



Linee di condotta in materia di segnalazione



Linee di condotta in materia di segnalazione di CRH

Hai dubbi su una possibile violazione? Ad esempio:

Temo fortemente per la sicurezza nella mia sede	Ho dei sospetti sull'utilizzo improprio dei fondi CRH
Questo regalo sembra inappropriato per un cliente appartenente al settore pubblico	Mi è stato chiesto di indicare ore di lavoro diverse da quelle reali
C'è un conflitto di interessi?	Ho dei sospetti su un furto dall'inventario della mia sede



Segnalalo!

Come?

Numero verde CRH www.crhhotline.com Oppure chiama il numero che trovi sul poster nella tua sede. Puoi scegliere di mantenere l'anonimato	Legal and Compliance Presenta la Segnalazione al tuo contatto dell'ufficio Legal and Compliance locale o alla direzione senior dell'ufficio Legal and Compliance	Direzione aziendale Presenta la Segnalazione alla direzione della sede aziendale locale	Referente per le segnalazioni (se disponibile) Presenta la Segnalazione al referente della sede aziendale locale	Referente per le frodi Presenta al tuo Referente per le frodi la Segnalazione in caso di frode/furto accertato, sospetto o tentato
---	--	---	---	--

CRH valuta i Rapporti di segnalazione con estrema attenzione e si impegna a esaminare i tuoi dubbi

I. Introduzione

CRH si impegna a dare il proprio sostegno a tutte le persone, compresi attuali, potenziali ed ex dipendenti, appaltatori indipendenti, clienti e fornitori che vogliono farsi avanti segnalando i propri dubbi sulle violazioni all'interno di CRH. Le Linee di condotta in materia di segnalazione (le "Linee di condotta") fanno parte di questo impegno.

Se una persona ha sinceri dubbi su una possibile violazione relativa al Codice di condotta aziendale di CRH, comportamenti inappropriati o illeciti, o infrazioni delle normative locali (indicati generalmente come "Dubbi segnalabili"), dovrebbe riferirli in base a queste Linee di condotta. Dovrebbe, in sostanza, segnalarli.

Esempi di Dubbi segnalabili secondo lo scopo di queste Linee di condotta sono dubbi sinceri riguardanti quanto segue:

- Obblighi giuridici:** inottemperanza agli obblighi giuridici (gli esempi includono dubbi su appalti pubblici, protezione del consumatore, segnalazioni finanziarie o non finanziarie/conservazione di registri), eccetto i Dubbi sul rapporto di lavoro, come descritti di seguito
- Violazioni in materia di salute e sicurezza:** qualsiasi dubbio in materia di salute, sicurezza o ambiente (gli esempi includono sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, sicurezza e conformità del prodotto)
- Reati:** qualsiasi reato (gli esempi includono frodi, furti, violazioni delle normative antitrust/sulla concorrenza, corruzione)
- Violazioni della sicurezza:** qualsiasi minaccia alla protezione dei dati personali e alla sicurezza della rete e dei sistemi informatici
- Comportamento non etico:** qualsiasi violazione del Codice di condotta aziendale di CRH, eccetto i Dubbi sul rapporto di lavoro, come descritti di seguito
- Pratiche dannose per CRH o i suoi dipendenti:** qualsiasi violazione delle linee di condotta CRH che possono provocare danni a CRH e/o ai suoi dipendenti, eccetto i Dubbi sul rapporto di lavoro, come descritti di seguito; e
- Ritorsione:** qualsiasi dubbio di ritorsione in seguito alla Segnalazione

A dispetto di qualsiasi altra disposizione di queste Linee di condotta, i Dubbi segnalabili non includono, e queste linee di condotta non si applicano a:

Dubbi sul rapporto di lavoro Ogni azienda CRH dispone di linee di condotta e procedure relative ai dipendenti ("Linee di condotta sul rapporto di lavoro") per rispondere ai dubbi, ai reclami e ai problemi dei dipendenti riguardanti (1) le loro interazioni con i supervisori, i responsabili dell'azienda e altri dipendenti e (2) i termini e le condizioni del rapporto di lavoro. Se un dipendente presenta un reclamo di questo tipo, esso rientra nei "Dubbi sul rapporto di lavoro". La corretta gestione di questi dubbi richiede una conoscenza approfondita dell'azienda e delle Linee di condotta sul rapporto di lavoro, nonché

delle normative locali. Pertanto, è preferibile risolverli in base alle linee di condotta e procedure di indagine della sede aziendale. Queste Linee di condotta non sostituiscono le normali procedure di segnalazione o reclami all'interno delle aziende che operano localmente.

Emergenze Queste dovrebbero essere segnalate immediatamente alle autorità locali pertinenti.

Linee di condotta in materia di segnalazione di CRH (continua)

II. Modalità di segnalazione

CRH ha creato diverse modalità di segnalazione per i Dubbi segnalabili ("Rapporti di segnalazione") e si impegna a rispondere a ogni dubbio in modo adeguato e riservato.

Indipendentemente dal canale di segnalazione usato, tutti i Dubbi segnalabili devono essere segnalati il prima possibile. Sono disponibili diversi modi per inoltrare le Segnalazioni in CRH:

Direzione aziendale: i dipendenti sono invitati a inoltrare le Segnalazioni alla direzione della sede aziendale che opera a livello locale.

Referente per le segnalazioni: alcune sedi aziendali CRH hanno individuato un Referente per le segnalazioni interno, imparziale e competente, incaricato della ricezione dei Rapporti di segnalazione all'interno dell'azienda. È possibile contattare questa figura per telefono, e-mail o di persona. Le informazioni di contatto di ciascun Referente per le segnalazioni sono indicate Appendice 1.

Referente per le frodi: se il tuo dubbio riguarda una frode o un furto, all'interno dell'azienda sono presenti dei Referenti per le frodi, e tutti i furti o le frodi accertati, sospetti o tentati possono essere segnalati al Referente per le frodi

Numero verde: i Rapporti di segnalazione possono essere inoltrati in modo confidenziale, in diverse lingue, al telefono o online, al Numero verde CRH: www.crhhotline.com. Il Responsabile globale della compliance e i team locali Legal and Compliance di CRH supervisionano gli apporti e gli incarichi di indagine di tutti i Rapporti di segnalazione ricevuti tramite il Numero verde CRH. Il Numero verde CRH è gestito da una terza parte indipendente. Il Segnalatore può monitorare lo stato del rapporto e comunicare con CRH tramite il Numero verde.

I rapporti possono essere inviati in modo anonimo attraverso il Numero verde CRH. Se il Segnalatore decide di mantenere l'anonimato, non vengono raccolte informazioni sulla sua identità. Una volta redatto il rapporto, la terza parte dovrà semplicemente fornire a CRH i dettagli indicati dal Segnalatore. Dopo aver inoltrato il rapporto al Numero verde CRH, al Segnalatore vengono forniti ID e password, da utilizzare per monitorare in modo anonimo lo stato del rapporto all'indirizzo www.crhhotline.com (o chiamando nuovamente il Numero verde CRH). L'ID e la password danno inoltre accesso ai messaggi di CRH sul rapporto e consentono anche al Segnalatore di lasciare messaggi anonimi. In questo modo si garantisce la comunicazione anonima tra il Segnalatore e CRH, che non è invece prevista dagli altri canali di segnalazione.

Legal and Compliance: il Segnalatore può inoltre inoltrare la Segnalazione al proprio contatto dell'ufficio Legal and Compliance o a uno dei membri senior della dirigenza nominati, elencati di seguito (le informazioni di contatto sono fornite nella Sezione VI).

III. Le nostre Linee di condotta

CRH si impegna a:

Garantire che chiunque abbia un Dubbio segnalabile abbia a disposizione canali sufficienti per inoltrare la Segnalazione in modo sicuro e riservato e, se lo desidera, mantenendo l'anonimato

Individuare persone competenti che esaminino i Rapporti di segnalazione in modo obiettivo

Mettere al corrente i Segnalatori degli aggiornamenti allo stato dell'indagine relativa al Dubbio segnalabile nel modo appropriato

Trattare tutte le parti coinvolte nell'indagine relativa al Rapporto di segnalazione in modo equo e rispettoso

Trattare i Rapporti di segnalazione le indagini con il massimo livello di riservatezza, in base a quanto richiesto dalle circostanze

Valutare i fatti stabiliti da un'indagine di Segnalazione per determinare quali azioni di riparazione e disciplinari, se previste, devono essere prese in considerazione

Fare tutto ciò che è necessario per proteggere un Segnalatore e adottare un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi atto di ritorsione per aver sottoposto all'attenzione un Dubbio segnalabile secondo le normative locali (si tenga presente che ciò non protegge il Segnalatore da eventuali sanzioni disciplinari che potrebbero essergli inflitte a causa delle sue azioni)

Proteggere, per quanto possibile, le informazioni personali e aziendali sensibili che potrebbero essere rivelate quando si inoltra un Rapporto di segnalazione o durante il processo di indagine (per maggiori informazioni, consultare le Domande frequenti sulle segnalazioni, Appendice 2)

Qualsiasi forma di ritorsione per una Segnalazione è una violazione di queste Linee di condotta e del Codice di condotta aziendale di CRH e sarà seguita da una sanzione disciplinare. I Segnalatori non saranno puniti o non subiranno alcun trattamento ostile per aver sollevato un dubbio sincero relativo a una violazione. Tuttavia, l'inoltro intenzionale di un rapporto di segnalazione falso non sarà tollerato e CRH potrebbe adottare sanzioni disciplinari secondo le normative locali. Qualsiasi condotta illecita potrà essere segnalata alle autorità locali incaricate dell'applicazione della legge.

IV. Ruoli e responsabilità

Tutti i dipendenti:

- Segnalano eventuali Dubbi segnalabili
- Leggono e comprendono queste Linee di condotta
- Partecipano ai programmi di formazione pertinenti offerti

Direzione aziendale*:

- È un esempio di integrità e rafforza i valori di CRH
- Integra la cultura della segnalazione e crea un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nell'inoltrare le segnalazioni alla direzione aziendale
- Si assicura che i poster sulle Segnalazioni siano presenti in ogni sede
- Si assicura che ogni rapporto di segnalazione ricevuto dall'azienda sia esaminato da una persona competente e imparziale ("Responsabile dell'indagine relativa alla segnalazione") e che vengano intraprese azioni adeguate
- Mantiene riservate le identità dei Segnalatori, quando possibile
- Adotta linee di condotta appropriate contro le ritorsioni in base alla normativa locale
- Adotta sanzioni disciplinari adeguate in caso di ritorsione

* Contatta l'ufficio Legal and Compliance per risorse aggiuntive relative a queste responsabilità



Linee di condotta in materia di segnalazione di CRH (continua)

Responsabili dell'indagine relativa alla segnalazione:

- Conducono indagini imparziali di tutti i Rapporti di segnalazione loro assegnati in base a queste linee di condotta
- Mantengono riservate le identità dei Segnalatori, quando possibile
- Partecipano alla formazione sulle Indagini di segnalazione
- Insieme alla Direzione aziendale, adottano le misure necessarie per mettere in pratica le linee di condotta contro le ritorsioni secondo le normative locali

Legal and Compliance

- Supervisiona queste Linee di condotta nei modi seguenti, ma senza limitazioni:
 - Collabora con la direzione aziendale per l'applicazione di queste Linee di condotta (con il supporto dell'Audit interno e della Sicurezza, a seconda delle necessità)
 - Monitora gli apporti e gli incarichi di indagine di tutti i Rapporti di segnalazione ricevuti tramite il Numero verde CRH
 - Offre consulenza legale, valutazione della compliance e programmi di formazione

A dispetto di qualsiasi indicazione contenuta in queste Linee di condotta, CRH si riserva il diritto di modificare il proprio approccio, tenendo conto delle circostanze del rapporto e delle normative locali.

V. Dettagli di contatto pertinenti

In caso di domande su queste Linee di condotta, contatta il referente Legal and Compliance o i contatti indicati di seguito.

Area di responsabilità	Nome	E-mail
Legal & Compliance		
Responsabile globale della compliance	Elizabeth Upton	eupton@crh.com
Europa/Asia – Responsabile compliance	Barbara Przedpelska	bprzedpelska@crh.com
America del Nord – Responsabile compliance	Martha Burke	martha.burke@crh.com
Europa/Asia – Consulente generale	Niamh Flood	nflood@crh.com
America del Nord – Vicepresidente e Consulente generale	Dave Toolan	david.toolan@crh.com
Audit interno		
Responsabile dell'audit interno	Herbie Graham	hgraham@crh.com
Europa/Asia – Direttore dell'audit interno	Grant Hourigan	ghourigan@crh.com
America del Nord – Direttore dell'audit interno	Damien Mahony	dmahony@crh.com
Sicurezza		
Responsabile globale della sicurezza	Mark Wolsey	mwolsey@crh.com
Europa/Asia – Direttore della sicurezza	Steve Barry	sbarry@crh.com
America del Nord – Direttore della sicurezza	Cindy Coppola	cindy.coppola@crh.com

VI. Documentazione aggiuntiva

- [Domande frequenti sulle segnalazioni](#)
- [Codice di condotta aziendale](#)

Appendice 1

Referenti per le segnalazioni

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