dénonciation (la « politique ») s'inscrit dans cet engagement.

Si une personne a une préoccupation réelle concernant un éventuel acte répréhensible en rapport avec le Code de conduite professionnelle de CRH, un comportement inapproprié ou illégal, ou une violation des lois locales (généralement appelés « préoccupation à signaler »), elle doit le signaler dans le cadre de la présente politique. Ils doivent « dénoncer ».

Les exemples de préoccupations à signaler aux fins de la présente politique sont des préoccupations réelles liées à l'un des éléments suivants :

- obligations légales** : non-respect de toute obligation légale (par exemple, préoccupations relatives aux marchés publics, à la protection des consommateurs, à la tenue de registres ou de rapports financiers ou non financiers), excepté les préoccupations liées à l'emploi décrites ci-dessous;
- infractions en matière de santé et de sécurité** : toute préoccupation en matière de santé, de sécurité ou d'environnement (exemples : sécurité des transports, protection de l'environnement, santé publique, sécurité et conformité des produits);
- infractions criminelles** : toute infraction criminelle (exemples : fraude, vol, violations des règles antitrust ou de la concurrence, pots-de-vin et corruption);
- atteintes à la sécurité** : toute menace à la protection des données personnelles et à la sécurité des réseaux et des systèmes d'information;
- comportement contraire à l'éthique** : toute violation du Code de conduite professionnelle de CRH, à l'exception des préoccupations en matière d'emploi décrites ci-dessous;
- pratiques préjudiciables à CRH ou à ses employés** : toute violation d'une politique de CRH susceptible de causer un préjudice à CRH ou à ses employés, à l'exception des préoccupations liées à l'emploi décrites ci-après;
- représailles** : toute crainte de représailles pour avoir dénoncé un problème.

Nonobstant toute autre disposition de la présente politique, les préoccupations à signaler ne comprennent pas, et la présente politique ne vise pas les éléments suivants :

Préoccupations liées à l'emploi : chaque entreprise de CRH dispose des politiques et des procédures liées aux employés (les « politiques en matière d'emploi ») en place pour répondre aux préoccupations, aux plaintes et aux problèmes des employés concernant (1) leurs interactions avec leurs superviseurs, la direction de l'entreprise et d'autres employés et (2) les conditions de leur emploi. Si un employé a une plainte de cette nature, on parle de « préoccupation liée à l'emploi ». Le traitement adéquat de telles préoccupations exige une connaissance approfondie de l'entreprise concernée

et de ses politiques en matière d'emploi, ainsi que des lois locales. Par conséquent, il est préférable de les résoudre en fonction des politiques et procédures d'enquête propres à l'entreprise locale. La présente politique ne remplace pas les procédures habituelles de signalement ou de plainte au sein des sociétés d'exploitation locales.

Urgences : celles-ci doivent être immédiatement signalées aux autorités locales compétentes.

Politique de dénonciation de CRH (suite)

II. Moyens de dénonciation

CRH offre divers moyens de lui faire part des préoccupations à signaler (« signalements ») et s'engage à traiter tout signalement de façon appropriée et confidentielle.

Quel que soit le moyen utilisé, vous devez communiquer toutes les préoccupations à signaler dès que raisonnablement possible. Il existe plusieurs canaux de dénonciation au sein de CRH :

Direction de l'entreprise : nous encourageons les employés à dénoncer les actes répréhensibles à la direction de leur entreprise locale.

Point de contact pour dénonciation : certaines entreprises de CRH ont désigné un point de contact interne, impartial et compétent pour les dénonciations (« point de contact pour dénonciation »), qui est une personne qui reçoit les signalements au sein de l'entreprise. Vous pouvez communiquer avec ces individus par téléphone, par courriel ou en personne. Vous trouverez les coordonnées pour communiquer avec chaque point de contact pour dénonciation à l'Annexe I.

Point de contact pour fraude : s'il s'agit d'une fraude ou d'un vol, les entreprises ont désigné des points de contact pour fraude. Vous pouvez signaler toute suspicion, toute tentative ou tout acte de fraude ou de vol à votre point de contact pour fraude.

Service d'assistance téléphonique : les dénonciations peuvent s'effectuer de manière confidentielle, en plusieurs langues, par téléphone ou en ligne, service d'assistance téléphonique de CRH : www.crhhotline.com. Le responsable mondial de la conformité de CRH et les équipes régionales du Service juridique et de conformité supervisent la réception et l'affectation des enquêtes de tous les signalements reçus par le service d'assistance téléphonique de CRH. Le service d'assistance téléphonique de CRH est géré par un tiers indépendant. Les dénonciateurs peuvent suivre le traitement de leur plainte et communiquer avec CRH à travers le service d'assistance téléphonique.

Les signalements peuvent également être effectués de manière anonyme par le biais du service d'assistance téléphonique de CRH. Si le dénonciateur choisit d'être anonyme, aucun renseignement concernant son identité n'est recueilli. Une fois le signalement effectué, la tierce partie communiquera simplement à CRH les détails fournis par le dénonciateur. Lorsqu'il effectue un signalement auprès du service d'assistance téléphonique de CRH, le dénonciateur reçoit un identifiant et un mot de passe uniques, qu'il peut utiliser pour suivre de manière anonyme le traitement du signalement sur www.crhhotline.com (il peut également appeler le service d'assistance téléphonique de CRH pour le suivi). L'identifiant et le mot de passe permettent également au dénonciateur d'accéder aux messages de CRH concernant son signalement et de laisser des messages anonymes. Cela permet une communication anonyme permanente entre le dénonciateur et CRH, ce qui n'est pas toujours possible lors de l'utilisation d'autres canaux de signalement.

Service juridique et de conformité : les dénonciateurs peuvent également s'adresser à leur personne-ressource locale du Service juridique et de conformité ou à l'un des membres de la haute direction indiqués ci-dessous (les coordonnées sont fournies dans la section VI).

III. Notre politique

CRH s'engage à :

s'assurer que toute personne ayant une préoccupation à signaler dispose de canaux suffisants pour dénoncer de manière sécuritaire et confidentielle et, si elle le souhaite, sous anonymat;

identifier les personnes compétentes pour enquêter objectivement sur les signalements;

assurer un suivi auprès des dénonciateurs, le cas échéant, en ce qui concerne l'état d'avancement de l'enquête sur leur signalement;

traiter toutes les parties impliquées dans une enquête sur un signalement de manière équitable et respectueuse;

traiter les signalements et les enquêtes avec le plus haut niveau de confidentialité, en fonction des circonstances;

évaluer les faits établis dans le cadre d'une enquête de dénonciation afin de déterminer les mesures correctives ou disciplinaires à envisager, le cas échéant;

prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger les dénonciateurs et appliquer une approche de tolérance zéro à toute mesure de représailles à l'encontre de toute personne qui soulève une préoccupation à signaler conformément aux lois locales (veuillez noter que cela ne protège pas un dénonciateur contre toute mesure disciplinaire qui pourrait être justifiée en raison de ses propres actions);

protéger, dans la mesure du possible, les renseignements délicats sur l'entreprise et les renseignements personnels qui peuvent être divulgués lors d'une dénonciation ou au cours du processus d'enquête (pour plus de renseignements, voir la FAQ sur la dénonciation, annexe 2);

Toute forme de représailles à l'encontre d'un dénonciateur constitue une violation de la présente politique et du Code de conduite professionnelle de CRH, et fera l'objet de mesures disciplinaires. Les dénonciateurs ne seront pas punis ou ne subiront aucun traitement défavorable pour avoir soulevé une préoccupation réelle au sujet d'actes répréhensibles. Cependant, CRH ne tolère pas les signalements sciemment faux, et se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires conformément à la législation locale. Toute conduite criminelle pourrait être signalée aux organismes locaux d'application de la loi.

IV. Rôles et responsabilités

Tous les employés :

- signaler tout problème à signaler;
- lire et comprendre la présente politique;
- participer à tout programme de formation pertinent;

Direction de l'entreprise :*

- diriger avec intégrité et renforcer les valeurs de CRH;
- instaurer une culture de dénonciation et créer un environnement dans lequel les employés se sentent à l'aise pour effectuer des dénonciations auprès de la direction de l'entreprise;
- veiller à ce que des affiches d'appel à la dénonciation soient placées dans tous les locaux;
- veiller à ce que chaque signalement reçu par l'entreprise fasse l'objet d'une enquête par une personne compétente et impartiale (« enquêteur de dénonciation ») et que les mesures appropriées sont prises;
- garder l'identité des dénonciateurs confidentielle dans la mesure du possible;
- appliquer des politiques appropriées de lutte contre les représailles, conformément à la législation locale;
- prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent en cas de représailles.

* Communiquez avec le Service juridique et de conformité pour obtenir des ressources supplémentaires afin de vous aider à assumer ces responsabilités.



Politique de dénonciation de CRH (suite)

Enquêteurs de dénonciation :

- mener des enquêtes impartiales sur tous les signalements qui leur sont confiés en vertu de la présente politique;
- garder l'identité des dénonciateurs confidentielle dans la mesure du possible;
- participer à la formation sur les enquêtes de dénonciation;
- en collaboration avec la direction de l'entreprise, prendre les mesures nécessaires pour faire appliquer les politiques de lutte contre les représailles conformément à la législation locale.

Service juridique et de conformité :

- Superviser la présente politique, notamment :
 - travailler avec la direction de l'entreprise dans l'ensemble de l'organisation sur l'application de la présente politique (avec le soutien des équipes responsables de l'audit interne et de la sécurité si nécessaire);
 - contrôler la réception et l'affectation pour enquête de tous les signalements effectués par le biais du service d'assistance téléphonique de CRH;
 - fournir des conseils juridiques, des évaluations de conformité et des programmes de formation.

Nonobstant toute disposition de la présente politique, CRH se réserve le droit de modifier son approche en tenant compte des circonstances du signalement et des lois locales.

V. Coordonnées pertinentes

Si vous avez des questions au sujet de la présente politique, veuillez communiquer avec la personne-ressource de votre Service juridique et de conformité ou avec l'une des personnes indiquées ci-dessous.

Responsabilité	Nom	Adresse courriel
Service juridique et de conformité		
Responsable mondial de la conformité	Elizabeth Upton	eupton@crh.com
Europe ou Asie : Gestionnaire de la conformité	Barbara Przedpelska	bprzedpelska@crh.com
Amérique du Nord : Gestionnaire de la conformité	Martha Burke	martha.burke@crh.com
Europe ou Asie : Avocat général	Niamh Flood	nflood@crh.com
Amérique du Nord : Vice-président et avocat général	Dave Toolan	david.toolan@crh.com
Audit interne		
Chef de l'audit interne	Herbie Graham	hgraham@crh.com
Europe ou Asie : Directeur de l'audit interne	Grant Hourigan	ghourigan@crh.com
Amérique du Nord : Directeur de l'audit interne	Damien Mahony	dmahony@crh.com
Sécurité		
Chef mondial de la sécurité	Mark Wolsey	mwolsey@crh.com
Europe ou Asie : Directeur de la sécurité	Steve Barry	sbarry@crh.com
Amérique du Nord : Directrice de la sécurité	Cindy Coppola	cindy.coppola@crh.com

VI. Documentation complémentaire

- [Foire aux questions relatives à la dénonciation](#)
- [Code de conduite professionnelle](#)

Annexe 1

Points de contact pour dénonciation

Location	Country	Email	Phone Number
Marlux Klaps	Belgium	speakup@marlux.com	+32 479 871 813
Ergon Belgium	Belgium	SpeakUp@crh-sc.be	+32 (03) 490 04 04
Prefaco - Omnidal	Belgium	SpeakUp@crh-sc.be	+32 (03) 490 04 04
Schelfhout	Belgium	SpeakUp@crh-sc.be	+32 (03) 490 04 04
Rudus	Finland	speakup@rudus.fi	+358 204 474 244
EHL	Germany	speakup@ehl.de	+49 (0) 800 222 2375
Ferrobeton	Hungary	speakup@ferrobeton.hu	+36 307 995 774
CRH Stonemasons Way	Ireland	speakup@crh.com	
Irish Cement	Ireland	SpeakUp@ICLLimerick.com	+353 61 487 255
Roadstone Limited	Ireland	speakup@roadstone.ie	14041299
Dycore	Netherlands	SpeakUp@drbg.nl	+31 610 394 820
Polbruk	Poland	speakup@polbruk.pl	+48 451 151 809
Halfen Produkcja Sp. Z o.o - Nowe Skalmierzyce	Poland	speakup.pl@leviat.com	
Ozarów Group	Poland	speakup@ozarow.com.pl	+48 451 169 627
Trzuskawica	Poland	speakup@trzuskawica.pl	+48 789 125 730
Elpreco	Romania	SpeakUp@elpreco.ro	+40 756 151 864
ROMCIM	Romania	SpeakUp@romcim.ro	+40 756 151 864
CRH Slovakia	Slovakia	SpeakUp@danucem.com	+421 (0) 800 174 183
Jura	Switzerland	SpeakUp@juramaterials.ch	+41 792 240 902