Code de conduite professionnelle



Sommaire

Lettre d'Albert Manifold, Président- Directeur général **1**

Nos valeurs fondamentales **2**

Principes directeurs **2**

Introduction **4**

Qu'est-ce que le Code de conduite professionnelle et quelle est son utilité ? 4

À qui s'adresse le Code de conduite ? 4

Quelles sont nos obligations ? 5

Guide pour des décisions conformes à l'éthique 5

Manifestez-vous ! 5

Autres attentes à l'égard des membres de la direction 8

Nos engagements les uns envers les autres **10**

Santé et sécurité sur le lieu de travail 10

Politiques sociales et de recrutement équitables 12

Nos engagements envers nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux **14**

Équité 14

Concurrence loyale 16

Refus de la corruption 20

État, collectivités locales et agents publics 22

Nos engagements au sein du Groupe **23**

Protection des actifs et des données du Groupe 23

Sécurité informatique, sécurité des données, réseaux sociaux et autres médias numériques 26

Conflits d'intérêts 30

Fraude 32

Cadeaux et invitations 34

Nos engagements en faveur l'environnement et vis-à-vis des associations et partis politiques **36**

Environnement 36

Dons aux partis politiques 36

Activités caritatives et associatives 38

Nos politiques et directives **40**

Index **41**





Lettre d'Albert Manifold, Président- Directeur général

Nos valeurs fondamentales – intégrité, honnêteté et respect des lois – sont à la base de la réussite de notre Groupe. Elles guident notre démarche depuis la création de CRH, et l'adhésion de chaque salarié de CRH à ces valeurs a toujours été une exigence fondamentale. Alors que s'ouvre un nouveau chapitre de notre développement, je tiens fermement à ce que nous maintenions les normes d'éthique professionnelle les plus strictes dans tous nos actes, avec tous nos partenaires, partout où nous sommes présents.

Ce Code de conduite professionnelle mis à jour est un guide conçu pour aider chacun d'entre nous à agir conformément à ces valeurs. C'est un outil de référence pratique pour nous assurer que nous respectons la loi, que nous prenons des décisions conformes à l'éthique et surtout, que nous respectons notre principe directeur : **« Aucune raison commerciale ne justifiera jamais un acte répréhensible »**. Prenez le temps de le lire attentivement afin d'apprécier ce que le Groupe attend de nous lorsque nous tenons nos multiples engagements les uns envers les autres, à l'égard de nos clients, de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux, au sein de notre Groupe, en matière d'environnement et vis-à-vis des partenaires avec lesquels nous travaillons. Cependant, comme aucun document ne peut couvrir toutes les situations possibles, vous y trouverez également les personnes ou services auxquels vous pouvez faire appel si vous avez besoin d'autres conseils ou si vous souhaitez signaler un problème qui vous préoccupe. Soyez assuré que tout signalement de bonne foi fera l'objet d'un traitement adapté et qu'il ne pourra pas donner lieu à des représailles.

CRH est fière de son histoire et confiante dans son avenir. Afin de réaliser pleinement le potentiel de notre entreprise, nous devons travailler ensemble pour former une seule et même société dotée d'une seule et même vision, en nous appuyant sur ce que nous ont laissé nos prédécesseurs et en montrant l'exemple à nos successeurs. Je vous remercie de la contribution personnelle que vous apporterez à notre objectif commun : faire en sorte que CRH conserve son rôle de leader tout en préservant son intégrité.

Sincères salutations,

Albert Manifold
Président-Directeur général
CRH Plc

Février 2014

Nos valeurs fondamentales

Nos valeurs fondamentales

CRH tient à travailler de manière responsable, conforme à l'éthique et aux principes du développement durable avec ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires commerciaux, les collectivités locales, les communautés, ses actionnaires et ses salariés en bâtissant des relations pérennes, fondées sur la confiance et reposant sur nos valeurs fondamentales que sont **l'intégrité, l'honnêteté et le respect des lois**.



Intégrité
Nous avons des principes rigoureux et nous les respectons systématiquement dans nos échanges professionnels quotidiens.



Honnêteté
Surtout, nous ne transigeons jamais avec la vérité.



Respect des lois
Nous respectons la lettre et l'esprit de la règlementation en vigueur et des politiques applicables.

Principes directeurs

Chez CRH, nous sommes tous convaincus qu'« aucune raison commerciale ne justifiera jamais un acte répréhensible ». Cette déclaration résume notre culture et forme la base des principes qui régissent nos comportements dans tous les domaines couverts par ce Code de conduite :

1. Nous veillons à garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos visiteurs partout où nous travaillons
2. Nous respectons les droits de l'Homme et le droit du travail et offrons à tous nos salariés les mêmes chances fondées sur le mérite ; nous accordons de l'importance à la diversité et traitons nos salariés de façon équitable
3. Nous sommes justes et honnêtes avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux ; nous travaillons exclusivement avec ceux qui partagent nos engagements en matière d'éthique professionnelle
4. Nous sommes particulièrement conscients de nos responsabilités dans le domaine du droit de la concurrence et nous affrontons nos concurrents avec énergie, loyauté et toujours dans le respect de la loi
5. Nous ne tolérons aucune forme de corruption et nous souscrivons aux normes d'éthique professionnelle les plus strictes dans toutes nos relations, partout dans le monde
6. Nous utilisons les actifs de notre Groupe de manière appropriée et aux fins prévues
7. Nous respectons la confidentialité des informations et restons professionnels dans tous nos échanges et communications
8. Nous évitons les conflits d'intérêts, nous sommes vigilants et signalons immédiatement toute fraude suspectée ; nous n'offrons et n'acceptons des cadeaux et invitations professionnels que s'ils sont appropriés
9. Nous souscrivons aux principes du développement durable, condition fondamentale de notre croissance future, nous nous efforçons constamment de respecter les normes les plus strictes de gestion de l'environnement et nous tenons fermement à améliorer la vie des partenaires avec lesquels nous travaillons
10. Enfin, si nous sommes témoins d'une pratique ou d'un comportement illicite, contraire à l'éthique ou dangereux, *« nous nous manifestons »* !



« Si nous sommes témoins d'une pratique illégale, contraire à l'éthique ou dangereuse, *nous nous manifestons* »

Introduction

Qu'est-ce que le Code de conduite professionnelle et quelle est son utilité ?

Notre Code de conduite professionnelle et les politiques qui l'accompagnent (collectivement, notre « Code de conduite ») sont des guides qui nous aident :

À agir conformément à nos valeurs. En travaillant dans le respect des règles en vigueur, nous gardons la confiance que nous avons gagnée auprès de l'ensemble des acteurs qui ont fait la réussite de notre Groupe, nos collègues et actionnaires de CRH, des entreprises avec lesquelles nous travaillons et de tous nos autres partenaires.

À respecter les lois. Les directives énoncées dans notre Code de conduite nous aident à faire notre travail en respectant les lois et les règlements en vigueur applicables dans les pays où nous travaillons. Lorsque les règles énoncées dans notre Code de conduite diffèrent des règles locales du fait de coutumes ou d'usages professionnels, nous devons appliquer les normes les plus rigoureuses.

À prendre des décisions conformes à l'éthique, surtout lorsque nous ne sommes pas certains de la conduite à adopter. Si rien ne remplace le bon sens et le jugement, notre Code de conduite nous aide à comprendre des règles et des politiques qui ne nous sont peut-être pas familières. C'est pourquoi nous avons mis en place un programme de formation complet afin que chacun d'entre nous puisse attester avoir compris et adhéré à notre Code de conduite .

En résumé, notre Code de conduite nous aide à toujours suivre notre règle d'or : ***« aucune raison commerciale ne justifiera jamais un acte répréhensible »***.

À qui s'adresse le Code de conduite ?

Toute personne qui travaille dans une société du Groupe CRH ou pour son compte a le devoir de lire, comprendre et respecter ce Code de conduite (le Groupe est défini comme l'ensemble des sociétés dont CRH possède directement ou indirectement plus de 50 % du capital ou en a le contrôle). Cela signifie que :

- Tous les salariés (quelle que soit la nature de leur contrat de travail)
- Tous les mandataires sociaux et membres de la direction

doivent défendre les principes et les valeurs exprimés dans ce document.





Étant donné que CRH se développe essentiellement par des acquisitions, il est particulièrement important que nous comprenions tous que la règle est la même pour tous au sein de l'organisation CRH dans son ensemble. Les sociétés acquises sont tenues d'adopter ce Code de conduite et de communiquer les valeurs de CRH dès que possible. S'agissant des joint-ventures ou des participations, nous les encourageons vivement à adopter notre Code de conduite ou à défaut, à suivre des règles et procédures de conformité comparables au moins aussi exigeantes que les nôtres. Notre programme d'audit de conformité et d'éthique en matière de fusions, d'acquisitions et de joint-ventures nous aide à n'acquérir ou à ne nous associer qu'avec des entreprises attachées aux principes d'intégrité les plus rigoureux.

De plus, nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils suivent des principes similaires, décrits dans notre Code de conduite Fournisseur. De même, les partenaires commerciaux qui agissent pour notre compte doivent partager notre adhésion aux normes éthiques les plus rigoureuses.

Ce document mentionne des politiques et des directives dont la liste complète est présentée à la page 40. Vous pouvez les obtenir auprès de votre supérieur ou d'un membre de l'équipe Conformité et Éthique ou les télécharger sur nos sites intranet.

Introduction

Quels sont nos obligations ?

Nous devons tous:

- Faire preuve de bon sens et de jugement dans nos décisions et nos échanges professionnels
- Respecter le Code de conduite et toutes les lois applicables
- Prendre conseil lorsque nous ne sommes pas certains de la meilleure façon de procéder
- Nous manifester lorsque quelque chose ne va pas

Guide pour des décisions conformes à l'éthique

CRH s'efforce autant que possible de faciliter le respect des règles. Lorsque vous devez prendre une décision professionnelle difficile, reportez-vous à la section correspondante de ce Code de conduite et posez-vous les questions suivantes :

1. Est-ce légal, conforme à l'éthique et juste ?
2. Est-ce conforme aux valeurs fondamentales de CRH ?
3. Est-ce bien ce qu'il convient de faire pour mon activité et pour le Groupe ?
4. Serais-je content que l'on m'en attribue publiquement la responsabilité ?

Si vous n'êtes pas certain que la réponse à toutes ces questions est « oui » ou si vous avez la moindre hésitation sur le sens ou l'importance d'une disposition de ce Code de conduite, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre supérieur, de l'équipe Conformité et Éthique ou d'une personne ou d'un service mis à votre disposition, indiqués sur la page suivante.

Manifestez-vous !

Pourquoi est-il important de poser des questions et de signaler des préoccupations ?

Nous savons tous l'effet dévastateur qu'un comportement dangereux, illégal ou contraire à l'éthique peut avoir sur une entreprise et ses salariés. Nous voulons continuer à préserver nos acquis et notre excellente réputation et nous avons besoin pour cela de votre soutien continu. Puisque notre Code de conduite ne peut aborder toutes les situations qui peuvent se présenter dans le cadre de l'exercice de nos fonctions au jour le jour, c'est à nous de continuer à rester sur un niveau d'intégrité le plus rigoureux et de signaler les situations non conformes à une conduite professionnelle responsable.

Quel genre de problèmes dois-je signaler ?

Vous devez signaler de bonne foi tous les actes potentiellement illicites, contraires à l'éthique ou dangereux ou toute chose qui semble contraire aux principes énoncés dans notre Code de conduite. De « bonne foi » signifie que vous donnez toutes les informations dont vous disposez sur la situation et qu'à votre connaissance elles sont véridiques. Peu importe que vous ne soyez pas certain que le problème en question soit une violation de notre Code de conduite ou qu'il s'avère ultérieurement que vous vous êtes trompé. Vous devez toujours vous sentir libre de poser des questions sur tout ce qui peut paraître inapproprié ou signaler ce qui ne vous semble pas correct – c'est à la fois votre droit et votre devoir.

Introduction

Qui dois-je contacter ?
Lorsque vous hésitez sur ce qu'il convient de faire ou que vous souhaitez signaler un problème qui vous préoccupe, vous pouvez contacter :

- Votre supérieur
- Le directeur général, le président, le responsable des ressources humaines ou le directeur financier de la société
- Le secrétaire général, le directeur juridique, le responsable conformité Suisse, le coordinateur de division chargé de la conformité ou le responsable du département Conformité & Éthique
- Le responsable de l'audit interne
- Le directeur financier de la division



Lorsqu'il est difficile ou impossible de communiquer avec l'une des personnes ci-dessus, nous avons aussi une ligne d'assistance *(hotline)* qui vous permet de signaler un problème en toute confidentialité et dans votre langue. Vous pouvez contacter ce service 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 à l'aide du numéro gratuit ou en ligne (les coordonnées sont disponibles sur votre lieu de travail ou sur le site Internet de CRH). Lorsque la législation locale le permet, vous pouvez effectuer un signalement anonyme ; gardez néanmoins à l'esprit que cela compliquera l'enquête de CRH. Enfin, veuillez noter que la hotline ne doit pas être utilisée pour les questions courantes du personnel qui seront mieux traitées par votre responsable des ressources humaines.

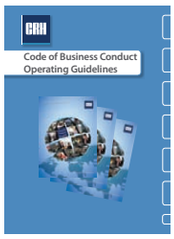
Signalement de bonne foi et absence de représailles
CRH tient à ce que les salariés se sentent libres de s'exprimer lorsqu'ils ont de vraies préoccupations. Vous pouvez à tout moment signaler de bonne foi une violation suspectée de notre Code de conduite ou de la loi, sans craindre de représailles ou de conséquences négatives sur votre emploi du fait de ce signalement. CRH ne tolère en effet aucun acte de vengeance ou de représailles. Lorsqu'un signalement est effectué, l'information est transmise à l'équipe Conformité & Éthique et fait l'objet d'un traitement approprié. Toutes les préoccupations seront gérées avec discrétion et professionnalisme et dans le respect de la règlementation locale.

Que se passe-t-il en cas de violation ?
Une violation de notre Code de conduite ou de la loi peut avoir de graves conséquences pour les personnes concernées et pour CRH. Les personnes qui ont des activités illicites ou contraires à l'éthique et celles qui ordonnent, excusent, approuvent ou facilitent de telles conduites agissent de manière indépendante et contre l'intérêt du Groupe. Elles pourront faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et s'exposeront à des sanctions légales. Rappelez-vous que de tels comportements peuvent nuire à notre réputation à tous ainsi qu'à nos partenaires. Ils peuvent aussi exposer les personnes concernées et le Groupe à des amendes et engager notre responsabilité civile et pénale.


LR 1200
44 94 90 48
LIEBHERR

Introduction

Autres attentes à l'égard des membres de la direction





Bien que notre Code de conduite s'applique à tous de la même façon, vous avez des responsabilités supplémentaires à l'égard de notre Groupe et de vos équipes si vous faites partie de la direction. Vous devez :

- Lire et suivre le Guide pratique pour l'application du Code de conduite professionnelle de CRH, qui a été rédigé pour vous aider à mettre en œuvre les exigences de ce Code de conduite
- Donner l'exemple en faisant de l'éthique une considération primordiale de toutes vos transactions commerciales
- Définir et communiquer clairement les attentes à l'égard de votre équipe afin de faciliter la compréhension des attentes de notre Groupe et de ce qu'il faut faire pour respecter notre Code de conduite et la législation locale applicable. Cela peut nécessiter d'établir des politiques et directives complémentaires à ce Code de conduite afin de garantir une parfaite conformité au niveau local
- Veiller à ce que votre équipe suive la formation dont elle a besoin pour comprendre ses obligations et ses responsabilités
- Entretenir une culture d'ouverture, en encourageant vos collaborateurs à s'exprimer quand quelque chose ne va pas, en étant toujours à l'écoute des préoccupations, des questions ou des remarques
- Gérer les comportements inappropriés et reconnaître les performances éthiques
- Soutenir les initiatives en matière de conformité et d'éthique pour votre activité

Notre Groupe a également établi le manuel *Leading with Integrity* pour vous aider à instaurer une ambiance de travail positive et solidaire. Utilisez cette ressource, adaptez le contenu à votre style de leadership et servez-vous en pour vous aider à diriger.



Nos engagements les uns envers les autres

Santé et sécurité sur le lieu de travail



Sécurité au travail

Notre première responsabilité est de veiller à la santé et la sécurité des personnes qui viennent travailler ou nous rendent visite sur nos nombreux sites. Nous avons un objectif très ambitieux d'éradication totale des accidents mortels et des accidents grâce à la mise en place de notre programme de sécurité. Aux termes de notre politique de santé et de sécurité, nous devons :

Respecter	au minimum l'ensemble de la législation en matière de santé et de sécurité et améliorer continuellement notre gestion dans ce domaine, en nous efforçant à tout moment d'atteindre ou de dépasser les meilleures pratiques du secteur
Exiger	que tous les salariés et sous-traitants respectent les directives du Groupe en matière de santé et de sécurité
Veiller	à ce que nos sociétés offrent un environnement de travail sain et sûr à tous nos salariés et sous-traitants et garantissent la sécurité des clients et des visiteurs sur nos sites
Nous assurer	que tous les salariés et sous-traitants travaillent de manière sécurisée conformément à nos obligations.

Drogues et alcool

Pour notre sécurité, nous devons aussi veiller à ce que notre lieu de travail soit libre de toute influence de substances susceptibles de nuire à notre sécurité ou à notre travail. L'utilisation abusive de médicaments, de substances réglementées et la consommation de drogues sur le lieu de travail sont interdites. Il est également interdit d'acheter, de vendre ou de distribuer ces produits ou d'être sous leur emprise au travail. Lorsque des médicaments délivrés sur ordonnance ou en vente libre peuvent nuire à votre aptitude à faire votre travail en toute sécurité, informez-en votre supérieur.

Q Nos règles de sécurité au travail dépassent de loin ce qui est exigé dans le pays où je travaille et nos concurrents se contentent de respecter les obligations locales. Ne devrions-nous pas faire de même ?

R Non. Nous devons respecter la politique de sécurité de CRH et les meilleures pratiques. Nous tenons fermement à offrir à nos employés un cadre de travail sain et sûr partout où nous travaillons, même si cela suppose de dépasser les exigences locales.

Q J'ai l'impression qu'un collègue arrive parfois au travail en état d'ébriété et qu'il boit aussi peut être au travail. Je m'inquiète pour sa santé et pour sa sécurité. Que puis-je faire ?

R Vous devez vous rapprocher de votre responsable sécurité ou de votre supérieur, qui prendra les mesures appropriées afin que des professionnels qualifiés s'occupent de la situation. Vous pouvez aussi contacter les autres personnes mentionnées dans ce Code de conduite ou la *hotline* si vous préférez recourir à ces canaux.



« Nous veillons à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs et de nos visiteurs partout où nous travaillons »

Nos engagements les uns envers les autres

Politiques sociales et de recrutement équitables



Conditions de travail équitables

Nous défendons les droits de l'Homme et souscrivons aux principes énoncés dans la Déclaration des droits de l'Homme des Nations Unies et aux Principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail dans la mesure où ils s'appliquent à nos sociétés. Notre position est exposée dans notre politique sociale et se reflète dans nos rapports avec nos salariés, nos sous-traitants, nos clients et nos fournisseurs ainsi que dans nos décisions d'investissement. Aux termes de notre politique sociale, nous devons :

Respecter	au minimum l'ensemble de la législation applicable et améliorer continuellement notre politique sociale en nous efforçant à tout moment d'atteindre ou de dépasser les meilleures pratiques du secteur
Gérer	nos entreprises de manière juste et équitable en assumant toutes nos responsabilités sociales en tant qu'employeur
Soutenir	la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective
Interdire	le travail forcé et obligatoire ainsi que le travail des enfants
Appliquer	le principe de l'égalité des chances en valorisant la diversité indépendamment de l'âge, du sexe, du handicap, des croyances, de l'origine ethnique ou de l'orientation sexuelle et en insistant sur le fait que le mérite est la base fondamentale des décisions de recrutement et de sélection
Veiller	à agir de manière responsable avec nos fournisseurs et nos clients conformément à ce Code de conduite et aux pratiques commerciales loyales

Égalité des chances et absence de discrimination

Le travail, les aptitudes et l'intégrité sont les principes qui déterminent les perspectives d'évolution d'une personne au sein de notre Groupe. Nos politiques de l'emploi visent à encourager l'initiative individuelle et la collaboration en donnant à chacun de nous la possibilité de réaliser pleinement son potentiel. Les décisions en matière de recrutement, de sélection et de promotion sont basées sur le mérite individuel et sont conformes aux principes d'égalité des chances et de non-discrimination. Outre un recrutement équitable et des opportunités d'évolution fondées sur le mérite, nous offrons à nos collaborateurs une rémunération juste, basée sur leurs performances.



« Nous respectons les droits de l'Homme et le droit du travail et offrons des chances égales, fondées sur le mérite, à tous nos salariés, en valorisant leur diversité et en les rémunérant de façon juste »

Prévention du harcèlement et tout autre acte d'intimidation ou d'humiliation

Il est important que nous traitions nos collègues avec respect et dignité. Le harcèlement, les intimidations et humiliations sont totalement déplacés sur le lieu de travail ; ils peuvent prendre de multiples formes, notamment :

- Remarques écrites ou verbales ou « plaisanteries » liées à la religion, à la race, à l'origine ethnique, au sexe ou à l'âge
- Avances physiques ou sexuelles ou représentations graphiques
- Gestes menaçants ou expressions de violence
- Menaces de violence

Leurs auteurs peuvent être des collègues, des supérieurs, des fournisseurs, des sous-traitants ou des clients. Nous devons tous veiller au respect mutuel sur le lieu de travail. Le harcèlement et tout acte d'intimidation ou visant à humilier quelqu'un ne seront jamais tolérés.

Q **Lors d'une présentation du service, j'ai posé une question. J'ai eu l'impression que la réponse qu'on m'a donnée était insultante et sexiste et ça m'a humiliée. Plusieurs personnes dans la salle ont commencé à rire. Est-ce autorisé ?**

R Nous encourageons les communications ouvertes, les différences d'opinion et un débat constructif lors des prises de décisions. Cependant, lorsque nous ne sommes pas d'accord, nous devons exprimer notre désaccord avec professionnalisme et respectueusement et le comportement ou les remarques sexistes sont toujours inexcusables. Parlez à la personne qui vous a embarrassée ou contactez votre supérieur ou les ressources humaines ou encore une des personnes indiquées en page 6.

Nos engagements envers nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux

Équité

Nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux sont des parties prenantes appréciées et contribuent sous de multiples formes à la réussite de notre Groupe. En retour, nous nous efforçons d'être honnêtes et nous nous gardons systématiquement de pratiques inéquitables. Nous sommes convaincus que les relations fondées sur la confiance et l'intégrité seront pérennes et bénéfiques pour tous.

Nos clients

Le succès de nos stratégies commerciales repose sur le soutien de nos clients. Il est donc essentiel que nous développions et maintenions des partenariats commerciaux fondés sur l'équité, l'honnêteté et la confiance, qui profitent aux deux parties. Nous tenons à fournir tous nos produits et services en respectant toutes les lois applicables relatives à la santé, à la sécurité et aux produits. De même, nos plaquettes promotionnelles et nos publicités doivent toujours être factuelles et présentées de manière juste et raisonnable. Cela suppose de ne jamais faire de fausses déclarations sur nos produits et services ou ceux de nos concurrents.





Nos fournisseurs

Nos fournisseurs jouent un rôle déterminant dans nos performances. Nous attendons d'eux qu'ils soient motivés par la qualité, innovants et efficaces et qu'ils fournissent à CRH des produits d'un bon rapport qualité-prix mais jamais aux dépens du respect de la législation, de la réglementation ou de l'éthique. Notre politique d'achat éthique et notre Code de conduite Fournisseur énoncent nos exigences et les procédures associées qui nous aident à nous assurer que nous travaillons exclusivement avec des fournisseurs qui partagent notre indéfectible attachement à l'éthique et qui satisfont à nos règles en matière de droits de l'Homme, de santé, de sécurité et de respect de l'environnement. Nos équipes Achats supervisent ces procédures basées sur les risques pour nos principaux fournisseurs directs et indirects et assistent également les équipes de direction aux fins de la bonne gestion des relations avec les fournisseurs locaux.

Nos partenaires commerciaux

Nos « Partenaires commerciaux » peuvent être des agents commerciaux, des consultants, des intermédiaires, des distributeurs, des lobbyistes et des partenaires de joint-venture. Ils contribuent à nos opérations lorsque nous avons besoin de leur expertise sur une problématique, un marché ou un lieu. Nous effectuons des vérifications approfondies sur tous les partenaires commerciaux qui travaillent pour nous et nous aident à obtenir, préparer ou négocier de nouveaux contrats ou à renouveler des contrats en cours. Nous documentons soigneusement tous les engagements contractuels afin de nous assurer de leur conformité à l'éthique professionnelle. Ces procédures sont exposées dans notre politique de lutte contre la corruption et protègent CRH de toute association avec des comportements illicites ou contraires à l'éthique, comme le paiement de dessous-de-table. Comme pour tous les tiers, la rémunération de ces partenaires commerciaux doit être proportionnelle au service rendu, dûment enregistrée et approuvée et payée par chèque ou virement bancaire (pas d'espèces) conformément au contrat.



« Nous sommes justes et honnêtes avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux, et nous ne travaillons qu'avec ceux qui partagent notre engagement en matière d'éthique professionnelle »

Nos engagements envers nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux

Concurrence loyale



Nous pensons qu'une concurrence loyale est bénéfique pour tous, car elle crée des marchés plus dynamiques, offrant un plus large choix, un meilleur rapport qualité-prix et davantage d'innovations – des marchés sur lesquels CRH peut continuer à affronter ses concurrents et à exceller. Nous tenons donc fermement à respecter le droit de la concurrence partout où nous sommes présents. Notre politique en matière de droit de la concurrence explique comment faire cela en pratique. Précisément, nous ne pouvons avoir aucune forme de communication ni passer un accord exprès ou tacite avec un concurrent dont l'effet ou l'objet est le suivant :

- Fixer, stabiliser ou contrôler les prix, les conditions de crédit, les remises ou les rabais
- Se partager des contrats, des marchés, des clients ou des territoires
- Boycotter certains clients ou fournisseurs
- S'abstenir de fabriquer ou de vendre un produit ou service ou en limiter la fabrication ou la vente

Quelques conseils utiles pour nos relations avec les clients ou les concurrents :

Clients

Ce qu'on peut faire...	Ce qu'il ne faut pas faire…
Promouvoir vigoureusement nos produits et services	Tenter d'empêcher des clients d'importer ou d'exporter des biens, sauf dans le cas de sanctions spécifiques imposées par la loi
Recommander un prix de revente (sans l'exiger)	Exiger un prix de revente
Imposer aux clients de vendre un produit sous une marque spécifique lorsque cela s'applique	Empêcher les clients de vendre des produits concurrents

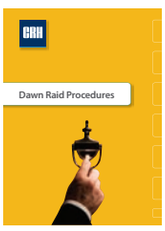
Concurrents

Ce qu'on peut faire...	Ce qu'il ne faut pas faire…
Affronter la concurrence avec détermination	S'entendre directement ou indirectement sur les prix
Évoquer des questions générales intéressant tout le secteur d'activité en veillant à ne divulguer aucune information sensible sur la société ou ses clients	Se partager les clients ou les marchés
S'informer le mieux possible sur les concurrents auprès de sources publiques ou de tiers indépendants (toujours noter la source)	S'entendre sur toute autre condition contractuelle
	Évoquer un aspect quel qu'il soit de la tarification (conditions de crédit, remises, marges, rabais)
	Contrôler ou limiter la production
	Discuter d'offres soumises lors d'un appel d'offres ou de devis clients
	S'entendre avec un concurrent pour ne pas travailler avec certains clients
	Trouver un « accord » quel qu'il soit sur ce qui précède

« Nous sommes particulièrement conscients de nos responsabilités dans le domaine du droit de la concurrence et nous affrontons nos concurrents avec énergie, loyauté et toujours dans le respect de la loi »



Nos engagements envers nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux



Il est aussi très important que vous vous familiarisiez avec nos procédures applicables en cas de perquisitions afin que vous puissiez réagir de façon appropriée dans l'hypothèse d'une enquête des autorités de la concurrence ou d'un organisme similaire.

Une violation de notre politique en matière de droit de la concurrence expose le Groupe à de graves sanctions civiles, pénales, financières ou autres. C'est pourquoi il est essentiel que nous comprenions parfaitement nos responsabilités dans ce domaine. En fonction de votre poste, il pourra vous être demandé de suivre, outre la formation à notre Code de conduite, une formation spécifique au droit de la concurrence afin que vous compreniez comment appliquer nos politiques et procédures.

Q Lors d'un salon professionnel, un concurrent a proposé que nous nous partagions le territoire afin d'améliorer nos ventes, c'est-à-dire qu'il vendrait dans le nord du pays et que je me concentrerais sur le sud. Que dois-je faire ?

R Dites non ! Dites à ce concurrent que se répartir un marché est illégal et contraire à la politique de CRH. Puis signalez cette conversation à votre supérieur, votre responsable conformité ou votre service juridique.

Q Un concurrent m'a appelé et m'a demandé de ne pas faire une offre pour un contrat avec un de nos gros clients car on lui a dit que sa société est assurée de remporter l'appel d'offres et de plus, il s'arrangera pour nous faire travailler pour les produits que sa société ne fabrique pas. Au moins, nous obtenons quelques ventes de cette manière, alors dois-je accepter ?

R Non. La proposition est anticoncurrentielle et illégale. Consultez votre supérieur hiérarchique, le responsable conformité ou votre service juridique avant de répondre pour expliquer clairement que vous ne prendrez jamais part à ce genre d'arrangement.

Q Puis-je me faire passer pour un client pour obtenir des informations sur les prix auprès de nos concurrents ?

R Non. Vous ne pouvez pas obtenir d'informations sur un concurrent sous une fausse identité ou en amenant le salarié d'un concurrent ou un tiers à divulguer des informations confidentielles. S'informer sur nos concurrents peut être légitime mais il faut le faire en respectant la loi et l'éthique.



« Nous ne tolérons aucune forme de corruption et nous nous engageons à respecter les normes d'éthique professionnelle les plus strictes dans toutes nos transactions et en tout lieu »

Nos engagements envers nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux

Refus de la corruption

Pots-de-vin et paiements de facilitation (bakchichs)

Un pot-de-vin est un avantage financier ou non financier, proposé, promis, donné ou reçu en vue d'influencer le comportement d'une personne ou d'une société. L'intention est très importante car des transactions professionnelles légitimes peuvent constituer des pots-de-vin si elles sont expressément entreprises dans l'intention d'influencer un comportement. Exemples de pots-de-vin :

- Argent
- Cadeaux*
- Invitations, frais de déplacement compris*
- Opportunités commerciales ou d'emploi
- Dons à des partis politiques
- Dons à des œuvres et à des associations
- Paiements de facilitation (bakchichs)
- Toute autre forme de faveur ou d'avantages

*Voir aussi page 34



Chez CRH, nous ne tolérons aucune forme de corruption et interdisons strictement à tous les salariés de proposer, de payer, de demander ou d'accepter des pots-de-vin. Des lois strictes contre la corruption existent dans de nombreux pays où nous travaillons, y compris des lois internationales comme la loi américaine contre les pratiques de corruption à l'étranger *(US Foreign Corrupt Practices Act)* et la loi britannique contre la corruption *(UK Bribery Act)*. Nous respecterons toujours ces lois, indépendamment des usages ou pratiques commerciales locales. Les règles que nous nous sommes données figurent dans notre politique de lutte contre la corruption.

Les paiements de facilitation (bakchichs) sont également expressément interdits. Il s'agit de petites sommes d'argent versées en sous-main à une personne physique, généralement un agent public, afin d'obtenir ou d'accélérer un acte routinier, par exemple l'octroi d'un permis, d'une licence ou d'un visa, l'organisation d'un audit, la libération de marchandises bloquées en douane ou l'accélération de la mise en place de l'électricité ou du gaz. Un droit payé pour une procédure accélérée légitime, reconnue, ouverte à tous et non payé à un individu en particulier n'est pas un paiement de facilitation. Un paiement peut être également effectué si la vie, la santé ou la sécurité d'une personne est en danger. Tout paiement de ce type doit néanmoins être préalablement autorisé ou, si c'est impossible, être signalé à votre supérieur hiérarchique et à votre responsable conformité.

Comme pour le droit de la concurrence, une violation de cette politique pose de graves risques juridiques, financiers et de réputation. Il est essentiel que nous comprenions parfaitement nos responsabilités dans ce domaine. En fonction de votre poste, il vous sera peut-être demandé de suivre une formation spécifique à la lutte contre la corruption active (offrir un pot-de-vin), la corruption passive (accepter un pot-de-vin) et la fraude afin que vous compreniez parfaitement comment appliquer nos politiques et procédures.



Q **Le représentant d'un fournisseur potentiel m'a dit que si nous leur attribuons le contrat, j'aurai droit à une somme d'argent en vertu de leur « plan de récompense des clients ». Comment dois-je réagir ?**

R Le représentant vient de vous proposer un pot-de-vin. Expliquez-lui que vous ne pouvez pas participer à cela, mettez fin rapidement à l'entretien, rentrez au bureau et signalez l'incident à votre responsable, votre responsable conformité ou votre service juridique.

Q **Votre mairie est cliente de CRH. Le directeur des travaux publics de la mairie organise une réception chez lui pour le mariage de sa fille. Il vous parle de l'événement et de tous les travaux qu'il fait faire chez lui pour s'y préparer. Il explique : « J'ai besoin de pavés, de produits pour la pelouse, de béton et le revêtement de mon allée aurait bien besoin d'un coup de neuf ». Il poursuit : « Je sais que CRH fournit tout ça. Si vous pouvez m'obtenir une bonne remise, je pourrai m'arranger pour que la mairie vous fasse davantage travailler l'an prochain. » Comment devez-vous réagir ?**

R Dites-lui que CRH interdit de travailler de cette manière mais que vous verrez si des remises sont possibles conformément aux tarifs pratiqués pour des clients dans la même situation.

Nos engagements envers nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux

Blanchiment

Le blanchiment est l'opération par laquelle des personnes physiques ou morales utilisent des activités légitimes pour écouler des fonds provenant d'activités illégales. En aucun cas CRH n'approuve, ne facilite ou ne soutient le blanchiment d'argent. Nous devons tous être attentifs à des irrégularités dans les modes de paiement, en particulier aux paiements en espèces de montants conséquents et aux transactions inhabituelles. De plus, nous avons le devoir d'effectuer des vérifications auprès de nos fournisseurs, de nos intermédiaires et de nos partenaires commerciaux et de signaler tout comportement suspect.

État, collectivités locales et agents publics

Lorsque vous travaillez avec l'État, les collectivités locales et les administrations en général, vous ne devez pas exposer notre Groupe au risque de déroger aux principes que nous nous efforçons de défendre, car des règles particulières s'appliquent à ces situations. Par conséquent, outre nos obligations habituelles, nous devons également :

- Connaître et respecter toutes nos obligations contractuelles
- Respecter les limites en matière de cadeaux et d'invitations, qui peuvent être plus strictes pour le secteur public que pour le secteur privé
- Veiller à ce que tous les rapports, certifications et déclarations aux administrations soient à jour, sincères, exacts et complets
- Imputer toutes les heures facturées et les frais au poste approprié et au contrat correspondant

Dans certaines situations, vous pouvez avoir des contacts avec un agent public ou il peut vous être demandé de donner des informations pour le compte du Groupe dans le cadre d'une demande d'informations ou d'une enquête conduite par une autorité publique ou administrative. Comme il est vital de vous assurer que vous avez tous les éléments dont vous avez besoin et que toutes ces informations sont exactes et adaptées aux finalités en question, consultez votre supérieur avant de fournir toute information non-courante.



Nos engagements au sein du Groupe

Protection des actifs et des données du Groupe

Exemples d'actifs et de ressources du Groupe :

- Immobilisations corporelles
- Stocks de matières premières, en-cours et fournitures
- Fonds (trésorerie, dépôts bancaires, placements)
- Temps
- Propriété intellectuelle
- Registres comptables et autres documents sociaux
- Informations confidentielles
- Matériels et logiciels informatiques
- Messagerie électronique et accès à Internet

Nous avons tous le devoir de veiller à ce que ces actifs et ces ressources ne soient utilisés que de manière appropriée et aux fins prévues. Vous pouvez vous servir occasionnellement des actifs du Groupe à titre personnel et de manière appropriée tant que cela ne nuit pas à votre travail ni à celui des autres. Les paragraphes qui suivent donnent d'autres indications sur quelques-unes de ces catégories d'actifs.

Propriété intellectuelle

Vous pouvez avoir accès à la propriété intellectuelle (PI) de CRH au regard de votre fonction. La PI comprend la propriété immatérielle comme les droits d'auteur, les brevets, les marques , les droits sur des dessins et modèles et les logos. Dans la mesure autorisée par la loi, les droits sur l'ensemble de la PI créée avec des matériels du Groupe, pendant les heures de travail, à ses frais ou dans le cadre de nos fonctions professionnelles appartiennent à CRH. Nous devons protéger ces actifs et faire respecter nos droits de PI si nécessaire.

Il est également important que nous respections les informations confidentielles et la propriété intellectuelle des autres sociétés. Si nous sommes autorisés à accéder à la PI d'un client ou d'un fournisseur, nous devons la protéger comme nous protégerions nos propres informations. De même, nous ne devons pas utiliser de logiciels dépourvus de licence d'utilisation ou dont la licence d'utilisation est irrégulière ou qui sont obtenus de manière illicite car cela pourrait exposer les personnes concernées et le Groupe à des poursuites.

Informations confidentielles et délits d'initié

Nous devons également protéger les informations confidentielles et exclusives de CRH. De manière générale, ce sont des informations non accessibles au public. Exemples :

- Informations commerciales et plans marketing
- Secrets d'affaires, à savoir les informations qui confèrent un avantage compétitif au Groupe comme les listes de clients, les informations sur des procédés ou les spécifications de produits
- Manuels de politiques et de procédures
- Données financières

Nous ne pouvons communiquer ces informations confidentielles qu'à des fins professionnelles légitimes et seulement si nous sommes autorisés à le faire. Veillez en particulier à protéger ces informations en protégeant correctement votre ordinateur, les documents et les autres matériels sensibles. De plus, évitez de parler de ces informations. Protégez-les des personnes étrangères à l'entreprise et évitez de les évoquer dans des lieux où quelqu'un pourrait vous entendre – restaurants, hôtels, centres de conférence, salles de réunion, taxis, avions, etc.



Nos engagements au sein du Groupe

Dans le cadre de notre travail au sein du Groupe, nous donnons aussi au Groupe des informations confidentielles sur nous-mêmes, comme nos antécédents professionnels, nos coordonnées personnelles, notre situation de famille… Si vous êtes amené à gérer ce genre d'informations dans votre travail, vous devez tout particulièrement veiller à les protéger. Sauf besoin professionnel conforme à la loi applicable, ne communiquez jamais d'informations sur un collègue. Les obligations relatives aux informations confidentielles restent en vigueur même lorsque vous quittez le Groupe.

Q Je viens d'être recruté. J'ai un carton de documents confidentiels provenant de mon précédent employeur qui seraient très utiles pour établir des plans marketing dans mon nouveau poste. Puis-je l'apporter sur mon lieu de travail ?

R Non, vous ne devez pas apporter de documents pouvant contenir des informations confidentielles provenant d'un emploi précédent. Tout comme il serait répréhensible que quelqu'un nous prenne nos informations confidentielles, nous ne devons pas utiliser les informations confidentielles des autres.



Veuillez noter que nous devons aussi protéger les informations privilégiées sur notre Groupe, nos clients et nos fournisseurs et les autres sociétés cotées en bourse avec lesquelles nous travaillons. Les informations privilégiées sont toutes les informations qui ne sont pas publiquement accessibles et qui sont importantes, c'est-à-dire celles qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importantes. Il peut s'agir par exemple de changements au sein de la direction, de business plans et de résultats financiers non encore publiés. Même des informations sur des événements ou des actions dont la réalisation n'est pas certaine comme la négociation d'un contrat important, une acquisition ou la cession d'une filiale, peuvent être considérées comme des informations privilégiées.

Vendre ou acheter des titres d'une société lorsque vous êtes en possession d'informations privilégiées sur celle-ci est illégal et constitue un délit . De même, nous ne devons jamais fournir d'informations privilégiées à des tiers afin qu'ils puissent acheter ou vendre les titres de cette société (ce qu'on appelle un « tuyau ») – c'est illégal. Pour nous aider dans ces questions complexes, la politique en matière d'opérations sur actions et autres titres présente des informations et des conseils plus précis. Si vous avez la moindre question, le secrétaire général du groupe sera heureux de vous aider.

Communications externes

Les communications avec le monde extérieur jouent un rôle très important dans l'évaluation de la réputation et de la situation financière du Groupe. C'est pourquoi toutes les communications avec les médias sur nos résultats financiers, nos acquisitions, nos plans stratégiques ou toute question pouvant avoir des conséquences sur notre réputation sont du ressort exclusif de l'équipe Communications du Groupe. Si vous trouvez une quelconque information dans les médias ou sur Internet qui pourrait porter atteinte à la réputation de notre Groupe, parlez-en immédiatement avec votre supérieur afin qu'il puisse en informer les personnes compétentes au sein du Groupe. Les sociétés de notre Groupe peuvent traiter avec la profession et les médias locaux pour ce qui concerne les questions courantes.

Q J'ai entendu dire que le Groupe s'apprête à racheter une société. Cette acquisition augmentera sans doute notre cours de bourse. Puis-je donner cette information à mon mari et à mon fils ?

R Non. C'est contraire à la politique du Groupe. D'autre part, si vous-même, votre mari ou votre fils négociez des actions CRH ou celles de la société rachetée sur la base de cette information et si cette information est importante, vous pourriez violer la législation sur les opérations d'initiés.



« Nous respectons les informations confidentielles et nous restons professionnels dans toutes nos communications »

Nos engagements au sein du Groupe

Sécurité informatique, sécurité des données, réseaux sociaux et autres médias numériques



Le bon fonctionnement et la sécurité de nos systèmes informatiques et des données sont essentiels pour la bonne marche de nos sociétés. Notre politique de sécurité informatique énonce les directives que nous devons suivre, résumées ci-dessous.

Utilisation appropriée des technologies de la société

Nous avons tous le devoir d'utiliser correctement et de manière appropriée les ressources technologiques de CRH, y compris le système de messagerie électronique, l'accès à Internet, les téléphones et ordinateurs portables remis par le Groupe ainsi que les logiciels concédés sous licence. Le Groupe demeure à tout moment propriétaire de nos systèmes informatiques. Par conséquent, lorsque nous utilisons les systèmes de la société, nous avons droit au respect de la vie privée dans la mesure prévue par la loi mais pas au-delà. Ils ne doivent jamais être utilisés de manière illégale, injurieuse, perturbatrice ou nuire à autrui, par exemple pour créer, consulter, afficher ou transmettre :

- Des messages ou des images à connotation sexuelle
- Des documents pouvant blesser eu égard à la race, à l'origine ethnique ou aux convictions religieuses
- Des documents de nature discriminatoire ou inappropriée

Nous devons être particulièrement attentifs lorsque nous rédigeons des courriers électroniques, car ils ont un caractère permanent, peuvent être modifiés et transmis sans notre consentement et nuire, en dernier ressort, à la réputation de notre Groupe. Nous devons aussi veiller à respecter les instructions en matière de sauvegarde, de protection contre les attaques virales, de codes d'accès et de support système.

Protection, conservation et confidentialité des données

En tant que Groupe, nous recueillons de grandes quantités de données, notamment sur nos fournisseurs et sur d'autres tiers, ainsi que sur les salariés et les anciens salariés. Nous devons enregistrer, utiliser et transmettre ces données de manière appropriée, conformément à la législation applicable et à toutes directives locales ou du Groupe en matière de protection et de conservation des données. Les documents qui peuvent être nécessaires à l'occasion de procédures judiciaires ou d'enquêtes ne doivent pas être altérés ni détruits. Lorsque la loi l'impose, chacune des sociétés du Groupe doit s'inscrire auprès de l'organisme de protection des données approprié. Toute violation suspectée ou avérée en matière de données doit être signalée à votre supérieur ou au responsable de la protection des données, qui pourra aussi vous aider si vous avez d'autres questions sur ce point.

Afin de s'assurer que les systèmes d'information du Groupe sont sécurisés et exploités pour les besoins de l'entreprise, CRH se réserve le droit de surveiller tous les messages transmis ou enregistrés sur ses systèmes, y compris les informations effacées. Les communications et les autres données créées sur les systèmes de CRH – comme toute autre forme de correspondance professionnelle – ne sont pas des communications privées. Bien entendu, tous les contrôles ou vérifications seront faits en conformité avec la règlementation locale en vigueur.

Registres comptables et autres documents sociaux

L'exactitude et la fiabilité des documents sociaux imprimés ou électroniques sont essentielles pour le processus décisionnel de notre Groupe. Ces documents nous permettent entre autres d'honorer les diverses obligations légales et d'information qui nous incombent en tant que société cotée. Nos fonctions comptables doivent donc toujours travailler selon les normes les plus élevées afin que tous nos documents sociaux soient conformes aux lois applicables, aux normes comptables et aux directives du Groupe.



« Nous utilisons les actifs de notre Groupe de manière appropriée et aux fins prévues »

Nos engagements au sein du Groupe

Réseaux sociaux et autres médias numériques
Les médias numériques sont des outils et des circuits d'échanges sociaux utilisant des techniques de communication facilement accessibles. Par exemple :

- Sites de réseaux sociaux
- Blogs et micro-blogs
- Tableaux d'affichage électroniques
- Pages « wiki »
- Forums de discussion en ligne
- Messagerie instantanée
- Sites de partage de vidéos et de photos
- Autres outils de communication évolutifs

Nous sommes conscients que ces outils nous aident à mieux communiquer avec l'ensemble de nos partenaires mais nous savons également que ces canaux émergents entraînent certains risques et peuvent avoir des conséquences involontaires potentiellement dommageables lorsqu'ils sont mal utilisés. Les directives indiquées dans cette section vous aideront à savoir quand et comment utiliser au mieux ces outils dans un contexte professionnel. Lorsque vous vous interrogez sur l'opportunité de publier un message ou sur son contenu, suivez notre règle de base : partez du principe que tout ce que vous communiquez en ligne est public et permanent. Alors, réfléchissez avant de mettre en ligne quoi que ce soit et si vous avez un doute, abstenez-vous !

Ce qu'il faut faire...

N'utilisez les réseaux sociaux et les autres médias numériques pendant les heures de travail que lorsqu'ils complètent ou assistent vos fonctions. Dans ce cas, identifiez-vous clairement et notez vos fonctions. Rappelez-vous que très peu de personnes sont désignées comme porte- parole officiels de notre Groupe

Respectez les droits d'auteur et citez les sources des informations et des photographies

Si vous publiez des informations sur la société ou sur vos fonctions, utilisez un avertissement, de type « Les opinions exprimées sur ce site sont les miennes et ne reflètent pas celles de mon employeur »

Veillez tout particulièrement à ne pas violer le droit de la concurrence dans vos remarques sur les concurrents, leurs produits, leurs services, leurs prix, etc.

Soyez toujours courtois, aimable et professionnel dans vos communications conformément aux règles de conduite les plus strictes qui sont attendues de votre part

Veillez à ce que les données soient exactes, complètes et justement exprimées et si vous faites une erreur, admettez-la et corrigez-la dès que vous en avez connaissance

Demandez conseil auprès à votre supérieur si vous avez le moindre doute sur la manière et le moment auquel vous pouvez utiliser des médias numériques à des fins professionnelles

Ce qu'il ne faut pas faire…

Parler au nom de la société sauf si votre supérieur vous y a expressément autorisé

Divulguer des informations confidentielles, exclusives ou sensibles

Consulter ou diffuser des documents interdits par la loi ou dont les propos ou le contenu sont choquants

Parler de clients, de partenaires, de fournisseurs ou de collègues sans leur consentement préalable

Fournir des recommandations professionnelles en ligne à des salariés en poste ou à d'anciens salariés

Publier des déclarations erronées ou inexactes sur notre société

Répondre à un message ou à un commentaire inapproprié sur la société. Vous devez prévenir votre supérieur dès que possible



Q Puis-je évoquer des questions relatives à la société sur ma page personnelle de réseau social ?

R Vous pouvez indiquer que vous êtes salarié de la société. Cependant, comme pour toutes les communications publiques, vous ne devez jamais divulguer sur Internet des informations confidentielles, exclusives ou sensibles sur les activités de la société, y compris sur les sites de réseaux sociaux et les autres formes de médias numériques.

Q Puis-je me connecter à des collègues de travail sur mon réseau social ?

R Oui – c'est à vous de choisir avec qui vous vous connectez en ligne ; cependant, ne le faites pas pendant les heures de travail.

Nos engagements au sein du Groupe

Conflits d'intérêts

Il y a « conflit d'intérêts » lorsque vous avez un lien personnel ou un intérêt, financier ou autre, qui peut être en conflit avec votre obligation d'agir exclusivement dans l'intérêt de CRH, ou lorsque vous vous servez de vos fonctions au sein de CRH pour en retirer un avantage personnel. Nous devons être attentifs à toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Quelques exemples courants :

- Un proche, par exemple un membre de votre foyer, votre famille immédiate, un ami ou un partenaire, est un fournisseur, un client ou un concurrent du Groupe ou salarié d'une telle société.
- Vous ou votre proche avez un intérêt important, financier ou autre, dans une société qui travaille ou souhaite travailler avec CRH ou en est concurrente (veuillez noter toutefois qu'il n'y a pas de problème lorsque l'intérêt financier prend la forme de titres cotés sur un marché réglementé ou négociés de gré à gré qui représentent moins de 1 % du total des titres de leur catégorie).
- Vous avez un lien hiérarchique direct ou indirect avec un proche ou vous avez la possibilité d'influencer des décisions concernant la carrière de cette personne comme le salaire, la promotion ou l'évaluation des performances.
- Vous avez une relation amoureuse avec un fournisseur, un client ou un sous-traitant de CRH (ou un de leurs salariés) et vous avez un pouvoir de décision ou d'influence direct ou indirect sur la relation professionnelle de CRH avec lui.
- Vous retirez un avantage personnel d'une opportunité commerciale ou d'investissement présentée à CRH. Entrent dans ce cas de figure les situations dans lesquelles vous détenez directement ou indirectement ou développez un intérêt dans des biens immobiliers, des baux immobiliers, des brevets ou d'autres droits dans lesquels CRH a ou pourrait avoir un intérêt.
- Vous avez un emploi ou exercez d'autres activités pour une personne morale ou physique qui travaille avec CRH ou en est concurrente, ou cet emploi ou ces activités affectent votre capacité à faire votre travail pour notre Groupe.
- Vous êtes administrateur ou mandataire social d'une autre société, ou vous êtes titulaire d'un mandat électoral. Sont exclus de cette hypothèse les fonctions que vous exercez dans des associations professionnelles à la demande de CRH ou au sein d'organisations à but non lucratif ou d'organismes caritatifs ou religieux qui ne perturbent pas votre travail.

Si vous vous trouvez dans une de ces situations ou si vous savez que d'autres personnes peuvent avoir un tel conflit d'intérêts, vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur. Ce principe s'applique également aux personnes venant d'être embauchées. La situation peut être ainsi examinée et évaluée par votre supérieur ou par la direction afin de trouver une solution. Vous devez prendre toutes les mesures correctives qui vous sont demandées.



« Nous évitons les conflits d'intérêts. Nous sommes attentifs à toute fraude suspectée et la signalons immédiatement. Nous ne proposons et n'acceptons que des cadeaux et invitations professionnels appropriés »

Q Mon frère a une entreprise et il souhaite vendre ses produits au Groupe. Puis-je l'orienter vers le responsable des achats ?

R Oui. Vous pouvez l'orienter vers le responsable des achats. Cependant, il est recommandé d'informer votre supérieur et le responsable des achats de vos liens familiaux. Les procédures habituelles de sélection des fournisseurs doivent être suivies afin de garantir qu'il n'y a aucune apparence de traitement particulier pour votre frère.

Prêts aux employés

Les prêts, les services et autres paiements peuvent également fausser ou sembler fausser notre jugement en faveur de celui qui les donne. C'est pourquoi nous ne prêtons pas d'argent aux salariés ou à leurs proches sauf circonstances exceptionnelles et conformément aux règles que nous nous sommes fixées.

Nos engagements au sein du Groupe

Fraude

La fraude est une tromperie intentionnelle pouvant procurer un gain, un bénéfice ou un avantage illégal ou causer un tort ou une perte à CRH ou à un tiers. Tout acte qui cache ou déforme volontairement des faits afin de tromper les autres est considéré comme frauduleux. Exemples :

- Constatation anticipée du chiffre d'affaires procuré par un contrat
- Falsification des livres de paie
- Manipulation des états de stock afin de masquer des pertes
- Notes de frais injustifiées ou utilisation indue d'une carte de crédit ou de carburant de société
- Vol du produit d'une vente en numéraire ou d'un excédent de stock
- Contournement du système de sécurité de la société afin de faciliter un vol par un tiers
- Collusion avec des fournisseurs par falsification de l'adresse et de l'identité du bénéficiaire de virements bancaires
- Manipulation des comptes du bilan pour gonfler le résultat d'exploitation
- Présentation de fausses informations à des autorités publiques

Nous devons tous être attentifs aux signes susceptibles d'indiquer la présence d'une fraude. Exemples :

- Comportement inhabituel d'un salarié, par exemple renonciation à des congés ou refus de promotion
- Absence de documents clés comme des factures, des contrats ou des justificatifs de frais
- Changement soudain et inexplicable du mode de vie d'un salarié ou train de vie supérieur à ce qu'on pourrait attendre de son emploi
- Liens étroits avec des fournisseurs ou des sous-traitants. Exemple : des fournisseurs ou sous-traitants insistent pour avoir affaire à un seul salarié ou préférence inexpliquée pour un fournisseur malgré des prix plus élevés
- Supérieurs hiérarchiques « court-circuitant » leurs subordonnés, subordonnés « court-circuitant » leurs supérieurs et direction passant fréquemment outre les contrôles internes
- Manque de supervision de la direction et suivi insuffisant du bon fonctionnement des contrôles



Au minimum, toutes les sociétés du Groupe CRH adoptent notre politique de lutte contre la fraude, qui exige que la direction de CRH pratique des contrôles adéquats afin d'identifier, de surveiller et d'atténuer le risque de fraude. Une violation de cette politique pose un risque de graves sanctions civiles, pénales, financières ou d'une autre nature pour la personne concernée et pour le Groupe. C'est pourquoi si vous savez ou même si vous pensez simplement qu'une fraude est commise, signalez-le immédiatement par le circuit approprié. Tous les signalements feront l'objet d'un traitement approprié et seront gérés rapidement et avec professionnalisme et comme toujours, notre politique d'absence de représailles du fait d'un signalement sera strictement appliquée.



Nos engagements au sein du Groupe

Q **J'ai commandé des logiciels et mon supérieur m'a demandé d'enregistrer la dépense dans un autre poste de charge parce que notre budget pour les logiciels est dépassé. Que dois-je faire ?**

R Rappelez à votre supérieur que personne ne doit sciemment passer une écriture erronée dans les livres et registres de notre Groupe. Si votre supérieur persiste, vous devez relayer le problème à un niveau supérieur.

Cadeaux et invitations



Nous sommes conscients que donner et accepter des cadeaux ou des invitations peut être un moyen légitime d'entretenir de bonnes relations professionnelles et commerciales. Cependant, si les cadeaux ou invitations sont disproportionnés ou inappropriés, ils peuvent troubler le jugement. Vous devez donc faire preuve de prudence et de discernement. Plus précisément, les cadeaux et les invitations doivent toujours être appropriés, représenter des dépenses professionnelles réelles et ne doivent pas être proposés ou acceptés s'ils peuvent influencer ou paraître influencer l'issue d'une transaction commerciale. Il faut être tout particulièrement vigilant en ce qui concerne les cadeaux ou invitations à des agents publics. Des lignes directrices ont été établies pour vous conseiller sur ce qui est acceptable et inacceptable en matière de cadeaux et d'invitations, avec des Questions Fréquentes pour illustrer l'application pratique de ces règles. Le tableau suivant donne des exemples de cadeaux et d'invitations appropriés et déplacés.

Approprié	Inapproprié
Articles modestes, petits ou sans conséquences (comme des articles promotionnels)	Cadeau/invitation illégal ou contraire à l'éthique
Occasionnels ou rares	Cadeaux en espèces, bons, actions ou chèques- cadeaux
Conformes aux usages	Tout article qui pourrait offenser ou embarrasser
Donnés ouvertement	Articles ou incitations pouvant avoir l'apparence de pots-de-vin
Conformes à la politique de la société du destinataire	Cadeau/invitation donnés à la suite ou en prévision d'une décision commerciale favorable
Frais raisonnables de déplacement et d'hébergement pour des déplacements professionnels légitimes	Extravagants ou trop chers
Invitations de clients ou de fournisseurs dans le cadre de réunions ou de manifestations de l'entreprise (dans des situations appropriées)	Donnés à la suite d'une demande expresse

Les sociétés du Groupe peuvent aussi prescrire des limites concernant la valeur des cadeaux et invitations donnés et reçus. Toute question sur la conformité d'un cadeau à la politique du Groupe ou d'une société du Groupe doit être adressée à votre directeur général/président.

Q **Nous sommes très près de signer un gros contrat avec un client important. Je pense que nous pourrions l'amener à signer s'il pouvait se détendre dans un hôtel cinq étoiles avec sa famille pendant le week-end. Nous sommes prêts à payer car avec ce contrat, nous dépasserions nos objectifs et améliorerions les résultats du Groupe. Pouvons-nous le faire ?**

R Cette invitation n'est pas appropriée car on pourrait à juste titre considérer qu'elle a été donnée expressément en vue d'obtenir un avantage commercial. Vous pourriez organiser un déjeuner d'affaires pour discuter des conditions définitives, etc.



Q **Un fournisseur m'indique qu'il aimerait m'inviter à un match de football pour me remercier d'une bonne année commerciale. Puis-je accepter ?**

R Si le prix du ticket est raisonnable et si ce cadeau est conforme aux usages et aux directives de votre société en matière de cadeaux et d'invitations, vous pouvez accepter, sous réserve qu'il ne puisse jeter le discrédit sur votre relation commerciale avec ce fournisseur.

Q **Un client avec qui j'ai beaucoup travaillé récemment m'a donné un chèque-cadeau et une médaille pour la qualité de nos services. Puis-je les garder ?**

R Remerciez le client et gardez la médaille ; cependant, accepter des espèces ou des équivalents, comme des chèques cadeaux, de la part de clients est contraire à la politique du Groupe.

Nos engagements en faveur de l'environnement et vis-à-vis des associations et des partis politiques

Environnement



Le développement durable restera la clé de voûte de la réussite de notre Groupe. Nous restons concentrés sur le respect des normes de gestion et de contrôle de l'environnement les plus élevées et sur le traitement proactif des défis du changement climatique. Nous avons mis en place des programmes très complets pour améliorer notre efficacité énergétique, utiliser davantage de carburants alternatifs, réduire nos émissions, optimiser notre consommation d'eau, réduire nos déchets et augmenter le recyclage. Nos engagements en matière de protection de l'environnement sont énoncés dans notre politique environnementale. En vertu de cette politique, nous devons :

Respecter	à minima, toutes les réglementations environnementales en vigueur et améliorer continuellement notre gestion de l'environnement afin de nous rapprocher toujours plus des meilleures pratiques du secteur
Veiller	à ce que nos salariés et sous-traitants respectent leurs obligations en matière d'environnement
Traiter	de manière proactive les défis et opportunités résultant du changement climatique
Optimiser	notre consommation d'énergie et de ressources
Promouvoir	les innovations produits et les marchés tournés vers l'environnement
Nouer	des relations positives et conserver des rapports de « bon voisinage » dans toutes les communautés où nous opérons

Q Je pense avoir vu un collègue modifier les journaux de suivi de l'environnement qui pourraient masquer des violations potentielles de nos permis de rejet dans l'environnement. Que dois-je faire ?

R Informez immédiatement votre supérieur ou votre responsable environnement local ou, si vous préférez, contactez la hotline.

Dons aux partis politiques

Les dons à des partis ou candidats politiques sont tous les dons en espèces ou en nature visant à soutenir une cause, un parti, un candidat ou une question politique. Ils comprennent les dons à des partis ou organisations politiques ou à des personnes impliquées dans le processus politique ou effectués par leur intermédiaire. En outre, les avantages en nature incluent, par exemple, l'utilisation des biens ou services de la société, les publicités ou actions de promotion d'un parti politique, les achats de tickets à l'occasion de collectes de fonds ou encore l'utilisation du temps des employés dans le cadre d'une campagne electorale.

Les lois régissant les dons à des partis politiques dépendent du lieu et des circonstances. Dans certains cas, ils sont interdits, dans d'autres ils sont autorisés mais ils doivent être déclarés. Chez CRH, une chose est sûre – ils ne doivent pas être un moyen d'obtenir un avantage indu dans le cadre d'une transaction commerciale. (Reportez-vous à la section « Refus de la corruption» page 20 pour comprendre pourquoi c'est important pour CRH).

Lorsqu'un don à un parti ou candidat politique effectué pour le compte de l'entreprise est jugé légal et approprié, ne vise pas à obtenir un avantage commercial indu et soutient le processus démocratique, le directeur général/président de division doit l'autoriser par écrit. Tous ces dons doivent être documentés, donner lieu à un reçu et être enregistrés.



« Nous souscrivons aux principes du développement durable, condition fondamentale de notre croissance future, nous nous efforçons continuellement d'atteindre les normes les plus élevées de gestion de l'environnement et nous tenons particulièrement à améliorer la vie des partenaires avec lesquels nous travaillons. »

Nos engagements en faveur de l'environnement et vis-à-vis des associations et des partis politiques

Activités caritatives et associatives



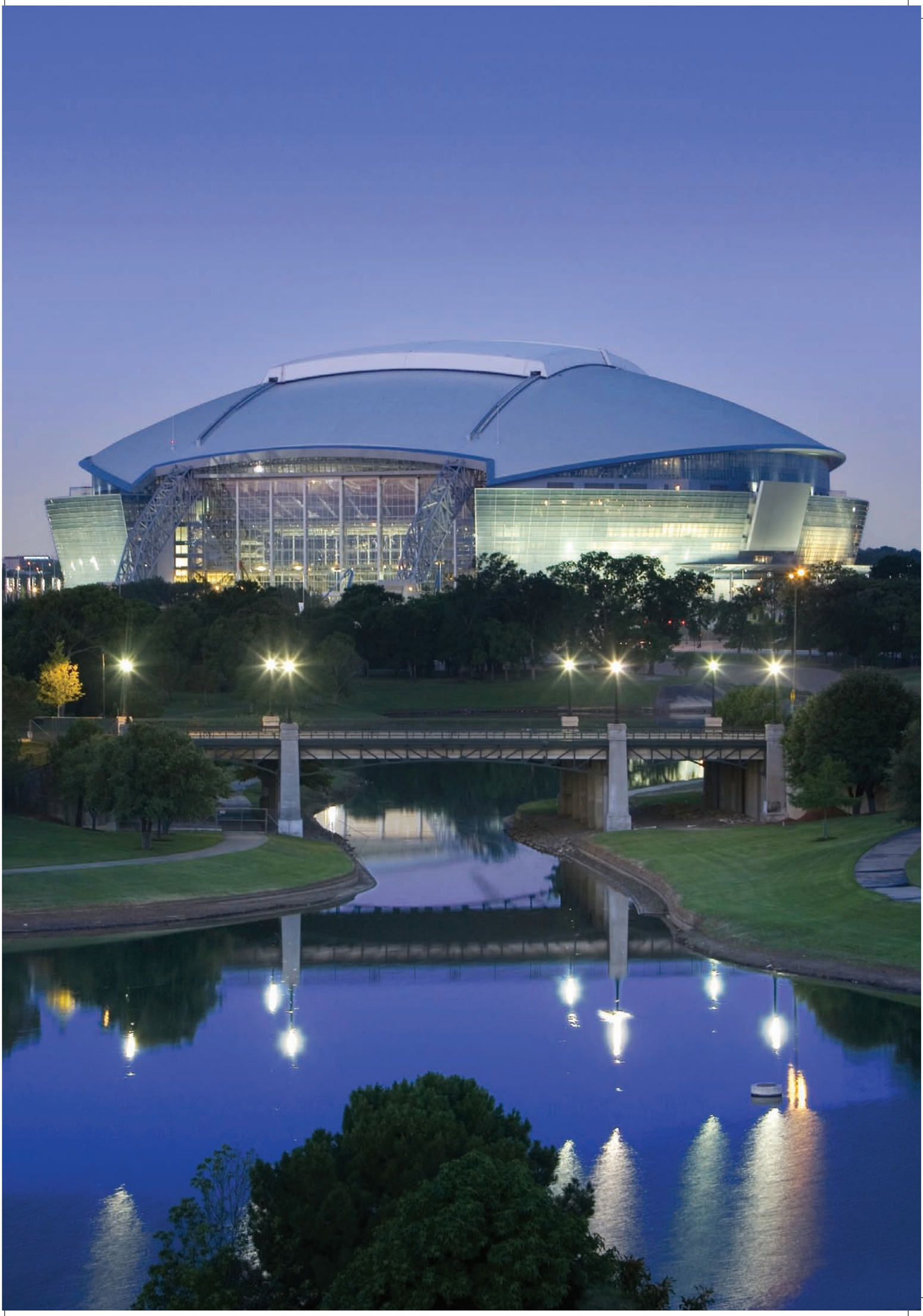
En tant qu'entreprise citoyenne responsable, nous sommes membres à part entière des communautés dans lesquelles nous travaillons. Nous soutenons les organisations caritatives et les projets associatifs locaux par des dons et d'autres formes d'aide, et nous encourageons nos employés à y participer. Nous avons une direction claire pour nos activités, qui reconnaît la valeur que ces partenariats peuvent apporter à tous. Nous fixons des objectifs appropriés et surveillons l'efficacité de nos actions en veillant à la qualité de la gouvernance et en communiquant ouvertement sur nos activités.

Au niveau du Groupe, nous définissons des axes prioritaires conformes à nos objectifs commerciaux et traitons les besoins sociétaux identifiés. Les pratiques et les coutumes diffèrent d'un pays ou d'une région à l'autre ; c'est pourquoi il est approprié, dans notre modèle décentralisé, que chaque société fixe ses propres règles en matière de dons à des organismes caritatifs. Ceux-ci doivent reconnaître les circonstances locales et être conformes aux objectifs du Groupe et aux directives en matière de dons en vertu desquelles tous les dons doivent :

- Être effectués à des réelles fins caritatives ou de relations publiques et jamais lorsqu'il y a ou pourrait y avoir un conflit d'intérêts ou une possibilité que le don puisse masquer un pot-de-vin
- Être faits à une institution légitime et crédible
- Ne jamais être versés sur le compte personnel d'une personne physique et jamais en espèces (pour ce qui concerne les dons financiers)
- Être faits directement et non par l'intermédiaire d'un tiers (par ex. clients ou fournisseurs)
- N'être jamais liés à l'exécution d'une transaction commerciale ou d'une mesure des pouvoirs publics ou donner l'apparence d'un tel lien
- Être approuvés par le directeur général ou le président de la société
- Être documentés, faire l'objet d'un reçu et être enregistrés dans les comptes de la société (y compris la valeur des dons en nature et du bénévolat des employés)

Q Notre client a célébré son 50e anniversaire cette année. Au lieu de cadeaux, il nous a conseillé de donner de l'argent et il fera un don à une organisation caritative locale. Je suppose que c'est conforme à notre politique ?

R Non, tous les dons doivent être faits directement et non par l'intermédiaire d'un tiers. Vous pouvez demander à votre client de donner des détails sur l'organisme caritatif et expliquer que votre société fera un don direct si elle le juge approprié.



Nos politiques et directives

Vous pouvez vous procurer ces documents auprès de votre supérieur ou d'un membre de l'équipe Conformité et Éthique ou bien les télécharger sur les sites intranet du Groupe.



Index

A

Actifs 2, 23
Agents commerciaux 14
Agents publics 22, 34
Alcool 10
Alerte Professionelle 6
Audit interne 6

B

Bakchichs 20
Blanchiment 22
Bonne foi 1, 5, 6
Boycott 16

C

Cadeaux 2, 22, 34
Clients 2, 12, 14, 16, 28
Conflit d'intérêts 2, 30
Corruption 2, 20, 36

D

Délits d'initié 23, 24
Dérogation 41
Développement durable 2, 36
Discrimination 12, 26
Diversité 2, 12
Documents sociaux 23, 26
Dons 36, 38
Dons à des partis politiques 20, 36
Dons aux oeuvres 20, 38
Drogues 10
Droit de la concurrence 2, 16, 18, 28
Droits d'auteur 23, 28
Droits de l'Homme 2, 12, 14

E

Égalité des chances 2, 12
Entente sur les prix 16
Environnement 2, 36

F

Fournisseurs 2, 4, 12, 14, 21, 28, 34, 35
Fraude 32

H

Harcèlement 13
Harcèlement sexuel 13

I

Informations confidentielles 23, 24, 28
Informations exclusives 23, 24, 28
Intimidations 13
Invitations 2, 20, 22, 24, 35

J

Joint-ventures 4, 14

L

Ligne d'assistance (hotline) 6

M

Médias numériques 28
Menaces 13
Messagerie électronique 26, 28

P

Paiements de facilitation 20
Partenaires commerciaux 14
Perquisitions 18
Politique sociale 12
Pots-de-vin 20, 21, 34
Prêts aux employés 31
Propriété intellectuelle 23
Protection des données 26

R

Registres comptables 23, 26
Représailles 1, 6, 32
Réseaux sociaux 28, 29
Responsabilités des dirigeants 4, 8
Ressources au sein de CRH 6

S

Santé et sécurité au travail 2, 10
Secrets d'affaires 23
Signaler une préoccupation 1, 5, 6
Systèmes informatiques 26

U

Utilisation des actifs du Groupe 23

V

Violations du Code de conduite 5, 6
Violence 13

Dérogation
Dans l'hypothèse peu probable où le fait d'autoriser un dirigeant ou un administrateur à déroger à l'une des dispositions de ce Code serait dans l'intérêt du Groupe, une telle décision ne pourra être prise que par le Conseil d'administration ou son Comité d'Audit. Toute question ou préoccupation concernant la dérogation d'autres salariés CRH devra être adressée au responsable du département Conformité et Ethique.



CRH® plc
The International Building
Materials Group

Belgard Castle, Clondalkin,
Dublin 22, Irlande.

Tél. : +353 1 404 1000
Fax : +353 1 404 1015
Email : mail@crh.com
Web www.crh.com
CRH® est une marque déposée de CRH plc