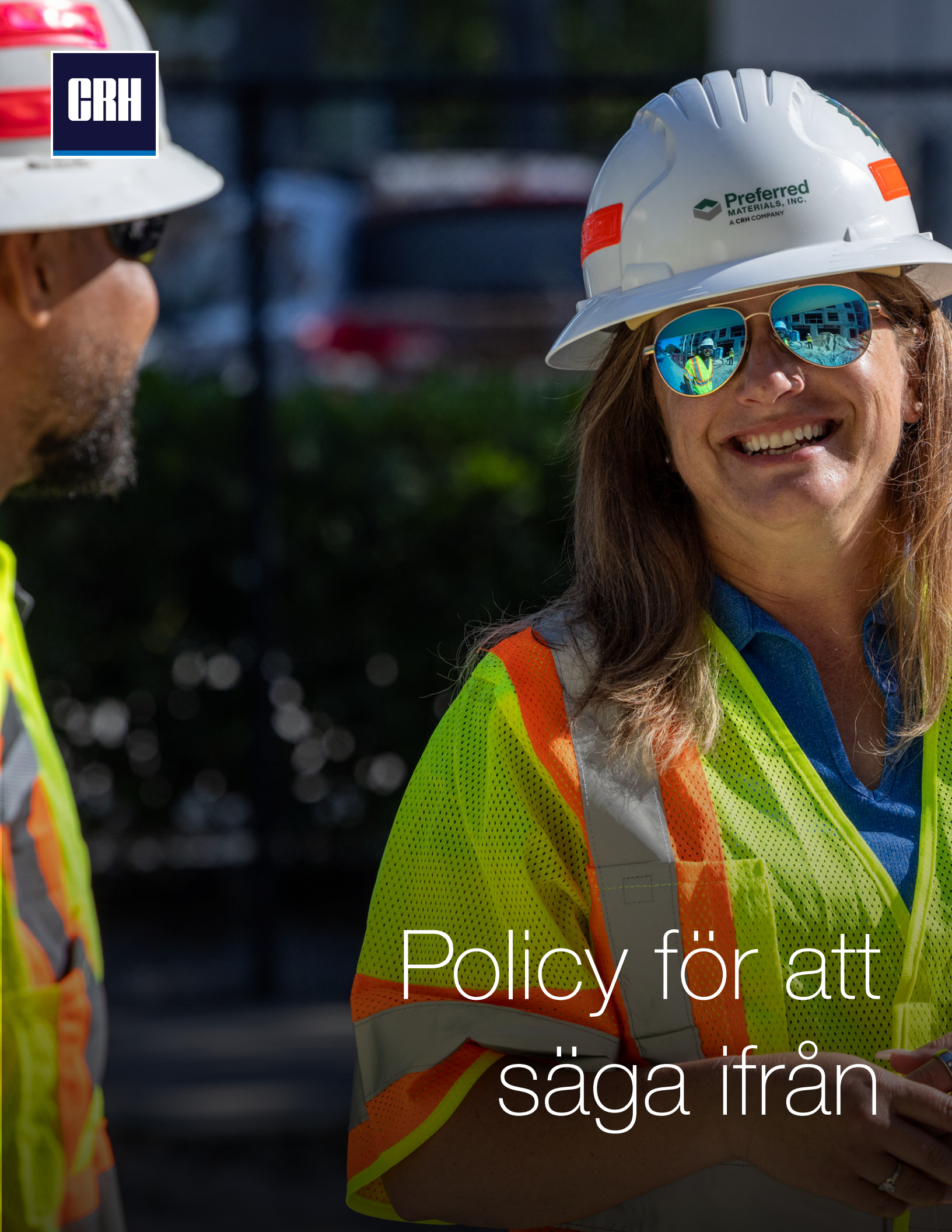




Policy för att
säga ifrån

CRH:s policy för att säga ifrån

Är du orolig för eventuella oegentligheter? Till exempel:

Jag har allvarliga farhågor om säkerheten på min arbetsplats

Jag misstänker att CRH:s medel missbrukas

Denna gåva verkar olämplig för en offentlig kund

Jag ombads att rapportera timmar som jag inte arbetat

Är detta en intressekonflikt?

Jag misstänker stöld av lager på min arbetsplats



Säg ifrån!

Nödsituationer

Dessa bör omedelbart anmälas till berörda lokala myndigheter.

Hur?

CRH:s hotline

www.crhhotline.com

Eller ring numret som finns på affischen på din arbetsplats. Du kan välja att vara anonym



Juridik och regelefterlevnad

Säg ifrån till din lokala kontaktperson för juridik och regelefterlevnad eller till medlemmarna i koncernens juridik- och regelefterlevnadsteam



Företagsledning

Säg din mening till ledningen för ditt lokala företag



Kontaktperson för Speak Up ("POC")

(om sådan finns)

Anmäl till kontaktpersonen för ditt lokala företag



Kontaktpunkt för bedrägerier ("Kontaktperson för bedrägerier")

Anmäl alla misstänkta, försök till eller faktiska bedrägerier/stölder till din kontaktperson för bedrägerier



I. Inledning

CRH har åtagit sig att stödja alla personer, inklusive nuvarande, potentiella och tidigare anställda, oberoende entreprenörer, kunder och leverantörer, att anmäla verkliga misstankar om oegentligheter inom CRH. Denna policy för att säga ifrån (denna "policy") är en del av det åtagandet och hjälper dig att förstå hur du kan göra en anmälan. Om en person har en

välgrundad oro för eventuella överträdelser av CRH:s uppförandekod, olämpligt eller olagligt beteende eller brott mot lokala lagar (i allmänhet benämnt "anmälningspliktiga förhållanden"), ska denne anmäla detta i enlighet med denna policy utan rädsla för repressalier. Personen ska "saga ifrån".

Exempel på rapporteringspliktiga misstankar i enlighet med denna policy är välgrundade misstankar som rör något av följande:

- Brottliga handlingar: alla brottsliga handlingar (exempel inkluderar bedrägeri, stöld, brott mot antitrustlagstiftning/konkurrenslagstiftning, mutor och korruption).
- Säkerhetsöverträdelser: varje hot mot skyddet av personuppgifter och säkerheten i nätverk och informationssystem.
- Rättsliga skyldigheter: underlåtenhet att uppfylla rättsliga skyldigheter (exempel inkluderar frågor som rör offentlig upphandling, konsumentskydd, finansiell eller icke-finansiell rapportering/bokföring, insiderhandel eller obehörig användning av koncernens konfidentiella information), med undantag för anställningsfrågor som beskrivs nedan.
- Brott mot hälsa och säkerhet: alla frågor som rör hälsa, säkerhet eller miljö (exempel inkluderar transportsäkerhet, miljöskydd, folkhälsa,

produktsäkerhet och efterlevnad).

- Oetiskt beteende: alla överträdelser av CRH:s uppförandekod eller annat oetiskt beteende, med undantag för anställningsfrågor som beskrivs nedan.
- Handlingar som skadar CRH eller dess medarbetare: varje överträdelse av en CRH-policy som kan skada CRH och/eller dess medarbetare, med undantag för de personalfrågor som beskrivs nedan; samt
- Avsiktlig döljande av något av ovanstående.
- Hämndåtgärder: alla farhågor om hämndåtgärder för att man har sagt ifrån.

Oavsett andra bestämmelser i denna policy omfattar rapporteringspliktiga frågor inte, och denna policy är inte avsedd att tillämpas på:

Anställningsfrågor: Varje CRH-enhet har personalrelaterade riktlinjer och rutiner ("anställningsriktlinjer") för att hantera anställdas frågor, klagomål och problem som rör (1) deras kontakter med sina chefer, företagsledningen och andra anställda samt (2) villkoren för deras anställning. Om en anställd har en fråga eller ett klagomål av detta slag kallas det för en "anställningsfråga". "Farhågor". För att hantera dessa

farhågor på ett korrekt sätt krävs gedigen kunskap om den berörda verksamheten och dess anställningspolicyer, samt om lokal lagstiftning. Därför hanteras de bäst i enlighet med verksamhetens egna policyer och rutiner för utredning och lösning av sådana frågor. Denna policy ersätter inte de ordinarie rapporteringsvägarna för klagomål inom lokala dotterbolag när det gäller sådana frågor.

CRH:s policy för att säga ifrån – fortsättning

II. Sätt att säga ifrån

CRH har skapat olika kanaler för att säga ifrån om rapporteringspliktiga problem ("Speak Up-rapporter") och åtar sig att hantera alla problem på ett lämpligt och konfidentiellt sätt.

Rapporteringskanalerna är:

- **Företagsledning:** Anställda uppmuntras att säga ifrån till ledningen för sitt lokala operativa bolag.
- **Kontaktperson för Speak Up:** Vissa av CRH:s verksamheter har utsett en intern, opartisk och kompetent kontaktperson för Speak Up, som fungerar som en särskild kontaktpunkt inom verksamheten för att ta emot anmälningar via Speak Up.
- **Kontaktperson för bedrägeri:** Om det rör sig om bedrägeri eller stöld finns det kontaktpersoner för bedrägeri som har utsetts inom verksamheterna, och alla faktiska, misstänkta eller försök till bedrägeri eller stöld kan rapporteras till kontaktpersonen för bedrägeri.
- **Hotline:** Speak Up-rapporter kan lämnas in konfidentiellt, på olika språk, per telefon eller online, till CRH:s hotline: www.crhhotline.com

- **Juridik och regelefterlevnad:** Direkt till din lokala eller divisionsansvariga kontaktperson för juridik och regelefterlevnad eller till koncernens team för juridik och regelefterlevnad (kontaktuppgifter finns i avsnitt V).

Teamet för juridik och regelefterlevnad ansvarar för mottagandet och utredningen av alla anmälningar som kommer in via CRH:s hotline. CRH:s hotline drivs av en oberoende tredje part. Anmälarna kan följa anmälan och kommunicera med CRH via hotlinen.

Anmälningar som lämnas in via CRH-hotline och andra kanaler kan göras anonymt. Om anmälaren väljer att vara anonym samlas ingen information in om dennes identitet. Anmälaren har möjlighet att få uppdateringar om ärendet genom att erhålla en säker inloggning. Detta gör det möjligt för anmälaren att följa ärendet.

Oavsett vilken rapporteringskanal som används bör alla rapporteringspliktiga ärenden rapporteras så snart som det är rimligt möjligt.

III. Vår policy

CRH åtar sig att:

- Att se till att alla som har något att rapportera har tillräckliga kanaler för att kunna säga ifrån på ett säkert och konfidentiellt sätt, och om de så önskar, anonymt.
- Säkerställa att anmälningar utreds av objektiva och kompetenta personer.
- Att vid behov följa upp med anmälarna angående statusen för utredningen av deras anmälningspliktiga ärende.
- Att behandla alla parter som är inblandade i en utredning av en anmälan rättvist och respektfullt.
- Att hantera anmälningar och utredningar inom Speak Up-systemet med högsta möjliga sekretess, i enlighet med omständigheterna och gällande lokal lagstiftning.
- Utvärdera de fakta som fastställts genom en Speak Up-utredning för att avgöra vilka eventuella åtgärder och/eller disciplinära åtgärder som bör övervägas.
- Att vidta alla rimliga åtgärder för att skydda en anmälaren och tillämpa nolltolerans mot alla former av repressalier för att en anmälaren

har framfört en berättigad anmälningsbar fråga i enlighet med lokal lagstiftning.

- Så långt det är möjligt skydda känslig företags- och personlig information som kan komma att avslöjas i samband med en Speak Up-anmälan eller under utredningsprocessen (för mer information, se Vanliga frågor om Speak Up).
- CRH tolererar inte repressalier mot den som rapporterar ett berättigat problem. Företaget kommer att utreda alla misstänkta fall av repressalier och vidta lämpliga åtgärder, inklusive disciplinära åtgärder, om så är motiverat. Om en anställd vid något tillfälle upplever att hen har utsatts för repressalier på grund av att hen har rapporterat ett berättigat problem, bör hen kontakta sin lokala kontaktperson för juridik och regelefterlevnad eller www.crhhotline.com. Dock, Att medvetet lämna in en falsk Speak Up-anmälan tolereras inte, och CRH kan vidta disciplinära åtgärder i enlighet med lokal lagstiftning. Eventuellt brottsligt beteende kan anmälas till lokala brottsbekämpande myndigheter. En Speak Up-anmälan kan även bli föremål för disciplinära åtgärder till följd av egna, fristående handlingar som inte har något samband med anmälan.

IV. Roller och ansvar

Anställda måste:

- Anmäla om de har en anmälningsbar oro.
- Läs uppförandekoden och förstå vilket beteende som förväntas av dem.
- Läs och förstå sina skyldigheter enligt denna policy.
- Delta i de utbildningsprogram som tilldelats.

Företagsledningen måste*:

- Leda med integritet och stärka CRH:s värderingar.
- Införa en kultur där man vågar säga ifrån och skapa en miljö där medarbetarna känner sig trygga med att säga ifrån till företagsledningen.

- Se till att Speak Up-affischer med information om hotline och, i förekommande fall, kontaktuppgifter till lokala Speak Up-kontaktpersoner finns uppsatta på alla arbetsplatser.
- Se till att varje Speak Up-anmälan som företaget tar emot utreds av en kompetent och opartisk person ("Speak Up-utredare") och att lämpliga åtgärder vidtas.
- Håll identiteten på anmälarna och de personer som nämns i anmälningarna konfidentiell där så är möjligt och i enlighet med lokal lagstiftning.
- Tillämpa lämpliga policyer mot repressalier i enlighet med lokal lagstiftning.
- Vidta disciplinära åtgärder när så är lämpligt i händelse av repressalier.

* Kontakta avdelningen för juridik och regelefterlevnad för att få ytterligare resurser som kan underlätta arbetet med dessa uppgifter

CRH:s policy för att säga ifrån – fortsättning

Speak Up-utredare:

- Genomför snabba och opartiska utredningar av alla Speak Up-rapporter som tilldelas dem enligt denna policy.
- Håll identiteten på anmälarna och de personer som nämns i anmälningarna konfidentiell där så är möjligt och krävs enligt lokal lagstiftning.
- Delta i utbildning om Speak Up-utredningar.
- Tillsammans med företagsledningen vidta nödvändiga åtgärder för att genomdriva lämpliga policyer mot repressalier i enlighet med lokal lagstiftning.

Juridik och regelefterlevnad:

- Övervaka denna policy, inklusive men inte begränsat till:
 - Samarbeta med företagsledningen i hela organisationen för att tillämpa denna policy (med stöd av internrevisionen och säkerhetsavdelningen vid behov)
 - Övervaka mottagandet och utredningsuppdragen för alla Speak Up-rapporter som tas emot via CRH-hotline
 - Tillhandahållande av juridisk rådgivning, bedömningar av regelefterlevnad och utbildningsprogram.

Oavsett vad som anges i denna policy förbehåller sig CRH rätten att ändra sitt tillvägagångssätt med hänsyn till omständigheterna kring anmälan och lokal lagstiftning.

V. Relevanta kontaktuppgifter

Om du har frågor angående innehållet, sammanhanget eller innebörden av detta dokument, vänligen kontakta din lokala compliance-kontakt eller teamet för juridik och compliance.

Ansvar	Namn	E-post	Direktnummer
Juridik och regelefterlevnad			
Chefsjurist – Koncernen	Aisling McKeown	amckeown@crh.com	+353 87 123 9493
Chefsjurist – CRH International	Niamh Flood	nflood@crh.com	+353 87 622 0451
Chefsjurist – 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. Kompletterande dokumentation

- [Speak Up – Vanliga frågor](#)
- [Uppförandekod](#)