



Politik for åben
kommunikation

CRH's politik om at sige fra

Er du bekymret for mulige uregelmæssigheder? For eksempel:

Jeg har alvorlige bekymringer om sikkerheden på min arbejdsplads	Jeg har mistanke om misbrug af CRH-midler
Denne gave virker upassende for en offentlig kunde	Jeg blev bedt om at indberette timer, som jeg ikke har arbejdet
Er dette en interessekonflikt?	Jeg har mistanke om tyveri af lagerbeholdning på min arbejdsplads



Sig det højt!

Nødsituationer

Disse skal straks indberettes til de relevante lokale myndigheder.

Hvordan

CRH Hotline www.crhhotline.com Eller ring til det nummer, der står på plakaten på din arbejdsplads. Du kan vælge at forblive anonym. 	Juridisk og compliance Kontakt din lokale kontaktperson for juridiske anliggender og compliance eller medlemmerne af koncernens juridiske afdeling og compliance-team. 	Virksomhedens ledelse Tal med ledelsen i din lokale virksomhed. 	Kontaktperson for "Speak Up" ("POC") (hvor tilgængelig) Kontakt kontaktpersonen for din lokale virksomhed. 	Kontaktpunkt for svindel ("Kontaktperson for svindel") Sæt ord på enhver mistanke om, forsøg på eller faktisk svindel/tyveri til din kontaktperson for svindel.
---	--	---	---	---

I. Indledning

CRH er forpligtet til at støtte alle stakeholders, herunder nuværende, potentielle og tidligere medarbejdere, uafhængige entreprenører, kunder og leverandører, i at fremsætte reelle bekymringer om uregelmæssigheder inden for CRH. Denne Speak Up-politik (denne "politik") udgør en del af denne forpligtelse og hjælper dig med at forstå, hvordan du kan indgive en rapport.

Hvis en person har en berettiget bekymring vedrørende mulig uregelmæssigheder i relation til CRH's adfærdskodeks, upassende eller ulovlig adfærd eller overtrædelser af lokal lovgivning (generelt benævnt en »indberetningspligtig bekymring«), skal vedkommende indberette dette i henhold til denne politik uden frygt for repressalier. Vedkommende skal »sige fra«.

Eksempler på rapporteringspligtige bekymringer i henhold til denne politik er reelle bekymringer vedrørende et af følgende:

- Strafbare forhold:** enhver straffelovsovertrædelse (eksempler omfatter svig, tyveri, overtrædelser af kartel- og konkurrencelovgivningen, bestikkelse og korruption).
- Sikkerhedsbrud:** enhver trussel mod beskyttelsen af personoplysninger og sikkerheden i netværk og informationssystemer.
- Juridiske forpligtelser:** manglende overholdelse af juridiske forpligtelser (eksempler omfatter forhold vedrørende offentlige indkøb, forbrugerbeskyttelse, finansiel eller ikke-finansiel rapportering/bogføring, insiderhandel eller uautoriseret brug af koncernens fortrolige oplysninger) med undtagelse af ansættelsesmæssige forhold som beskrevet nedenfor.
- Arbejdsmiljø og sikkerhed:** thvert problem vedrørende sundhed, sikkerhed eller miljø (eksempler omfatter transportsikkerhed, miljøbeskyttelse, folkesundhed, produktsikkerhed og overholdelse af regler).
- Uetisk adfærd:** enhver overtrædelse af CRH's adfærdskodeks eller anden uetisk adfærd, bortset fra ansættelsesmæssige forhold som beskrevet nedenfor.
- Praksis, der skader CRH eller virksomhedens medarbejdere:** enhver overtrædelse af en CRH-politik, der kan skade CRH og/eller virksomhedens medarbejdere, med undtagelse af de nedenfor beskrevne ansættelsesmæssige forhold; og
- Bevidst fortielse af ovenstående.
- Repressalier:** enhver bekymring for gengældelse for at have sagt fra.

Uanset andre bestemmelser i denne politik omfatter rapporteringspligtige forhold ikke, og denne politik er ikke beregnet til at gælde for:

Spørgsmål vedrørende ansættelsesforhold: Hver CRH-virksomhed har fastlagt personalepolitikker og -procedurer (»ansættelsespolitikker«) til behandling af medarbejdernes bekymringer, klager og problemer vedrørende (1) deres samspil med deres overordnede, virksomhedsledelsen og andre medarbejdere samt (2) vilkårene og betingelserne for deres ansættelse. Hvis en medarbejder har en bekymring eller klage af denne art, betegnes det som en »ansættelses

»Bekymringer«. En korrekt håndtering af disse bekymringer kræver indgående kendskab til den pågældende virksomhed og dens ansættelsespolitikker samt til lokal lovgivning. Derfor løses de bedst i overensstemmelse med virksomhedens egne politikker og procedurer for undersøgelse og løsning af sådanne spørgsmål. Denne politik erstatter ikke de normale rapporteringsveje for klager inden for de lokale driftsvirksomheder vedrørende sådanne spørgsmål.

CRH's politik om at sige sin mening – fortsat

II. Måder at melde bekymringer på

CRH har oprettet forskellige kanaler til at sige fra om forhold, der skal rapporteres ("Speak Up-rapporter"), og forpligter sig til at behandle alle bekymringer på en passende og fortrolig måde. Rapporteringskanalerne er:

- **Forretningsledelse:** Medarbejderne opfordres til at melde sig til ledelsen i deres lokale driftsvirksomhed.
- **Kontaktperson for Speak Up:** Visse CRH-virksomheder har udpeget en intern, upartisk og kompetent kontaktperson for Speak Up, som fungerer som en dedikeret ressource i virksomheden til modtagelse af Speak Up-indberetninger.
- **Kontaktperson for svig:** Hvis der er tale om svig eller tyveri, er der udpeget kontaktpersoner for svig inden for virksomhederne, og alle faktiske, formodede eller forsøgte tilfælde af svig eller tyveri kan indberettes til denne kontaktperson.
- **Hotline:** Speak Up-rapporter kan indsendes fortroligt, på forskellige sprog, via telefon eller online, til CRH-hotlinen: www.crhhotline.com.

- **Juridisk afdeling og compliance:** Kontakt direkte din lokale eller divisionelle kontaktperson for juridiske anliggender og compliance eller koncernens juridiske afdeling og compliance-team (kontaktoplysninger findes i afsnit V).

Teamet for juridiske anliggender og compliance varetager modtagelsen og fordelingen af undersøgelsesopgaver for alle Speak Up-indberetninger, der modtages via CRH-hotlinen. CRH-hotlinen drives af en uafhængig tredjepart. Indberetterne kan følge status på deres indberetning og kommunikere med CRH via hotlinen.

Indberetninger, der indsendes via CRH-hotlinen og andre kanaler, kan indsendes anonymt. Hvis indberetteren vælger at være anonym, indsamles der ingen oplysninger om vedkommendes identitet. Indberetteren har mulighed for at modtage opdateringer om sagen ved at få tildelt et sikkert login. Dette giver vedkommende mulighed for at følge med i sagen.

Uanset hvilken indberetningskanal der anvendes, skal alle indberetningspligtige forhold indberettes så hurtigt som rimeligt muligt.

III. Vores politik

CRH forpligter sig til:

- At sikre, at alle, der har en anmeldelsespligtig bekymring, har tilstrækkelige muligheder for at melde fra på en sikker og fortrolig måde og, hvis de ønsker det, anonymt.
- At sikre, at indberetninger undersøges af objektive og kompetente personer.
- At følge op med indberetterne efter behov vedrørende status for undersøgelsen af deres indberetningspligtige bekymring.
- At behandle alle parter, der er involveret i en undersøgelse af en indberetning, retfærdigt og respektfuldt.
- At behandle Speak Up-indberetninger og undersøgelser med den største fortrolighed, alt efter omstændighederne og i overensstemmelse med lokal lovgivning.
- At vurdere de fakta, der er fastslået ved en Speak Up-undersøgelse, for at afgøre, hvilke eventuelle afhængende og/eller disciplinære foranstaltninger der bør overvejes.
- At træffe alle rimelige foranstaltninger for at beskytte en Speak Up-indberetter og anvende en nultolerancepolitik over for enhver form for repressalier som følge af, at der er indberettet en reel bekymring i overensstemmelse med lokal lovgivning.
- Så vidt muligt at beskytte følsomme virksomheds- og personoplysninger, der kan blive afsløret under indgivelsen af en Speak Up-rapport eller i forbindelse med undersøgelsesprocessen (for mere information se Speak Up-FAQ).
- CRH tolererer ikke repressalier som følge af indberetning af en berettiget bekymring. Virksomheden vil undersøge enhver mistanke om repressalier og træffe passende foranstaltninger, herunder disciplinære foranstaltninger, hvis det er relevant. Hvis en medarbejder på noget tidspunkt føler, at vedkommende har været udsat for repressalier som følge af indberetning af en berettiget bekymring, skal vedkommende kontakte sin lokale kontaktperson for juridiske anliggender og compliance eller www.crhhotline.com. Dog Indsendelse af en bevidst falsk Speak Up-rapport vil ikke blive tolereret, og CRH kan iværksætte disciplinære foranstaltninger i overensstemmelse med lokal lovgivning. Enhver kriminel adfærd kan indberettes til de lokale retshåndhavende myndigheder. En Speak Up-indberetter kan også blive genstand for disciplinære foranstaltninger som følge af egne, isolerede handlinger, der ikke har forbindelse til indgivelsen af en rapport.

IV. Roller og ansvar

Medarbejdere skal:

- Sige fra, hvis de har en bekymring, der skal rapporteres.
- Læse adfærdskodeksen og forstå, hvilken adfærd der forventes af dem.
- Læse og forstå deres forpligtelser i henhold til denne politik.
- Deltage i de relevante uddannelsesprogrammer, man bliver tildelt.

Ledelsen skal*:

- Lede med integritet og styrke CRH's værdier.
- Indarbejde en kultur, hvor man tør sige sin mening, og skabe et miljø, hvor medarbejderne føler sig trygge ved at sige deres mening til virksomhedsledelsen.

- Sørg for, at der på alle lokaler er ophængt Speak Up-plakater med oplysninger om hotlinen og, hvis relevant, kontaktoplysninger til den lokale Speak Up-kontaktperson.
- Sørg for, at hver eneste Speak Up-rapport, som virksomheden modtager, undersøges af en kompetent og upartisk person („Speak Up-undersøger“), og at der træffes passende foranstaltninger.
- Hold identiteten på indberetterne og de personer, der nævnes i indberetningerne, fortrolig, hvor det er praktisk muligt og i overensstemmelse med lokal lovgivning.
- Håndhæve passende politikker mod gengældelse i overensstemmelse med lokal lovgivning.
- I tilfælde af gengældelse skal der iværksættes passende disciplinære foranstaltninger.

* Kontakt afdelingen for juridiske anliggender og compliance for at få yderligere ressourcer til at hjælpe med disse opgaver

CRH's politik om at sige sin mening – fortsat

Speak Up-efterforskere:

- Gennemfør rettidige og upartiske undersøgelser af alle Speak Up-rapporter, der tildeles dem i henhold til denne politik.
- Hold identiteten på indberetterne og de personer, der nævnes i indberetningerne, fortrolig, hvor det er praktisk muligt og krævet af lokal lovgivning.
- Deltag i Speak Up-efterforskningsuddannelsen.
- Sammen med virksomhedsledelsen skal de træffe de nødvendige foranstaltninger for at håndhæve passende politikker mod gengældelse i overensstemmelse med lokal lovgivning.

Juridisk afdeling og compliance:

- Overvåge denne politik, herunder, men ikke begrænset til:
 - Samarbejde med virksomhedsledelsen i hele organisationen om anvendelsen af denne politik (med støtte fra intern revision og sikkerhed efter behov)
 - Overvåge modtagelse og tildeling af undersøgelser af alle Speak Up-rapporter modtaget via CRH-hotlinen
 - Tilbud om juridisk rådgivning, overensstemmelsesvurderinger og uddannelsesprogrammer.

Uanset bestemmelserne i denne politik forbeholder CRH sig ret til at ændre sin fremgangsmåde under hensyntagen til omstændighederne i forbindelse med anmeldelsen og lokal lovgivning.

V. Relevante kontaktoplysninger

Hvis du har spørgsmål vedrørende indholdet, konteksten eller betydningen af dette dokument, bedes du kontakte din lokale compliance-kontaktperson eller teamet for jura og compliance.

Ansvar	Navn	Email	Direkte nummer
Juridisk afdeling			
Juridisk chef – Virksomhed	Aisling McKeown	amckeown@crh.com	+353 87 123 9493
Juridisk chef – CRH International	Niamh Flood	nflood@crh.com	+353 87 622 0451
Juridisk chef – Nordamerika	Dave Toolan	david.toolan@crh.com	+1 404 216 8706
Compliance Manager – CRH International	Barbara Przedpelska	bprzedpelska@crh.com	+48 600 806 505
Compliance Manager	Martha Burke	martha.burke@crh.com	+1 770 392 5306

VI. Supplerende dokumentation

- [Speak Up – Ofte stillede spørgsmål](#)
- [Adfærdskodeks](#)