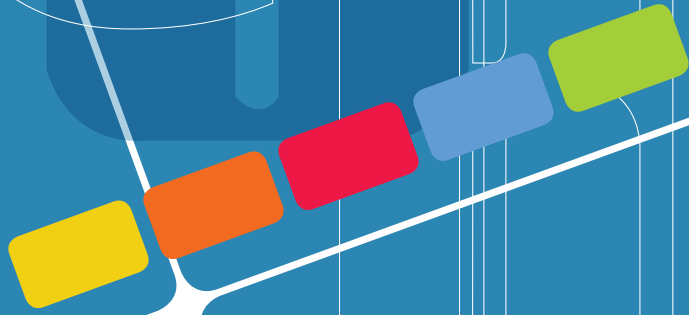
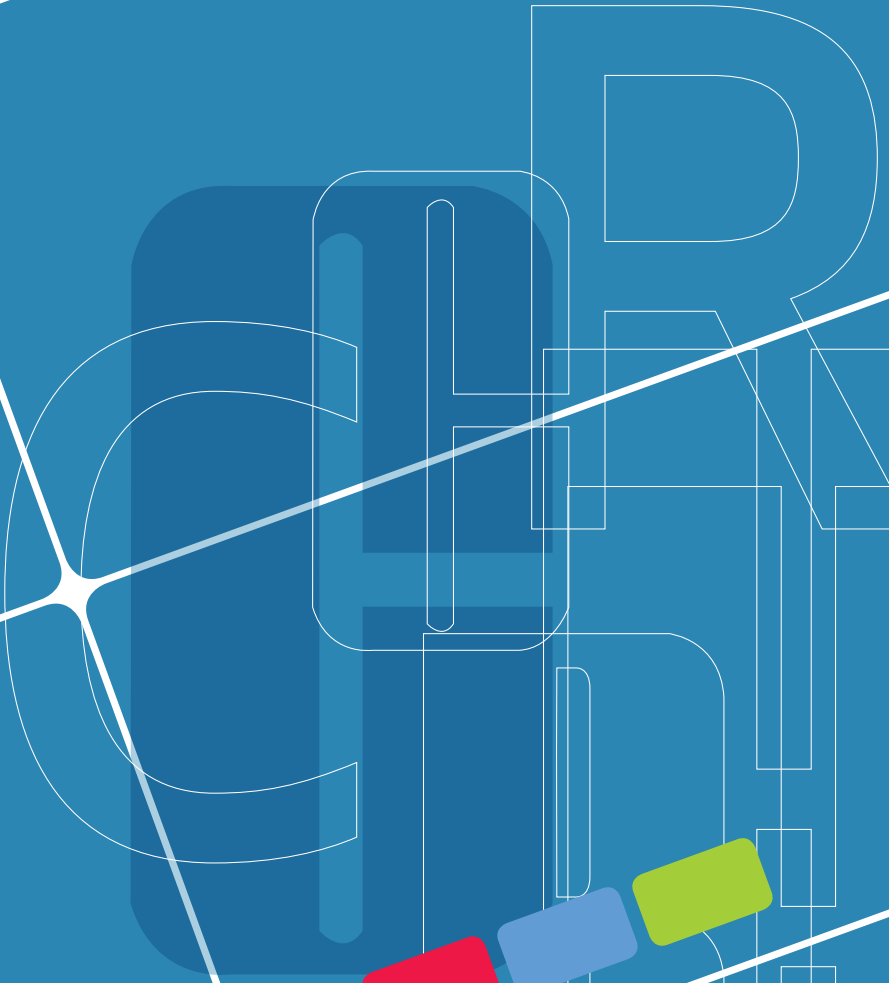




# Adfærdskodeks



# Indhold

<b>Introduktion</b>	<b>1</b>
<b>Beskyttelse af vores integritet</b>	<b>2</b>
Anvendelse og overholdelse	2
Anskaffelser	2
Ansættelseskontrakt	3
Brud på kodekset	3
Intern kontrol	3
<b>Drive vores virksomhed på en ansvarlig måde</b>	<b>4</b>
Interessekonflikter og eksterne interesser	4
Konkurrence Lovgivning (Anti-trust)	5
Forebyggelse af bestikkelse og korruption	6
Svindel	6
Sikker opbevaring af aktiver	7
Medarbejderlån	7
Bogføring og regnskab	7
Forebyggelse af hvidvask af penge	8
Informationsteknologi	9
Databeskyttelse	9
Fortrolige eller interne oplysninger	9
<b>Behandling af vores kunder, leverandører og samfundet</b>	<b>11</b>
Vores kunder	11
Vores leverandører	11
Give og modtage repræsentation og gaver	11
Politiske donationer	12
Donationer til velgørenhed og lokalsamfund	12
Kommunikation og medier	13
<b>Behandling af vores folk med ærlighed og respekt</b>	<b>14</b>
Menneskerettigheder	14
Ansættelsespolitikker	14
Personalepolitik	14
Give udtryk for bekymring	15
<b>Håndtering af sundhed og sikkerhed samt miljøet</b>	<b>16</b>
Sundhed og sikkerhed	16
Narkotika og alkohol	17
Miljø	17

# Introduktion

CRH plc har en klar strategi for præstation og vækst for at blive en verdensklassespiller inden for sin sektor siden fusionen i 1970 mellem to irske byggematerialefirmaer – Cement Ltd. og Roadstone Ltd.

Ved at understøtte vores fortsatte vækst som en børsnoteret offentlig virksomhed er vi nødt til at sikre, at vi har tydelige retningslinjer for adfærd og etisk opførsel for de personer, der repræsenterer os ved at udføre deres daglige pligter i mange forskellige dele af verden.

Selvom vores virksomhedskultur har en global dimension, er den solidt funderet i troen på, at en lokal ledelse, med en ægte forståelse for deres virksomhed og kultur, er bedst til at tjene alle vore interessenters behov. Denne frihed til at lede og træffe beslutninger skaber engagement til det meget vigtige princip om dobbelt statsborgerskab for såvel CRH-koncernen og den lokale virksomhed. Denne forretningsfilosofi kræver imidlertid, at de ansatte lever op til høje standarder for åbenhed, ærlighed, integritet og ansvarlig opførsel. Dette er kerneværdier, som er gentaget andetsteds i denne vejledning.

Formålet med dette kodeks er, at det skal udgøre en erklæring om god praksis, da det er vigtigt, at vi alle forstår, hvad der forventes af os, når vi udfører vores arbejde. Det er ikke udtømmende, og de fleste virksomheder har allerede detaljerede fremgangsmåder og systemer til at opfylde deres lokale krav. Bed altid om en andens mening i tilfælde af tvivl eller usædvanlige omstændigheder.

Kodekset skal ses i sammenhæng med, at CRH, samtidig med at vi sigter efter et førsteklasses økonomisk resultat og vækst, tror, at dette kun kan opnås ved at udmærke sig i den måde vi driver forretning og ved at overholde de ypperste standarder inden for virksomhedsmæssigt og socialt ansvar.

Din støtte er afgørende for at gøre kodekset til et vigtigt værktøj til at fremme vores virksomheders og deres ansattes trivsel.

**BESTYRELSEN FOR CRH plc**  
Dublin, Irland  
December 2007



# Beskyttelse af vores integritet

## ANVENDELSE OG OVERHOLDELSE

CRH's kodeks gælder, i det omfang det er relateret til individuelle pligter og ansvar, for ansatte i koncernens virksomheder, herunder medarbejdere på deltid eller på faste eller midlertidige kontrakter. De ansatte, der er omfattet af kodeksets formål inkluderer direktører, underdirektører og ledende medarbejdere i virksomhederne. Alle ledere i koncernen er ansvarlige for at følge og implementere disse retningslinjer, og det er den enkelte virksomheds og ansattes ansvar at overholde specifikke love og metoder, der gælder deres branche eller er påkrævet i det retsområde, de opererer i.

Koncernen defineres som de virksomheder, hvor CRH direkte eller indirekte kontrollerer mere end 50 % af aktierne. Vi opfordrer virksomheder, hvor vi ikke har kontrol med ledelsen, til at vedtage lignende retningslinjer.

Ingen leder er autoriseret til at beordre en medarbejder til at udføre en uetisk eller ulovlig handling. Ingen kan retfærdiggøre en sådan handling ved at sige, at det var beordret af en overordnet. Vi vil hjælpe alle medarbejdere med at overholde dette kodeks, og støtte hvor det er nødvendigt, så disse principper ikke kompromitteres. Hvor det er nødvendigt bliver der gennemført uddannelse for at hjælpe medarbejderne til at forstå deres pligter og ansvar.

Anvendelsen af kodekset er underlagt eventuelle begrænsninger eller rettigheder, der er bestemt af lovgivningen i det enkelte retsområde, hvor koncernen opererer.

I vores uddelegerende struktur ligger det primære ansvar for at overholde kodekset i de enkelte virksomheder hos den lokale adm. direktør/direktør og den styregruppe, de tilhører.

Hvert år skal bestyrelserne i vores virksomheder vurdere om kodekset fungerer. Dette skal optegnes i virksomhedens regnskab. Den adm. direktør/direktøren bekræfter kodeksets funktionelle status i virksomheden med sin underskrift.

## ERHVERVELSER

Som en koncern med stærkt fokus på vækst erhverver vi mange virksomheder hvert år. Der skal fremsættes et program for indførelse af kodekset i den erhvervede virksomhed, så snart det er praktisk muligt. Det skal gøres på pragmatisk vis og med behørig respekt for den lokale kultur. For at lette planlægningen af dette, bør due diligence-processen forud for erhvervelsen omfatte en evaluering af virksomhedsmæssig adfærd og etiske problemstillinger.

## ANSÆTTELSESKONTRAKT

Dette kodeks har ikke til hensigt at udgøre en ansættelseskontrakt. Visse dele af indholdet i dette kodeks er muligvis omfattet af den lokale lovgivning eller beskrevet i den enkelte ansættelseskontrakt.

## BRUD PÅ KODEKSET

Retningslinjerne der er fremsat i dette kodeks gælder for hver enkelt ansat, under hensyntagen til deres pligter og rettigheder i ansættelsesvirksomheden. Enhver medarbejder, der overtræder kodekset, kan stilles til ansvar i en disciplinærsag hos ansættelsesvirksomheden under hensyntagen til den lokale lovgivning og aftalte procedurer. Hvis en handling også er et brud på loven, kan den ansatte også retsforfølges privatretligt eller strafferetligt.

## INTERN KONTROL

Koncernen har en Intern kontrolafdeling, der gennemfører en uafhængig vurdering af de interne regnskabs- og kontrolfunktioner. Den gennemfører også eftervisning af overholdelsen for et antal punkter i dette kodeks.

Kontroludvalget i CRH's bestyrelse har godkendt en fundats, der opretter den interne kontrolafdeling og angiver dens ansvarsområder. I henhold til denne fundats er CRH's virksomheder forpligtede til at samarbejde fuldt ud med den interne kontrolgruppe.

Chefen for Intern kontrol, der har direkte adgang til CRH-koncernens administrerende direktør, rapporterer funktionelt til formanden for kontroludvalget.



# Drive vores virksomhed på en ansvarlig måde



## INTERESSEKONFLIKTER OG EKSTERNE INTERESSER

En interessekonflikt opstår, når en medarbejders personlige interesser eller muligheder for vinding eller indtjening er eller kan fortolkes som værende i konflikt med koncernens interesser. En medarbejders personlige interesser inkluderer "nærtstående" personers interesser såsom direkte slægtninge, tilføjede slægtninge, nære personlige venner og ikkeplatoniske bekendtskaber.

Ovenstående relationer er kun tilladt, hvis de er udtrykkeligt skriftligt godkendt af den administrerende direktør/bestyrelsesformanden for ansættelsesvirksomheden eller nærmeste overordnede, afhængigt af hvad der er hensigtsmæssigt.

### Økonomiske interesser

Når en medarbejder, hvis stilling i en virksomhed involverer udvælgelse eller undersøgelse af kunder eller leverandører, eller hvis stilling muliggør indflydelse på disse beslutninger, har en økonomisk interesse i en kunde, leverandør eller konkurrent. Der opstår ikke en interessekonflikt, hvis den økonomiske interesse er i form af værdipapirer, der:

- er noteret på en anerkendt børs eller handles på regelmæssig basis, og
- udgør mindre end 1% af de totale værdipapirer i den pågældende klasse.

### Interesser i ejendomme

Når en medarbejder direkte eller indirekte ejer interesser i ejendom, lejet ejendom, patenter eller andre rettigheder, som koncernen har interesse i (eller som medarbejderen ved eller har grund til

at tro, at koncernen sandsynligvis har interesse i).

### **Repræsentanter for tredjepart**

Når en medarbejder fungerer som repræsentant for en tredjepart i transaktioner, der involverer koncernen.

### **Nærtstående personer, der udfører uforenelige opgaver.**

Når en medarbejder og en nærtstående person udfører funktioner, der samlet set medfører en manglende opdeling af opgaver med indflydelse på intern økonomistyring.

### **Ansættelse, løn og evaluering af præstation**

Når en medarbejder er involveret i disse opgaver i forbindelse med en nærtstående person.

### **Eksternt forretningsmæssigt eller lignende engagement**

Når en medarbejder kan være engageret i en ekstern organisation, som f.eks. en kunde, vare- eller tjenesteleverandør, eller en konkurrent.

### **Andre forretningsinteresser**

Når der foretages ledelses- eller bestyrelsesaktiviteter i virksomheder eller myndigheder. Involvering i organisationer med almennyttigt formål eller velgørenhed anses ikke som en interessekonflikt.

I henhold til begrænsningerne, der pålægges af disse retningslinjer samt af den enkelte ansættelseskontrakt har medarbejdere lov til at engagere sig i eksterne aktiviteter, der ikke forhindrer dem i at udføre deres arbejde eller på anden måde er i konflikt med koncernens interesser.

Ekstistensen af en faktisk eller tilsyneladende interessekonflikt skal oplyses af nye medarbejdere, og nuværende medarbejdere skal omgående orientere deres arbejdsgiver

om nyopståede interessekonflikter. Det er kun obligatorisk for den enkelte driftsvirksomheds direktører og chefer at afgive en sådan redegørelse, men de enkelte virksomheder kan beslutte at inkludere flere medarbejdere i ønsket omfang.

## **KONKURRENCELOVGIVNING (ANTI-TRUST)**

CRH tror på et frit og åbent marked. Ved følge dette princip vil vi blive drevet mere effektivt af behovet for at være både effektive og innovative. Vi har forpligtet os fuldt til at overholde konkurrencelovningen, der gælder i de lande, hvor vi er repræsenterede.

Alle CRH-virksomheder skal som minimum indføre den udgave af CRH's politik og procedurer, der er udstedt til de enkelte virksomheder.

Ingen virksomheder eller deres ansatte må være involverede i nogen form for kommunikation, skriftlig, elektronisk eller mundtlig, med en konkurrent, der resulterer i eller forsøger at:

- Fastsætte, stabilisere eller kontrollere priser, kreditbetingelser, rabatter eller afslag.
- Allokere kontrakter, markeder, kunder eller territorier.
- Boykotte bestemte kunder eller leverandører.
- Afstå fra eller begrænse produktion eller salg af et produkt eller en tjeneste.

Virksomheder skal sikre, at de ikke anvender forretningsmæssige strategier, der kan være en overtrædelse af konkurrencelovgivningen vedrørende monopoler eller udgør et forsøg på at monopolisere eller misbruge en dominerende position på et hvilket som helst marked.

Hvis der er den mindste tvivl om, hvorvidt nogen kommunikation, kontrakt eller forretningsmæssig strategi i konkurrencemæssig sammenhæng er passende, skal virksomheden søge juridisk rådgivning.

Ethvert brud på denne politik udgør en risiko for, at den enkelte virksomhed pålægges en alvorlig økonomisk straf. Ydermere kan den eller de personer, der er ansvarlige for en sådan handling stilles til ansvar privatretligt og i nogle retsområder strafferetligt. Dette kan medføre bøder, fængsel og fratagelse af retten til at fungere som leder i en virksomhed.

Ledelsen i hver virksomhed skal gøre sig bekendt med gældende lov, deltage i relevant uddannelse og årligt vurdere om loven overholdes.

## FOREBYGGELSE AF BESTIKKELSE OG KORRUPTION

Ledelsen skal sikre, at transaktioner med tredjepart udføres i overensstemmelse med alle relevante love.

Ingen betalinger, kontant eller på anden vis, der kan opfattes som bestikkelse, må på noget tidspunkt betales til eller modtages fra et individ eller en organisation, med udtrykkelig eller antydnet betingelse om, at der opnås en forretningsmæssig fordel eller at en tjeneste tilfalder virksomheden. Tredjeparter inkluderer medarbejdere hos og repræsentanter (officielt eller uofficielt) for leverandører og kunder.

Det er også strengt forbudt for medarbejdere hos CRH at bede om eller modtage betaling eller tjenester for at tildele kontrakter, ansættelsestilbud osv.

I mange lande er koncernen både direkte og indirekte leverandør til myndigheder. Der skal udvises særlig omhu ved kontakt med myndigheder og deres relaterede lokale, regionale og nationale institutioner. Der må ikke foretages betalinger eller tilskyndende foranstaltninger af nogen art, hverken direkte eller indirekte, til medarbejdere i myndigheder, politikere, politiske partier eller partimedlemmer for forretningsmæssige eller andre tjenester.

## SVINDEL

Svindel er overlagt bedrag eller ulovlig, uetisk, uærlig eller forkert adfærd, der kan medføre vinding, profit eller fordele for en medarbejder, eller skade eller tab for virksomheden eller en anden part.

Deltagelse i svindel er et grundlæggende brud på kerneværdien ærlighed, og virksomhederne bør behandle det som et særdeles alvorligt brud på disciplinen.

Grundet vores decentraliserede struktur påhviler det praktiske ansvar for at forebygge svigagtige tab ledelsen af de enkelte driftsvirksomheder og anlæg. Dette skal gøres ved implementering og fortsat udførelse af passende kontroller af regnskab og ledelse. Koncernen har en detaljeret fremgangsmåde, der skal følges i tilfælde af mistænkt eller opdaget svindel.

## SIKKER OPBEVARING AF AKTIVER

Den enkelte virksomheds ledelse er ansvarlig for at sikre, at virksomhedens aktiver og ressourcer kun anvendes til deres angivne formål og på korrekt vis. Der skal lægges særlig vægt på at forebygge mistede aktiver og ressourcer på grund af forringelse eller tyveri.

Aktiver inkluderer ejendomme, udstyr, økonomiske faciliteter, forretningshemmeligheder og andre konkurrencemæssigt følsomme oplysninger, patenter, varemærker, computerhardware og -software.

## MEDARBEJDERLÅN

Virksomheder må ikke udstede lån til medarbejdere eller "tilknyttede personer" undtagen under særlige omstændigheder og i henhold til CRH-koncernens retningslinjer.

## BOGFØRING OG REGNSKAB

Det konsoliderede regnskab for CRH plc udarbejdes i overensstemmelse med de internationale regnskabsstandarder (IFRS), der er indført af EU. Desuden er CRH som en offentligt noteret virksomhed i USA underlagt bestemmelserne i Sarbanes-Oxley-loven. Ifølge denne lov skal ledelsen udføre en årlig vurdering af den interne kontrols effektivitet.

De enkelte virksomheder skal sikre, at deres bogføringsfunktioner lever op til de højeste standarder og at bogholderiet vedligeholdes i overensstemmelse med den lokale lovgivning, relevante regnskabsstandarder og CRH koncernens retningslinjer.

Regnskaber på skrift eller i elektronisk form er en vigtig del af virksomhedens struktur, og derfor skal de opbevares sikkert. Ud over det generelle forretningsmæssige behov for at bevare dokumenter, kan der være lokale love, der kræver, at visse dokumenter skal bevares i angivne tidsrum. Dokumenter, der muligvis skal underkastes juridisk behandling eller undersøgelse skal identificeres, bevares og må aldrig ændres eller ødelægges.

Alle virksomheder skal indføre en plan for bibeholdelse af dokumenter med det formål at bidrage til effektiv drift af virksomheden og opfyldelse af alle lovkrav.





Hvor virksomhedernes økonomidirektører rapporterer direkte til deres lokale administrerende direktør/direktør, har de også indirekte rapporteringsveje og ansvar vedrørende bogføring og corporate governance, over for divisionens økonomidirektør og i sidste ende koncernens økonomidirektør.

## FOREBYGGELSE AF HVIDVASK AF PENGE

Personer, der er involveret i kriminelle aktiviteter som f.eks. narkotikasmugling, forfalskning, terrorisme, røveri osv., anvender hyppigt virksomheder som veje til at "vaske" deres ulovligt erhvervede midler. De fleste lande har nu love til at imødegå hvidvask af penge, og banker skal overholde rapporteringsregler, der omfatter identitetskontroller i forbindelse med kontante transaktioner over en vis størrelse.

Vi skal udvise forsigtighed for at sikre, at vores virksomheder ikke anvendes til at hvidvaske penge. I dette tilfælde omfatter penge kontanter, rejsechecks, postanvisninger eller betalinger fra tredjepartskonti. Hvis en person ønsker at handle med os og betale deres regninger med en sådan betaling, skal deres bona fide kontrolleres. Kend din kunde!

Enhver usædvanlig eller tvivlsom transaktion skal drøftes med virksomhedens økonomidirektør.

## INFORMATIONSTEKNOLOGI

Effektiv drift af og sikkerhed for computerudstyr er afgørende for, at vores virksomheder kan køre gnidningsfrit. Enkeltvirksomheder eller grupper af virksomheder skal indføre politikker for at opfylde disse mål og CRH-koncernens it-sikkerhedspolitik. Der skal lægges særlig vægt på sikkerhedskopiering, antivirusbeskyttelse, adgangskoder og tidssvarende systemsupport.

Virksomhedens informationssystemer, herunder alle computere og tilhørende udstyr, software, e-mail-systemer, adgangskoder og lagrede data forbliver til enhver tid virksomhedens ejendom. Som udgangspunkt har medarbejdere ingen ret til datahjemmelighed, ud over den der er lovsikret, ved brug af sådanne informationssystemer og -udstyr. Disse informationssystemer er forretningsredskaber, der stilles til rådighed af virksomheden for at hjælpe med at udføre sin forretning, og brug af sådanne informationssystemer skal være med henblik på legitime forretningsmæssige formål i overensstemmelse med den enkelte virksomhedspolitik. Systemerne må aldrig anvendes på en måde der er ulovlig, krænkende, undergravende eller skadelig for andre personer; for eksempel oprette, få adgang til, vise, lagre eller sende pornografiske billeder eller meddelelser, eller materiale, der kan være racemæssigt eller etisk krænkende, eller enhver anden adfærd, der overtræder virksomhedspolitikker, der forbyder diskriminering og/eller chikane er strengt forbudt.

Vi køber software hos eksterne leverandører, og denne er sædvanligvis omfattet af copyright og forbliver ophavsmandens ejendom. Der må ikke

anvendes ulovligt kopieret eller købt software, da det kan udsætte både enkeltpersonen og virksomheden for juridiske krav.

## DATABESKYTTELSE

Som koncern indsamler vi store mængder data i både trykt og elektronisk form. Det meste bliver opbevaret af de enkelte driftsvirksomheder. Disse oplysninger omfatter data vedrørende kunder og leverandører, og personoplysninger om individer, herunder tidligere og nuværende medarbejdere.

Der skal udvises ekstrem forsigtighed vedrørende korrekt brug, opbevaring og distribution af disse oplysninger. Virksomheder skal overholde den lokale lovgivning og være registreret hos den relevante databeskyttelsesinstitution, hvor lovgivningen kræver dette.

## FORTROLIGE ELLER INTERNE OPLYSNINGER

Medarbejdere kan få adgang til fortrolige oplysninger vedrørende deres virksomheds drift under deres ansættelse. Disse fortrolige oplysninger må ikke videregives til nogen, i eller uden for virksomheden, der ikke er autoriseret til at modtage dem. Ingen medarbejdere må afsløre fortrolige data som f.eks. forretningshemmeligheder, fremgangsmåder, politikker og procedurehåndbøger, marketingplaner, salgsoplysninger, kundelister eller -oplysninger, prisoplysninger eller økonomiske data til udenforstående, med mindre udførelsen af deres job nødvendiggør videregivelse af sådanne oplysninger. Tidligere medarbejdere må heller ikke videregive sådanne fortrolige

oplysninger, efter deres ansættelse hos virksomheden er afsluttet. Husk også, at sådanne data kan være omfattet af bestemmelserne i de lokale love om databeskyttelse.

CRH plc-aktier er noteret på børsene i Dublin, London og New York. Børsreglerne pålægger begrænsninger for handel med CRH-aktier for visse medarbejdere og personer med tilknytning til sådanne medarbejdere.

Ikke-offentliggjorte eller interne oplysninger, der er kommet til en medarbejders kendskab, må ikke anvendes til personlig vinding af medarbejderen eller af en tredjepart som følge af dennes tilknytning til medarbejderen. Anvendelse til personlig vinding inkluderer udnyttelse af oplysningerne ved at:

- handle eller udlevere oplysninger til andre for at handle:
  - med CRH plc-aktier eller investeringsbeviser,
 eller
  - med aktier i andre virksomheder, med hvilke koncernen har ikkeoffentlig prisfølsom kontakt, inklusive men ikke begrænset til evaluering eller forhandling med henblik på erhvervelse.
- erhvervelse af anden ejendom eller aktiver af nogen art.

CRH plc's politik for værdipapirtransaktioner gælder for alle ansatte i koncernen, som i kraft af deres stilling eller ansættelse med jævne mellemrum er i besiddelse af ikke offentliggjorte prisfølsomme oplysninger vedrørende koncernen. Den begrænser aktiehandel af disse medarbejdere og personer med forbindelse til dem, mens de er i besiddelse af sådanne ikke

offentliggjorte prisfølsomme oplysninger. Den begrænser også aktiehandel forud for fremlæggelse af årsregnskaber og perioderegnskaber i overensstemmelse med reglerne for børsene i London og Dublin. Medarbejdere, der er omfattet af denne politik, skal være opmærksomme på og overholde indholdet deri.

I mange retsområder er insiderhandel og aktietips en overtrædelse af straffeloven.



# Behandling af vores kunder, leverandører og samfundet

## VORES KUNDER

Vores forretningsstrategiers succes afhænger i høj grad af vores kunders støtte. Det er derfor afgørende, at vores virksomheder opbygger og vedligeholder gensidigt gode forretningsmæssige partnerskaber, der er baseret på retfærdighed og ærlighed, med deres kunder.

Vi er engagerede i og er forpligtede til at levere vores varer og tjenester i henhold til alle relevante love om sundhed og sikkerhed, og krav til produktdata. Virksomhedens administrative og forretningsmæssige ledelse skal have tilstrækkeligt praktisk kendskab til de lokale krav.

Produktfremmende aktiviteter og reklamer skal altid være faktuelle og skal præsenteres på en måde, der er retfærdig og rimelig. Vi må ikke fremsætte usande bemærkninger om konkurrenter og deres produkttilbud.

## VORES LEVERANDØRER

Vores leverandører er nøgleinteressenter i vores forretnings drift. Vi forventer, at de er kvalitetsbevidste, innovative og effektive, og derved giver os værdi for pengene. Vi forventer også, at vores leverandører arbejder i henhold til loven og overholder god etisk adfærd. Til gengæld stræber vi efter at være en god partner og opføre os retfærdigt og ærligt.

Vi lægger særlig vægt på køb, direkte eller indirekte, af produkter i eller fra udviklingslande. Vi kræver at vores hovedleverandører opfylder gode standarder hvad angår lokal lovgivning vedrørende menneskerettigheder, miljø og sundhed og sikkerhed.

Grundet vores produkters art og vores forretningsorganisation er en stor andel af vores leverandører lokale for vores mange tusind lokaliteter, og derfor ligger ansvaret for at administrere vores kunderelationer hos den enkelte virksomhedsledelse.

## GIVE OG MODTAGE REPRÆSENTATION OG GAVER

Det er nogle gange nødvendigt, korrekt og ønskeligt at give eller modtage gaver og repræsentation fra kunder/leverandører. Selvom det ikke er muligt at fastsætte specifikke regler, der dækker enhver situation, kan gaver, tjenester og repræsentation gives, hvis de:

- Er i overensstemmelse med almindelig forretningsmæssig adfærd.
- Ikke er af overdrevet stor værdi og ikke kan opfattes som bestikkelse eller udbetaling.
- Ikke bringer virksomheden eller medarbejderen i forlegenhed, hvis de offentliggøres.
- Ikke er i modstrid med gældende lov eller etiske standarder.
- Ikke overtræder vores kunders regler vedrørende disse anliggender.
- Ikke er i form af kontanter, aktier eller lignende.

Enhver tvivl om, hvorvidt en gave eller repræsentation er passende, skal drøftes med virksomhedens administrerende direktør/direktør. Alle udgifter til gaver skal registreres som sådan i virksomhedens regnskab.

## POLITISKE DONATIONER

Love om donationer, såvel direkte som indirekte, til politiske partier varierer i forskellige dele af verden. I USA forbyder føderal lov og lovene i mange stater, at virksomheder yder politiske bidrag. EU-landene har også styring eller krav om offentliggørelse af sådanne bidrag.

Generelt yder CRH og dets datterselskaber ikke politiske bidrag direkte eller indirekte til politiske partier. Hvis et bidrag imidlertid menes at være i samfundets og virksomhedens interesse, kan divisionens administrerende direktør/direktør i overensstemmelse med gældende lovgivning give skriftlig tilladelse til et sådant bidrag.

Hvis der opstår potentielle interessekonflikter i forbindelse med en donation, skal dette oplyses på forhånd.

## DONATIONER TIL VELGØRENHED OG LOKALSAMFUND

Som ansvarlig virksomhedsborger opfordrer CRH sine virksomheder og medarbejdere til at engagere sig aktivt i lokale samfundsaktiviteter. Dette engagement kan finde sted i mange former, herunder tilvejebringelse af økonomisk og anden hjælp. Med henblik på det potentielle antal anmodninger og muligheder for at hjælpe, skal tilslutningen fra vores virksomheder imidlertid administreres omhyggeligt.

Hver donation og dens konsekvenser for både virksomhedens og CRH's omdømme skal underkastes seriøse overvejelser. Bemærk følgende retningslinjer:

- Donationer skal godkendes af virksomhedens administrerende direktør/direktør.
- Økonomiske donationer må aldrig være i kontanter eller udbetales til et navngivet individs personlige konto, men kun til en konto tilhørende den institution, som donationen skal udstedes til.
- Udbetalinger via tredjepart, f.eks. kunder og leverandører, er ikke velset.
- Donationer bør ikke være forbundet eller kunne opfattes som værende forbundet med udførelse af en forretningstransaktion eller myndighedsbeslutning.
- De skal dokumenteres og kvitteres for.

Hvis der opstår potentielle interessekonflikter i forbindelse med en donation, skal dette oplyses på forhånd.

Retningslinjer om begrænsninger bliver udsendt til virksomhederne fra divisionens administrerende direktør/direktør.

## KOMMUNIKATION OG MEDIER

Som offentligt noteret virksomhed spiller kommunikationen med omverdenen en meget vigtig del i koncernens omdømme og økonomiske vurdering.

Al kommunikation med medier vedrørende CRH's økonomiske præstation, erhvervelser, beslutninger og alle anliggender, der kan have indflydelse på CRH's omdømme, må udelukkende håndteres af personer, der er udpeget af CRH-koncernens administrerende direktør.

Den enkelte virksomhed skal håndtere den lokale presse og erhvervspressen passende i forbindelse med opståede normale anliggender. Dette skal almindeligvis administreres af den lokale virksomheds administrerende direktør/direktør eller en person udpeget af ham/hende. Hvis der opstår tvivlssituationer, skal anliggendet videresendes til næste ledelsesniveau.

Alle opståede anliggender, der potentielt kan have negativ indflydelse på CRH's image eller omdømme, skal omgående kommunikeres til divisionens administrerende direktør/direktør.



# Behandling af vores folk med ærlighed og respekt

## MENNESKERETTIGHEDER

Som koncern er vi fuldt forpligtede over for menneskerettighederne.

Vi støtter, i det omfang de gælder for vores virksomheder, de principper, der er udstukket i paragrafferne i FN's universelle menneskerettighedserklæring.

Koncernen respekterer beskyttelsen af menneskerettighederne inden for vores indflydelsesområder, herunder:

- Beskyttelse af vores medarbejderes menneskerettigheder gennem politikker om ligestilling og ikkediskriminerende behandling, da vi værdsætter den mangfoldighed, det giver vores virksomhed.
- Støtte tildeling af retfærdig og velfortjent løn.
- Respektere foreningsfriheden inklusive retten til at være medlem af en fagforening.
- Tage hensyn til menneskerettighedernes betydning i investeringsbeslutninger, hvor dette er relevant.

Koncernens driftsvirksomheder skal både ved fremsættelse af politik og i praksis tage vores erklærede holdning til menneskerettigheder til efterretning i forbindelse med håndteringen af medarbejdere, entreprenører, kunder og leverandører.

## ANSÆTTELSESPOLITIKKER

Vores medarbejderes engagement er en af de primære faktorer i CRH's succes. Vi skal sikre, at vores rekrutterings- og ansættelsespraksis som minimum overholder alle gældende love og konventioner.

Selvom kvalifikationer er det endelige grundlag for beslutninger om rekruttering og udvælgelse, skal ledelsen sikre, at de anvender princippet om ligestilling og vurderer mangfoldighed uanset alder, køn, seksuel orientering, handicap, tro, etnisk oprindelse, graviditet eller andre klassifikationer der er beskyttet af gældende lov.

Alle medarbejdere har et ansvar for at sikre, at der er harmoni på arbejdspladsen, og chikane og forfølgelse vil ikke blive tolereret.

## PERSONALEPOLITIK

Hver driftsvirksomhed er ansvarlig for at administrere alle aspekter vedrørende sine egne personaleforhold, f.eks. løn, pension, personalegoder, arbejdstid, lokalt adfærdskodeks, overenskomster, disciplin, rekruttering, forfremmelser osv. Disse skal være i overensstemmelse med den lokale lovgivning og sæder og skikke. Imidlertid skal principperne vedrørende behandling og behørig respekt for individer, som fremsat andetsteds i dette kodeks, indføres i den lokale politik.



## GIVE UDTRYK FOR BEKYMRING

Medarbejdere skal, uden frygt for gensidige beskyldninger, give udtryk for deres oprigtige bekymring for anliggender, de mener er en overtrædelse af dette kodeks.

Der er flere måder at sikre, at din bekymring håndteres af en egnet person, der kan undersøge anliggendet. Disse inkluderer brug af lokale procedurer eller ved at kontakte en af følgende:

- Din nærmeste overordnede
- Virksomhedens administrerende direktør/direktør / personalelederen / økonomidirektøren
- Regionsdirektører/ produktgruppedirektører
- Økonomidirektøren for divisionen
- Chefen for intern kontrol hos CRH plc.

De personer, der sidder i de sidstnævnte tre stillinger er specifikt udpeget til at modtage sådanne klager. Deres navne og kontaktoplysninger findes i medarbejdersektionen på CRH's hjemmeside ([www.crh.com](http://www.crh.com)).

### Fortrolig telefonlinje

CRH driver også en fortrolig linje ("hotline") for personer, der ønsker at bruge denne mulighed for at give udtryk for bekymring. Dette er en uafhængig flersproget tjeneste, der videresender din bekymring til den relevante leder, så den kan blive undersøgt. Telefonnummeret til denne tjeneste er til rådighed i din virksomhed, men kan også findes i medarbejdersektionen på CRH's hjemmeside.

Bekymringer vedrørende kodekset kan indsendes anonymt. Vi opfordrer imidlertid til at oplyse dit navn, hvis det er muligt, da det giver os mulighed for at spørge dig til råds og rapportere tilbage. Hvis du oplyser dit navn, bliver det ikke oplyst af CRH, med mindre dette er krævet af loven. Brug af den fortrolige linje kan i nogle lande være underlagt restriktioner, der er pålagt af de lokale arbejdsmarkeds- og databeskyttelseslove.

Chefen for intern kontrol skal mindst en gang årligt udarbejde en rapport om alle bekymringer, der er anmeldt til CRH's kontroludvalg via den fortrolige linje. Ekstra rapporter kan være påkrævet fra tid til anden for mere alvorlige bekymringer.

Virksomhedernes administrerende direktører/direktører skal sikre, at alle medarbejdere er gjort opmærksomme på, at den fortrolige linje og det pågældende telefonnummer findes.

Det skal understreges, at den fortrolige linje kun er beregnet til klager, der vedrører virkelige brud på kodekset. Personalemæssige rutineanliggender som lønsatser, ansættelsesbetingelser osv. skal behandles lokalt på virksomhedsniveau.

### Give udtryk for bekymring – ingen gengældelse

Ovenstående procedurer drives fortroligt og pålideligt. Der udføres ingen handling eller gengældelse mod personer, der rapporterer en ægte mistanke. CRH tolererer ikke gengældelse eller hævn for at rapportere sådanne bekymringer.

# Håndtering af sundhed og sikkerhed samt miljøet

## SUNDHED OG SIKKERHED

Vores primære ansvar er at beskytte sundhed, sikkerhed og liv for de personer, der arbejder hos os eller besøger os på vores mange lokaliteter. I den henseende har vores virksomhed en meget svær målsætning om nul dødsfald og nul ulykker.

Vores sundheds- og sikkerhedspolitik, der gælder alle virksomheder, er at:

- Som et minimum at overholde alle gældende love og løbende forbedre vores sundheds- og sikkerhedsforvaltning mod branchens "best practice".
- At sikre, at vores medarbejdere og leverandører respekterer koncernens sundheds- og sikkerhedsretningslinjer.
- At sikre, at vores virksomheder sørger for en sund og sikker arbejdsplads for alle vores medarbejdere og leverandører og drage den nødvendige omsorg for alle kunder og besøgende på vores lokaliteter.
- At tilsige virksomhedens medarbejdere og leverandører at arbejde på en sikker måde som pålagt af lovgivningen og branchens "best practice".

Selvom administration af sundhed og sikkerhed er en daglig ledelsesprioritet, har alle personer ansvar for deres egne handlinger på arbejdspladsen og over for andre. Medarbejdere er forpligtet til at give udtryk for enhver bekymring vedrørende sundhed og sikkerhed som et vigtigt anliggende over for deres chef.

Ud over koncernens politikker skal de individuelle driftsenheder og virksomheder fremsætte mere detaljerede parametre for at tilpasse dem til deres egne driftskrav og lokal lovgivning. Koncernen udarbejder en detaljeret årlig vurdering af alle driftsenheders præstationer, og resultatet af denne rapporteres til CRH plc's bestyrelse.



## NARKOTIKA OG ALKOHOL

Brug af alkohol, ulovlig narkotika og receptpligtig medicin kan i alvorlig grad nedsætte en persons evne til at udføre sit job på korrekt og sikker vis. Misbrug af medicin, alkohol, kontrollerede stoffer og brug af narkotika i forbindelse med arbejdspladsen er forbudt. Dette forbud omfatter salg, køb, udlevering og upassende handlinger i forbindelse med sådanne produkter.

Indtagelse af alkohol på arbejdspladsen er ikke tilladt, undtagen ved særlige lejligheder og betinget af forhåndsgodkendelse fra den lokale leder.



## MILJØ

Vi betragter vores miljømæssige ansvar som absolut nødvendige for vores virksomhed. Vores ledelsessystem i denne henseende er veletableret og tages regelmæssigt op til revision med hensyntagen til branchens "best practice". Vidensdeling i koncernen spiller også en vigtig rolle i denne proces.

Vores politik, der gælder alle virksomheder, er at:

- Som et minimum at overholde alle gældende miljølove og løbende at forbedre vores miljøforvaltning mod branchens "best practice".
- At sikre, at vores medarbejdere og leverandører lever op til deres miljøansvar.
- At optimere vores anvendelse af energi og ressourcer ved effektivisering og genanvendelse.
- At håndtere udfordringerne og mulighederne ved klimaændringer proaktivt.
- At fremme miljødreven produktinnovation og nye forretningsmuligheder.
- At være gode naboer i de mange lokalsamfund, vi opererer i.

Det daglige ansvar for at sikre, at koncernens miljøpolitik implementeres effektivt påhviler de enkelte lokale ledere, assisteret af et netværk af miljøsamarbejdsmedarbejdere. Virksomhederne udfærdiger via deres miljøsamarbejdsmedarbejder en årlig beretning om resultatet, der vurderes af CRH plc's bestyrelse.



The International Building  
Materials Group

CRH plc

Belgard Castle  
Clondalkin  
Dublin 22  
Ireland

Tlf.	+353 1 404 1000
Fax	+353 1 404 1007
E-mail	<a href="mailto:mail@crh.com">mail@crh.com</a>
Hjemmeside	<a href="http://www.crh.com">www.crh.com</a>