

Política de denuncia de irregularidades

Política de denuncia de irregularidades de CRH

¿Te preocupa que se esté cometiendo alguna irregularidad? Por ejemplo:

Tengo serias preocupaciones sobre la seguridad en mi centro de trabajo	Sospecho que se están utilizando indebidamente los fondos de CRH
Este regalo me parece inapropiado para un cliente del sector público	Me han pedido que declare horas que no he trabajado
¿Se trata de un conflicto de intereses?	Sospecho que se están produciendo robos de inventario en mi centro de trabajo

¡Da un paso al frente!

Emergencias
Estas situaciones deben comunicarse inmediatamente a los responsables de las empresas locales.

¿Cómo ?

Línea directa de CRH
www.crhhotline.com

O llama al número que aparece en el cartel de tu centro de trabajo. Puedes optar por mantener el anonimato

Asuntos legales y de cumplimiento

Comunícalo a tu contacto local de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento Normativo o con los miembros del equipo de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento Normativo del Grupo

Línea jerárquica

Da tu opinión a los responsables de tu empresa local

Punto de contacto de Speak Up (« POC »)
(si está disponible)

Comunícalo al punto de contacto de su empresa local

Punto de contacto para el fraude («Punto de contacto para el fraude»)

Denuncia cualquier sospecha, intento o caso real de fraude o robo a tu POC de fraude

I. Introducción

CRH se compromete a apoyar a todas las personas, incluidos empleados actuales, potenciales y antiguos, contratistas independientes, clientes y proveedores, para que denuncien cualquier sospecha fundada de irregularidades dentro de CRH. Esta Política de Denuncia (esta «Política») forma parte de ese compromiso y le ayuda a comprender cómo puede presentar una denuncia.

Si una persona tiene una preocupación fundada sobre una posible infracción relacionada con el Código de Conducta Empresarial de CRH, un comportamiento inadecuado o ilegal, o una violación de las leyes locales (lo que generalmente se denomina una «preocupación que debe ser comunicada»), debe comunicarla de conformidad con esta Política sin temor a represalias. Debe «alzar la voz».

A efectos de esta Política, se consideran «preocupaciones que deben notificarse» las preocupaciones fundadas relacionadas con cualquiera de los siguientes aspectos:

- Delitos penales: cualquier delito penal (por ejemplo, fraude, robo, infracciones de la legislación antimonopolio o de competencia, soborno y corrupción).
- Violaciones de la seguridad: cualquier amenaza para la protección de los datos personales y la seguridad de las redes y los sistemas de información.
- Obligaciones legales: incumplimiento de cualquier obligación legal (por ejemplo, cuestiones relacionadas con la contratación pública, la protección del consumidor, la presentación de informes financieros o no financieros y el mantenimiento de registros, el uso de información privilegiada o el uso no autorizado de información confidencial del Grupo), salvo las cuestiones laborales que se describen a continuación.
- Infracciones de salud y seguridad: cualquier cuestión relacionada con la salud, la seguridad o el medio ambiente (por ejemplo, la seguridad en el transporte, la protección del medio ambiente, la salud pública, la seguridad de los productos y el cumplimiento normativo).
- Comportamiento poco ético: cualquier infracción del Código de Conducta Empresarial de CRH u otro comportamiento poco ético, salvo las cuestiones laborales que se describen a continuación.
- Prácticas que causen perjuicio a CRH o a su personal: cualquier incumplimiento de una política de CRH que pueda causar perjuicio a CRH o a su personal, salvo en los casos relacionados con cuestiones laborales que se describen a continuación; y
- El encubrimiento deliberado de cualquiera de los casos anteriores.
- Represalias: cualquier preocupación por posibles represalias por dar voz a sus inquietudes.

Sin perjuicio de cualquier otra disposición de esta Política, las preocupaciones que deben notificarse no incluyen, y esta Política no pretende aplicarse a:

Cuestiones laborales: Cada empresa de CRH cuenta con políticas y procedimientos relacionados con el personal («Políticas de empleo») destinados a atender las inquietudes, quejas y problemas de los empleados en relación con (1) sus interacciones con sus supervisores, la dirección de la empresa y otros empleados, y (2) los términos y condiciones de su empleo. Si un empleado tiene una inquietud o queja de esta naturaleza, se denomina «Asuntos «laborales». Para gestionar adecuadamente estas preocupaciones es necesario conocer a fondo la empresa en cuestión y sus políticas de empleo, así como la legislación local. Por lo tanto, la mejor forma de resolverlas es siguiendo las políticas y procedimientos propios de la empresa para investigar y resolver este tipo de cuestiones. La presente política no sustituye a los canales habituales de notificación de quejas dentro de las empresas operativas locales para este tipo de cuestiones.

Continuación de la política «Speak Up» de CRH

II. Cómo informar

CRH ha creado diversos canales para expresar inquietudes que deben ser comunicadas («Informes Speak Up») y se compromete a tratar cualquier inquietud de forma adecuada y confidencial. Los canales de notificación son:

- Dirección de la empresa: Se anima a los empleados a que denuncien sus inquietudes ante la dirección de su empresa operativa local.
- Persona de contacto para el programa «Speak Up»: Algunas empresas de CRH han designado a una persona de contacto interna, imparcial y competente para el programa «Speak Up», que actúa como recurso específico dentro de la empresa para recibir las notificaciones del programa.
- Punto de contacto para el fraude: Si se trata de un fraude o un robo, existen puntos de contacto para el fraude que han sido designados dentro de las empresas y todos los fraudes o robos reales, sospechosos o intentados pueden ser denunciados al punto de contacto para el fraude.
- Línea directa: Los informes de Speak Up pueden enviarse de forma confidencial, en varios idiomas, por teléfono o en línea, a la línea directa de CRH: www.crhhotline.com.
- Asuntos legales y de cumplimiento: Diríjase directamente a su contacto local o divisional de Asuntos legales y de cumplimiento o al equipo de Asuntos legales y de cumplimiento del Grupo (la información de contacto se proporciona en la Sección V).

El equipo de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento normativo supervisa la recepción y la asignación de investigaciones de todas las denuncias recibidas a través de la línea directa de CRH. La línea directa de CRH está gestionada por un tercero independiente. Las personas que presentan denuncias pueden seguir el estado de la misma y comunicarse con CRH a través de la línea directa.

Las denuncias presentadas a través de la línea directa de CRH y por otros canales pueden realizarse de forma anónima. Si el denunciante opta por permanecer en el anonimato, no se recopila ninguna información sobre su identidad. El denunciante tiene la opción de recibir información actualizada sobre el caso mediante un acceso seguro. Esto le permite hacer un seguimiento del caso.

Independientemente del canal de denuncia utilizado, todas las cuestiones denunciables deben comunicarse tan pronto como sea razonablemente posible.

III. Nuestra política

CRH se compromete a:

- Garantizar que cualquier persona que tenga una inquietud que deba comunicarse disponga de suficientes canales a través de los cuales pueda expresarla de forma segura y confidencial y, si así lo desea, de forma anónima.
- Garantizar que los informes de denuncia sean investigados por personas objetivas y cualificadas.
- Hacer un seguimiento con los denunciantes, según sea necesario, sobre el estado de la investigación de su inquietud que debe ser comunicada.
- Tratar a todas las partes implicadas en la investigación de una denuncia de manera justa y respetuosa.
- Tratar los informes y las investigaciones de Speak Up con el máximo nivel de confidencialidad, según lo requieran las circunstancias y de conformidad con la legislación local.
- Evaluar los hechos establecidos por una investigación de Speak Up para determinar qué medidas correctivas y/o disciplinarias, si las hubiera, deben considerarse.
- Tomar todas las medidas razonables para proteger a quienes denuncian a través de Speak Up y aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier represalia por plantear una preocupación legítima que deba ser comunicada, de conformidad con la legislación local.
- Proteger, en la medida de lo posible, la información confidencial de la empresa y personal que pueda revelarse al realizar una denuncia a través de Speak Up o durante el proceso de investigación (para obtener más información, consulte las preguntas frecuentes de Speak Up).
- CRH no tolera las represalias por comunicar una preocupación fundada. La empresa investigará cualquier sospecha de represalia y tomará las medidas oportunas, incluidas medidas disciplinarias, según corresponda. Si en algún momento un empleado considera que ha sido objeto de represalias por comunicar una preocupación fundada, debe ponerse en contacto con su responsable local de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento Normativo o escribir a www.crhhotline.com. Sin embargo, No se tolerará la presentación de un informe Speak Up a sabiendas de que es falso, y CRH podrá tomar medidas disciplinarias de conformidad con la legislación local. Cualquier conducta delictiva podrá ser denunciada a las fuerzas del orden locales. El denunciante de Speak Up también podrá ser objeto de medidas disciplinarias derivadas de sus propias acciones, independientes de la presentación del informe.

IV.Funciones y responsabilidades

Los empleados deben:

- Denunciar si tienen alguna preocupación que deba ser comunicada.
- Leer el Código de Conducta Empresarial y comprender el comportamiento que se espera de ellos.
- Leer y comprender sus obligaciones en virtud de esta Política.
- Participar en los programas de formación pertinentes que se le asignen.

La dirección de la empresa debe*:

- Liderar con integridad y reforzar los valores de CRH.
- Incorporar una cultura de comunicación abierta y crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos expresando sus opiniones a la dirección de la empresa.
- Asegurarse de que en todas las instalaciones se expongan carteles de Speak Up en los que figure el número de la línea directa y, si procede, los datos de contacto de la persona de contacto local de Speak Up.
- Asegurarse de que cada denuncia recibida por la empresa sea investigada por una persona competente e imparcial («investigador de Speak Up») y de que se adopten las medidas oportunas.
- Mantener la confidencialidad de la identidad de los denunciantes y de las personas mencionadas en las denuncias, siempre que sea posible y según lo exija la legislación local.
- Aplicar políticas adecuadas contra las represalias de conformidad con la legislación local.
- Tomar las medidas disciplinarias que correspondan en caso de represalias.

* Ponte en contacto con el departamento de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento Normativo para obtener recursos adicionales que te ayuden a cumplir con estas responsabilidades

Continuación de la política «Speak Up» de CRH

Investigadores de Speak Up:

- Llevarán a cabo investigaciones oportunas e imparciales de todos los informes de Speak Up que se les asignen en virtud de esta Política.
- Mantener la confidencialidad de la identidad de los denunciantes y de las personas mencionadas en las denuncias, siempre que sea posible y lo exija la legislación local.
- Participar en la formación sobre investigaciones de Speak Up.
- Junto con la dirección de la empresa, tomarán las medidas necesarias para hacer cumplir las políticas adecuadas contra las represalias, de conformidad con la legislación local.

Departamento Jurídico y de Cumplimiento:

- Supervisar esta Política, incluyendo, entre otras cosas:
  - Colaborar con la dirección de la empresa en toda la organización para aplicar esta Política (con el apoyo de Auditoría Interna y Seguridad, según sea necesario)
  - Supervisar la recepción y la asignación de investigaciones de todos los informes Speak Up recibidos a través de la línea directa de CRH
  - Prestación de asesoramiento jurídico, evaluaciones de cumplimiento y programas de formación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Política, CRH se reserva el derecho a modificar su enfoque teniendo en cuenta las circunstancias de la denuncia y la legislación local.

V. Datos de contacto relevantes

En caso de cualquier duda sobre el contenido, el contexto o el significado de este documento, póngase en contacto con su responsable de cumplimiento local o con el equipo de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento.

Responsabilidad	Nombre	Correo electrónico	Teléfono directo
Asuntos Jurídicos y Cumplimiento Normativo			
Consejera general – Corporativo	Aisling McKeown	amckeown@crh.com	+353 87 123 9493
Directora jurídica – CRH International	Niamh Flood	nflood@crh.com	+353 87 622 0451
Directora jurídica – Norteamérica	Dave Toolan	david.toolan@crh.com	+1 404 216 8706
Responsable de Cumplimiento Normativo – CRH International	Barbara Przedpelska	bprzedpelska@crh.com	+48 600 806 505
Responsable de Cumplimiento Normativo	Martha Burke	martha.burke@crh.com	+1 770 392 5306

VI. Documents complémentaires

- Preguntas frecuentes sobre «Speak Up»
- Código de conducta empresarial