

Zakelijke Gedragscode



Leading with Integrity

Inhoudsopgave

Brief van de CEO	1
Verklaring inzake kernwaarden	2
Leidende zakelijke beginselen	2
Inleiding	4
Wat is de Zakelijke Gedragscode en waarom hebben wij een Gedragscode?	4
Voor wie is de gedragscode bestemd?.....	4
Wat zijn onze verantwoordelijkheden?	5
Leidraad ethische besluitvorming.....	5
Laat van u horen!	5
Wat wordt er van managers en directeuren verwacht.....	8
Onze verantwoordelijkheid jegens elkaar	10
Gezondheid en veiligheid op de werkvloer	10
Eerlijk maatschappelijk beleid en arbeidsbeleid.....	12
Onze verantwoordelijkheid jegens onze klanten, leveranciers en zakenpartners	14
Anderen eerlijk behandelen	14
Eerlijke concurrentie	16
Weigeren van omkoping en corruptie.....	20
Zaken doen met overheden en toezichhouders	22
Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern	23
Bescherming van eigendommen en gegevens van het concern.....	23
IT & Gegevensbescherming en digitale media.....	26
Belangenverstrengeling	30
Fraude.....	32
Geschenken en Vermaak.....	34
Onze verantwoordelijkheid voor het milieu en onze maatschappij	36
Een duurzaam milieu	36
Politieke bijdragen	36
Liefdadigheids- en maatschappelijke activiteiten.....	38
Onze Gedragscodes en richtlijnen	40
Index	41



Brief van Albert Manifold Onze CEO

Onze kernwaarden – integriteit, eerlijkheid en respect voor de wet – vormen het fundament voor ons succes als concern. Zij zijn sinds de oprichting van CRH een leidraad voor ons zakelijk handelen en zijn een fundamentele eis voor elke werknemer van CRH. Nu wij aan het begin staan van een nieuw, uitdagend hoofdstuk in onze ontwikkeling, wil ik mij er volledig voor inzetten de meest hoogstaande ethische normen in ons zakelijk handelen met al onze belanghebbenden waar dan ook te waarborgen.

Deze herziene CRH Zakelijke Gedragscode is bedoeld als leidraad die ertoe bijdraagt dat wij aan deze waarden kunnen voldoen. Het zijn praktische richtlijnen die ervoor zorgen dat wij de wet naleven, ethische besluiten nemen en bovenal voldoen aan ons leidend beginsel: **“Er is nooit een goede zakelijke reden om iets verkeerd te doen”**. Neem de tijd om deze gedragscode zorgvuldig door te lezen, zodat u weet welke normen van ons verwacht worden bij de uitvoering van onze vele verplichtingen: jegens elkaar, onze klanten, leveranciers en zakenpartners, ons concern, het milieu en de gemeenschappen die wij bedienen. Geen enkel document kan echter in alle mogelijke situaties voorzien. Deze gedragscode vermeldt dan ook een aantal bronnen, die u kunt raadplegen indien u nadere begeleiding wenst of een kwestie die u bezighoudt wilt melden. U kunt ervan uit gaan dat alle meldingen, die te goeder trouw geschieden, volledig zullen worden onderzocht en dat geen vergelding wordt getolereerd.

CRH heeft een toonaangevende geschiedenis en gaat een mooie toekomst tegemoet. Laten wij in ons streven het potentieel van onze onderneming volledig te verwezenlijken, als één bedrijf met één visie samenwerken, voortbouwen op het erfgoed van degenen die ons voorgingen en een voorbeeld zijn voor degenen die ons zullen opvolgen. Ik dank u voor uw persoonlijke inzet voor ons gezamenlijk doel – ervoor te zorgen dat CRH blijft leiden met integriteit.

Met vriendelijke groet,

Albert Manifold
Chief Executive Officer
CRH plc

februari 2014

Verklaring inzake kernwaarden

Onze kernwaarden

CRH streeft ernaar duurzaam, verantwoord en op een ethische manier zaken te doen met klanten, leveranciers, zakenpartners, lokale overheden en gemeenschappen, aandeelhouders en werknemers, waarbij een blijvende relatie tot stand komt, die is gebaseerd op vertrouwen en steunt op onze kernwaarden **integriteit, eerlijkheid en respect voor de wet**.



Integriteit

Wij hanteren consequent hoogstaande normen in ons dagelijks zakelijk handelen.



Eerlijkheid

Bovenal doen wij nimmer afbreuk aan de waarheid.



Respect voor de wet

Wij voldoen aan de geest en letter van alle geldende wetten, regelgeving en beleidsregels.

Leidende zakelijke beginselen

Bij CRH zijn wij van mening dat “Er nooit een goede zakelijke reden is om iets verkeerd te doen”. Samengevat is dit onze cultuur en de basis voor de fundamentele zakelijke beginselen die bepalen hoe wij ons gedragen op de in deze gedragscode vermelde sleutelgebieden:

1. Wij zijn verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van onze mensen en bezoekers op al onze vestigingen.
2. Wij eerbiedigen mensen- en arbeidsrechten en bieden al onze werknemers gelijke kansen op basis van verdienste, waarderen hun diversiteit en belonen hen eerlijk.
3. Wij zijn redelijk en eerlijk tegen onze klanten, leveranciers en zakenpartners en doen alleen zaken met diegenen die onze overtuiging om ethisch zakelijk te handelen, delen.
4. Wij houden met name onze verantwoordelijkheid voor ogen op het gebied van mededingingsrecht en concurreren scherp, eerlijk en altijd binnen de wet.
5. Wij tolereren geen enkele vorm van omkoping of corruptie en streven naar de hoogste zakelijke normen in ons zakelijk handelen waar dat ook plaatsvindt.
6. Wij gebruiken de eigendommen van het concern naar behoren en voor het gestelde doel.
7. Wij eerbiedigen vertrouwelijke informatie en zijn professioneel in alle communicatie.
8. Wij vermijden belangenverstremming, zijn beducht op en melden onmiddellijk elk vermoeden van fraude en verstrekken en aanvaarden alleen geoorloofde zakelijke geschenken en vermaak.
9. Wij omarmen duurzaamheid als fundamentele voorwaarde voor groei, streven steeds naar milieubeheer volgens de hoogste normen en zetten ons ten volle in voor verbetering van het leven in de gemeenschappen die wij bedienen.
10. Tot slot, indien wij iets onrechtmatig, onethisch of onveilig opmerken, dan *“Laten wij van ons horen!”*



“Indien wij iets
onrechtmatigs,
onethisch of onveilig
opmerken dan *Laten*
wij van ons horen!”

Inleiding

Wat is de Zakelijke Gedragscode en waarom hebben wij een Gedragscode?

Onze Zakelijke Gedragscode en de ondersteunende beleidsregels (samen onze “gedragscode”) fungeren als leidraad om:

Aan onze waarden te kunnen voldoen. Door op de juiste wijze zaken te doen, zijn wij in staat het vertrouwen te handhaven dat wij hebben opgebouwd bij anderen die belang in het succes van ons concern hebben, variërend van onze collega’s bij CRH en haar aandeelhouders tot de bedrijven waarmee wij werken en de gemeenschappen waarin wij leven.

De wet na te leven. De richtlijnen in deze gedragscode helpen ons bij de uitoefening van ons werk te kunnen voldoen aan de wetten en regels die gelden voor onze werkzaamheden in de landen waarin wij zaken doen. Bij eventuele verschillen tussen deze gedragscode en de plaatselijk regels als gevolg van gebruiken en zakelijke normen, dienen wij te kiezen voor de hoogste gedragsnorm.

Ethische besluiten te nemen, met name wanneer het niet helemaal helder is wat goed is. De gedragscode is geen vervanging voor het gezond verstand en inschattingsvermogen, maar helpt bij het begrijpen van regels en reglementen waarmee wij niet bekend zijn. Wij bieden een uitgebreid opleidingsprogramma, zodat wij allen onze gedragscode begrijpen en vragen elke werknemer te bevestigen dat dit het geval is.

Kortom, het draagt ertoe bij dat wij steeds voldoen aan de gulden regel: **“Er is nooit een goede zakelijke reden om iets verkeerd te doen.”**

Voor wie is de gedragscode bestemd?

Een ieder die voor of namens een vennootschap van CRH groep werkt, dient deze gedragscode te lezen, te begrijpen en na te leven. (CRH groep omvat alle vennootschappen waarin CRH direct of indirect zeggenschap heeft over meer dan 50% van de aandelen of zeggenschap heeft in het bestuur). Dit betekent dat:

- alle werknemers, inclusief part-timers, werknemers met een vast of tijdelijk contract en uitzendkrachten en
- alle functionarissen, directeuren en commissarissen

verantwoordelijk zijn voor het naleven van de in deze gedragscode genoemde waarden en beginselen.

Omdat CRH voornamelijk door overnames groeit, is het extra belangrijk dat wij allemaal weten dat dezelfde regels voor een ieder in de uitgebreide CRH-organisatie gelden. Overgenomen ondernemingen zijn verplicht deze gedragscode in te stellen en de CRH-waarden zo spoedig mogelijk bekend te maken. Ook in geval van een samenwerkingsverband moedigen wij sterk aan dat onze gedragscode dan wel vergelijkbare documenten en procedures worden ingesteld die minstens even strikt zijn als de onze. Ons Compliance & Ethics Mergers, Acquisitions and Joint Venture Due Diligence Programme stelt ons in staat alleen bedrijven over te nemen of als samenwerkingspartner te hebben die zakelijke integriteit volgens de hoogste normen naleven.

Wij verwachten dat ook onze leveranciers soortgelijke beginselen volgen, zoals die zijn opgenomen in een aparte gedragscode voor leveranciers. Ook van zakenpartners die namens ons handelen verwachten wij dat zij de hoogste ethische normen naleven.

In dit document wordt steeds verwezen naar nadere beleidsdocumenten en stukken die als leidraad dienen. Op bladzijde 40 staat een volledige lijst van deze documenten. U kunt een kopie verkrijgen van uw leidinggevende, een lid van het Compliance & Ethics team of downloaden van ons intranet.



Inleiding

Wat zijn onze verantwoordelijkheden?

Wij worden allen geacht:

- Ons gezond verstand en beoordelingsvermogen te gebruiken bij zakelijke besluitvorming en interactie.
- De gedragscode en alle toepasselijke wetten na te leven.
- Bij twijfel, te vragen hoe wij moeten handelen.
- Van u te laten horen, wanneer iets verkeerd gaat of niet goed is.

Leidraad ethische besluitvorming

CRH probeert het naleven van de regels zo eenvoudig mogelijk te maken. Wordt u met een lastige zakelijke beslissing geconfronteerd, raadpleeg dan het desbetreffende onderdeel van deze gedragscode en stel uzelf de volgende vragen:

1. Is het rechtmatig, ethisch en eerlijk?
2. Is het in overeenstemming met CRH's kernwaarden?
3. Pak ik het op de juiste manier aan voor mijn bedrijf en het concern?
4. Zou ik dit met een gerust hart in het openbaar kunnen verantwoorden?

Twijfelt u dan nog steeds of het antwoord op elk van deze vragen "ja" is of twijfelt u over de betekenis of het belang van een bepaling in de gedragscode, schroom dan niet om uw vraag aan uw leidinggevende, een lid van het Compliance & Ethics team of een van de andere beschikbare personen die op de volgende bladzijde zijn vermeld, te stellen.

Laat van u horen!

Waarom is het belangrijk vragen te stellen en bezorgdheid te uiten?

Wij weten allemaal welke rampzalige gevolgen onethisch, onrechtmatig of onveilig gedrag kan hebben voor een onderneming en haar werknemers. We willen onze uitstekende staat van dienst en reputatie waarborgen en hebben daarbij uw voortdurende steun nodig. Omdat onze gedragscode niet kan voorzien in alle situaties die bij de dagelijkse werkzaamheden ontstaan, hangt het van ieder van ons af de hoogste normen van integriteit te handhaven en zaken te melden die in strijd zijn met verantwoord zakelijk gedrag.

Wat voor aangelegenheden dien ik te melden?

U dient te goeder trouw alle potentieel onrechtmatige, onethische of onveilige handelingen en alles wat in strijd lijkt met de in deze gedragscode vermelde beginselen, te melden. Met "te goeder trouw" wordt bedoeld dat u alle informatie verstrekt die u over de situatie heeft en dat deze informatie voor zover u weet juist is. Het maakt niet uit dat u niet zeker weet of het gaat om een overtreding van onze gedragscode of later blijkt dat u zich vergist heeft. U moet zich altijd vrij voelen om vragen te stellen over alles waarvan u denkt dat het ongeoorloofd is of te melden indien u denkt dat iets verkeerd is – dit is zowel uw recht als uw verantwoordelijkheid.

Inleiding

Met wie moet ik contact opnemen?

Er zijn verschillende personen die u altijd kunt benaderen indien u twijfelt wat de juiste handelwijze is of iets wilt melden waarover u bezorgd bent:

- Uw directe leidinggevende
- De Managing Director, President, HR Manager, Finance Manager
- De General Counsel, Chief Legal Officer, Divisional of Country Compliance Coordinator
- De Head of Internal Audit of de Head of Group Compliance & Ethics
- De Divisional Chief Financial Officer



Mocht het moeilijk of onpraktisch zijn om met een van de bovenstaande personen contact te hebben, dan kunt u gebruik maken van een vertrouwelijke hotline waar u een melding vertrouwelijk en in uw eigen taal kunt doen. U kunt de hotline 24 uur per dag en 7 dagen per week bellen op het gratis nummer of online benaderen (contactgegevens zijn op uw vestiging of de CRH's website te vinden). Indien dit onder de lokale wetgeving is toegestaan, kunt u ook anoniem melden, maar houd er rekening mee dat dit het voor CRH moeilijker kan maken uw melding te onderzoeken. De hotline is niet bedoeld voor de gebruikelijke personele aangelegenheden. Deze worden beter behandeld door uw contactpersoon bij de afdeling Human Resources.

Beleid van melding te goeder trouw zonder represailles

CRH streeft naar een sfeer zonder vergeldingsmaatregelen waarin werknemers zich vrij voelen om van zich te laten horen wanneer zij oprecht bezorgd zijn. U kunt altijd te goeder trouw melding maken van een vermoedelijke overtreding van onze gedragscode of de wet, zonder angst voor vergelding of negatieve gevolgen voor uw dienstverband als gevolg van deze melding. Wraak of vergeldingsmaatregelen worden niet getolereerd. Na indiening van een melding worden gegevens verstrekt aan het CRH Compliance & Ethics team voor onderzoek. Elke kwestie of beschuldiging wordt discreet, professioneel en vertrouwelijk behandeld voor zover dit redelijkerwijze mogelijk en onder de lokale wetgeving is toegestaan.

Wat gebeurt er in geval van een overtreding?

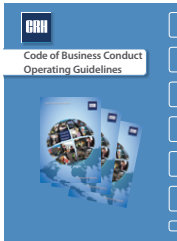
Overtredingen van onze gedragscode of de wet kunnen ernstige gevolgen hebben voor de betrokkenen en voor CRH. Wie zich inlaat met onethische en onrechtmatige activiteiten en dergelijke handelingen leidt, tolereert, goedkeurt of faciliteert, handelt onafhankelijk en in strijd met de belangen van het concern en stelt zich bloot aan disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband en eventuele wettelijke sancties. Besef dat wij door dergelijke gedragingen allemaal risico lopen op reputatieschade; ook onze belanghebbenden kunnen nadelige gevolgen ondervinden van dergelijke gedragingen. Tevens kan ieder van ons en het concern een boete worden opgelegd of civiele of strafrechtelijke aansprakelijkheid ontstaan voor ons als individuen en als concern.



Inleiding

Wat wordt er van managers en directeuren verwacht

Hoewel de gedragscode voor iedereen op dezelfde manier geldt, heeft u als CRH-manager of directeur extra verantwoordelijkheden jegens ons concern en uw team en dient u ernaar te streven:



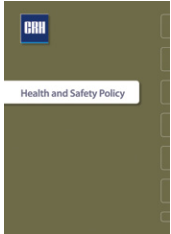
- De Richtlijnen voor het gebruik van de Zakelijke Gedragscode, die zijn opgesteld om u te helpen bij de invoering van de voorschriften uit deze gedragscode, te lezen en te volgen;
- Het goede voorbeeld te geven, waarbij ethiek in al uw zakelijk handelen voorop staat;
- Duidelijke verwachtingen te stellen en mee te delen aan uw team met betrekking tot de verwachtingen die het concern heeft en hoe zij onze gedragscode en de desbetreffende lokale wetgeving kunnen naleven. Hierbij kan het nodig zijn om in aanvulling op deze gedragscode beleidsregels en richtlijnen op stellen om aan lokale wetgeving te kunnen voldoen;
- Dat uw team die training krijgt die het nodig heeft om inzicht te verkrijgen in zijn verplichtingen en verantwoordelijkheden;
- Een open cultuur te stimuleren, waarin werknemers zaken kunnen melden wanneer iets verkeerd gaat, altijd open te staan voor hun bezorgdheid, vragen of opmerkingen;
- Bij ongeoorloofd gedrag op te treden en ethische prestaties te belonen; en
- Initiatieven voor Compliance & Ethiek binnen uw onderneming te omarmen.

Ons concern heeft ook het handboek *Leading with Integrity* samengesteld om u beter in staat te stellen een positieve en ondersteunende omgeving te bevorderen. Maak gebruik van dit hulpmiddel, pas het materiaal aan uw persoonlijke leiderschapsstijl aan en gebruik het als uw managementgids.



Onze verantwoordelijkheid jegens elkaar

Gezondheid en veiligheid op de werkvloer



Veilige arbeidsomstandigheden

Onze primaire verantwoordelijkheid is de gezondheid en veiligheid te beschermen van de mensen die onze vele locaties bezoeken en daar werken. Bij de invoering van ons plan tot eliminatie van dodelijke ongevallen hanteren wij uiterst ambitieuze doelstellingen van nul ongevallen en nul dodelijke slachtoffers. Onze beleidsregels inzake gezondheid en veiligheid schrijven voor:

Naleven	Leef ten minste alle geldende gezondheids- en veiligheidswetgeving na met constante verbetering van onze leidende rol met betrekking tot gezondheid en veiligheid, steeds gericht op het voldoen aan of overtreffen van de aanbevolen praktijk.
Aandringen	Dring er bij alle werknemers en opdrachtnemers op aan dat zij de gezondheids- en veiligheidsrichtlijnen van het concern eerbiedigen.
Garanderen	Garandeer een gezonde, veilige werkplek voor alle werknemers en opdrachtnemers en goede zorg voor klanten en bezoekers op onze locaties.
Voorschrijven	Schrijf aan alle werknemers en opdrachtnemers voor dat zij veilig en volgens de voorschriften dienen te werken.

Verdovende middelen en alcohol

Onze veiligheid hangt mede af van de afwezigheid van stoffen die het functioneren of de veiligheid op de werkvloer kunnen beïnvloeden en beperken. Misbruik van medicijnen, gereguleerde stoffen, alcohol en verboden verdovende middelen op de werkvloer is verboden. Hiertoe behoort het kopen, verkopen of verspreiden van dergelijke producten of het zich onder invloed daarvan bevinden. Indien vrij of op recept verkrijgbare geneesmiddelen het veilig uitvoeren van uw werkzaamheden kunnen beïnvloeden, stel uw leidinggevende daarvan op de hoogte.

V Onze veiligheidsnormen op het werk gaan veel verder dan nodig is in het land waar ik werk, en onze concurrenten houden zich alleen maar aan de plaatselijke voorschriften. Moeten wij niet hetzelfde doen?

A Nee. Wij dienen ons te houden aan CRH's veiligheidsvoorschriften en de aanbevolen praktijk. We zetten ons in voor een veilige werkomgeving, waar dan ook en zelfs als wij daarmee verder gaan dan de plaatselijke voorschriften.

V Ik verdenk een collega ervan af en toe dronken op het werk te verschijnen en ook op het werk te drinken. Ik ben bezorgd over de gezondheid en veiligheid van die collega. Wat kan ik doen?

A U dient met uw veiligheidsfunctionaris of leidinggevende te overleggen. Die zal zorgen voor inschakeling van de juiste professionals om de situatie aan te pakken. U kunt eventueel gebruik maken van de andere in de gedragscode vermelde mogelijkheden, waaronder de hotline indien u dat prettiger vindt.



“Wij handelen zorgvuldig zodat wij de gezondheid en veiligheid van onze mensen en onze gasten op onze locaties kunnen garanderen.”

Onze verantwoordelijkheid jegens elkaar

Eerlijk maatschappelijk beleid en arbeidsbeleid




Eerlijke arbeidspraktijken

Wij zetten ons volledig in voor de naleving van mensenrechten en ondersteunen de beginselen vermeld in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en de kernbeginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie, voor zover deze van toepassing zijn op onze ondernemingen. Ons standpunt is vermeld in ons maatschappelijk beleid (Social Policy) en komt tot uiting in ons handelen met werknemers, opdrachtnemers, klanten en leveranciers en bij het nemen van investeringsbeslissingen. Dit verplicht ons tot het volgende:

Naleven	Naleven van ten minste alle geldende gezondheids- en veiligheidswetgeving en constante verbetering van onze sociale leidende rol, steeds gericht op het voldoen aan of overtreffen van de aanbevolen praktijk.
Besturen	Het besturen van onze ondernemingen op eerlijke en billijke wijze; voldoen aan onze sociale verantwoordelijkheid als directe en indirecte werkgever.
Steunen	Steunen van vrijheid van vereniging en erkenning van CAO-rechten.
Verbieden	Verbieden van gedwongen, verplichte en kinderarbeid.
Toepassen	Het toepassen van de beginselen van gelijke kansen, waardering van diversiteit, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, geloof, etnische achtergrond of seksuele geaardheid, maar waarbij wervings- en selectiebesluiten wel afhangen van verdienste.
Garanderen	Het garanderen van een verantwoorde omgang met onze leveranciers en klanten in overeenstemming met deze gedragscode en een goede bedrijfsvoering.

Gelijke kansen en non-discriminatie

Hard werken, competentie en integriteit zijn de beginselen op grond waarvan een persoon de kans heeft verder te komen binnen ons concern. Ons arbeidsbeleid is gericht op het stimuleren van persoonlijk initiatief en samenwerking, waarbij elk van ons volledig zijn of haar potentieel kan ontwikkelen. Besluiten over werving, selectie en promotie zijn gebaseerd op persoonlijke verdienste, en in overeenstemming met de beginselen van gelijke kansen en non-discriminatie. Behalve eerlijke werving en kansen op basis van verdienste, belonen wij onze mensen eerlijk volgens een prestatiebeloningsfilosofie.



“Wij eerbiedigen mensen- en arbeidsrechten en bieden al onze werknemers gelijke kansen op basis van hun verdiensten en belonen hen eerlijk.”

Voorkomen van pesteringen en intimidatie

Het is belangrijk onze collega's met respect en waardigheid te behandelen. Pesteringen en intimidatie op de werkvloer zijn volstrekt ongepast en onacceptabel en kunnen vele vormen aannemen, waaronder:

- Mondelinge of schriftelijke opmerkingen of “grapjes” inzake religie, ras, etniciteit, geslacht of leeftijd
- Fysieke of seksuele avances of zichtbare uitingen
- Dreigende gebaren of uitingen van geweld
- Dreiging met geweld

Zij kunnen afkomstig zijn van collega's, leidinggevend, leveranciers, opdrachtnemers of klanten. Wij hebben allemaal de verantwoordelijkheid om wederzijds respect te tonen op de werkvloer. Pesteringen of intimidatie kunnen nooit worden getolereerd.

V Op een afdelingsvergadering stelde ik een vraag. Ik vond het antwoord grof en seksistisch en voelde mij vernederd. Sommige mensen in de kamer begonnen te lachen. Is dit toegestaan?

A Wij stimuleren openhartige communicatie, verschillende meningen en een gezonde discussie bij de besluitvorming. Wanneer wij echter van mening verschillen, dienen wij dit professioneel en met respect te uiten waarbij nooit plaats is voor seksistische gedragingen/opmerkingen. Praat met degene door wie u zich onprettig voelt of neem contact op met uw leidinggevende of iemand van Human Resources, of gebruik een van de andere mogelijkheden, die op blz. 6 zijn vermeld.

Onze verantwoordelijkheid jegens onze klanten, leveranciers, en zakenpartners

Anderen eerlijk behandelen

Onze klanten, leveranciers en zakenpartners zijn gewaardeerde belanghebbenden en dragen op allerlei manieren bij aan het succes van ons concern. In ruil daarvoor streven wij ernaar eerlijk te zijn en ons nooit in te laten met oneerlijke praktijken. Wij zijn ervan overtuigd dat relaties die zijn gestoeld op vertrouwen en integriteit, duurzaam en voor een ieder gunstig zijn.

Onze klanten

Het succes van onze zakelijke strategie hangt af van de steun van onze klanten. Het is dan ook essentieel dat wij wederzijds positieve en gunstige zakelijke relaties aangaan en onderhouden, die zijn gebaseerd op redelijkheid, eerlijkheid en vertrouwen. Het is onze verantwoordelijkheid om al onze goederen en diensten, conform de geldende wetten inzake gezondheid, veiligheid en productvoorschriften, te leveren. Ook onze promotie en reclame voor producten dienen feitelijk juist te zijn en op redelijke en eerlijke wijze te worden gepresenteerd. Dit betekent dat wij nooit onjuiste uitlatingen doen over onze eigen producten en diensten of die van onze concurrenten.

Onze leveranciers

Onze leveranciers zijn cruciaal voor de prestaties van ons bedrijf. Wij verwachten dat zij kwaliteitsgericht, innovatief en efficiënt zijn – en CRH tegen een eerlijke prijs waarde leveren. Dit mag nooit ten koste gaan van wetten, regelgeving of deugdelijke ethische praktijken. In onze Gedragscode Ethisch Inkopen en de Gedragscode voor leveranciers zijn onze voorschriften en bijbehorende procedures vermeld die ervoor moeten zorgen dat wij alleen werken met leveranciers die onze vaste overtuiging voor goede ethische praktijken delen en voldoen aan onze normen inzake mensenrechten, gezondheid, veiligheid en milieubeheer. Onze inkoopteams houden toezicht op deze op risico gebaseerde processen voor onze directe en indirecte leveranciers en begeleiden ook de managementteams om ervoor te zorgen dat lokale relaties met leveranciers adequaat worden beheerd.

Onze zakenpartners

Zakenpartners zijn onder andere: handelsagenten, vertegenwoordigers, adviseurs, tussenpersonen, distributeurs, lobbyisten en joint-venturepartners. Onze zakenpartners dragen bij aan ons bedrijfsproces wanneer wij een beroep doen op hun deskundigheid over een bepaald onderwerp, een markt of plaats. Wij voeren een due diligenceonderzoek uit naar al onze zakenpartners die namens ons werken bij het tot stand brengen, voorbereiden en onderhandelen over gunningen van een nieuwe opdracht of verlengen van bestaande opdrachten. Wij documenteren tevens zorgvuldig alle contractuele verplichtingen zodat die onze ethische zakelijke normen weerspiegelen. Deze procedures zijn opgenomen in ons Anti-omkopingsbeleid en helpen om CRH te beschermen tegen elke associatie met onrechtmatig, onethisch gedrag zoals corruptie door ongeoorloofde betalingen. Zoals bij alle derden dienen betalingen aan deze zakenpartners in overeenstemming te zijn met de verleende diensten, behoorlijk te zijn vastgelegd en goedgekeurd en per cheque of bankovermaking (niet contant) conform de overeenkomst te geschieden.

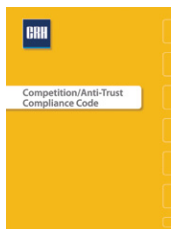




“Wij zijn redelijk en eerlijk jegens onze klanten, leveranciers en zakenpartners en doen alleen zaken met degenen die onze overtuiging om ethisch zakelijk te handelen delen.”

Onze verantwoordelijkheid jegens onze klanten, leveranciers, en zakenpartners

Eerlijke concurrentie



Wij zijn van mening dat eerlijke concurrentie in een ieders belang is en leidt tot meer dynamische markten, een bredere keus, betere waarde en meer innovatie. Op deze markten kan CRH blijven concurreren en excelleren. Wij zetten ons dan ook ten volle in voor naleving van mededingings-/antikartelwetten overal waar wij actief zijn. In onze Code Naleving Mededingingsregels is vermeld hoe wij dat in de praktijk doen. Wij onthouden ons met name van elke afspraak of uitdrukkelijke of stilzwijgende overeenkomst met een concurrent die ertoe leidt of gericht is op het:

- Vaststellen, stabiliseren of reguleren van prijzen, kredietvoorwaarden of kortingen
- Verdelen van opdrachten, markten, klanten of rayons
- Boycotten van bepaalde klanten of leveranciers
- Niet of beperkt vervaardigen of verkopen van een product of dienst

Enkele nuttige aanwijzingen van wat u wel en niet mag doen in de omgang met klanten en concurrenten:

Klanten

Doen...

Nadrukkelijk promotie maken voor uw producten en diensten

Een verkoopprijs adviseren (zonder aandringen).

Klanten verplichten een product onder een specifiek merk te verkopen (indien van toepassing)

Niet doen...

Proberen klanten te beperken bij de import van goederen of export buiten hun grondgebied, tenzij van rechtswege sancties zijn opgelegd

Aandringen op een wederverkoopprijs (in de VS is bepaling van een minimum wederverkoopprijs toegestaan mits de concurrentie niet onredelijk wordt beperkt)

Klanten verhinderen andere producten te bestellen

Concurrenten

Doen...

Scherp concurreren

Algemene gegevens uit de markt delen, en daarbij zorgen dat er geen gevoelige bedrijfs- of klanteninformatie wordt bekendgemaakt

Zoveel mogelijk over uw concurrenten achterhalen uit openbare en onafhankelijke externe bronnen (altijd de bron vermelden)

Niet doen...

Direct of indirect prijzen afspreken

Klanten of markten opdelen of afbakenen of afspraken maken over andere voorwaarden

Enig aspect van de prijsstelling bespreken (kredietvoorwaarden, kortingen, marges)

De productie reguleren of beperken

Offertes en/of prijsstelling bespreken

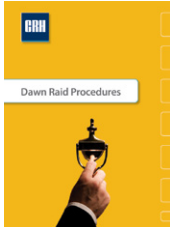
Met een concurrent afspreken om bepaalde klanten niet te beleveren

Een afspraak maken of wederzijds begrip hebben over een van de bovenstaande aangelegenheden

“Wij zijn ons vooral bewust van onze verantwoordelijkheid op het gebied van mededingingsrecht en concurreren scherp, eerlijk en altijd conform de wet.”



Onze verantwoordelijkheid jegens onze klanten, leveranciers, en zakenpartners



Het is ook belangrijk dat u zich informeert over onze procedures inzake onaangekondigde bedrijfsbezoeken (baliehandleiding), zodat u weet hoe u dient te handelen in geval van een onderzoek door mededingingsautoriteiten of enige andere toezichthoudende instantie.

Bij overtreding van onze Code Naleving Mededingingsregels bestaat de kans dat er zware, financiële, strafrechtelijke, civiele en andere maatregelen/boetes worden genomen tegen/ worden opgelegd aan het concern en in sommige gevallen de persoon. Het is dan ook essentieel dat wij onze verantwoordelijkheden op dit gebied volledig begrijpen. Afhankelijk van uw functie, kan het nodig zijn dat u specifieke training over het mededingingsrecht moet volgen, zodat u begrijpt hoe u onze beleidsregels en procedures in de praktijk moet toepassen; dit naast uw training over de Zakelijke Gedragscode.

V Ik ontmoette op een beurs een concurrent die suggereerde dat wij elk efficiënter kunnen verkopen indien we het verkoopprydon opdelen, d.w.z. zij in het noorden van het land verkoopt en ik mij op het zuiden richt . Wat moet ik doen?

A Nee zeggen! Zeg tegen de concurrent dat marktafbakening illegaal en strijdig met CRH's beleid is. Meld het gesprek aan uw leidinggevende, uw Country Compliance Coordinator en/of de interne bedrijfsjurist.

V Ik ben gebeld door een concurrent die mij heeft gevraagd niet te bieden op een opdracht van een van onze grote klanten, omdat hem is verteld dat zijn onderneming gegarandeerd zal winnen en hij overigens omzet onze richting uit zal sturen voor producten die zijn onderneming niet vervaardigt. Zo hebben wij ten minste nog zicht op een bepaalde omzet. Kan ik akkoord gaan?

A Nee. Het voorstel is in strijd met de regels omtrent het voeren van eerlijke concurrentie en illegaal. Overleg met uw leidinggevende, Country Compliance Coordinator en/of uw interne bedrijfsjurist, voordat u reageert zodat u duidelijk kan maken dat wij nooit aan een dergelijke regeling zullen meedoen.

V Kan ik mij voordoen als klant om prijsgegevens van onze concurrenten te verkrijgen?

A Nee. Het verkrijgen van gegevens van een concurrent onder een andere identiteit of door een werknemer van de concurrent of derde te bewegen tot verspreiding van vertrouwelijke gegeven is niet geoorloofd. Het verzamelen van gegevens over een concurrent kan een legitieme bedrijfsactiviteit vormen, maar dient wel rechtmatig en ethisch te geschieden.



“Wij tolereren geen enkele vorm van omkoping of corruptie en zetten ons in voor naleving van de hoogste normen van zakelijke ethiek bij al onze transacties, waar dan ook.”

Onze verantwoordelijkheid jegens onze klanten, leveranciers, en zakenpartners

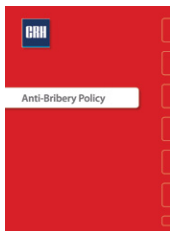
Weigeren van omkoping en corruptie

Steekpenningen en Faciliterende betalingen

Een steekpenning is een financieel of ander voordeel dat wordt aangeboden, toegezegd, gegeven of ontvangen met de bedoeling het gedrag van een persoon of onderneming te beïnvloeden. Deze bedoeling of dit oogmerk is cruciaal aangezien bepaalde legitieme zakelijke handelingen als steekpenning zijn te beschouwen indien zij zijn bedoeld om het gedrag te beïnvloeden. Steekpenningen kunnen onder andere zijn:

- Geld
- Geschenken*
- Vermaak, inclusief reis en verblijfskosten*
- Zaken/omzet of kansen op werk
- Politieke donaties
- Liefdadigheids- of maatschappelijke bijdragen
- Smeergelden
- Andere gunsten of voordelen

*Zie ook blz. 34



Bij CRH toleren wij geen enkele vorm van omkoping en is het alle werknemers streng verboden steekpenningen aan te bieden, te betalen, te verzoeken of te aanvaarden. Er gelden strikte wetten tegen omkoping op veel van de plaatsen waar wij zaken doen, ook internationaal: zoals de US Foreign Corrupt Practices Act en de UK Bribery Act. Wij houden ons altijd aan deze wetten, ongeacht de plaatselijke gebruiken of handelspraktijk. Onze normen zijn vermeld in ons Anti-Omkopingsbeleid.

Faciliterende betalingen/Smeergelden zijn ook uitdrukkelijk verboden. Hierbij gaat het om kleine onofficiële betalingen aan een persoon, veelal een ambtenaar of overheidsfunctionaris, teneinde een routinehandeling veilig te stellen of te bespoedigen. Voorbeelden zijn het behandelen van een vergunning, licentie of visum, plannen van een inspectie, inkleding van onder de douane gehouden goederen of bespoedigen van nutsvoorzieningen. Een vergoeding die wordt betaald voor een erkende, legitieme, snelle procedure die voor iedereen openstaat en niet aan een persoon geschiedt, wordt niet als een faciliterende betaling beschouwd. Een betaling kan ook worden verricht indien het leven, de veiligheid of gezondheid van een persoon in gevaar is. Voor al dergelijke betalingen is goedkeuring vooraf vereist of, indien dit niet haalbaar is, is melding daarvan achteraf vereist aan uw leidinggevende of de Country Compliance Coordinator.

Net als bij het mededingingsrecht brengt een overtreding van dit beleid ernstige reputatie-, juridische en financiële risico's met zich mee. Het is dan ook essentieel dat wij onze verantwoordelijkheden op dit gebied volledig begrijpen. Afhankelijk van uw functie kan worden gevraagd dat u specifieke training inzake anti-omkoping, corruptie en fraude volgt zodat u weet hoe u onze beleidsregels en procedures in de praktijk moet toepassen.



V

Een vertegenwoordiger van een potentiële leverancier heeft mij verteld dat, indien wij de opdracht aan hen gunnen, ik aanspraak maak op een contante betaling op grond van hun “Beloningsregeling voor zakelijke klanten.” Hoe moet ik reageren?

A

De vertegenwoordiger heeft geprobeerd u om te kopen. Leg uit dat u niet aan een dergelijke regeling kan meewerken, maak snel een eind aan de bespreking, ga terug naar uw kantoor en meld dit aan uw leidinggevende, de Country Compliance Coordinator of interne bedrijfsjurist.

V

De gemeente is klant van CRH. De directeur Openbare Werken treedt op als gastheer bij de bruiloft van zijn dochter bij hem thuis. Hij vertelt over het evenement en alle verbeteringsprojecten die hij op stapel heeft staan voor de bruiloft. Hij zegt “Ik heb afwerkmachines, gazonproducten en beton nodig en mijn oprijlaan kan een nieuwe deklaag gebruiken.” Hij zegt verder: “Ik weet dat CRH al dat spul levert. Als jij me een goede korting geeft, zou ik ervoor kunnen zorgen dat er volgend jaar meer geld van de gemeente jouw richting uitkomt.” Hoe moet ik hierop reageren?

A

U dient hem te vertellen dat CRH een dergelijke handelwijze verbiedt, maar dat u zal bekijken welke kortingen mogelijk zijn die in overeenstemming zijn met prijzen die aan andere klanten worden aangeboden.

Onze verantwoordelijkheid jegens onze klanten, leveranciers, en zakenpartners

Witwassen van geld

Bij het witwassen van geld, gebruiken personen of organisaties legitieme bedrijven als kanaal om onrechtmatig verkregen gelden "wit te wassen". Witwassen wordt door CRH niet getolereerd, gefaciliteerd of ondersteund. Wij dienen allemaal alert te zijn op onregelmatigheden in de wijze waarop betalingen worden verricht, met name bij grote contante betalingen en ongebruikelijke transacties. Wij hebben tevens de verantwoordelijkheid een due diligence bij onze leveranciers, tussenpersonen en zakenpartners uit te voeren en verdacht gedrag te melden.

Zaken doen met overheden en toezichthouders

Wanneer u zaken doet met de overheid of toezichthoudende functionarissen en instanties zorgt u ervoor dat uw onderneming en CRH geen risico loopt en werkt u volgens de normen die wij nastreven, aangezien voor deze contacten bijzondere regels en regelingen gelden. Wij hebben dan ook een extra verantwoordelijkheid om altijd:

- Alle contractuele vereisten te kennen en na te komen.
- Ons te houden aan de maxima bij geschenken en vermaak; deze zijn soms strikter voor overheidsfunctionarissen dan voor de particuliere sector.
- Ervoor te zorgen dat alle verslagen, certificeringen en verklaringen aan de overheid actueel, volledig en juist zijn.
- Alle tijden en kosten onder de juiste categorie en de juiste overeenkomst te administreren.

Het is mogelijk dat u in bepaalde situaties contact heeft met een functionaris of wordt gevraagd om namens het concern gegevens te verstrekken bij een onderzoek of interview door een overheids- of toezichthoudend orgaan. Omdat het essentieel is dat u alle benodigde gegevens heeft en deze juist en geschikt zijn voor het doel, dient u eerst met uw leidinggevende te spreken alvorens dergelijke ongebruikelijke informatie te verstrekken.



Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern

Bescherming van eigendommen en gegevens van CRH

De eigendommen en middelen van het concern omvatten onder meer:

- Onroerend goed, installaties & machines en voertuigen
- Voorraden, grondstoffen en onderhanden werk
- Funds (contanten, bank, investeringen)
- Tijd
- Intellectueel eigendom
- Boekhoudkundige en andere administratieve stukken
- Vertrouwelijke gegevens
- Computerapparatuur en -programmatuur
- E-mail en internettoegang

Wij hebben allemaal de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat deze eigendommen en middelen alleen op de juiste wijze en voor het aangewezen doel worden gebruikt. Incidenteel persoonlijk gebruik van eigendommen van het concern is toegestaan, indien het geen afbreuk doet aan uw werkzaamheden of die van anderen. Hieronder zijn een aantal richtlijnen over enkele van bovenstaande specifieke categorieën nader toegelicht.

Intellectueel eigendom

U heeft mogelijk toegang tot intellectueel eigendom ("IE") van CRH tijdens uw werk. IE omvat immateriële activa zoals auteursrechten, octrooien, handelsmerken, modelrechten, logo's en merken. Voor zover wettelijk is toegestaan berust de eigendom van alle IE die, met middelen van het concern, tijdens werktijd en voor rekening van het concern of in het kader van ons werk is vervaardigd, bij CRH. Wij dienen deze eigendommen te beschermen en onze IE-rechten indien nodig af te dwingen.

Het is ook belangrijk dat we vertrouwelijke gegevens en intellectueel eigendom van andere ondernemingen eerbiedigen. Indien wij met toestemming toegang hebben tot IE van een klant of leverancier dienen wij die op dezelfde wijze als onze eigen gegevens te beschermen. Ook mogen wij geen onrechtmatig of zonder (behoorlijke) licentie verkregen software gebruiken, omdat wij anders het risico lopen op een rechtszaak tegen ons als persoon of als concern.

Vertrouwelijke gegevens en handel met voorkennis

Wij dienen vertrouwelijke en bedrijfsgegevens van CRH te beschermen. Deze omvatten in z'n algemeenheid niet voor het publiek beschikbare informatie, waaronder:

- Verkoopgegevens of marketingplannen
- Handelsgeheimen, d.w.z. gegevens die ons concern een concurrentievoordeel geven, bijvoorbeeld klantenlijsten, procesgegevens of productspecificaties
- Beleidsregels en procedurehandleidingen
- Financiële gegevens

Wij mogen dergelijke gegevens alleen voor legitieme zakelijke doeleinden delen en indien wij daarvoor toestemming hebben. Zorg er met name voor dat u deze gegevens goed beschermt door uw computer, documenten of andere gevoelig materiaal adequaat te beveiligen. Vermijd het bovendien om dergelijke gegevens te bespreken. Besef dat buitenstaanders soms ook gegevens kunnen bekijken en vermijd dergelijke gegevens te bespreken op plaatsen waar u kan worden afgeluisterd, zoals restaurants, hotels, congrescentra, vergaderruimtes, taxi's, vliegtuigen, enz.

Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern

In het kader van ons dienstverband bij het concern CRH verstrekken wij ook vertrouwelijke gegevens over onszelf aan het concern, zoals ons arbeidsverleden, persoonlijke contactgegevens, huwelijkse staat en dergelijke. Indien de behandeling van dergelijke gegevens tot uw werkzaamheden behoort, dient u deze met uiterste zorg te beschermen. Deel dergelijke gegevens nooit mee aan een collega of derde, tenzij daarvoor een zakelijke reden bestaat en dit conform de wet geschiedt. Verplichtingen ten aanzien van vertrouwelijke gegevens blijven ook na uw dienstverband bij ons concern gelden.

V Ik ben kortgeleden aangenomen door een andere onderneming. Ik heb een doos vertrouwelijke gegevens van mijn vorige werkgever die erg nuttig zouden zijn bij het ontwikkelen van marketingplannen in mijn nieuwe functie. Mag ik die meenemen?

A Nee, u mag geen materiaal meenemen dat vertrouwelijke gegevens uit een eerdere baan bevat. Net zo goed als het verkeerd is onze vertrouwelijke gegevens mee te nemen, is het niet de bedoeling dat wij vertrouwelijke gegevens van anderen gebruiken.



Wij zijn ook verantwoordelijk voor het beschermen van voorkennis omtrent ons concern, onze klanten en leveranciers en andere beursgenoteerde ondernemingen waarmee wij zaken doen. Voorkennis kan elke informatie zijn die niet openbaar is en van wezenlijk belang is, d.w.z. door de gemiddelde belegger als belangrijk zou worden beschouwd. Voorbeelden van voorkennis zijn wisselingen in het bestuur, omvangrijke businessplannen en niet-gepubliceerde financiële resultaten. Zelfs kennis van gebeurtenissen of handelingen waarvan niet zeker is dat ze zullen plaatsvinden, zoals onderhandelingen over een belangrijke overeenkomst, een overname of verkoop van een dochteronderneming, kunnen als voorkennis worden beschouwd.

De aan- of verkoop van effecten van een onderneming, terwijl u beschikt over voorkennis omtrent die onderneming, wordt handelen met voorkennis genoemd en is illegaal. Wij mogen voorkennis evenmin medelen aan anderen, zodat zij effecten van die onderneming kunnen kopen of verkopen (doorspelen van voorkennis) – ook dit is illegaal. Om ons op dit complexe terrein te helpen, vermeldt het beleid omtrent handel in effecten (Shares and Securities Dealing Policy) nadere informatie en richtlijnen. Indien u nog vragen heeft, zal de Company Secretary's office u graag helpen.

Externe communicatie

Communicatie met de buitenwereld speelt een uiterst belangrijke rol bij de evaluatie van de reputatie en financiële situatie van het concern. Alle mededelingen aan de media omtrent financiële resultaten, overnames, strategische plannen of andere aangelegenheden die de reputatie van het concern, kunnen beïnvloeden zullen uitsluitend door het Group Communications team geschieden. Indien u in de media of op internet iets tegenkomt wat mogelijk afbreuk kan doen aan de reputatie van het concern, wordt u verzocht dit onmiddellijk met uw leidinggevende op te nemen, die vervolgens de daartoe aangewezen medewerker van het concern zal informeren. Afzonderlijke groepsvennootschappen kunnen in de plaatselijke handel en media optreden met betrekking tot gebruikelijke bedrijfsaangelegenheden.

V Ik heb gehoord dat het concern op het punt staat een andere onderneming over te nemen. Door de overname zal de prijs van de aandelen in het concern waarschijnlijk stijgen. Mag ik dit vertellen aan mijn man en zoon?

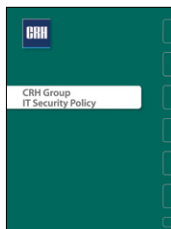
A Nee, een dergelijke openbaarmaking is in strijd met de het beleid van het concern. Indien uw man of zoon met die informatie handelen in CRH-aandelen of aandelen in de overgenomen onderneming en het gaat om wezenlijke gegevens, kan dit bovendien een overtreding van de wet op handelen met voorkennis opleveren.



“Wij eerbiedigen
vertrouwelijke
gegevens en zijn
professioneel in al
onze communicatie.”

Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern

IT & Gegevensbescherming en digitale media



Een efficiënte werking en beveiliging van onze computersystemen en de bijbehorende gegevens zijn essentieel voor de bedrijfsvoering van al onze groepsvennootschappen. Ons IT-beveiligingsbeleid (IT Security Policy) bevat richtlijnen die wij moeten volgen en zijn als volgt samengevat:

Geoorloofd gebruik van ondernemingstechnologie

Wij zijn allemaal verantwoordelijk voor het juist en geoorloofd gebruik van CRH's technologische hulpmiddelen, waaronder e-mailsystemen, internet, door het concern ter beschikking gestelde mobiele toestellen en computers en software onder licentie. Onze computersystemen blijven te allen tijde eigendom van het concern. We hebben recht op privacy voor zover dit door de wet wordt verleend, maar geen verdergaande bescherming wanneer wij computersystemen gebruiken. Gebruik dat onrechtmatig, beledigend, verstorend of schadelijk zou zijn voor anderen is verboden, bijvoorbeeld het aanmaken, benaderen, tonen, opslaan of versturen van:

- Seksueel expliciete berichten of afbeeldingen
- Materiaal dat aanstootgevend kan zijn op grond van ras, etniciteit of religieuze overtuiging
- Ander discriminerend of ongeoorloofd materiaal

Wij dienen zeer zorgvuldig te zijn bij het opstellen van e-mails en er rekening mee te houden dat elektronische berichten permanent zijn, zonder onze toestemming gewijzigd en doorgestuurd kunnen worden en uiteindelijk de reputatie van ons concern kunnen schaden. Wij dienen ook bijzondere aandacht te besteden aan instructies inzake reservekopieën, anti-virussystemen, versleuteling, toegangscode's en systeemondersteuning.

Gegevensbescherming, opslag en data privacy

Als concern verzamelen wij een grote hoeveelheid gegevens, waaronder gegevens omtrent leveranciers en andere derden alsmede huidige en voormalige werknemers. Wij dienen deze gegevens naar behoren op te slaan, te gebruiken en te verzenden conform de geldende wetgeving en lokale en concernrichtlijnen inzake gegevensbescherming en -opslag. Documenten die verband houden met gerechtelijke procedures of onderzoeken mogen niet worden gewijzigd of vernietigd. Voor zover dit voor elk van onze groepsvennootschappen wettelijk is vereist, dienen zij zich in te schrijven bij de daartoe bestemde gegevensbeschermingsinstantie. Eventueel bekende of vermoedelijke inbreuken op gegevens dienen bij uw leidinggevende of daarvoor aangewezen Data Protection Officer te worden gemeld, die u ook kunnen helpen met andere vragen in dat verband.

Om ervoor te zorgen dat de computersystemen van ons concern veilig en bedrijfsgericht zijn, behoudt CRH zich het recht voor om verstuurd of op haar systemen opgeslagen berichten, inclusief verwijderde gegevens, te controleren. Berichten en andere gegevens die op CRH-systemen zijn aangemaakt, zijn – net als elke andere vorm van zakelijke correspondentie – geen privéberichten. Eventuele controles zullen uiteraard in overeenstemming met de lokale wetten geschieden.

Boekhoudkundige en andere administratieve bescheiden

Het aanhouden van nauwkeurige, betrouwbare administratieve bescheiden in schriftelijke of elektronische vorm is cruciaal voor het besluitvormingsproces van ons concern. Naast dat deze belangrijk zijn voor andere doeleinden, zijn zij nodig om onze externe rapportageverplichtingen en wettelijke voorschriften als beursgenoteerde onderneming na te kunnen leven. Onze boekhoudfuncties dienen derhalve altijd aan de hoogste normen te voldoen zodat onze administratie in overeenstemming met geldende wetten, boekhoudkundige maatstaven en concernrichtlijnen worden bijgehouden.



“Wij gebruiken de eigendommen van ons concern op gepaste wijze voor het aangewezen doel.”

Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern

Digitale of (sociale) media

Digitale media zijn instrumenten en kanalen voor sociale interactie met gebruikmaking van zeer toegankelijke communicatietechnieken. Voorbeelden zijn:

- Sociaal netwerksites
- Blogs en micro-blogs
- Message boards
- “Wiki”pagina’s
- Gedeelde favorieten en etiketten
- Online discussiefora
- SMS en andere tekstberichten
- Websites voor het delen van films en foto’s
- RSS feeds
- Andere communicatiehulpmiddelen in ontwikkeling

Wij erkennen dat deze instrumenten ons in staat stellen effectiever met onze belanghebbenden te communiceren. Wij erkennen echter ook, dat deze opkomende kanalen bepaalde risico’s met zich meebrengen en bij verkeerd gebruik onbedoelde en mogelijk schadelijke gevolgen kunnen hebben. De richtlijnen in dit onderdeel zijn bedoeld als hulpmiddel om te bepalen wanneer en hoe u deze instrumenten het beste in een zakelijke context kan gebruiken. Houd bij het bepalen van wat wel en niet op het internet te plaatsen de volgende basisregel voor ogen: Ga ervan uit dat alles wat u online meedeelt voor altijd openbaar is. Denk eerst na over wat u gaat publiceren en publiceer bij twijfel niet!

Doen...

Gebruik tijdens werktijd alleen digitale media als aanvulling op uw werkzaamheden. Maak in dat geval duidelijk wie u bent en vermeld uw functie. Bedenk dat slechts enkelen zijn aangewezen als officiële woordvoerder van ons concern.

Eerbiedig auteursrechten en kennisbronnen en, indien van toepassing, foto’s.

Vermeld een disclaimer bij het publiceren van gegevens over de onderneming of uw functie, zoals “De op deze website vermelde meningen zijn persoonlijk en weerspiegelen niet het standpunt van mijn werkgever.”

Zorg met name dat u geen inbreuk maakt op de mededingingswetgeving in eventuele opmerkingen over concurrenten of hun producten, diensten, prijzen, enz.

In overeenstemming met de hoogste gedragsnormen bent u voorkomend, ontvankelijk en professioneel in uw communicatie.

Zorg dat informatie juist, volledig en eerlijk is vermeld; indien u een fout maakt, geef die toe en herstel de fout zodra u die ontdekt.

Vraag uw leidinggevenden om advies indien u twijfelt over hoe en wanneer u digitale media voor zakelijke doeleinden kan gebruiken.

Niet doen...

Namens de onderneming spreken tenzij uw leidinggevende u specifiek die bevoegdheid geeft.

Vertrouwelijke of gevoelige gegevens bekendmaken.

Informatie benaderen of verspreiden die wettelijk is verboden of aanstootgevende taal of inhoud bevat.

Klanten, zakelijke partners, leveranciers of huidige of voormalige collega’s bespreken zonder hun voorafgaande goedkeuring.

Referenties in verband met het dienstverband aan huidige of voormalige werknemers verstrekken.

Valse of onjuiste verklaringen over ons concern vermelden.

Antwoorden op iedere ongeoorloofde melding over het concern; in de plaats daarvan, waarschuw uw leidinggevende onmiddellijk.



V

Kan ik bedrijfsaangelegenheden bespreken op mijn persoonlijke sociale netwerkpagina?

A

U mag vermelden dat u werknemer van de onderneming bent. Zoals met alle openbare communicatie mag u echter nimmer vertrouwelijke of gevoelige gegevens omtrent de bedrijfsvoering op internet vermelden. Hiertoe behoren persoonlijke sociale netwerksites en andere vormen van digitale media.

V

Mag ik contact onderhouden met collega's via mijn sociale netwerk?

A

Ja, u kunt zelf kiezen met wie u online contact onderhoudt; wij verzoeken u alleen dit niet tijdens werktijd te doen.

Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern

Belangenverstrengeling

“Belangenverstrengeling” ontstaat wanneer u een persoonlijke relatie, een financieel of een ander belang hebt dat uw verplichting om uitsluitend in het belang van CRH te handelen kan doorkruisen of wanneer u uw functie bij CRH gebruikt voor persoonlijk gewin. Wij dienen alert te zijn op situaties die een (mogelijke) belangenverstrengeling kunnen inhouden. Voorbeelden van veelvoorkomende gevallen zijn:

- Een “nauw verbonden persoon” zoals een lid van uw gezin of huishouden, gezin, goede vriend of partner is leverancier, klant of concurrent van het concern of werknemer bij een dergelijke onderneming.
- U of een nauw verbonden persoon heeft een aanzienlijk financieel of ander belang in een onderneming of persoon die concurreert met, zaken doet of wil doen met CRH. (Het is echter geen probleem een financieel belang te houden bestaande uit effecten die op of buiten de beurs worden verhandeld en minder dan 1% van de totale effecten van desbetreffende categorie uitmaken.).
- U rapporteert direct of indirect aan een nauw verbonden persoon of heeft de mogelijkheid beslissingen te beïnvloeden omtrent de arbeidsvoorwaarden van een nauw verbonden persoon, zoals salaris, promotie of beoordeling van diens functioneren.
- U heeft een liefdesrelatie met een CRH-leverancier, -klant of -opdrachtnemer (of werknemer van een dergelijke onderneming), en ook directe of indirecte besluitvormingsbevoegdheid of invloed op de zakelijke relatie met CRH.
- U trekt persoonlijk voordeel uit een zakelijke of beleggingsmogelijkheid die aan CRH wordt aangeboden. Dit omvat situaties waarin u direct of indirect een belang heeft of ontwikkelt in onroerend goed, huurovereenkomsten, octrooien of andere rechten waar een CRH een belang in heeft of kan hebben.
- U heeft een extern dienstverband of andere activiteiten bij een onderneming of persoon die concurreert of zaken doet met CRH of uw werkzaamheden voor ons concern negatief beïnvloedt.
- U treedt op als directeur of bestuurder van een andere onderneming of als verkozen functionaris. Dit omvat geen functies in handelsverenigingen die u aanvaardt op verzoek van CRH of functies bij non-profit, liefdadigheids- of religieuze organisaties die uw werkzaamheden niet aantasten.

Indien u zich in een van deze situaties bevindt of iemand kent die een dergelijke mogelijke belangenverstrengeling heeft, dient u uw leidinggevenden onmiddellijk te informeren. Ook nieuwe werknemers dienen eventuele belangenverstrengeling bij indiensttreding te melden. Op die manier kan de situatie naar behoren worden beoordeeld en een passende oplossing worden gevonden. U wordt geacht eventuele correctiemaatregelen die wij u verzoeken, op te volgen.



“Wij vermijden belangenverstrengeling, zijn alert op en melden ieder vermoeden van fraude onmiddellijk en wij verstrekken en aanvaarden uitsluitend geoorloofde zakelijke geschenken en vermaak.”

V

Mijn broer heeft een bedrijf en wil zijn producten aan het concern leveren. Mag ik hem naar onze inkoopmanager verwijzen?

A

Ja. U mag uw broer naar de inkoopmanager verwijzen. Echter, uw leidinggevende en de inkoopmanager moeten worden ingelicht over de relatie. De gebruikelijke procedure voor de selectie van een leverancier dient te worden gevolgd om de schijn van een voorkeursbehandeling van uw broer te vermijden.

Leningen aan werknemers

Leningen, gunsten en andere betalingen kunnen ons oordeel ten gunste van de verstrekker kleuren of de schijn daarvan wekken. Wij verstrekken dan ook geen leningen of gelden aan werknemers of verbonden personen, behoudens uitzonderlijke omstandigheden en conform de gestelde richtlijnen.

Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern

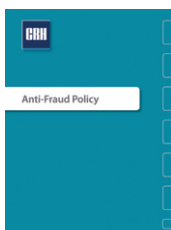
Fraude

Fraude is opzettelijk bedrog dat kan leiden tot het onrechtmatig behalen van gewin, winst, voordeel, schade of verlies voor CRH of een derde. Kortom, elke handeling waarbij bewust feiten worden verborgen of verdraaid teneinde een ander te misleiden is als frauduleus te beschouwen. Voorbeelden zijn:

- Versnelde winstneming bij de verwerking van opdrachten in de boekhouding.
- Vervalsing van de loonadministratie.
- Manipulatie van producthoeveelheidsrapportages om voorraadverliezen te verbergen.
- Niet-onderbouwde declaraties voor kosten of ongeoorloofd gebruik van een creditcard of tankpas van de onderneming.
- Diefstal van contanten, verkoopopbrengsten of overtollige voorraad.
- Omzeiling van het beveiligingssysteem van de onderneming om diefstal door derden te faciliteren.
- Samenspanning met leveranciers door bij elektronische overmakingen adresgegevens en de begunstigde te wijzigen.
- Manipulatie van balansrekeningen om een hoger bedrijfsresultaat te rapporteren.
- Verstrekking van onjuiste gegevens aan overheidsinstanties.

We dienen alert te zijn op eventuele waarschuwingssignalen waaruit blijkt dat er mogelijk fraude plaatsvindt, zoals:

- Ongebruikelijk gedrag van een werknemer bijvoorbeeld geen vakantie opnemen of een promotie laten passeren.
- Belangrijke documenten zoals contracten, facturen of bewijstukken van kosten ontbreken.
- Een plotselinge onverklaarbare wijziging in levensstijl van een werknemer, die welvarender is dan in zijn/haar functie wordt verwacht.
- Nauwe banden met leveranciers of opdrachtnemers, bijvoorbeeld leveranciers/opdrachtnemers die alleen met een bepaalde werknemer zaken willen doen, of ondanks hogere prijzen een onverklaarbare voorkeur voor een bepaalde leverancier hebben.
- Leidinggevenden die werknemers passeren, werknemers die leidinggevenden en het management passeren en het frequent negeren van interne controlemechanismen.
- Gebrek aan toezicht door leidinggevenden en ontoereikende controle op de werking van controlemechanismen voor het beoogd doel.



Alle CRH-vennootschappen dienen ten minste ons Anti-fraudebeleid te onderschrijven, dat voorschrijft dat de directie van iedere CRH vennootschap adequate controlemechanismen hanteert om ervoor te zorgen dat frauderisico's naar behoren wordt herkend, gecontroleerd en verminderd. Overtreding van dit beleid vormt een risico op ernstige civiele, strafrechtelijke, financiële en andere sancties tegen de persoon en het concern. Indien u op de hoogte bent van of vermoedt dat er fraude plaatsvindt, dient u dit onmiddellijk via het daartoe aangewezen kanaal te melden. Alle meldingen worden snel en professioneel onderzocht, waarbij wij het beleid hanteren dat geen vergelding is toegestaan, en wij dit beleid strikt handhaven.



Onze verantwoordelijkheid jegens ons concern

V Ik heb programmatuur besteld en mijn leidinggevende heeft mij gevraagd de kosten onder een andere kostenpost te boeken omdat ons budget voor programmatuur is overschreden. Wat moet ik doen?

A Herinner uw leidinggevende eraan dat niemand bewust een verkeerde boeking mag doen in de boeken en administratie van ons concern. Indien uw leidinggevende blijft aandringen, dient u de kwestie te escaleren.

Geschenken en Vermaak



Wij erkennen dat het geven en ontvangen van geschenken en zakelijke gastvrijheid/vermaak een legitieme manier kan zijn om blijvende goodwill in onze zakelijke relaties te bereiken. Indien geschenken/vermaak echter disproportioneel of ongeoorloofd zijn, kunnen zij van invloed zijn op het oordeel. Derhalve is voorzichtigheid geboden. Met name dienen geschenken en vermaak altijd geoorloofde, bonafide zakelijke uitgaven te vormen en niet te worden aangeboden of aangenomen indien daarmee invloed kan worden uitgeoefend op het resultaat van een zakelijke transactie of kunnen worden opgevat als beïnvloeding van een beslissing. Voorzichtigheid is met name geboden bij geschenken en vermaak met betrekking tot overheidsfunctionarissen. Er zijn richtlijnen over geschenken en vermaak (Gifts & Hospitality Guidelines) beschikbaar met adviezen over wat wel en wat niet aanvaardbaar is en veelgestelde vragen ter illustratie van de praktische toepassing van deze regels. Hieronder staan enkele voorbeelden van geoorloofde en ongeoorloofde geschenken en vermaak.

Geoorloofd:

- Bescheiden, kleine of onbelangrijke artikelen (zoals promotieartikelen voorzien van een merknaam)
- Incidenteel of niet-frequent
- Gebruikelijk
- Openlijk gegeven
- Conform het beleid van ontvanger
- Redelijke reis- en verblijfskosten voor legitieme zakelijke reizen
- Vermaken van klanten of leveranciers als onderdeel van zakelijke bijeenkomsten of evenementen (in gepaste situaties)

Ongeoorloofd:

- Illegale of onethische geschenken/vermaak
- Geschenken in de vorm van contanten, coupons geschenkbonnen of aandelen
- Aanstootgevende items of die tot gênante situaties leiden
- Items of incentives die als steekpenning kunnen worden opgevat
- Gegeven in reactie op of in de verwachting van een gunstige zakelijke beslissing
- Buitensporig of overdreven duur
- In reactie op een specifiek verzoek gegeven

Afzonderlijke groepsvennootschappen kunnen ook limieten hebben gesteld aan de waarde van gegeven en ontvangen geschenken en aangeboden of genoten vermaak. Indien u niet weet of een geschenk/vermaak conform het beleid van het concern en de groepsvennootschap is, kunt u dit vragen aan uw leidinggevende/Managing Director/President.

V Wij zijn heel dichtbij het sluiten van een omvangrijke deal met een belangrijke klant. Ik denk dat wij hem tot ondertekening kunnen bewegen indien hij de gelegenheid krijgt zich in het weekend met zijn gezin te ontspannen in een vijfsterrenhotel. Wij betalen hier graag voor aangezien deze deal zou betekenen dat wij onze prognose overschrijden en het rendement van het concern vergroten. Kunnen wij daarmee doorgaan?

A Deze gastvrijheid is ongeoorloofd omdat het terecht kan worden opgevat als specifiek bedoeld om een zakelijk voordeel binnen te halen. U kunt in plaats daarvan een werklunch afspreken om de definitieve voorwaarden en dergelijke af te spreken.



V Een leverancier wil mij uitnodigen voor een voetbalwedstrijd als dank voor een geweldig zakelijke jaar. Kan ik gaan?

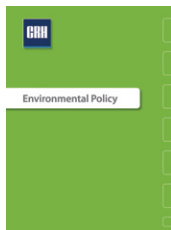
A Indien de waarde van het kaartje redelijk is, een dergelijk geschenk in het zakenverkeer gebruikelijk en conform de richtlijnen voor geschenken en vermaak van uw groepsvennootschap is, kunt u gaan, mits dit niet als aantasting van het zakelijk karakter van uw relatie met de leverancier kan worden opgevat.

V Een klant waarmee ik nauw samenwerk heeft mij onlangs een cadeaubon en ook een plaquette voor buitengewone dienstverlening gegeven. Mag ik deze houden?

A Bedank de klant en houd de plaquette; het is echter in strijd met ons beleid geld of daarmee gelijkwaardige middelen, dus ook cadeaubonnen e.d., te geven of te ontvangen.

Onze verantwoordelijkheid voor het milieu en onze maatschappij

Een duurzaam milieu



Ons succes als concern zal blijven steunen op duurzaamheid. Wij blijven ernaar streven de hoogste milieubeheer en -bestuursnormen te behalen en de uitdagingen door klimaatverandering proactief aan te pakken. Wij hebben uitgebreide programma's om energiebesparing te verbeteren, het gebruik van alternatieve brandstoffen te bevorderen, luchtvervuiling te verminderen, watergebruik te optimaliseren, afval te verminderen en hergebruik te vergroten. Onze inzet voor beter milieubeheer is vermeld in ons milieubeleid (Environmental Policy) dat ons verplicht tot:

Naleven	Ten minste alle geldende milieuwetgeving naleven en onze leiderschapsrol op milieugebied constant verbeteren, waarbij steeds wordt beoogd ten minste te voldoen aan de aanbevolen praktijk in de branche.
Garanderen	Garanderen dat onze werknemers en opdrachtnemers hun verantwoordelijkheid voor het milieu te nemen.
Aanpakken	Een proactieve aanpak van uitdagingen en kansen inzake klimaatverandering.
Optimaliseren	Ons gebruik van energie en alle hulpbronnen optimaliseren.
Bevorderen	Milieugerichte product- en procesinnovatie en nieuwe zakelijke kansen bevorderen.
Ontwikkelen	Positieve relaties ontwikkelen en streven naar het zijn van een goede buur in elke gemeenschap waarin wij actief zijn.

V Ik dacht dat ik een collega wijzigingen zag aanbrengen in de milieu-controlestaten waardoor mogelijke overtredingen van onze lozingsvergunning onopgemerkt zouden kunnen blijven. Wat moet ik doen?

A Onmiddellijk uw leidinggevende of uw milieufunctionaris op de hoogte stellen of contact met de hotline opnemen indien u daaraan de voorkeur geeft.

Politieke bijdragen

Politieke bijdragen omvatten elke donatie in contanten of natura ter ondersteuning van een politiek doel, politieke partij, kandidaat of aangelegenheid. Hiertoe behoren bijdragen van of door middel van organisaties van politieke partijen of personen, die in het politieke proces zijn betrokken. Bijdragen in natura kunnen bestaan uit geschenken, het gebruik van eigendommen of diensten van de onderneming, reclame- of promotieactiviteiten ter ondersteuning van een politieke partij, de aankoop van tickets voor fondswervingsevenementen of het gebruik van tijd van werknemers om te helpen bij politieke campagnevoering.

De wetgeving die geldt voor politieke bijdragen varieert afhankelijk van de locatie en omstandigheden. In bepaalde gevallen zijn bijdragen verboden, terwijl die in andere gevallen zijn toegestaan maar openbaar dienen te worden gemaakt. Bij CRH is één ding zeker, politieke bijdragen mogen niet worden gedaan met de intentie om een oneerlijk voordeel bij een zakelijke transactie te behalen. (Raadpleeg het onderdeel "Weigeren van omkoping en corruptie" op blz. 20 om te begrijpen waarom dit voor CRH belangrijk is).

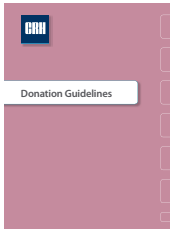
Indien een politieke bijdrage legaal en geoorloofd wordt geacht, geen middel is om een zakelijk voordeel te behalen en het democratische proces ondersteunt, is voorafgaande schriftelijke goedkeuring door de directie van de vennootschap/Divisional Managing Director/President vereist voor de bijdrage. Al dergelijke bijdragen dienen te worden gedocumenteerd, tegen ontvangstbewijs te worden verstrekt en te worden geadministreerd.



“Wij omarmen duurzaamheid als fundamentele voorwaarde voor toekomstige groei, richten ons steeds op het voldoen aan de hoogste normen van milieubeheer en zetten ons in voor een beter leven in de gemeenschap die wij bedienen.”

Onze verantwoordelijkheid voor het milieu en onze maatschappij

Liefdadigheids- en maatschappelijke activiteiten



Als verantwoordelijke zakelijke burger nemen wij deel aan de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Wij ondersteunen liefdadigheid en projecten in de lokale gemeenschap door donaties en andere begeleiding, en stimuleren actief de deelname daaraan door werknemers. Wij geven een duidelijke richting en focus aan onze activiteiten en erkennen de waarde die deze samenwerkingsverbanden voor ons allemaal kunnen hebben. We stellen gepaste doelen, en controleren de effectiviteit van onze activiteiten en dragen zorg voor goed bestuur en openlijke communicatie over onze activiteiten.

Op concernniveau definiëren wij prioriteitsgebieden die zijn afgestemd op onze zakelijke doelen en reageren wij op de vastgestelde behoeften van de gemeenschap. De gebruiken en praktijken verschillen tussen landen en regio's. Conform ons gedecentraliseerd bedrijfsmodel kan elke onderneming haar eigen regels voor donaties aan liefdadigheidsdoelen bepalen. Deze dienen de plaatselijke omstandigheden te onderkennen en in lijn met de concerndoelstelling en donatierichtlijnen te zijn, waarbij alle donaties:

- om bonafide liefdadigheids- of promotionele redenen dienen te geschieden en nimmer zijn toegestaan in geval van (mogelijke) belangenverstremgeling of mogelijkheid dat de donatie als dekmantel voor omkoping is of kan worden gebruikt.
- worden gegeven aan een legitieme en geloofwaardige instelling.
- nimmer worden overgemaakt naar de persoonlijke rekening van een persoon en (in geval van een financiële donatie) gewoonlijk niet in contanten geschieden.
- direct en niet via een derde (bijvoorbeeld een klant of leverancier) geschieden.
- nimmer worden gekoppeld aan de uitvoering van een zakelijke transactie of overheidshandeling of de schijn van een dergelijke koppeling wekken.
- worden goedgekeurd door de Managing Director/President van de onderneming.
- worden gedocumenteerd, tegen een ontvangstbewijs te worden verstrekt en in de administratie te worden vastgelegd (inclusief de waarde van donaties in natura en vrijwilligerswerk door werknemers).

V Dit jaar vierde onze klant zijn vijftigste verjaardag. Hij adviseerde ons in plaats van geschenken geld te geven dat hij vervolgens zal doneren aan de plaatselijke liefdadigheidsinstelling. Ik neem aan dat dit in overeenstemming met ons beleid is?

A Nee, alle donaties dienen rechtstreeks en niet via derden te geschieden. U kunt uw klant om de gegevens van de liefdadigheidsinstelling vragen en uitleggen dat uw onderneming rechtstreeks zal doneren indien dit geoorloofd is.



Onze Gedragscodes en richtlijnen

U kan een kopie van deze documenten verkrijgen bij uw leidinggevende, elk lid van het Compliance & Ethics team of downloaden van de intranet sites van het concern.



Index

A	Administratieve bescheiden	23, 26	I	Intellectueel eigendom	23
	Afstand	10		Interne audit	6, 18
	Agenten	41	K	Klanten	2, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 34, 38
	Alcohol	14	L	Laat van u horen!	2, 5, 6, 8
	Anti-corruptie	2, 16, 18		Leningen aan werknemers	31
	Anti-kartelregels	16, 18		Leveranciers	2, 4, 12, 13, 14, 16, 22, 24, 28, 32, 34, 35, 38
	Arbeidsbeleid	2, 12	M	Managementverantwoordelijkheid	8, 32
	Auteursrecht	23		Mededingingsrecht	2, 16, 18
B	Bedreigingen	13		Media	24, 26, 28, 29
	Bedrijfsbeleid	23, 26		Melding van problemen en bezorgdheid	5, 6, 8
	Belangenverstrengeling	2, 30, 38		Mensenrechten	2, 12
	Beschermde informatie	23, 28		Milieu	36
	Bezorgdheid uiten	5, 6, 8	O	Omkoping	2, 14, 20, 21, 34, 36, 38
	Bijdragen	34, 36		Onaangekondigde inspecties	18
	Boycots	16		Onderzoeken	6, 18, 22, 26
C	Computersystemen	26		Openbaarmaking	24
	Corruptie	2, 20, 36		Overheidsfunctionarissen	2, 20, 22, 32, 34
D	Derden	14, 26, 38		Overtredingen van gedragscode	5, 6, 18, 20, 32
	Digitale media	2, 24, 28	P	Pesterijen	13
	Discriminatie	12		Politieke donaties	20, 36
	Diversiteit	2, 12		Prijsafspraken	16
	Donaties aan liefdadigheid	20, 28	S	Samenwerking	4, 14
	Drugs	10		Seksuele intimidatie	13
E	Eigendommen	2, 23, 27		Smeergelden	20
	E-mailgebruik	26		Sociaal beleid	12
F	Faciliterende betaling	20		Sociale media	28, 29
	Fraude	20, 32		Steekpenningen	20
G	Gebruik van CRH-middelen	23, 26, 28	V	Vergelding	6
	Gebruik verdovende middelen	10		Vermaak	2, 34
	Gegevensbescherming	23, 24, 25, 26		Vertegenwoordigers	14
	Gelijke kansen	2, 12, 13		Vertrouwelijke gegevens	2, 18, 23, 24, 28, 29
	Geschenken	2, 20, 22, 34, 35, 36, 38	W	Witwassen	22
	Geweld	13	Z	Zakenpartners	2, 4, 14, 20, 22
	Gezondheid en veiligheid op de werkvloer	2, 10, 11, 12			
	Goeder trouw	5, 6			
H	Handel met voorkennis	23, 24			
	Handelsgeheimen	23, 24			

Afstand

In het onwaarschijnlijke geval dat in het belang van het concern afstand wordt gedaan van enige bepaling van de gedragscode ten behoeve van een CRH-directeur of bestuurder, kan een besluit daartoe alleen worden genomen door de Board of Directors CRH Plc of de Audit Committee. Vragen over afstand ten behoeve van andere CRH-werknemers dienen te worden gericht aan het Head of Group Compliance & Ethics.



Integrity
Honesty
Respect

CRH® plc
The International Building
Materials Group

Belgard Castle, Clondalkin,
Dublin 22, Ireland.

Tel +353 1 404 1000
Fax +353 1 404 1015
Email mail@crh.com
Web www.crh.com
CRH® is a registered trade mark of CRH plc

