Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben



Leading with Integrity

Inhaltsverzeichnis

Brief von unserem CEO **1**

Erklärung der Grundwerte **2**

Grundsätzliche Geschäftsprinzipien **2**

Einführung **4**

Was ist der Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben? 4

Für wen ist der Kodex bestimmt? 4

Wofür sind wir verantwortlich? 5

Leitfaden für ethisch fundierte Entscheidungsprozesse 5

Melden Sie sich! 5

Weitere Erwartungen an Vorstände, Geschäftsführer und Manager 8

Unsere gegenseitige Verpflichtung **10**

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 10

Faire Sozial- und Beschäftigungspolitik 12

Unsere Zusagen an unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner **14**

Andere fair behandeln 14

Fairer Wettbewerb 16

Ablehnung von Bestechung und Korruption 20

Geschäfte mit der öffentlichen Hand und Vertretern von Aufsichtsbehörden 22

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern **23**

Schutz von Konzernvermögen und Informationen 23

IT- & Datensicherheit und digitale Medien 26

Interessenkonflikte 30

Betrug 32

Geschenke und Bewirtung 34

Unser Engagement für die Umwelt und die Gemeinschaft **36**

Ökologische Nachhaltigkeit 36

Politische Beiträge 36

Gemeinnützige und gemeinschaftliche Aktivitäten 38

Unsere Richtlinien und Orientierungshilfen **40**

Index **41**



Brief von Albert Manifold
Unser CEO

Unsere Grundwerte – Integrität, Ehrlichkeit und Achtung des Gesetzes – haben unseren Erfolg als Konzern untermauert. Sie mündeten in unserer Geschäftsphilosophie, die CRH seit der Zeit der Unternehmensgründung prägt, und das Bekenntnis zu diesen Werten war stets eine grundsätzliche Anforderung an jeden Mitarbeiter von CRH. Da wir ein neues und spannendes Kapitel in unserer Entwicklung aufschlagen, setze ich mich nachdrücklich für die Sicherstellung und Aufrechterhaltung der höchsten Standards der Unternehmensethik bei allen unseren Handlungen und Transaktionen mit allen unseren Stakeholdern ein, wo auch immer wir tätig sind.

Dieser aktualisierte CRH Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben dient jedem von uns als ein praktischer Leitfaden, um diese Werte zu leben. Er dient als ein praxisorientiertes Handbuch um sicherzustellen, dass wir die Gesetze einhalten, ethischen Maßstäben bemessene Entscheidungen treffen und insbesondere unser Leitprinzip einhalten: **"Es gibt niemals einen guten geschäftlichen Grund, das Falsche zu tun"**. Nehmen Sie sich bitte Zeit und lesen den Kodex sorgfältig durch, um die hohen Standards zu verstehen, die von uns bei der Erfüllung unserer zahlreichen Verpflichtungen untereinander, sowie gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, unserem Konzern, der Umwelt und den von uns bedienten Zielgruppen erwartet werden. Weil jedoch kein Dokument jede erdenkliche Situation abdecken kann, skizziert der Kodex auch die verschiedenen Hilfsquellen, die Ihnen zur Verfügung stehen, falls Sie weitere Orientierungshilfen benötigen oder eine für Sie wichtige Angelegenheit berichten möchten. Seien Sie versichert, dass in gutem Glauben erstellte Berichte eine umfassende Untersuchung zur Folge haben, sowie dass Vergeltungsmaßnahmen nicht toleriert werden.

CRH blickt auf eine stolze Geschichte zurück und hat eine viel versprechende Zukunft. Lassen Sie uns in unserem Bestreben, das gesamte Potential unserer Firma auszuschöpfen, als ein Unternehmen mit einer gemeinsamen Vision zusammen arbeiten und dabei auf dem Vermächtnis unserer Vorgänger aufbauen sowie ein Beispiel für unsere Nachfolger setzen. Vielen Dank dafür, dass Sie sich persönlich für unser gemeinsames Ziel einsetzen, um sicherzustellen, dass CRH weiterhin mit Integrität führend agiert.

Mit freundlichen Grüßen

Albert Manifold
Chief Executive Officer
CRH plc

Februar 2014

Erklärung der Grundwerte

Unsere Grundwerte

CRH verpflichtet sich, die Geschäfte mit unseren Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, lokalen Regierungsstellen und Gemeinschaften, sowie Aktionären und ebenso Mitarbeitern nachhaltig, verantwortungsbewusst und ethisch korrekt zu führen sowie dauerhafte Beziehungen aufzubauen, die auf Vertrauen basieren und durch unsere Grundwerte "**Integrität, Ehrlichkeit und Achtung des Gesetzes"** untermauert werden.



Integrität
Wir setzen hohe Standards und wenden sie in unseren täglichen Geschäftstransaktionen konsequent an.



Ehrlichkeit
Vor allem setzen wir die Wahrheit niemals aufs Spiel.



Achtung des Gesetzes
Wir befolgen wörtlich und sinngemäß alle anwendbaren Gesetze, Verordnungen und Richtlinien.

Grundsätzliche Geschäftsprinzipien

Bei CRH sind wir uns einig, dass "es niemals einen guten geschäftlichen Grund gibt, das Falsche zu tun". Diese Aussage dient als Leitgedanke unserer Unternehmenskultur und schafft ein Fundament für die Grundprinzipien im Geschäftsgebaren, welche unser Verhalten in allen durch diesen Kodex abgedeckten Schlüsselbereichen bestimmen. Eine zusammenfassende Darstellung lautet wie folgt:

1. Wir achten darauf, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Besucher an allen unseren Arbeitsstätten sicherzustellen.

2. Wir achten die Menschen- und Arbeitnehmerrechte und bieten allen unseren Mitarbeitern gleiche, auf Leistung basierende Chancen, achten deren persönliche Vielfalt und vergüten diese fair.

3. Wir sind fair und ehrlich gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern; dabei machen wir nur mit denjenigen Personen Geschäfte, die unser Engagement für die Einhaltung ethischer Geschäftspraktiken teilen.

4. Mit besonderer Achtsamkeit haben wir unsere Verantwortlichkeit im Bereich des Wettbewerbsrechts vor Augen und wir treten energisch, fair und stets im gesetzlich zulässigen Rahmen gegen den Wettbewerb an.

5. Wir tolerieren keine Form der Bestechung oder Korruption und sind im Geschäftsverkehr stets und überall den höchsten Standards im Bereich der Unternehmensethik verpflichtet.

6. Wir nutzen die Vermögenswerte unseres Konzerns ordnungsgemäß und zu ihrem bestimmungsgemäßen Zweck.

7. Wir wahren die Vertraulichkeit von Informationen und unsere gesamte Kommunikation wird professionell geführt.

8. Wir vermeiden Interessenkonflikte, sind wachsam gegenüber mutmaßlichen Betrugsfällen und erstatten unverzüglich darüber Bericht; ferner bieten und akzeptieren wir nur angemessene Geschenke und Bewirtungen zu geschäftlichen Zwecken.

9. Wir bekennen uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit als eine grundlegende Voraussetzung für unser zukünftiges Wachstum, wir bemühen uns kontinuierlich um die Erfüllung der höchsten Standards im Umweltmanagement, und wir setzen uns voll und ganz für die Verbesserung der Lebensqualität in den von uns betreuten Gemeinschaften ein.

10. Schließlich *"Melden wir uns"*, wenn wir etwas sehen oder hören, was uns illegal, unethisch oder riskant erscheint!



“Wenn wir etwas sehen oder hören, was uns illegal, unethisch oder unsicher erscheint, *melden wir uns!*”

Einführung

Was ist der Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben und warum haben wir einen Kodex?

Unser Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben und die zugehörigen Richtlinien (zusammen unser "Kodex" genannt) dient als Leitfaden, der uns dabei unterstützt:

Unsere Werte zu leben. Durch die richtige Vorgehensweise im Geschäftsverkehr können wir das Vertrauen aufrecht erhalten, das wir mit den am Erfolg unseres Konzerns beteiligten Personen aufgebaut haben, angefangen bei unseren CRH Kollegen und Aktionären, bis hin zu den Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, sowie den Gemeinden, in denen wir tätig sind.

Das Gesetz zu befolgen. Die durch unseren Kodex gebotene Orientierungshilfe unterstützt uns bei der Erledigung unserer Aufgaben unter Einhaltung der maßgebenden Gesetze und Verordnungen, die für unsere Arbeit und die Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, gelten. Falls infolge von Gewohnheiten oder Geschäftsnormen Unterschiede zwischen dem Kodex und den örtlichen Vorschriften existieren, sollten wir diejenige Vorschrift, die die strengsten Verhaltensstandards enthält, anwenden.

Ethische Entscheidungen zu treffen; insbesondere dann, wenn nicht offensichtlich ist, ob wir das Richtige tun. Zwar gibt es keinen Ersatz für den gesunden Menschenverstand und ein gutes Urteilsvermögen, aber der Kodex hilft uns, die Regeln und Richtlinien zu verstehen, mit denen wir gegebenenfalls nicht vertraut sind. Aus diesem Grund bieten wir ein umfassendes Trainingsprogramm, um sicherzustellen, dass wir alle unseren Kodex verstehen und wir verlangen von jedem einzelnen Mitarbeiter, dass er/sie dieses Verständnis bestätigt.

Auf einen kurzen Nenner gebracht: Der Kodex hilft uns, stets unsere goldene Regel zu befolgen: ***"Es gibt niemals einen guten geschäftlichen Grund, das Falsche zu tun."***

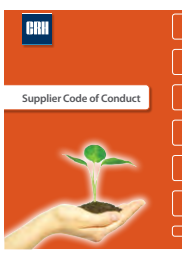
Für wen ist der Kodex bestimmt?

Jeder, der für oder im Auftrag eines CRH Konzernunternehmens arbeitet, hat die Pflicht, diesen Kodex zu lesen, zu verstehen und einzuhalten. (Der Konzern wird definiert als alle Unternehmen, bei denen CRH direkt oder indirekt mehr als 50% des Eigenkapitals kontrolliert oder die Managementkontrolle ausübt.) Dies bedeutet, dass:

- alle Mitarbeiter, einschließlich der Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen, einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverträgen;
- alle Führungskräfte sowie Vorstände, Geschäftsführer, Aufsichts- und Beiräte.

dafür verantwortlich sind, die in diesem Dokument dargelegten Grundsätze und Werte aufrecht zu erhalten.





Weil CRH im Zuge von Akquisitionen ein großes Wachstum verzeichnet, ist es für uns alle von besonderer Wichtigkeit zu erkennen, dass für alle Mitglieder des gesamten CRH Konzernunternehmens die gleichen Regeln gelten. Erworbene Geschäftsbetriebe sind verpflichtet, diesen Kodex zu übernehmen und die CRH Werte schnellstmöglich zu kommunizieren. Bei einem Joint Venture oder einem assoziierten Unternehmen empfehlen wir dringend die Übernahme unseres Kodex oder von ähnlichen Compliance-Unterlagen und Verfahrensregeln, die mindestens ebenso streng wie unsere sind. Unser Compliance & Ethics Mergers, Acquisitions & Joint Venture Due Diligence Programme erlaubt uns ausschließlich den Erwerb von oder die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Unternehmen, die sich den höchsten Standards der Integrität im Geschäftsverkehr verpflichten.

Zudem erwarten wir auch von unseren Lieferanten, dass sie ähnliche Grundsätze befolgen, wie in unserem gesonderten Verhaltenskodex für Lieferanten beschrieben. Ebenso sollen die in unserem Auftrag handelnden Geschäftspartner unser Bekenntnis zu den höchsten ethischen Standards teilen.

Dieses Dokument enthält durchgängig Hinweise auf detaillierte Richtlinien und Orientierungshilfen; eine vollständige Liste dieser Dokumente finden Sie auf Seite 40. Kopien sind bei Ihrem Vorgesetzten und bei jedem Mitglied des *Compliance & Ethics* Teams erhältlich, oder können von unseren Intranet-Seiten heruntergeladen werden.

Einführung

Wofür sind wir verantwortlich?

Von uns allen wird erwartet, dass:

- wir bei unseren geschäftlichen Entscheidungen und Interaktionen unseren gesunden Menschenverstand und ein gutes Urteilsvermögen anwenden;
- den Kodex und alle relevanten, anwendbaren Gesetze befolgen;
- bei Zweifeln über das weitere Vorgehen Fragen stellen;
- uns melden, wenn Dinge nicht korrekt ablaufen.

Leitfaden für ethisch fundierte Entscheidungsprozesse

CRH versucht, die Befolgung der Regeln so einfach wie möglich zu gestalten. Wenn Sie vor einer schwierigen geschäftlichen Entscheidung stehen, beziehen Sie sich auf die im entsprechenden Abschnitt dieses Kodex enthaltene Leitlinie. Ferner sollten Sie sich selbst folgende Fragen stellen:

1. Ist die Entscheidung rechtmäßig, ethisch vertretbar und fair?
2. Steht die Entscheidung mit den Grundwerten von CRH im Einklang?
3. Ist diese Entscheidung das Richtige für mein Unternehmen und den Konzern?
4. Würde ich gerne öffentlich für diese Entscheidung zur Verantwortung gezogen werden?

Falls Sie noch nicht jede einzelne dieser Fragen sicher mit “ja” beantworten können, oder falls Sie sich sogar über die Bedeutung oder Wichtigkeit einzelner Kodex-Inhalte nicht im Klaren sind, zögern Sie bitte nicht, sich an Ihren Vorgesetzten, ein Mitglied des *Compliance & Ethics* Teams, oder eine andere für Sie verfügbare Hilfsquelle zu wenden, welche umseitig aufgelistet sind.

Melden Sie sich!

Warum ist es wichtig, Fragen zu stellen und Bedenken zu melden?

Uns allen ist bewusst, welche verheerenden Auswirkungen ein unethisches, illegales oder riskantes Verhalten auf ein Unternehmen und seine Mitarbeiter haben kann. Wir wollen unsere hervorragende Erfolgsbilanz und unseren exzellenten Ruf weiterhin wahren und benötigen dafür Ihre kontinuierliche Unterstützung. Da unser Kodex nicht jede denkbare Situation im Blick auf die Erfüllung unserer täglichen Pflichten ansprechen kann, ist jeder einzelne von uns gehalten, die höchsten Standards der Integrität aufrecht zu erhalten und die mit einem verantwortungsbewussten Geschäftsgebaren unvereinbaren Angelegenheiten zu melden.

Welche Art von Angelegenheiten sollte ich melden?

Sie sollten nach Treu und Glauben alle potentiell illegalen, unethischen oder riskanten Handlungen sowie jegliche Umstände melden, die offenbar im Gegensatz zu den in unserem Kodex niedergelegten Grundsätzen stehen. “Treu und Glauben” bedeutet, dass Sie alle Ihnen vorliegenden Informationen über die Situation liefern und bezeugen, dass Ihre Auskunft nach Ihrem besten Wissen und Gewissen der Wahrheit entspricht. Es spielt keine Rolle, wenn Sie nicht sicher sind, ob unser Kodex durch die Angelegenheit verletzt wird oder sich später herausstellt, dass Sie sich geirrt haben. Sie sollten sich niemals scheuen, Fragen über sämtliche Ihnen unsachgemäß erscheinenden Dinge zu stellen, oder etwas zu melden, was Ihnen nicht richtig erscheint – dies ist nicht nur Ihr gutes Recht, sondern auch in Ihre Verantwortung.

Einführung

Wen sollte ich kontaktieren?
Es gibt eine Reihe von Hilfsquellen, an die Sie sich jederzeit wenden können, wenn Sie sich bezüglich der richtigen Vorgehensweise unsicher sind, oder eine Angelegenheit, die Sie beschäftigt, melden möchten, nämlich:

- Ihren unmittelbaren Vorgesetzten
- den Vorstandsvorsitzenden, Geschäftsführer, Personalleiter oder Kaufmännischen Leiter
- den Leiter der Rechtsabteilung, den Compliance Koordinator der Division oder des Landes
- den *Head of Internal Audit* oder den *Head of Group Compliance & Ethics*
- den *Divisional Chief Financial Officer*.



Falls sich die Kontaktaufnahme mit einer der vorgenannten Stellen als schwierig oder praktisch nicht durchführbar erweist, steht Ihnen auch unser vertraulicher Hotline-Service zur Verfügung, der es Ihnen ermöglicht, die Angelegenheit vertraulich und in Ihrer eigenen Sprache zu melden. Sie können die Hotline 24 Stunden am Tag, 7 Tage pro Woche unter Nutzung der gebührenfreien Nummer oder online kontaktieren (die Kontaktinformationen sind an Ihrem Standort oder auf der CRH Website verfügbar). In dem nach Maßgabe der örtlichen Gesetze zulässigen Umfang können Sie die Meldung anonym erstatten; aber beachten Sie bitte, dass es dadurch für CRH eventuell schwieriger wird, Ihre Meldung ordnungsgemäß zu untersuchen. Schließlich sei darauf hingewiesen, dass die Hotline nicht für routinemäßige Personalangelegenheiten, die vorzugsweise durch Ihre Personalabteilung zu regeln sind, genutzt werden sollte.

Meldung nach Treu und Glauben und Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen
CRH setzt auf die Schaffung einer betrieblichen Atmosphäre, in der niemand Repressalien ausgesetzt ist und sich die Mitarbeiter ermächtigt fühlen, sich zu melden, sobald sie ernsthafte Anliegen haben. Sie können jederzeit eine Meldung nach Treu und Glauben oder über eine mutmaßliche Verletzung unseres Kodex oder des Gesetzes erstatten, ohne Angst vor Vergeltung oder vor negativen Folgen für Ihr Beschäftigungsverhältnis haben zu müssen. Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien werden nicht toleriert. Wird eine Meldung erstattet, so erfolgt eine Weiterleitung der Informationen für Untersuchungszwecke an das CRH *Compliance & Ethics* Team. Sämtliche Bedenken oder Anschuldigungen werden diskret und professionell unter Wahrung der Geheimhaltung – im betrieblich angemessenen Rahmen und in dem nach Maßgabe der örtlichen Gesetze zulässigen Umfang – gehandhabt.

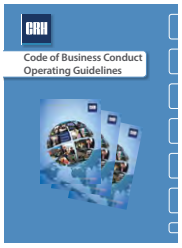
Was geschieht im Falle einer Verletzung?
Verletzungen unseres Kodex oder des Gesetzes könnten ernsthafte Konsequenzen für die darin verwickelten Personen und für CRH nach sich ziehen. Diejenigen, die sich an unethischen oder illegalen Aktivitäten beteiligen, sowie diejenigen, welche ein solches Verhalten anweisen, stillschweigend dulden, billigen oder erleichtern, handeln unabhängig und gegen die wahren Interessen des Konzerns, und unterwerfen sich somit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, sowie möglichen juristischen Sanktionen. Denken Sie stets daran, dass ein solches Verhalten uns alle dem Risiko einer Rufschädigung aussetzt und unsere Stakeholder negativ beeinflusst. Auch könnte ein derartiges Verhalten uns sowohl als Einzelpersonen als auch als Konzern zum Gegenstand von Geldstrafen und einer zivil- oder strafrechtlichen Haftung machen.


LR 1200
LIEBHERR

Einführung

Weitere Erwartungen an Vorstände, Geschäftsführer und Manager

Obgleich unser Kodex für alle gleichermaßen gilt, haben Sie als ein Vorstand, Geschäftsführer oder Manager bei CRH zusätzliche Pflichten gegenüber unserem Konzern und Ihrem Team und es wird Folgendes von Ihnen erwartet:





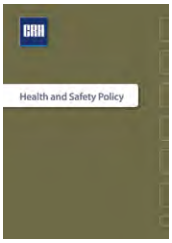
- Lesen und befolgen Sie die Durchführungsrichtlinien zum Verhaltenskodex, deren Ausarbeitung Sie bei der Implementierung der in diesem Kodex gestellten Anforderungen unterstützen soll.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und richten Sie bei allen Ihren Geschäftsentscheidungen Ihr besonderes Augenmerk auf ethische Grundsätze.
- Setzen und vermitteln Sie klare Erwartungen an Ihr Team, um das Verständnis für die Erwartungshaltung unseres Konzerns voranzubringen und zu erläutern, wie unser Kodex und die maßgebenden örtlichen Gesetze zu befolgen sind. Dies könnte die Ausarbeitung von Richtlinien oder Orientierungshilfen als Ergänzung zu diesem Kodex erfordern, um eine vollumfängliche Einhaltung der Bestimmungen auf lokaler Ebene sicherzustellen.
- Gewährleisten Sie die hinreichende Schulung Ihrer Team-Mitglieder, damit diese ihre Verpflichtungen und Aufgaben verstehen.
- Fördern Sie eine offene Unternehmenskultur und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter dazu, sich zu melden, sobald Dinge nicht korrekt ablaufen und seien Sie stets empfänglich für Anliegen, Fragen oder Kommentare.
- Befassen Sie sich mit unsachgemäßem Verhalten und rechnen Sie ethische Leistungen hoch an.
- Begrüßen Sie Compliance & Ethik Initiativen für Ihr Unternehmen.

Unser Konzern hat ferner das *Leading with Integrity Handbook* als Leitfaden für auf Integrität bauende Führungskompetenzen zusammengestellt, um Sie bei der Förderung eines positiven und unternehmensfreundlichen Umfelds zu unterstützen. Bitte nutzen Sie diese Hilfsquelle, passen Sie das Material zweckdienlich an Ihren individuellen Führungsstil an und verwenden Sie das Handbuch als Ihr Managementhandbuch.


VOLVO
PF6770

Unsere gegenseitige Verpflichtung

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Sichere Arbeitsbedingungen

Unsere primäre Verantwortung gilt dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Personen, die zur Arbeit kommen oder unsere zahlreichen Standorte besuchen. Als besondere Herausforderung verfolgen wir mit der Implementierung des Unglücks-Eliminierungsplans das Ziel, Null Todesopfer und Null Unfälle zu verzeichnen. Unsere Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien (*Health & Safety Policy*) erfordern, dass wir:

Einhaltung	zumindest alle anwendbaren Gesetze für die Gesundheit & Sicherheit befolgen und kontinuierlich unsere Maßnahmen im Gesundheits- und Sicherheitsbereich verbessern, mit dem Ziel, die besten Industriestandards stets erfüllen oder zu übertreffen;
Nachdruck	darauf bestehen, dass alle Mitarbeiter und Auftragnehmer die Richtlinien des Konzerns für Gesundheit und Sicherheit anerkennen;
Sicherstellung	sicherstellen, dass unsere Unternehmen allen Mitarbeitern und Auftragnehmern einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung stellen und sich um die Kunden und Besucher an unseren Standorten sorgfältig kümmern
Vorgabe	fordern, dass alle Mitarbeiter und Auftragnehmer im Rahmen ihrer Aufgabe sicher arbeiten.

Drogen und Alkohol

Unsere Sicherheit hängt auch davon ab, dass unsere Arbeitsplätze frei von Einflüssen durch Substanzen gehalten werden, welche unsere Sicherheit oder Arbeitsleistung beeinträchtigen könnten. Der missbräuchliche Konsum von Medikamenten, kontrollierten Substanzen oder Alkohol, sowie der Konsum von illegalen Drogen am Arbeitsplatz ist verboten. Dazu gehört der Einkauf, Verkauf oder Vertrieb solcher Produkte, oder das Geraten unter ihren Einfluss. Falls verordnete Medikamente oder frei verkäufliche Drogen Ihre Fähigkeit zur sicheren Arbeitsleistung beeinflussen, unterrichten Sie Ihren Vorgesetzten entsprechend.

F Unsere Arbeitsschutzstandards überschreiten bei weitem die Anforderungen in dem Land, in welchem ich arbeite und unsere Konkurrenten befolgen lediglich die lokalen Anforderungen. Sollten wir nicht das Gleiche tun?

A Nein. Wir müssen an der Sicherheitspolitik und den bewährten Praktiken von CRH festhalten. Wir sind verpflichtet, unseren Mitarbeitern an allen unseren Betriebsstätten eine sichere und ungefährliche Umgebung zu bieten, auch wenn wir dadurch die lokalen Anforderungen überschreiten.

F Ich habe den Verdacht, dass ein Mitarbeiter gelegentlich betrunken zur Arbeit kommt und möglicherweise auch während der Arbeit trinkt. Ich mache mir Sorgen wegen der Gesundheit und Sicherheit dieses Mitarbeiters. Was kann ich tun?

A Sie sollten Ihren Sicherheitsbeauftragten oder Ihren Vorgesetzten benachrichtigen, der die geeigneten Schritte zur Einbeziehung der richtigen Experten für die Bewältigung der Situation unternehmen wird. Alternativ dazu können Sie die anderen in diesem Kodex erwähnten Quellen – einschließlich der Hotline – kontaktieren, wenn es für Sie angenehmer ist, auf einen dieser Kanäle zuzugreifen.



“Wir achten darauf, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Besucher an allen unseren Betriebsstätten sicherzustellen.”

Unsere gegenseitige Verpflichtung

Faire Sozial- und Beschäftigungspolitik



Faire Beschäftigungspraktiken
Wir bekennen uns voll zu den Menschenrechten und unterstützen die Grundsätze, die in den Artikeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Kernarbeitsnormen niedergelegt sind, soweit sie auf unsere Unternehmen Anwendung finden. Unsere Position ist unserer Sozialpolitik zu entnehmen und spiegelt sich in unseren Geschäftstransaktionen mit Mitarbeitern, Auftragnehmern, Kunden und Lieferanten, sowie bei Investitionsentscheidungen wider. Demzufolge sind wir verpflichtet:

Einhaltung	zumindest alle anwendbaren Gesetze befolgen und kontinuierlich unsere Sozialmaßnahmen verbessern, mit dem Ziel, die besten Industriestandards stets erfüllen oder zu übertreffen;
Leitung	unsere Geschäftsbetriebe auf faire und ausgewogene Art und Weise zu leiten und dabei unserer sozialen Verantwortung als direkte und auch indirekte Arbeitgeber vollständig zu entsprechen;
Unterstützung	die Vereinigungsfreiheit zu unterstützen und das Recht zu Kollektivverhandlungen anzuerkennen;
Verbot	die Zwangsarbeit, Fronarbeit und Kinderarbeit zu verbieten;
Anwendung	das Prinzip der Chancengleichheit anzuwenden und dabei die Wertschätzung der Vielfalt unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Glaubensbekenntnis, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung zugrunde zu legen und mit Nachdruck zu betonen, dass Verdienst und Leistung letztlich die Grundlage für Einstellungs- und Auswahlentscheidungen bilden;
Sicherstellung	zu gewährleisten, dass wir die geschäftlichen Transaktionen mit unseren Lieferanten und Kunden in Übereinstimmung mit diesem Kodex und ordnungsgemäßen Geschäftspraktiken verantwortungsbewusst durchführen.

Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot
Harte Arbeit, Leistungsfähigkeit und Integrität sind die Prinzipien, welche die Chancen einer Person für die Weiterentwicklung in unserem Konzern bestimmen. Unsere Beschäftigungspolitik verfolgt das Ziel, die Eigeninitiative und die Zusammenarbeit zu fördern, sowie uns allen die Chance zu bieten, im Zuge unserer Entwicklung unser volles Potential auszuschöpfen. Einstellungs-, Auswahl- und Beförderungsentscheidungen werden vor dem Hintergrund der individuellen Verdienste sowie im Einklang mit den Prinzipien der Chancengleichheit und des Diskriminierungsverbots getroffen. Ebenso wie wir faire Einstellungsbedingungen und auf Verdiensten basierende Entwicklungsmöglichkeiten bieten, erhalten unsere Mitarbeiter eine faire Vergütung, die auf der Unternehmensphilosophie “Zahlung nach Leistung” basiert.



“Wir achten die Menschen- und die Arbeitnehmerrechte und bieten allen unseren Mitarbeitern Chancengleichheit und leistungsorientierte Entlohnung, unter Zugrundelegung eines fairen Bewertungssystems.”

Vorbeugung von Mobbing und Belästigung

Es ist wichtig, dass unsere Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden. Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz ist völlig unangebracht und kann viele Formen annehmen, u.a.:

- Mündliche oder schriftliche Bemerkungen oder “Witze” über die Religion, die Rasse, die ethnische Herkunft, das Geschlecht oder das Alter;
- Körperliche oder sexuelle Annäherungsversuche oder optische Anzeigen;
- Drohgebärden oder der Ausdruck von Gewaltausübung;
- Gewaltandrohungen.

Derartige Verhaltensweisen können Kollegen, Vorgesetzte, Lieferanten, Auftragnehmer oder Kunden an den Tag legen. Wir alle haben die Verantwortung sicherzustellen, dass man sich am Arbeitsplatz mit gegenseitigem Respekt begegnet. Mobbing oder Belästigungen können niemals toleriert werden.

F Im Verlauf einer Abteilungspräsentation stellte ich eine Frage. Ich empfand die mir gegebene Antwort als beleidigend und sexistisch und ich fühlte mich gedemütigt. Einige der im Raum anwesenden Personen fingen an zu lachen. Ist dies erlaubt?

A Wir ermutigen zu offener Kommunikation, zu unterschiedlichen Meinungsäußerungen bezüglich Themen und zu einer vernünftigen Debatte, sobald Entscheidungen getroffen werden. Wenn wir jedoch widersprechen, muss dies in professioneller und respektvoller Weise geschehen und es gibt niemals eine Entschuldigung für sexistische Verhaltensweisen oder Bemerkungen. Sprechen Sie mit der Person, die Ihnen Unbehagen bereitet hat, oder wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder einen Vertreter der Personalabteilung, oder kontaktieren Sie eine der anderen auf Seite 6 benannten Quellen, die Ihnen zur Verfügung steht.

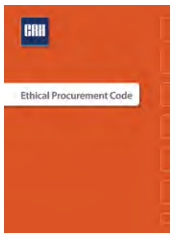
Unsere Zusagen an unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner

Andere fair behandeln

Unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner sind geschätzte Stakeholder und leisten in vielfacher Hinsicht einen Beitrag zum Erfolg unseres Konzerns. Im Gegenzug wollen wir ehrlich sein und niemals unfaire Praktiken anwenden. Wir sind fest davon überzeugt, dass auf Vertrauen und Integrität bauende Beziehungen sich für alle Beteiligten als nachhaltig und vorteilhaft erweisen.

Unsere Kunden

Der Erfolg unserer Geschäftsstrategien beruht auf der Unterstützung durch unsere Kunden. Es ist deshalb von wesentlicher Bedeutung, dass wir auf Fairness, Ehrlichkeit und Vertrauen basierende geschäftliche Partnerschaften aufbauen und aufrechterhalten, die sich für beide Seiten als positiv und nutzbringend erweisen. Wir verpflichten uns, alle unsere Waren und Dienstleistungen nach Maßgabe der geltenden Gesetze in Bezug auf die Gesundheits-, Sicherheits- und Produktanforderungen zu liefern. Ebenfalls sollte unsere Produktförderung und Werbung auf Tatsachen beruhen und in einer fairen und angemessenen Art und Weise präsentiert werden. Dies bedeutet, dass zu keinem Zeitpunkt falsche Angaben über unsere Produkte und Dienstleistungen, oder die von unseren Konkurrenten angebotenen Waren und Leistungen gemacht werden.





Unsere Lieferanten

Unsere Lieferanten sind kritisch für die Leistung unseres Unternehmens. Wir erwarten von ihnen, qualitätsorientiert, innovativ und effizient zu sein, CRH mit Wert zu einem angemessenen Preis zu beliefern, jedoch niemals auf Kosten der Missachtung von Gesetzen, Verordnungen oder ethisch korrekten Praktiken. In unserem Ethik-Kodex für das Beschaffungswesen (*Ethical Procurement Code*) und in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (*Supplier Code of Conduct*) sind unsere Anforderungen und zugehörigen Verfahrensregeln dargelegt, mit deren Hilfe wir sicherstellen, dass wir nur mit Lieferanten arbeiten, die unser konsequentes Bekenntnis zu ethisch korrekten Praktiken teilen und unseren Standards in Bezug auf Menschenrechte sowie die Verantwortung im Umgang mit der Gesundheit, Sicherheit und Umwelt entsprechen. Unsere Beschaffungsteams wachen über diese risikobasierten Prozesse für unsere direkten und indirekten Hauptlieferanten und unterstützen auch die Management-Teams, um sicherzustellen, dass die Beziehungen zu lokalen Lieferanten adäquat gehandhabt werden.

Unsere Geschäftspartner

Zu unseren “Geschäftspartnern” gehören Verkaufsvertreter, Berater, Absatzmittler, Vertriebshändler, Lobbyisten und Joint Venture Partner. Unsere Geschäftspartner leisten einen wesentlichen Beitrag zu unseren Geschäftsprozessen, sobald wir ihre Expertise für einen bestimmten Themenbereich, Markt oder geographischen Standort benötigen. Wir unterwerfen alle in unserem Auftrag operierenden Geschäftspartner, die uns bei der Sicherung, Ausarbeitung oder Aushandlung von Angeboten für neue Verträge oder für die Verlängerung von bestehenden Verträgen unterstützen, einer sorgfältigen Due Diligence Prüfung. Ferner dokumentieren wir alle vertraglichen Verpflichtungen nach sorgfältiger Überprüfung, um sicherzustellen, dass sie die ethischen Geschäftsstandards widerspiegeln. Diese Verfahrensregeln sind in unserer Antibestechungsrichtlinie (*Anti-Bribery Policy*) beschrieben und helfen uns beim Schutz von CRH vor einem Zusammenschluss mit Personen, die illegal oder unethisch handeln und beispielsweise Korruption in Form von Schmiergeldzahlungen betreiben. Wie bei allen unseren externen Partnern muss die an solche Geschäftspartner ausgezahlte Vergütung im Verhältnis zu den bereitgestellten Dienstleistungen stehen, ordnungsgemäß protokolliert werden, sowie in Übereinstimmung mit einem vereinbarten Vertragsinhalt genehmigt und per Scheck oder Banküberweisung (nicht in Form von Bargeld) gezahlt werden.



“Wir sind fair und ehrlich gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern; dabei machen wir nur mit denjenigen Personen Geschäfte, die unser Engagement für die Einhaltung ethischer Geschäftspraktiken teilen.”

Unsere Zusagen an unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner

Fairer Wettbewerb



Wir glauben, dass fairer Wettbewerb in jedermanns Interesse liegt und zu einer erhöhten Dynamik der Märkte mit einer breiteren Produktpalette, einer besseren Wertschöpfung und einer verstärkten Innovation führt; dies sind die Märkte, in denen CRH sich im Wettbewerb bewegen und hervortun kann. Wir verpflichten uns deshalb in vollem Umfang zur Befolgung der Wettbewerbs-/Antitrust-Gesetze, wo auch immer wir operieren. In unserer Richtlinie zur Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellrechtsbestimmungen (*Competition/Anti-Trust Compliance Code*) wird unsere diesbezügliche Umsetzung in der Praxis beschrieben. Insbesondere können wir mit einem Wettbewerber keine Form der Kommunikation betreiben oder eine implizite oder explizite Vereinbarung treffen, wenn dadurch Folgendes tatsächlich oder versuchsweise bewirkt wird:

- die Festsetzung, Stabilisierung oder Kontrolle von Preisen, Kreditbedingungen, Preisnachlässen oder Rabatten;
- die Zuteilung von Verträgen, Märkten, Kunden oder Vertragsgebieten;
- die Boykottierung von bestimmten Kunden oder Lieferanten;
- die Aufgabe oder Einschränkung der Herstellung oder Veräußerung von Produkten oder Dienstleistungen.

Einige hilfreiche Angaben über das "Tun und Lassen" bei geschäftlichen Transaktionen mit unseren Kunden und Wettbewerbern lauten wie folgt:

Kunden

Tun...	Lassen...
Fördern Sie nachdrücklich Ihre Produkte und Dienstleistungen. Empfehlen Sie einen Wiederverkaufspreis (jedoch ohne darauf zu bestehen). Verlangen Sie von Kunden, gegebenenfalls ein Produkt unter einem spezifischen Warenzeichen zu verkaufen.	Versuchen Sie nicht, den Kunden beim Warenimport oder - export außerhalb ihres Territoriums Beschränkungen aufzuerlegen, abgesehen von Fällen, in denen besondere Sanktionen kraft Gesetzes verhängt sind. Beharren Sie nicht auf einem Widerverkaufspreis (in den USA können Sie einen Mindest-Wiederverkaufspreis festlegen, solange dies den Wettbewerb nicht unverhältnismäßig behindert) Hindern Sie Kunden nicht daran, alternative Produkte zu bevorraten.

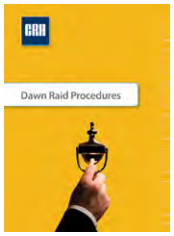
Wettbewerber

Tun...	Lassen...
Konkurrieren Sie nachdrücklich. Erörtern Sie allgemeine branchenweite Themen und stellen Sie gegebenenfalls sicher, dass keine sensiblen Informationen über das Unternehmen/den Kunden preisgegeben werden. Finden Sie so viel wie möglich über Konkurrenten mit Hilfe von öffentlichen oder unabhängigen Quellen heraus (Hinweis: Notieren Sie immer die Quelle!)	Treffen Sie keine Preisabsprachen, weder direkt noch indirekt. Teilen oder segmentieren Sie keine Kunden oder Märkte. Treffen Sie keine Absprachen über sonstigen Bedingungen und Bestimmungen. Besprechen Sie keine Aspekte der Preisfestsetzung (Kreditbedingungen, Preisnachlässe, Gewinnmargen, Rabatte). Kontrollieren oder beschränken Sie nicht die Produktion. Besprechen Sie nicht den Inhalt von Ausschreibungen oder Kunden-Angeboten. Vereinbaren Sie nicht mit einem Wettbewerber, an bestimmte Kunden nicht zu liefern. Erzielen Sie kein „gemeinsames Verständnis" in Bezug auf einen der oben genannten Punkte.



“Mit besonderer Achtsamkeit haben wir unsere Verantwortung im Bereich des Wettbewerbsrechts vor Augen und wir treten energisch, fair und stets im gesetzlich zulässigen Umfang gegen den Wettbewerb an.”

Unsere Zusagen an unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner



Es ist ebenfalls sehr wichtig, dass Sie sich mit unseren Richtlinien für Betriebsdurchsuchungen (*Dawn Raid*) vertraut machen, um zu wissen, wie Sie im Falle einer Ermittlung durch die Wettbewerbsbehörden oder einer anderen Strafverfolgungsbehörde angemessen reagieren sollten.

Eine Verletzung unserer Richtlinie zur Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellrechtsbestimmungen birgt das Risiko von zivilrechtlichen, strafrechtlichen, finanziellen und sonstigen Sanktionen, die dem Konzern auferlegt werden können. Demzufolge ist es unverzichtbar, dass wir auf diesem Gebiet unsere Verantwortlichkeiten voll verstehen. In Abhängigkeit von Ihrer Funktion könnten Sie aufgefordert werden, bestimmte Schulungen – zusätzlich zu Trainingskursen, die unseren Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben zum Gegenstand haben - im Bereich des Wettbewerbsrechts zu besuchen, um sicherzustellen, dass Sie hinreichend mit der praktischen Anwendung unserer Richtlinien und Verfahrensregeln vertraut sind.

F **Bei einer Handelsmesse traf ich einen Wettbewerber, der vorschlug, jeder von uns könnte effizienter verkaufen, wenn wir uns das Verkaufsgebiet teilen, d.h. sie könnte im Norden des Landes verkaufen und ich würde mich auf den Süden konzentrieren. Was sollte ich tun?**

A Sagen Sie “Nein”! Klären Sie den Konkurrenten darüber auf, dass eine Marktaufteilung illegal ist und gegen die CRH Richtlinie verstößt. Anschließend melden Sie das Gespräch Ihrem Vorgesetzten, Ihrem *Country Compliance Coordinator*, oder Ihrem internen Rechtsberater.

F **Ein Wettbewerber rief mich an und bat mich, kein Angebot für einen Vertragsabschluss mit einem unserer Großkunden abzugeben, da ihm gesagt wurde, sein Unternehmen würde garantiert den Zuschlag erhalten und im übrigen würden wir von ihm gewisse Geschäfte für die von ihm nicht hergestellten Produkte bekommen. Zumindest könnten wir auf diese Weise einige Geschäfte abschließen; sollte ich also zustimmen?**

A Nein. Der Vorschlag ist wettbewerbswidrig und illegal. Halten Sie Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrem *Country Compliance Coordinator*, oder Ihrem internen Rechtsberater, bevor Sie antworten und deutlich erklären, dass wir uns niemals an einer solchen Vereinbarung beteiligen werden.

F **Kann ich behaupten, ein Kunde zu sein, um Informationen über die Preisfestsetzung von unseren Konkurrenten zu erhalten?**

A Nein. Es ist unangebracht, Informationen über einen Konkurrenten zu beschaffen, indem Sie Ihre Identität falsch darstellen oder einen Mitarbeiter des Wettbewerbers oder eines Dritten dazu verleiten, vertrauliche Informationen zu enthüllen. Die Sammlung von Informationen über unsere Konkurrenten kann eine legitime Geschäftsaktivität sein, muss jedoch in rechtlich und ethisch zulässiger Weise erfolgen.



“Wir tolerieren keine Form der Bestechung oder Korruption und sind im Geschäftsverkehr stets und überall den höchsten Standards im Bereich der Unternehmensethik verpflichtet.”

Unsere Zusagen an unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner

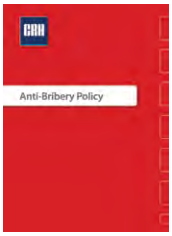
Ablehnung von Bestechung und Korruption

Bestechungsgelder und Schmiergeldzahlungen

Eine Bestechung ist das Angebot eines finanziellen oder sonstigen Vorteils, welcher mit der Absicht angeboten, zugesagt, ausgehändigt oder entgegengenommen wird, das Verhalten einer Person oder eines Unternehmens zu beeinflussen. Diese Absicht oder Zweckbestimmung ist äußerst bedenklich, weil bestimmte legitimierte Geschäftstransaktionen Bestechungen darstellen könnten, falls sie eigens zu dem Zweck getätigt werden, das Verhalten zu beeinflussen. Bestechungen können Folgendes umfassen:

- Geld
- Geschenke*
- Bewirtung, inklusive Reisekosten*
- Geschäfts- oder Beschäftigungsmöglichkeiten
- Politische Spenden
- Gemeinnützige oder lokale Spenden
- Schmiergeldzahlungen
- Sonstige Gefälligkeiten oder Vorteile

*Siehe auch Seite 34



Bei CRH tolerieren wir keine Form der Bestechung und es gilt für alle Mitarbeiter das strenge Verbot, Bestechungsgelder anzubieten, auszuzahlen, einzuholen oder zu akzeptieren. An zahlreichen Standorten, wo wir geschäftlich tätig sind, gibt es strenge Gesetze gegen Bestechung, auch nach Maßgabe der internationalen Gesetzgebung, wie etwa das US-amerikanische Antikorruptionsgesetz (*FCPA*) und das britische Antibestechungsgesetz (*UK Bribery Act*). Wir werden diese Gesetze stets einhalten, unabhängig von örtlichen Gepflogenheiten oder Geschäftspraktiken. Unsere Standards sind in unserer Antikorruptionsrichtlinie (*Anti-Bribery Policy*) dargelegt.

Schmiergeldzahlungen sind ebenfalls ausdrücklich verboten. Hierbei handelt es sich um kleinere inoffizielle Zahlungen an eine Einzelperson, typischerweise einen Regierungsvertreter oder Beamten, um einen routinemäßigen Geschäftsablauf zu sichern oder zu beschleunigen. Beispielsweise geht es um die Ausstellung einer Erlaubnis, Lizenz oder eines Visums, um die Terminvereinbarung für eine Inspektion, die Freigabe von Waren aus dem Zoll, oder um die Beschleunigung von Versorgungsleistungen. Die Bezahlung einer Gebühr für die Nutzung eines anerkannten legitimen Schnellverfahrens, das allen Personen zur Verfügung steht und nicht an eine Einzelperson erfolgt, wird nicht als eine Schmiergeldzahlung betrachtet. Eine Zahlung kann auch geleistet werden, wenn das Leben, die Sicherheit oder die Gesundheit einer Einzelperson gefährdet ist. Jede derartige Zahlung muss im Voraus genehmigt werden, oder – sofern dies praktisch nicht durchführbar ist – nachträglich Ihrem Vorgesetzten und Ihrem *Country Compliance Coordinator* gemeldet werden.

Ebenso wie nach Maßgabe des Wettbewerbsrechts birgt eine Verletzung dieser Richtlinie ernsthafte reputations-, rechtliche und finanzielle Risiken. Es ist unverzichtbar, dass wir auf diesem Gebiet unsere Verantwortlichkeiten voll verstehen. In Abhängigkeit von Ihrer Funktion könnten Sie auch aufgefordert werden, bestimmte Schulungen zur Verhinderung von Bestechung, Korruption und Betrug zu besuchen, um sicherzustellen, dass Sie hinreichend mit der praktischen Anwendung unserer Richtlinien und Verfahrensregeln vertraut sind.



F Von einem Vertreter eines potentiellen Lieferanten erfuhr ich, dass sofern wir den Auftrag an sein Unternehmen vergeben, ich Anspruch auf eine Barzahlung im Rahmen des "Kundenbelohnungsprogramms" jenes Unternehmens hätte. Wie sollte ich reagieren?

A Der Vertreter hat soeben versucht, Sie zu bestechen. Erklären Sie, dass Sie an einem solchen Programm nicht teilnehmen können, beenden Sie zügig die Besprechung, kehren Sie ins Büro zurück und melden Sie diesen Vorfall Ihrem Vorgesetzten, Ihrem *Country Compliance Coordinator*, oder Ihrem internen Rechtsberater.

F Der Stadtrat ist ein Kunde von CRH. Der im Stadtrat für öffentliche Arbeiten zuständige Leiter organisiert die Hochzeit seiner Tochter in seinem Haus. Er informiert Sie über das Ereignis und über alle Hausmodernisierungsprojekte, die er zur Vorbereitung der Hochzeit durchführen wird. Er sagt: "Ich benötige Fliesen, Rasenprodukte, Beton und meine Auffahrt könnte einen neuen Belag gebrauchen." Er fährt fort: "Ich weiß, dass CRH all diese Dinge liefert. Wenn Sie mir einen richtig guten Rabatt gewähren, könnte ich dafür sorgen, dass im nächsten Jahre mehr Gelder der Stadtverwaltung in Ihre Richtung fließen." Wie sollte Ihre Antwort lauten?

A Sie sollten ihm sagen, dass CRH Geschäfte dieser Art verbietet, dass Sie jedoch prüfen werden, ob im Einklang mit der Preiskalkulation gegenüber anderen Kunden eventuell Rabatte verfügbar sind.

Unsere Zusagen an unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner

Geldwäsche

Geldwäsche ist das Verfahren, womit Einzelpersonen oder Unternehmen legitime Geschäfte als Kanäle für die "Wäsche" der durch illegale Aktivitäten erworbenen Geldmittel benutzen. Von CRH wird die Geldwäsche nicht geduldet, erleichtert oder unterstützt. Wir müssen alle darauf achten, ob es Unregelmäßigkeiten im Zahlungsverkehr, insbesondere im Falle großer Bargeldsummen und ungewöhnlicher Transaktionen gibt. Zusätzlich tragen wir die Verantwortung, unsere Lieferanten, Absatzmittler und Geschäftspartner einer Due Diligence Prüfung zu unterziehen und jedes verdächtige Verhalten zu melden.

Geschäfte mit der öffentlichen Hand und Vertretern von Aufsichtsbehörden

Bei Geschäftstransaktionen mit Beamten und Vertretern der Regierung und von Aufsichtsbehörden dürfen Sie unseren Konzern nicht dem Risiko aussetzen, außerhalb der Standards zu arbeiten, deren Aufrechterhaltung wir anstreben, da für diese Interaktionen besondere Regeln und Vorschriften gelten. Deshalb tragen wir stets eine zusätzliche Verantwortung und verpflichten uns:

- alle vertraglichen Anforderungen zu kennen und zu erfüllen;
- die Wertgrenzen für Geschenke und Bewirtungen einzuhalten, welche für Regierungsbeamte strenger als für den privaten Sektor sein können;
- sicherzustellen, dass alle der Regierungsbehörde vorgelegten Berichte, Bescheinigungen und Erklärungen aktuell, wahrheitsgemäß, richtig und vollständig sind;
- den gesamten Zeitaufwand und die Kosten der richtigen Kategorie und dem zugehörigen Auftrag zuzurechnen.

In bestimmten Situationen könnten Sie mit einem Beamten in Kontakt treten oder gebeten werden, im Namen des Konzerns Informationen im Zusammenhang mit einer Untersuchung oder Ermittlung einer Regierung oder Aufsichtsbehörde zu liefern. Es ist unerlässlich sicherzustellen, dass Sie über alle benötigten Informationen verfügen und alle derartigen Informationen richtig und zweckdienlich sind, weshalb Sie mit Ihrem Vorgesetzten sprechen sollten, bevor Sie solche nicht-routinemäßige Informationen zur Verfügung stellen.



Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern

Schutz von Konzernvermögen und Informationen

Die Vermögenswerte und Ressourcen des Konzerns umfassen unter anderem:

- Sachanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung und Fahrzeuge
- Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, unfertige Erzeugnisse und Vorräte
- Geldmittel (Kassenbestand, Bankguthaben, Kapitalanlagen)
- Arbeitszeit
- Geistiges Eigentum
- Geschäftsbücher und sonstige Buchführungsunterlagen
- Vertrauliche Informationen
- Computer-Hardware und –Software
- E-Mail und Internetzugang

Wir alle müssen in Ausübung unserer Aufgaben sicherstellen, dass diese Vermögenswerte und Ressourcen stets ordnungsgemäß und für den bestimmungsgemäßen Zweck eingesetzt werden. Sie können gelegentlich in angemessener Weise persönlichen Gebrauch von Wirtschaftsgütern des Konzerns machen, solange dadurch Ihre Arbeit oder die Arbeit von Anderen nicht beeinträchtigt wird. Bezogen auf einige dieser spezifischen Vermögenskategorien sind nachstehend weitere Leitlinien dargelegt.

Geistiges Eigentum

Im Verlauf Ihrer Arbeit haben Sie möglicherweise Zugang zu CRH's geistigem Eigentum (IP). Das geistige Eigentum beinhaltet immaterielle Wirtschaftsgüter wie etwa Urheberrechte, Patente, Warenzeichen, Designrechte, Logos und Markennamen. Im gesetzlich zulässigen Umfang gehören die Rechte an allen Gegenständen des geistigen Eigentums, welche mit Hilfe von Konzernmaterialien oder während der Arbeitszeit auf Kosten des Konzerns oder im Rahmen unserer Pflichten erschaffen werden, CRH. Wir müssen diese Vermögenswerte schützen und bei Bedarf unsere geistigen Eigentumsrechte durchsetzen.

Ferner ist es wichtig, dass wir die vertraulichen Informationen und geistigen Eigentumsrechte anderer Unternehmen anerkennen. Falls wir autorisierten Zugang zum geistigen Eigentum eines Kunden oder Lieferanten haben, müssen wir es ebenso schützen, wie wir unsere eigenen Informationen schützen würden. Gleichfalls dürfen wir keine illegal beschafften, nicht ordnungsgemäß lizenzierten, oder nicht lizenzierten Softwareprodukte verwenden, da dieses Vorgehen uns als Einzelpersonen wie auch als Konzern rechtlichen Maßnahmen aussetzen könnte.

Vertrauliche Informationen und Insidergeschäfte

Ferner müssen wir CRH's vertrauliche und geheime Informationen beschützen, die generell alle für die Öffentlichkeit nicht verfügbaren Informationen beinhalten und u.a. Folgendes umfassen:

- Verkaufsinformationen oder Marketingpläne;
- Geschäftsgeheimnisse, d.h. Informationen die unserem Konzern einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, z.B. Kundenlisten, Prozessinformationen oder Produktspezifikationen;
- Anweisungs- und Verfahrenshandbücher;
- Finanzinformationen.

Wir dürfen vertrauliche Informationen der vorgenannten Art nur für legitime Geschäftszwecke und nur kraft entsprechender Autorisierung verwenden. Achten Sie bitte besonders auf den Schutz solcher Informationen, indem Sie Ihren Computer, Dokumente oder sonstige sensible Materialien ordnungsgemäß sichern. Vermeiden Sie außerdem Diskussionen über derartige Informationen. Achten Sie auf Fremde, die Informationen einsehen können, und vermeiden Sie Gespräche über solche Informationen an Orten, wo Sie abgehört werden können, unter anderem in Restaurants, Hotels, Konferenzzentren, Besprechungsräumen, Taxen, Flugzeugen etc.

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern

Im Rahmen unserer Beschäftigung beim Konzern liefern wir dem Konzern auch vertrauliche Informationen über uns selbst, beispielsweise über unseren beruflichen Werdegang, unsere persönlichen Kontakte, unseren Familienstand etc. Falls Ihre Tätigkeit den Umgang mit solchen Informationen bedingt, müssen Sie für den Schutz und die Sicherung jener Informationen Sorge tragen. Tauschen Sie niemals solche Informationen über einen Kollegen mit einem Dritten aus, sofern dafür nicht im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen eine betriebliche Notwendigkeit besteht. Die im Zusammenhang mit vertraulichen Informationen bestehenden Verpflichtungen bleiben auch nach der Beendigung Ihrer Beschäftigung beim Konzern in Kraft.

F Ich wurde nach meinem Ausscheiden aus einem anderen Unternehmen kürzlich eingestellt. Ich habe eine Kiste mit vertraulichen Materialien von meinem früheren Arbeitgeber, deren Inhalt äußerst hilfreich für die Entwicklung von Marketingplänen in meiner neuen Position wäre. Darf ich dieses Material mitbringen?

A Nein. Sie sollten in unser Unternehmen keine Materialien aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis einbringen, die vertrauliche Informationen beinhalten können. Ebenso wie es falsch wäre, wenn jemand unsere vertraulichen Informationen wegnehmen würde, sollten wir auch keine vertraulichen Informationen von Anderen nutzen.



Bitte beachten Sie, dass wir auch für den Schutz von Insider-Informationen über unseren Konzern, unsere Kunden und Lieferanten, sowie über andere börsennotierte Unternehmen, mit denen wir interagieren, verantwortlich sind. Insider-Informationen können sämtliche Informationen umfassen, welche für die Öffentlichkeit nicht zugänglich und von wesentlicher Bedeutung sind, d.h. ein vernünftig handelnder Investor würde sie als wichtig erachten. Typische Beispiele für Insider-Informationen sind Veränderungen im Management, wesentliche Geschäftspläne und Finanzergebnisse, die noch nicht veröffentlicht wurden. Auch das Wissen über Vorfälle oder Maßnahmen, die nicht mit Sicherheit stattfinden werden – wie etwa die Aushandlung eines Großauftrages, einer Akquisition, oder der Veräußerung eines Tochterunternehmens -, kann als Insider-Information betrachtet werden.

Der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren eines Unternehmens zu einem Zeitpunkt, zu dem Sie Kenntnis von Insider-Informationen über das besagte Unternehmen haben, wird als Insidergeschäft oder Insiderhandel bezeichnet und ist illegal. Gleichermaßen dürfen wir niemals anderen Personen Insider-Informationen zur Verfügung stellen, damit sie Wertpapiere jenes Unternehmens kaufen oder verkaufen können (bekannt als "Tipping"); auch dies ist illegal. Eine gute Orientierungshilfe in diesem komplexen Bereich ist die Richtlinie über Aktien- und Wertpapierhandel (*Shares & Securities Dealing Policy*), worin detailliertere Informationen und Leitlinien dargelegt sind. Falls Sie Fragen haben, steht Ihnen das Büro des *Company Secretary* gerne mit Antworten zur Verfügung.

Externe Kommunikation

Die Kommunikation mit der Außenwelt spielt eine äußerst wichtige Rolle für die Beurteilung der Reputation und Finanzlage des Konzerns. Demzufolge wird die gesamte Kommunikation mit den Medien, welche unsere Finanzergebnisse, Akquisitionen, Strategiepläne oder sonstige Angelegenheiten betrifft, die sich auf die Reputation des Konzerns auswirken könnten, ausschließlich durch das *Group Communications Team* abgewickelt. Falls Sie in den Medien oder im Internet auf etwas stoßen, was die Reputation unseres Konzerns möglicherweise negativ beeinflussen könnte, besprechen Sie bitte die Angelegenheit unverzüglich mit Ihrem Vorgesetzten, um sicherzustellen, dass die zuständigen Mitarbeiter des Konzerns entsprechend informiert werden. Einzelne Konzernunternehmen können sich der lokalen Handels- und Medienstrukturen bedienen, sofern sich dies im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit als zweckdienlich erweist.

F Wie ich hörte, ist der Konzern im Begriff, ein anderes Unternehmen zu erwerben. Durch die Akquisition werden die Aktienkurse des Konzerns voraussichtlich steigen. Kann ich diese Information gegenüber meinem Ehemann und meinem Sohn erwähnen?

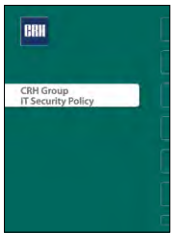
A Nein. Eine solche Preisgabe verstößt gegen die Konzernrichtlinien. Auch könnten Sie – falls Sie, Ihr Ehemann oder Ihr Sohn mit CRH Aktien oder den Aktien des erworbenen Unternehmens auf Basis jener Information handeln und jene Information wesentlich ist – gegen Gesetzesvorschriften zum Insiderhandel verstoßen.



“Wir wahren die Vertraulichkeit von Informationen und unsere gesamte Kommunikation wird professionell geführt.”

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern

IT- & Datensicherheit und digitale Medien



Die reibungslose Funktionsweise und Sicherheit unserer IT-Systeme sowie der zugehörigen Daten sind von grundlegender Bedeutung für den ordnungsgemäßen Ablauf der Betriebsvorgänge in unseren Unternehmen. In unserer IT-Sicherheitsrichtlinie (*IT Security Policy*) sind die von uns zu befolgenden Leitlinien dargelegt und nachstehend zusammengefasst.

Angemessene Nutzung der Unternehmenstechnologie
Wir tragen alle die Verantwortung für die ordnungsgemäße und angemessene Nutzung der technologischen Ressourcen von CRH, wozu das E-Mail-System, der Internetzugang, die vom Konzern herausgegebenen mobilen Geräte und Computer, sowie die ordnungsgemäß lizenzierte Software gehören. Unsere IT-Systeme verbleiben stets im Eigentum des Konzerns. Deshalb haben wir im gesetzlich vorgesehenen Umfang ein Recht auf Privatsphäre, jedoch nicht über diesen gesetzlichen Rahmen hinaus, sobald wir von Firmensystemen Gebrauch machen. Diese Systeme sollten niemals in einer Art und Weise verwendet werden, welche rechtswidrig, anstößig, störend oder für andere Personen schädigend sein könnte, beispielsweise in Fällen, in denen Folgendes erschaffen, zugänglich gemacht, zur Schau gestellt, gespeichert oder übermittelt wird:

- Sexuell eindeutige Botschaften oder Bilder;
- Materialien, die vor dem Hintergrund der Rassenzugehörigkeit, ethnischen Herkunft oder religiösen Weltanschauung beleidigend sein könnten;
- In sonstiger Weise diskriminierende oder unangebrachte Materialien.

Bei der Formulierung von E-Mails müssen wir besonders vorsichtig sein und uns daran erinnern, dass elektronische Nachrichten von Dauer sind, ohne unsere Genehmigung abgeändert und weitergeleitet werden können, sowie letztendlich negative Auswirkungen auf die Reputation unseres Konzerns haben können. Auch müssen wir jenen Anweisungen besondere Aufmerksamkeit widmen, die sich auf Backup-Funktionen, Virenschutzinstrumente, Verschlüsselungen, Zugangscodes und den Systemsupport beziehen.

Datenschutz, Aufbewahrung und personenbezogene Daten
Als ein Konzern sammeln wir eine große Menge von Daten, einschließlich Informationen über unsere Lieferanten und sonstige Dritte, sowie über unsere früheren und gegenwärtigen Mitarbeiter. Wir müssen solche Informationen unter Einhaltung der anwendbaren Gesetze ordnungsgemäß speichern, verwenden und übermitteln und dabei die konzernintern und auf lokaler Ebene etwa geltenden Datenschutz- und Aufbewahrungsrichtlinien befolgen. Dokumente, die Gegenstand von Gerichtsverfahren oder Ermittlungen sind, sollten weder abgeändert noch vernichtet werden. Im gesetzlich erforderlichen Umfang muss jedes unserer Konzernunternehmen bei der zuständigen Datenschutzbehörde registriert sein. Alle bekannten oder mutmaßlichen Datenschutzverletzungen sollten Ihrem Vorgesetzten oder dem bestellten Datenschutzbeauftragten gemeldet werden, der Ihnen diesbezüglich auch bei weiteren Fragen behilflich sein kann.

Um sicherzustellen, dass die Informationstechnologien unseres Konzerns sicher und unternehmensorientiert sind, behält sich CRH das Recht vor, sämtliche im System des Konzerns übermittelten oder gespeicherten Nachrichten zu überwachen, einschließlich gelöschter Informationen. Mitteilungen und sonstige Daten, die auf CRH Systemen erstellt werden, stellen – ebenso wie jede andere Form von Geschäftskorrespondenz – keine private Kommunikation dar. Selbstverständlich werden bei etwaigen Überwachungsaktivitäten die lokalen Gesetze befolgt.

Buchführungsunterlagen und andere Geschäftsaufzeichnungen
Die Aufrechterhaltung von korrekten und zuverlässigen Geschäftsaufzeichnungen in schriftlicher oder elektronischer Form ist wichtig für den unternehmerischen Entscheidungsprozess des Konzerns. Neben anderen wichtigen Verwendungszwecken versetzen uns diese Unterlagen in die Lage, die diversen, für uns als ein börsennotiertes Unternehmen geltenden externen Berichterstattungsverpflichtungen und gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Die mit unserer Buchführung befassten Mitarbeiter müssen deshalb stets nach den höchsten Standards arbeiten, damit unsere Geschäftsbücher nach Maßgabe der anwendbaren Gesetze sowie in Übereinstimmung mit den relevanten Rechnungslegungsgrundsätzen und Konzernrichtlinien geführt werden.



“Wir nutzen die Vermögenswerte unseres Konzerns ordnungsgemäß und zu ihrem bestimmungsgemäßen Zweck.”

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern

Digitale (oder soziale) Medien
Digitale Medien sind Instrumente und Kanäle für die soziale Interaktion, wofür leicht zugängliche Kommunikationstechniken eingesetzt werden. Diese beinhalten zum Beispiel:

- Websites sozialer Netzwerke
- Blogs und Micro-Blogs
- Message Boards (Pinnwand)
- "Wiki" Seiten
- Social Bookmarking & Tagging (Lesezeichen)
- Online-Diskussionsforen
- Sofortnachrichten
- Video- und Photo-Sharing Websites
- RSS feeds
- Sonstige, neu entwickelte Kommunikations-instrumente

Wir sind froh darüber, dass wir mit Hilfe dieser Instrumente effektiver mit unseren Stakeholdern kommunizieren können. Allerdings haben wir auch erkannt, dass diese neu entstehenden Kanäle im Falle unsachgemäßer Nutzung mit gewissen Risiken verbunden sind, sowie unbeabsichtigte und potentiell schädliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Die in diesem Abschnitt enthaltenen Richtlinien sollen Ihnen helfen zu verstehen, wann und wie Sie den bestmöglichen Gebrauch von diesen Instrumenten in einem geschäftlichen Kontext machen. Bei der Überlegung, ob und was Sie posten, denken Sie an eine grundlegende Regel: Gehen Sie davon aus, dass alles was Sie online kommunizieren, dauerhaft öffentlich bleibt. Denken Sie also nach, bevor Sie etwas posten und im Zweifelsfall – tun Sie es nicht!

Tun...

Nutzen Sie digitale Medieninstrumente während der Arbeitszeit nur, wenn sie Ihre Funktion ergänzen oder unterstützen. Wenn Sie davon Gebrauch machen, identifizieren Sie sich klar und eindeutig und erwähnen Sie Ihre Funktion. Denken Sie daran, dass sehr wenige Personen als offizielle Sprecher unseres Konzerns ernannt sind.

Beachten Sie Urheberrechte und geben Sie gegebenenfalls die Quelle der Information bzw. Bilder an.

Wenn Sie Informationen über das Unternehmen oder Ihre Funktion veröffentlichen, verwenden Sie eine Ausschlussklausel (Disclaimer), wie etwa "Die auf dieser Website zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind meine eigenen Auffassungen und spiegeln nicht die Ansichten meines Arbeitgebers wider".

Achten Sie besonders darauf, in Kommentaren über Konkurrenten oder deren Produkte, Dienstleistungen, Preise etc. keine Wettbewerbsrechte oder Kartellgesetze zu verletzen.

Denken Sie daran, in Ihrer Kommunikation umsichtig, sensibel und professionell zu sein; im Einklang mit den von Ihnen erwarteten höchsten Verhaltensstandards.

Vergewissern Sie sich, dass die Inhalte richtig, vollständig und genau angegeben sind. Falls Sie einen Fehler machen, geben Sie Ihren Irrtum zu und beheben Sie den Fehler unmittelbar nach dessen Aufdeckung.

Bitten Sie Ihren Vorgesetzten um Anleitung, falls Sie im Zweifel darüber sind, wie und wann digitale Medien für Geschäftszwecke zu nutzen sind.

Lassen...

Sprechen Sie nicht im Namen des Unternehmens, sofern Sie dazu nicht durch Ihren Vorgesetzten ausdrücklich autorisiert worden sind.

Offenbaren Sie keine vertraulichen, geschützte oder sensible Informationen.

Greifen Sie nicht auf Materialien zu oder verteilen Sie keine Materialien, die kraft Gesetzes verboten bzw. sprachlich oder inhaltlich anstößig sind.

Diskutieren Sie nicht über Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten oder Kollegen ohne deren vorherige Genehmigung.

Versenden Sie keine Tätigkeitsreferenzen über gegenwärtuge/frühere Mitarbeiter online

Posten Sie keine falschen oder ungenaue Aussagen über Ihr Unternehmen.

Antworten Sie nicht auf unangemessene Nachrichten oder Kommentare über Ihr Unternehmen; stattdessen informieren Sie so schnell wie möglich Ihren Vorgesetzten.



F Kann ich Unternehmensangelegenheiten auf meiner persönlichen Seite im sozialen Netzwerk besprechen?

A Sie dürfen offenlegen, dass Sie ein Mitarbeiter des Unternehmens sind. Wie bei allen öffentlichen Kommunikationsmitteln sollten Sie jedoch niemals vertrauliche, geschützte oder sensible Informationen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens im Internet offenlegen. Dazu gehören persönliche Seiten in sozialen Netzwerken und alle sonstigen Formen von digitalen Medien.

F Darf ich Arbeitskollegen in meinem sozialen Netzwerk zusammenbringen?

A Ja – Sie haben die Wahl, mit wem Sie eine Online-Verbindung herstellen wollen; tun Sie dies aber bitte nicht während der Arbeitszeit.

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern

Interessenkonflikte

Ein “Interessenkonflikt” entsteht, wenn auf Ihrer Seite eine persönliche Beziehung oder ein finanzielles oder sonstiges Interesse besteht, was Ihre Verpflichtung, ausschließlich im besten Interesse von CRH zu handeln, störend beeinflussen könnte, oder wenn Sie Ihre Position bei CRH zu Ihrem persönlichen Vorteil nutzen. Wir müssen auf der Hut vor Situationen sein, die tatsächlich oder möglicherweise einen Interessenkonflikt auslösen können. Gängige Beispiele sind u.a. folgende Fälle:

- Eine “nahe stehende Person”, wie etwa ein Mitglied Ihres Haushalts, ein enges Familienmitglied, ein enger persönlicher Freund oder Partner ist ein Lieferant, Kunde oder Wettbewerber des Konzerns, oder ein Mitarbeiter eines solchen Unternehmens.
- Sie oder eine nahe stehende Person hat ein signifikantes finanzielles oder sonstiges Interesse an einer Firma oder Person, die mit CRH im Wettbewerb steht, Geschäfte tätigt oder versucht, Geschäfte zu machen. (Beachten Sie jedoch, dass es kein Problem darstellt, wenn Ihre finanzielle Beteiligung in Form von Wertpapieren besteht, die an einer regulären Wertpapierbörse notiert sind oder im außerbörslichen Markt gehandelt werden und wertmäßig unterhalb von 1% des Gesamtportfolios an Wertpapieren der betreffenden Anteilsklasse liegen.)
- Sie pflegen direkt oder indirekt ein Berichterstattungsverhältnis mit einer nahe stehenden Person, oder sind in der Lage, für diese Person Entscheidungen über die sie betreffenden Beschäftigungsverhältnisse zu beeinflussen, etwa in Bezug auf die Vergütung, Beförderung oder Leistungsbeurteilung.
- Sie haben eine romantische Beziehung mit einem Lieferanten, Kunden oder Auftragnehmer von CRH (oder mit einem Mitarbeiter eines solchen Unternehmens) zu einem Zeitpunkt, zu dem Sie auch direkt oder indirekt mit Entscheidungsbefugnissen oder der Macht zur Einflussnahme bezüglich der Geschäftsbeziehung mit CRH ausgestattet sind.
- Sie ziehen persönliche Vorteile aus einer CRH gebotenen Gelegenheit zu einem Geschäftsabschluss oder einer Investition. Dazu gehören Situationen, in denen Sie direkt oder indirekt eine Beteiligung an Immobilien, Pachtgrundstücken, Patenten oder sonstigen Rechten, woran CRH beteiligt ist oder sich beteiligen könnte, innehaben oder entwickeln.
- Sie üben eine externe berufliche Tätigkeit oder sonstige Aktivitäten mit einer Firma oder als Einzelperson aus, die mit CRH im Wettbewerb steht oder mit CRH Geschäfte macht, oder Ihre Fähigkeit zur Verrichtung Ihrer Arbeit für unseren Konzern beeinträchtigt.
- Sie fungieren als ein Geschäftsführer oder leitender Angestellter eines anderen Unternehmens, oder als ein gewählter Funktionär. Dazu gehören keine Positionen bei Unternehmensverbänden, welche Sie auf Wunsch von CRH annehmen, oder Positionen bei gemeinnützigen, karitativen oder religiösen Einrichtungen, welche Ihre Arbeit nicht beeinträchtigen.

Wenn Sie sich in einer Situation dieser Art befinden oder Ihnen zur Kenntnis gelangt, dass andere Personen einem möglichen Interessenkonflikt der vorgenannten Art ausgesetzt sind, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten unverzüglich melden. Neue Mitarbeiter müssen derartige Probleme ebenfalls offenlegen, sobald sie dem Konzern beitreten. In dieser Weise lässt sich die Situation ordnungsgemäß überprüfen und einschätzen, und es kann eine angemessene Lösung ermittelt werden. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie sämtliche Abhilfemaßnahmen ergreifen, die man von Ihnen verlangt.



“Wir vermeiden Interessenkonflikte, sind wachsam gegenüber mutmaßlichen Betrugsfällen und erstatten unverzüglich darüber Bericht; ferner bieten und akzeptieren wir nur angemessene Geschenke und Bewirtungen zu geschäftlichen Zwecken.”

F

Mein Bruder ist Inhaber eines Unternehmens und möchte den Konzern mit seinen Produkten beliefern. Darf ich ihn an unseren Einkaufsleiter verweisen?

A

Ja. Sie dürfen Ihren Bruder direkt an den Einkaufsleiter verweisen. Allerdings sollten Sie Ihren Vorgesetzten und den Einkaufsleiter über die Beziehung aufklären. Es sind die üblichen Verfahrensregeln des Konzerns für die Auswahl eines Lieferantenzu befolgen, um sich zu vergewissern, dass es keinen Anschein einer Sonderbehandlung für Ihren Bruder gibt.

Mitarbeiterdarlehen

Darlehen, Gefälligkeiten und sonstige Zahlungen können ebenfalls unsere Beurteilung zugunsten des Gebers tatsächlich oder augenscheinlich beeinflussen. Deshalb gewähren wir aus unserem Kapital keine Darlehen an Mitarbeiter oder mit ihnen verbundene Personen, abgesehen von außergewöhnlichen Umständen und auch dann nur nach Maßgabe der vorgegebenen Richtlinien.

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern

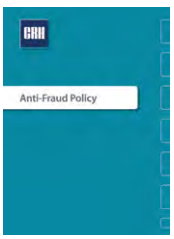
Betrug

Betrug ist eine vorsätzliche Täuschung, die zu einer unrechtmäßigen Bereicherung, zu Gewinn, einem Vorteil, einem Schaden oder einem Verlust für CRH oder eine andere Partei führen könnte. Kurz gesagt: Jede Handlung, wodurch vorsätzlich Tatsachen verborgen oder falsch dargestellt werden, um andere Personen irrezuführen, gilt als betrügerisch. Beispiele dafür sind:

- die vorgezogene Umsatzrealisierung bei der Auftragsabrechnung;
- die Fälschung von Lohnabrechnungen;
- die Manipulation von Aufzeichnungen zu Inventuren, um Bestandsverluste zu verbergen;
- unbegründete Spesenabrechnungen oder die unsachgemäße Nutzung einer Firmenkredit-der Tankkarte;
- der Diebstahl von Bargeld, Verkaufserlösen oder überschüssigem Lagerbestand;
- die Umgehung des Firmen-Sicherheitssystems, um den Diebstahl durch Dritte zu ermöglichen;
- die geheime Absprache mit Lieferanten durch Fälschung von Adressen und Angaben zum Zahlungsempfänger für Banküberweisungen;
- die Manipulation von Bilanzpositionen, um ein höheres Geschäftsergebnis auszuweisen;
- die Vorlage von falschen Informationen bei Regierungsbehörden.

Wir alle müssen auf Warnsignale achten, die auf eine mögliche betrügerische Handlung hinweisen, wie etwa:

- ein ungewöhnliches Verhalten eines Mitarbeiters, der beispielsweise auf Urlaub verzichtet oder eine Beförderung ablehnt;
- das Fehlen von wesentlichen Dokumenten, wie etwa Verträgen oder Rechnungen, oder quittierten Ausgabenbelegen;
- eine plötzliche unerklärliche Veränderung im Lebensstil, oder der Lebensstil eines Mitarbeiters, der für mehr Wohlstand kennzeichnend ist als vor dem Hintergrund seiner/ihrer Beschäftigung zu erwarten wäre;
- enge Beziehungen zu Lieferanten oder Auftragnehmern, zum Beispiel Lieferanten/Auftragnehmern, die auf Geschäftsabschlüssen mit nur einem Mitarbeiter bestehen, oder die unerklärliche Bevorzugung eines bestimmten Lieferanten trotz höherer Preise;
- die Umgehung von Untergebenen durch Vorgesetzte, die Umgehung von Vorgesetzten durch Untergebene und die häufige Ausschaltung von internen Kontrollen durch das Management;
- ein Mangel an Aufsicht durch das Management und eine für die Sicherstellung der beabsichtigten Funktionsweise der Kontrollsysteme unzureichende Überwachung.



Als Mindestanforderung gilt für alle CRH Unternehmen unsere Betrugsbekämpfungsrichtlinie (*Anti-Fraud Policy*), wonach das CRH Management der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung hinreichender Kontrollsysteme unterliegt, um sicherzustellen, dass die Betrugsrisiken ordnungsgemäß erkannt, überwacht und gemindert werden. Eine Verletzung dieser Richtlinie beinhaltet das Risiko von ernsthaften zivil- und strafrechtlichen Sanktionen, hohen Geldbußen und sonstigen Strafen, die der Einzelperson und dem Konzern auferlegt werden. Aus diesem Grund müssen Sie für den Fall, dass Sie Kenntnis von einer betrügerischen Handlung erlangen oder sogar nur ein Verdacht auf Betrug vorliegt, diese Angelegenheit unverzüglich über die für diesen Zweck vorgeschriebenen Kanäle melden. Alle Meldungen werden umgehend und professionell geprüft und – wie immer – halten wir uns streng an unsere Richtlinie, dass keine Repressalien zu befürchten sind.



F **Ich bestellte einige Software-Produkte und mein Vorgesetzter bat mich, die Belastung gegen Verrechnung mit einer anderen Ausgabenkategorie zu verbuchen, weil unser Budget für Software bereits überschritten wurde. Was sollte ich tun?**

A Erinnern Sie Ihren Vorgesetzten daran, dass niemand wissentlich eine falsche Eintragung in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen unseres Konzerns vornehmen sollte. Falls Ihr Vorgesetzter darauf besteht, sollten Sie das Problem auf eine höhere Ebene bringen

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem Konzern

Geschenke und Bewirtung



Wir sind uns dessen bewusst, dass die Gewährung und Annahme von Geschenken und Bewirtungen der Geschäftspartner ein legitimer Weg für die Erzeugung von lang anhaltendem Goodwill bei unseren Geschäftsbeziehungen sein kann. Wenn aber die Geschenke bzw. die Bewirtungen unverhältnismäßig oder unangemessen sind, können sie das Urteilsvermögen trüben und deshalb ist stets Vorsicht geboten. Insbesondere müssen Geschenke und Bewirtungen immer angemessen sein, gutgläubige Geschäftsausgaben darstellen und sie sollten nicht angeboten oder angenommen werden, wenn dadurch das Ergebnis einer geschäftlichen Transaktion beeinflusst werden könnte, oder eine geschäftliche Entscheidung als beeinflusst wahrgenommen wird. Besondere Sorgfalt ist im Zusammenhang mit Geschenken oder Bewirtungen im Zusammenhang mit Vertretern der öffentlichen Hand erforderlich. Richtlinien für Geschenke und Bewirtung (*Gifts & Hospitality Guidelines*) sind verfügbar und erteilen mit Antworten auf "häufig gestellte Fragen" (FAQs) Ratschläge darüber, was annehmbar ist oder nicht, um die praktische Anwendung dieser Regeln im Detail zu veranschaulichen. Die nachstehende Tabelle gibt Beispiele für angemessene und unangemessene Geschenke/Bewirtung.

Angemessen:	Unangemessen:
Bescheidene, kleine oder unbedeutende Gegenstände (z.B. Werbeartikel)	Illegale oder unethische Geschenke/Bewirtung
gelegentlich oder selten	Geschenke in Form von Bargeld, Gutscheinen, Geschenkkarten oder Aktien
üblich	Alle Gegenstände, die anstößig oder peinlich sein könnten
offen überreicht	Gegenstände oder Anreize, die den Anschein von Bestechungsgeldern erwecken könnten
im Einklang mit der im Betrieb des Empfängers geltenden Richtlinie	Gegenstände, die als Reaktion oder im Vorgriff auf eine günstige Geschäftsentscheidung überreicht werden
Reise- und Unterbringungskosten in angemessener Höhe für legitime Geschäftsreisen	Extravagante oder zu teure Gegenstände
Bewirtung für Kunden oder Lieferanten als Teil von Konferenzen oder Veranstaltungen des Unternehmens (in angemessenen Situationen)	Als Reaktion auf eine spezifische Anfrage überreichte Gegenstände

Einzelne Konzernunternehmen können für den Wert von Geschenken und Bewirtungen, die gewährt oder angenommen werden dürfen, bestimmte Grenzwerte vorschreiben. Etwaige Fragen darüber, ob ein Geschenk im Einklang mit der Konzernrichtlinie oder der Richtlinie einzelner Unternehmen steht, sollten an Ihren Vorstandsvorsitzenden/Geschäftsführer gerichtet werden.

F **Wir stehen kurz vor der Unterzeichnung eines großen Vertragsabschlusses mit einem wichtigen Kunden. Ich glaube, wir könnten ihn zur Unterzeichnung des Vertrages bewegen, wenn er die Möglichkeit zum Relaxen in einem Fünf-Sterne-Hotel mit seiner Familie über das Wochenende hätte. Diesen Aufenthalt würden wir gerne bezahlen, weil der Geschäftsabschluss zur Folge hätte, dass wir die Prognose übertreffen und die Konzernprofitabilität verbessern. Können wir entsprechend fortfahren?**

A Diese Form der Gastlichkeit und Bewirtung ist unangemessen, da sie zu recht den Anschein erwecken könnte, sie sei speziell für die Sicherung eines geschäftlichen Vorteils arrangiert worden. Sie könnten stattdessen ein Geschäftfsessen organisieren, um die endgültigen Bedingungen etc. zu besprechen.



F **Ein Lieferant sagt mir, dass er mich zu einem Fußballspiel einladen möchte, um mir für ein großartiges Geschäftsjahr zu danken. Kann ich dorthin gehen?**

A Falls das Ticket von vernünftigem Wert ist und ein solches Geschenk im Einklang mit den üblichen Geschäftspraktiken sowie mit den Richtlinien für Geschenke und Bewirtung Ihres Unternehmens steht, können Sie dorthin gehen, vorausgesetzt dass diese Handlung nicht den Anschein einer Kompromittierung Ihrer Geschäftsbeziehung mit diesem Lieferanten erweckt.

F **Ein Kunde, mit dem ich in letzter Zeit eng zusammengearbeitet habe, überreichte mir einen Geschenkgutschein und eine Plakette für herausragende Servicequalität. Kann ich diese Dinge behalten?**

A Danken Sie dem Kunden und behalten Sie die Plakette; es verstößt jedoch gegen die Richtlinie des Konzerns, Bargeld oder Zahlungsmittel-Äquivalente, wie etwa Geschenkgutscheine oder Geschenkkarten von Kunden anzunehmen.

Unser Engagement für die Umwelt und die Gemeinschaft

Ökologische Nachhaltigkeit



Mit dem Prinzip der Nachhaltigkeit werden wir weiterhin unseren Erfolg als Konzern untermauern. Wir konzentrieren uns weiter auf die Erreichung der höchsten Standards im Umweltmanagement und bei der Überwachung der Umweltverschmutzung, sowie auf die proaktive Bewältigung der Herausforderungen des Klimawandels. Wir haben umfangreiche Programme zur Verbesserung der Energieeffizienz, zum erhöhten Einsatz von alternativen Kraftstoffen, zur Verwirklichung der Luftemissionsreduzierung, zur Optimierung der Wassernutzung, zur Verringerung der Abfallmengen und zur Ausweitung des Recyclings eingerichtet. Unser Bekenntnis zu ökologischer Verantwortung ist in unseren Umweltrichtlinien (*Environmental Policy*) dargelegt, nach deren Maßgabe wir verpflichtet sind:

Einhalten	zumindest alle anwendbaren Umweltgesetze zu befolgen sowie kontinuierlich unsere Maßnahmen im Umweltbereich zu verbessern, stets mit dem Ziel, die besten Industriestandards zu erfüllen oder zu übertreffen;
Sicherstellen	sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter und Aufragnehmer ihre ökologische Verantwortung wahrnehmen;
Ansprechen	proaktiv den Herausforderungen und Chancen des Klimawandels zu begegnen;
Optimieren	unsere Nutzung von Energie und allen Ressourcen zu optimieren;
Fördern	die ökologisch ausgerichtete Produkt- und Prozessinnovation, sowie neue Geschäftsmöglichkeiten zu fördern;
Entwickeln	positive Geschäftsbeziehungen zu entwickeln und in jeder Gemeinschaft, in der wir operieren, eine gute Nachbarschaft anzustreben.

F Ich glaube gesehen zu haben, wie ein Mitarbeiter den Inhalt von Umwelt-Überwachungsdokumenten geändert hat, um eine mögliche Verletzung der Umweltgenehmigung für Schadstoffbelastungen zu verbergen. Was sollte ich tun?

A Informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten oder Ihren lokalen Umweltschutzbeauftragten oder Sie können – falls Sie es vorziehen – die Hotline kontaktieren.

Politische Beiträge

Politische Beiträge umfassen sämtliche Spenden, die in Form von Bargeld oder Sacheinlagen zur Unterstützung einer politischen Sache, Partei, Kandidatur oder Angelegenheit geleistet werden. Dazu gehören Beiträge, die an oder über die in den politischen Prozess eingebundenen politischen Parteien, Organisationen oder Einzelpersonen geleistet werden. Ferner können "Sachleistungen" Geschenke beinhalten, wie etwa die Nutzung von Firmeneigentum oder Dienstleistungen des Unternehmens, Werbemaßnahmen oder Promotionsaktivitäten zur Unterstützung einer politischen Partei, den käuflichen Erwerb von Tickets für Wohltätigkeitsveranstaltungen, oder die Inanspruchnahme der Zeit von Mitarbeitern für die Unterstützung bei politischen Kampagnen.

Die für politische Beiträge maßgebenden Gesetze variieren je nach Standort und Umständen. In manchen Fällen sind solche Beiträge verboten, während sie in anderen Fällen gestattet sind, jedoch einer Veröffentlichung bedürfen. Bei CRH ist eines gewiss: Politische Beiträge dürfen nicht geleistet werden, um einen unfairen Vorteil in einer geschäftlichen Transaktion zu erlangen. (Wir verweisen auf den Abschnitt "Ablehnung der Bestechung und Korruption" auf Seite 20 als Erklärung, warum dies für CRH so wichtig ist.)

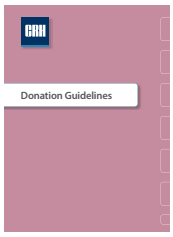
Falls ein politischer Beitrag als eine rechtmäßige und angemessene Handlung zu betrachten ist, keine Methode zur Erlangung eines unfairen Geschäftsvorteils darstellt und den demokratischen Prozess unterstützt, muss der *Divisional Managing Director/President* die schriftliche Genehmigung für den Beitrag erteilen. Alle derartigen Beiträge sind zu dokumentieren, zu quittieren und zu protokollieren.



“Wir bekennen uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit als eine grundlegende Voraussetzung für unser zukünftiges Wachstum, wir bemühen uns kontinuierlich um die Erfüllung der höchsten Standards im Umweltmanagement, und wir setzen uns voll und ganz für die Verbesserung der Lebensqualität in den von uns betreuten Gemeinschaften ein.”

Unser Engagement für die Umwelt und unsere Gemeinschaften

Gemeinnützige und gemeinschaftliche Aktivitäten



Als verantwortungsbewusste Unternehmensbürger leisten wir unseren vollen Beitrag zu den Gemeinschaften, in denen wir operieren. Wir unterstützen Wohltätigkeitsorganisationen und lokale Gemeinschaftsprojekte mittels Spenden und durch sonstige Hilfe; dabei ermutigen wir die Mitarbeiter aktiv zur Beteiligung an solchen Aktionen. Für unsere Aktivitäten geben wir eine klare Orientierung und Fokussierung vor, stets im Blick darauf, wie wertvoll solche Partnerschaften für alle Beteiligten sein können. Wir setzen angemessene Ziele und überwachen die Wirksamkeit unserer Aktivitäten; dabei legen wir einen verantwortungsvollen Führungsstil im Sinne von *Good Governance* zugrunde und berichten offen über unsere Aktivitäten.

Auf Konzernebene setzen wir Prioritäten in Schwerpunktbereichen, welche an unsere geschäftlichen Ziele angepasst sind und die erkannten gesellschaftlichen Bedürfnisse ansprechen. Die Praktiken und Gepflogenheiten variieren je nach Land und Region und deshalb wäre es im Rahmen unseres dezentralisierten Geschäftsmodells für jeden einzelnen Geschäftsbetrieb zweckdienlich, seine eigenen Regeln für karitative Spenden festzulegen. Diese Regeln sollten auf die lokalen Umstände abgestimmt sein und im Einklang mit den Zielsetzungen des Konzerns und den Spendenrichtlinien (*Donation Guidelines*) stehen, wonach erforderlich ist, dass sämtliche Spenden:

- aus berechtigten (*bona fide*) Gründen, zu wohltätigen Zwecken oder im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden und niemals in Fällen, in denen ein potentieller Interessenkonflikt besteht oder auftreten könnte, oder die Möglichkeit besteht, dass die Spende als Vorwand für Bestechung eingesetzt werden könnte;
- an eine anerkannte und glaubwürdige Institution geleistet werden;
- niemals auf das persönliche Konto einer benannten Einzelperson und generell nicht in Form von Bargeld (d.h. im Falle von finanziellen Spenden) gezahlt werden;
- direkt und nicht über Dritte (d.h. Kunden oder Lieferanten) geleistet werden;
- niemals an die Ausführung einer geschäftlichen Transaktion oder behördlichen Maßnahme geknüpft sind, oder der Eindruck einer solchen Anknüpfung erweckt wird;
- durch den Vorstandsvorsitzenden/Geschäftsführer des Unternehmens genehmigt werden;
- in den Geschäftsbüchern des Unternehmens dokumentiert, quittiert und protokolliert werden (mitsamt Angaben über den Wert der Sachspenden und die freiwilligen Leistungen der Mitarbeiter).

F **Unser Kunde feierte dieses Jahr seinen 50. Jahrestag. Statt Geschenken empfahl er uns, Geld zu geben, so dass er eine Spende an eine lokale Wohltätigkeitsorganisation leisten wird. Ich nehme an, dass diese Vorgehensweise im Einklang mit unserer Richtlinie steht?**

A Nein, alle Spenden sollten direkt und nicht über einen Dritten geleistet werden. Sie können Ihren Kunden bitten, Ihnen Einzelheiten über die Wohltätigkeitsorganisation mitzuteilen und ihm erklären, dass Ihr Unternehmen gegebenenfalls direkt spenden wird.



Unsere Richtlinien und Orientierungshilfen

Kopien dieser Dokumente sind bei Ihrem Vorgesetzten, sowie bei jedem Mitglied des Compliance & Ethics Teams erhältlich, oder können von den Intranet-Websites des Konzerns heruntergeladen werden.



Index

A

Alkohol 10
Androhungen 13
Anliegen vorbringen 5, 6, 8

B

Beiträge 20, 36
Belästigung 13
Beschäftigungspolitik 12
Bestechung 2, 14, 20, 21, 34, 36, 38
Betriebsdurchsuchung 18
Betrug 20, 32
Bewirtung 2, 34
Boykottierung 16

C

Chancengleichheit 2, 12

D

Datenschutz 23, 24, 26
Digitale Medien 26
Diskriminierung 12
Dritte/Drittparteien 16, 26, 38
Drogen 10

E

E-Mail-Nutzung 26
Ermittlungen 6, 18, 22, 26

G

Geistiges Eigentum 23
Geldwäsche 22
Geschäftsgeheimnisse 23, 24
Geschäftspartner 2, 4, 14, 22
Geschäftsunterlagen 23, 26
Geschenke 2, 20, 22, 34, 35, 36, 38
Geschützte Informationen 23, 28
Gesundheit und Sicherheit 2, 10, 14
Gewalt 13

I

Insidergeschäfte 23, 24
Interessenkonflikt 2, 30, 38
Interne Revision 6, 18
IT-Systeme 26

J

Joint Venture 4, 14

K

Karitative Spenden 20, 38
Kartell 16, 18
Korruption 2, 20, 36
Kunden 2, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 21, 23, 24, 28, 30, 34, 36, 38

L

Lieferanten 2, 4, 12, 13, 14, 16, 22, 24, 26, 28, 32, 34, 38

M

Managementverantwortung 8, 32
Medien 24, 26, 28, 29
Melden Sie sich 2, 5, 6, 8
Menschenrechte 2, 12, 14
Mitarbeiterdarlehen 31
Mobbing 13

N

Nutzung von CRH Ressourcen 23, 26

P

Politische Spenden 20, 36
Preisfestsetzung 16
Probleme und Anliegen melden 5, 6, 8

R

Regierungsbeamte 2, 20, 22, 32, 34, 35

S

Schmiergelder 20
Sexuelle Belästigung 13
Soziale Medien 28, 29
Sozialpolitik 12

T

Treu und Glauben 5, 6

U

Umwelt 3, 36

V

Vergeltung 6
Verletzung des Kodex 5, 6, 18, 20, 32
Vertrauliche Informationen 2, 18, 23, 24, 28, 29
Verzichtserklärungen 41
Vielfalt 2, 12

W

Wettbewerbsrecht 2, 16, 18, 20

Verzichtserklärungen

In dem unwahrscheinlichen Fall, dass der Verzicht auf eine für einen Director oder leitenden Angestellten von CRH geltende Bestimmung dieses Kodex im besten Interesse des Konzerns liegt, darf eine solche Entscheidung nur vom *Board of Directors* oder von dessen Prüfungsausschuss getroffen werden. Etwaige Fragen oder Anliegen bezüglich Verzichtserklärungen, die andere CRH Mitarbeiter betreffen, sollten an den *Head of Group Compliance & Ethics* gerichtet werden.



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