

Kodeks Postępowania Biznesowego



Leading with Integrity

Spis treści

List od naszego Dyrektora Naczelnego	1
Oświadczenie dotyczące Kluczowych Wartości	2
Przewodnie Dobre Praktyki w biznesie	2
Wprowadzenie	4
Czym jest Kodeks Postępowania Biznesowego?.....	4
Dla kogo jest Kodeks?	4
Jakie mamy obowiązki?	5
Instrukcje podejmowania etycznych decyzji.....	5
Nie milcz! Powiedz o tym!.....	5
Dalsze oczekiwania dotyczące kierownictwa i zarządu	8
Nasze zobowiązania wobec siebie nawzajem.....	10
Bezpieczeństwo i Higiena Pracy.....	10
Uczciwa Polityka Społeczna i zatrudnienia	12
Nasze zobowiązania wobec klientów, dostawców i partnerów biznesowych	14
Uczciwe traktowanie innych.....	14
Uczciwa konkurencja.....	16
Brak akceptacji dla zachowań łapówkarskich i korupcyjnych.....	20
Współpraca z urzędnikami państwowymi i przedstawicielami organów nadzoru.....	22
Nasze zobowiązania wobec Grupy.....	23
Ochrona majątku i informacji Grupy.....	23
Bezpieczeństwo danych informatycznych i media elektroniczne.....	26
Konflikt interesów	30
Oszustwo	32
Upominki i reprezentacja.....	34
Nasze zobowiązania z zakresu ochrony środowiska i wobec naszych społeczności	36
Zrównoważone środowisko	36
Datki na cele polityczne.....	36
Działania na cele charytatywne i społeczne	38
Nasze Polityki i Wytyczne	40
Indeks.....	41



List od naszego Dyrektora Naczelnego Alberta Manifolda

Nasze kluczowe wartości – prawość i przestrzeganie zasad, uczciwość oraz szacunek dla prawa – stanowią podstawę naszego sukcesu jako grupy kapitałowej. Od początku istnienia CRH to one wskazywały nam sposób prowadzenia działalności. Przestrzeganie tych wartości zawsze było podstawowym wymogiem wobec każdego pracownika CRH. Wraz z rozpoczynającym się dla nas nowym, ekscytującym etapem rozwoju, jestem zdecydowany zapewnić utrzymanie najwyższych standardów etyki biznesowej we wszystkich naszych działaniach, wobec wszystkich naszych interesariuszy, wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.

Niniejszy zaktualizowany Kodeks Postępowania Biznesowego CRH stanowi przewodnik, który ma nam wszystkim pomóc postępować zgodnie z tymi wartościami. Przedstawia praktyczne wytyczne dzięki którym będziemy mieć pewność, że przestrzegamy prawa, podejmujemy etyczne decyzje i – przede wszystkim – stosujemy się do przewodniej zasady mówiącej, że **„żaden powód biznesowy nigdy nie usprawiedliwia niewłaściwego postępowania”**. Proszę o poświęcenie czasu na uważne przeczytanie Kodeksu, aby docenić standardy, jakich się od nas oczekuje, gdy wypełniamy liczne obowiązki wobec siebie nawzajem, naszych klientów, dostawców i partnerów biznesowych, naszej Grupy oraz środowiska i społeczności, którym służymy. Ponieważ żaden dokument nie może przedstawić zamkniętej listy wszystkich możliwych sytuacji, znajdziecie Państwo w Kodeksie opis różnych zasobów dostępnych, gdy potrzebujecie dalszych wskazówek lub chcielibyście zgłosić niepokojącą Was kwestię. Proszę mieć pewność, że zgłoszenia dokonywane w dobrej wierze będą szczegółowo analizowane, a odwet nie będzie tolerowany.

CRH ma bogaty dorobek i optymistyczne perspektywy. W miarę jak staramy się w pełni wykorzystać potencjał naszego przedsiębiorstwa, pracujemy razem jako jedna spółka o jednej wizji, budująca na spuściznie tych, którzy byli przed nami i stanowiąca przykład dla tych, którzy przyjdą po nas. Dziękuję Państwu za osobiste zaangażowanie w nasz wspólny cel – zapewnienie, że CRH pozostanie liderem z zasadami.

Z poważaniem,

Albert Manifold
Dyrektor Naczelny
CRH plc

luty 2014

Oświadczenie dotyczące Kluczowych Wartości

Nasze Podstawowe Wartości

CRH zobowiązuje się do prowadzenia działalności w sposób zrównoważony, odpowiedzialny i etyczny, zarówno z naszymi klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi, samorządami i społecznościami lokalnymi, jak i akcjonariuszami i pracownikami, budując trwałe relacje oparte na zaufaniu i hołdując naszym podstawowym wartościom – **prawości i przestrzeganiu zasad, uczciwości i poszanowania prawa**.



Prawość i przestrzeganie zasad

konsekwentnie stosujemy nasze wysokie standardy w codziennych interakcjach biznesowych.



Uczciwość

Przed wszystkim nigdy nie idziemy na kompromis, gdy chodzi o prawdę.



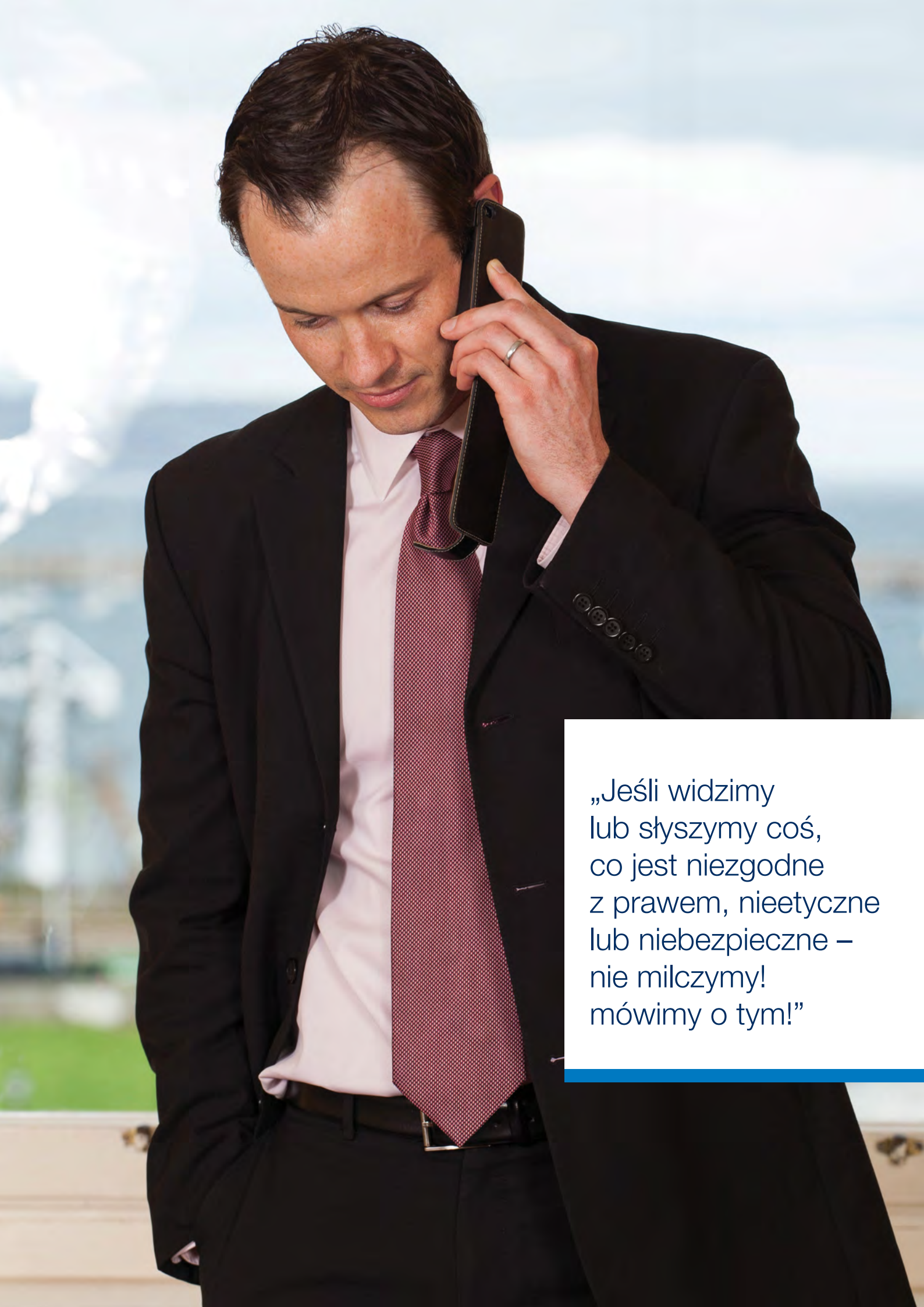
Poszanowanie prawa

Działamy zgodnie z literą i duchem wszystkich obowiązujących praw, przepisów i polityk.

Przewodnie Dobre Praktyki w biznesie

W CRH wszyscy jesteśmy zgodni co do tego, że „żaden powód biznesowy nigdy nie usprawiedliwia niewłaściwego postępowania”. Jest to kwintesencją naszej kultury i podstawą dla przedstawionych poniżej przewodnich dobrych praktyk w biznesie, które obowiązują w odniesieniu do naszych zachowań w kluczowych obszarach wymienionych w niniejszym Kodeksie:

1. Staramy się zapewnić naszym pracownikom i gościom Bezpieczeństwo i Higienę Pracy we wszystkich naszych miejscach pracy.
2. Szanujemy prawa człowieka i prawa pracownicze, zapewniamy równe, oparte na kompetencjach możliwości wszystkim naszym pracownikom, ceniąc ich różnorodność i uczciwie ich wynagradzając.
3. Jesteśmy rzetelni i uczciwi w stosunku do naszych klientów, dostawców i partnerów biznesowych, angażujemy się we współpracę tylko z tymi, którzy dzielą nasze zaangażowanie w etyczne praktyki biznesowe.
4. Mamy szczególnie dużą świadomość naszej odpowiedzialności związanej z przepisami prawa konkurencji, konkurujemy energicznie, uczciwie i zawsze zgodnie z prawem.
5. Nie tolerujemy łapownictwa ani korupcji w żadnej postaci i przestrzegamy najwyższych standardów etyki biznesowej wszędzie i we wszystkich naszych działaniach.
6. Właściwie korzystamy z majątku Grupy, zgodnie z jego przeznaczeniem.
7. Szanujemy informacje poufne i zawsze jesteśmy profesjonalni udzielając informacji.
8. Unikamy konfliktów interesów, uważamy na oszustwa i bezzwłocznie zgłaszamy wszelkie podejrzanym przypadki oszustwa. Oferujemy i przyjmujemy wyłącznie właściwe upominki biznesowe i świadczenia reprezentacyjne.
9. Uznajemy zrównoważony wzrost za podstawowy wymóg naszego przyszłego rozwoju, bezustannie staramy się spełniać najwyższe standardy zarządzania ochroną środowiska i jesteśmy w pełni zaangażowani w poprawę warunków życia społeczności, którym służymy.
10. Wreszcie, jeśli widzimy lub słyszymy coś, co nie jest zgodne z prawem, jest nieetyczne lub niebezpieczne – nie milczymy, mówimy o tym!



„Jeśli widzimy
lub słyszymy coś,
co jest niezgodne
z prawem, nieetyczne
lub niebezpieczne –
nie milczymy!
mówimy o tym!”

Wprowadzenie

Czym jest Kodeks Postępowania Biznesowego i dlaczego mamy taki Kodeks?

Nasz Kodeks Postępowania Biznesowego i odnośne Polityki (razem – nasz „Kodeks”) są przewodnikiem pomagającym nam:

postępować zgodnie z naszymi wartościami. Właściwie prowadząc biznes możemy utrzymać zaufanie, jakie zbudowaliśmy u osób, które mają swój udział w sukcesie naszej Grupy, naszych współpracowników z CRH i akcjonariuszy spółek, z którymi współpracujemy oraz społeczności, w których mieszkamy.

działać zgodnie z prawem. Wytyczne naszego Kodeksu pozwalają nam wykonywać pracę zgodnie z prawem i przepisami mającymi zastosowanie do pracy, którą wykonujemy i do krajów, w których prowadzimy działalność. Gdy istnieją różnice pomiędzy zapisami Kodeksu a miejscowymi zasadami, wynikające ze zwyczajów lub norm prowadzenia biznesu, należy zastosować się do tych, które wymagają wyższych standardów zachowań.

podejmować decyzje etycznie, szczególnie jeśli nie jest oczywiste, jakie zachowania są właściwe. Choć niczym nie da się zastąpić zdrowego rozsądku i właściwego osądu, nasz Kodeks pozwala na zrozumienie zasad i polityk, które mogą być dla nas nieznanne. Z tego powodu przygotowaliśmy obszerny program szkoleniowy aby mieć pewność, że wszyscy rozumiemy nasz Kodeks. Wymagamy też, aby każdy pracownik ten fakt właściwie potwierdził

Mówiąc krótko, pomaga on nam w przestrzeganiu naszej złotej zasady: **„żaden powód biznesowy nigdy nie usprawiedliwia niewłaściwego postępowania”.**

Dla kogo jest Kodeks?

Każdy, kto pracuje dla albo na rzecz spółki z Grupy CRH ma obowiązek przeczytać, zrozumieć i przestrzegać Kodeksu. (Grupę tworzą wszystkie spółki, w których CRH kontroluje bezpośrednio lub pośrednio ponad 50% udziałów lub sprawuje kontrolę zarządczą). Oznacza to, że:

- wszyscy pracownicy, w tym także zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin oraz na podstawie umów na czas określony
- wszyscy członkowie zarządów, dyrektorzy i dyrektorzy niepełniący funkcji wykonawczych

są odpowiedzialni za przestrzeganie zasad i wartości wyrażonych w niniejszym dokumencie.

Ponieważ CRH rozwija się w dużej mierze poprzez przejęcia spółek, szczególnie ważne dla nas jest upewnienie się, że te same zasady są stosowane do wszystkich w stale poszerzającej się organizacji CRH. Od przejmowanych przedsiębiorstw wymaga się przyjęcia zasad Kodeksu i jak najszybszej komunikacji z zakresu wartości CRH. W przypadku przedsięwzięć joint venture i spółek stowarzyszonych zdecydowanie zachęcamy do przyjęcia naszego Kodeksu lub podobnych, co najmniej równie rygorystycznych, materiałów i procedur. Nasz Program badania Due Diligence z zakresu Zgodności i Etyki dot. Połączeń, Przejęć i Przedsięwzięć Joint Ventures pomaga nam w przejmowaniu i współpracy tylko ze spółkami przestrzegającymi najwyższych standardów uczciwości w biznesie.

Oczekujemy również od naszych dostawców przestrzegania podobnych zasad, zgodnie z naszym odrębnym Kodeksem Dostawcy. Również od partnerów biznesowych działających na naszą rzecz oczekujemy podobnego zobowiązania do działania zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi.

W całym dokumencie odnosimy się do szczegółowych polityk i wytycznych – pełną listę tych dokumentów przedstawiamy na stronie 40. Ich kopie można otrzymać od dyrektora, od członka zespołu ds. Zgodności i Etyki, lub pobrać z intranetu.



Wprowadzenie

Jakie mamy obowiązki?

Od wszystkich oczekuje się, że:

- będą używać zdrowego rozsądku i dobrego osądu przy podejmowaniu decyzji biznesowych i w interakcjach/wzajemnych relacjach
- będą przestrzegać Kodeksu i wszystkich właściwych mających zastosowanie praw
- będą pytać, jeśli mają wątpliwości, co robić
- nie będą milczeć, jeśli sprawy nie układają się właściwie

Instrukcje podejmowania etycznych decyzji

CRH stara się jak najbardziej uprościć przestrzeganie zasad. Gdy muszą Państwo podjąć trudną decyzję biznesową, prosimy o sięgnięcie do właściwej części niniejszego Kodeksu po wskazania oraz o zadanie sobie następujących pytań:

1. Czy to jest zgodne z prawem, etyczne i uczciwe?
2. Czy jest to zgodne z podstawowymi wartościami CRH?
3. Czy to właściwe dla mojej działalności i Grupy?
4. Czy byłbym zadowolony, gdybym odpowiadał za to publicznie?

Jeśli nadal nie są Państwo pewni, czy odpowiedź na każde z tych pytań brzmi „tak”, albo jeśli kiedykolwiek będą Państwo mieć wątpliwości co do znaczenia lub istotności czegokolwiek w Kodeksie, zapytajcie swojego dyrektora, członka Zespołu ds. Zgodności i Etyki, albo skorzystajcie z innych dostępnych zasobów wymienionych na sąsiedniej stronie.

Nie milcz! Powiedz o tym!

Dlaczego tak ważne jest zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości?

Zdajemy sobie wszyscy sprawę z niszczącego wpływu, jaki na spółkę i jej pracowników może mieć nieetyczne, bezprawne lub niebezpieczne zachowanie. Chcemy nadal chronić nasz doskonały dorobek i reputację, i potrzebujemy Waszego stałego wsparcia. Ponieważ nasz Kodeks nie może odnosić się do wszystkich możliwych sytuacji codziennego dnia pracy, to do każdego z nas należy dalsze utrzymywanie najwyższych standardów uczciwości i zgłaszanie spraw niezgodnych z odpowiedzialnymi zachowaniami biznesowymi.

Jakiego rodzaju sprawy należy zgłaszać?

W dobrej wierze należy zgłaszać wszystkie potencjalnie bezprawne, nieetyczne lub niebezpieczne działania oraz wszystko, co wydaje się sprzeczne z zasadami określonymi w naszym Kodeksie. „Dobra wiara” oznacza informowanie o wszystkim, co wiedzą Państwo o sytuacji i co zgodnie z Waszą najlepszą wiedzą jest prawdą. Nie ma znaczenia, czy są Państwo pewni, że dana sprawa stanowi naruszenie naszego Kodeksu lub czy później okaże się, że nie mieli Państwo racji. Zawsze można zadawać pytania dotyczące wszystkiego, co wydaje się niewłaściwe i zgłaszać to, co zdaje się nieprawidłowe – to zarówno Państwa prawo, jak i obowiązek.

Wprowadzenie

Z kim należy się kontaktować?

Jest kilka osób, do których można się zwrócić w dowolnym czasie, jeśli nie są Państwo pewni właściwego postępowania albo chcą zgłosić sprawę, która Państwa niepokoi:

- bezpośredni przełożony
- Dyrektor Zarządzający Spółki, Prezes, Dyrektor Działu Kadr/HR lub Dyrektor Finansowy
- Radca Prawny, Dyrektor ds. Prawnych, Dywizyjny lub Krajowy Koordynator ds. Zgodności
- Szef Działu Audytu Wewnętrznego lub Szef Działu Zgodności i Etyki Grupy
- Dyrektor Finansowy Dywizji



Gdy skontaktowanie się z wymienionymi powyżej osobami jest trudne lub niemożliwe do wykonania, dysponujemy również poufną usługą Infolinii „Hotline“, która pozwoli Państwu na poufne zgłoszenie problemu we własnym języku. Z Infolinią można się kontaktować 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, korzystając z bezpłatnej linii telefonicznej, albo przez Internet (szczegółowe informacje teleadresowe są dostępne w Państwa miejscu pracy albo na stronie internetowej CRH). Gdy zezwala na to miejscowe prawo, mogą Państwo zgłaszać problemy anonimowo, choć prosimy mieć na uwadze, że utrudni to CRH właściwe przeanalizowanie danego zgłoszenia. Proszę też mieć na uwadze, że Infolinii nie należy wykorzystywać do rozwiązywania rutynowych problemów pracowniczych, które lepiej rozwiąże Państwa przedstawiciel Działu Kadr/HR.

Zgłaszanie w dobrej wierze i polityka bezodwetowa

CRH zobowiązuje się do tworzenia atmosfery bezodwetowej, w której pracownicy czują się uprawnieni do mówienia o sprawach, które budzą ich obawy. Zawsze można w dobrej wierze zgłosić wszelkie podejrzewane naruszenia naszego Kodeksu lub prawa, bez obaw o negatywne skutki dla Państwa zatrudnienia. Nie tolerujemy odwetu ani represji. Zgłoszone informacje są przekazywane do przeanalizowania przez Zespół ds. Zgodności i Etyki CRH. Każda obawa czy zarzut będą dyskretnie i profesjonalnie rozpatrywane, w sposób poufny w największym możliwym i dozwolonym prawem zakresie.

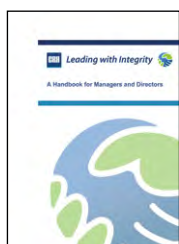
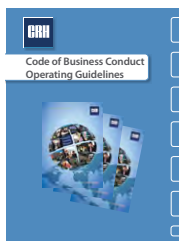
Co się dzieje, gdy nastąpi naruszenie?

Naruszenie naszego Kodeksu lub prawa wiąże się z poważnymi konsekwencjami dla osób, które się go dopuściły i dla CRH. Osoby postępujące nieetycznie lub niezgodnie z prawem oraz osoby, które kierują, godzą się, aprobują lub ułatwiają takie zachowania, działają niezależnie i wbrew najlepszym interesom Grupy, i będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu aż po rozwiązanie zatrudnienia oraz innym możliwym sankcjom prawnym. Proszę pamiętać, że takie zachowania prowadzą do ryzyka utraty dobrej reputacji i ujemnie wpływają na naszych interesariuszy. Mogą również skutkować nałożeniem na nas – zarówno poszczególnych osób, jak i Grupy – grzywny oraz odpowiedzialności cywilnej lub karnej.



Wprowadzenie

Dalsze oczekiwania dotyczące kierownictwa i zarządu



Choć nasz Kodeks obowiązuje w równym stopniu wszystkich, jeśli jesteście Państwo w CRH kierownikiem lub dyrektorem, macie Państwo dodatkowe obowiązki wobec Grupy i zespołu, i muszą Państwo starać się:

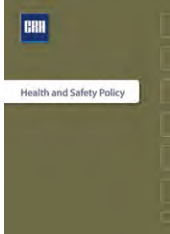
- przeczytać i przestrzegać Wytycznych Operacyjnych do Kodeksu Postępowania Biznesowego, które zostały dla Państwa przygotowane aby pomóc Wam we wdrażaniu wymogów niniejszego Kodeksu
- dawać przykład, pamiętając o podstawowej roli etyki w każdym działaniu biznesowym
- ustalić i przekazać zespołowi jasne oczekiwania, działając na rzecz zrozumienia oczekiwań naszej Grupy i zasad przestrzegania Kodeksu i właściwego prawa lokalnego. Może to oprócz Kodeksu wymagać opracowania polityk lub wytycznych pozwalających na pełną zgodność z lokalnymi przepisami
- zapewnić, że Państwa zespół zostanie przeszkolony aby zrozumieć zakres zadań i odpowiedzialności
- promować kulturę otwartości, zachęcając pracowników do mówienia o rzeczach, które nie są właściwe, zawsze wysłuchiwać pytań, obaw i problemów
- reagować na niewłaściwe zachowania i nagradzać etyczne działania
- z zaangażowaniem urzeczywistniać inicjatywy dotyczące zgodności i etyki w Państwa biznesie

Nasza Grupa przygotowała także *Leading with Integrity Handbook – Praktyczny przewodnik Lidera z Zasadami*, aby pomóc Państwu w budowaniu pozytywnego i wspierającego otoczenia. Proszę korzystać z tego podręcznika, dostosowując materiały do własnego stylu zarządzania i wykorzystując go jako przewodnik z zakresu zarządzania.



Nasze zobowiązania wobec siebie nawzajem

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy



Bezpieczne warunki pracy

Naszym podstawowym obowiązkiem jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa ludzi przychodzących do pracy lub odwiedzających nasze liczne zakłady. Wdrażając plan eliminacji wypadków śmiertelnych stawiamy przed sobą wymagający cel – braku wypadków i wypadków śmiertelnych. Nasza Polityka BHP wymaga od nas:

Przestrzegania	co najmniej wszystkich stosownych przepisów BHP oraz nieustannego doskonalenia zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, z nieustannym celem wypełniania lub przewyższania najlepszych praktyk branży
Domagania się	aby nasi pracownicy i wykonawcy przestrzegali wytycznych Grupy z zakresu BHP
Gwarantowania	że nasze spółki zapewniają pracownikom i kontrahentom zdrowe i bezpieczne miejsce pracy oraz należycie dbają o klientów i gości w naszych zakładach
Wymagania	aby wszyscy pracownicy i wykonawcy pracowali bezpiecznie, zgodnie z wymogami prawa

Leki, narkotyki i alkohol

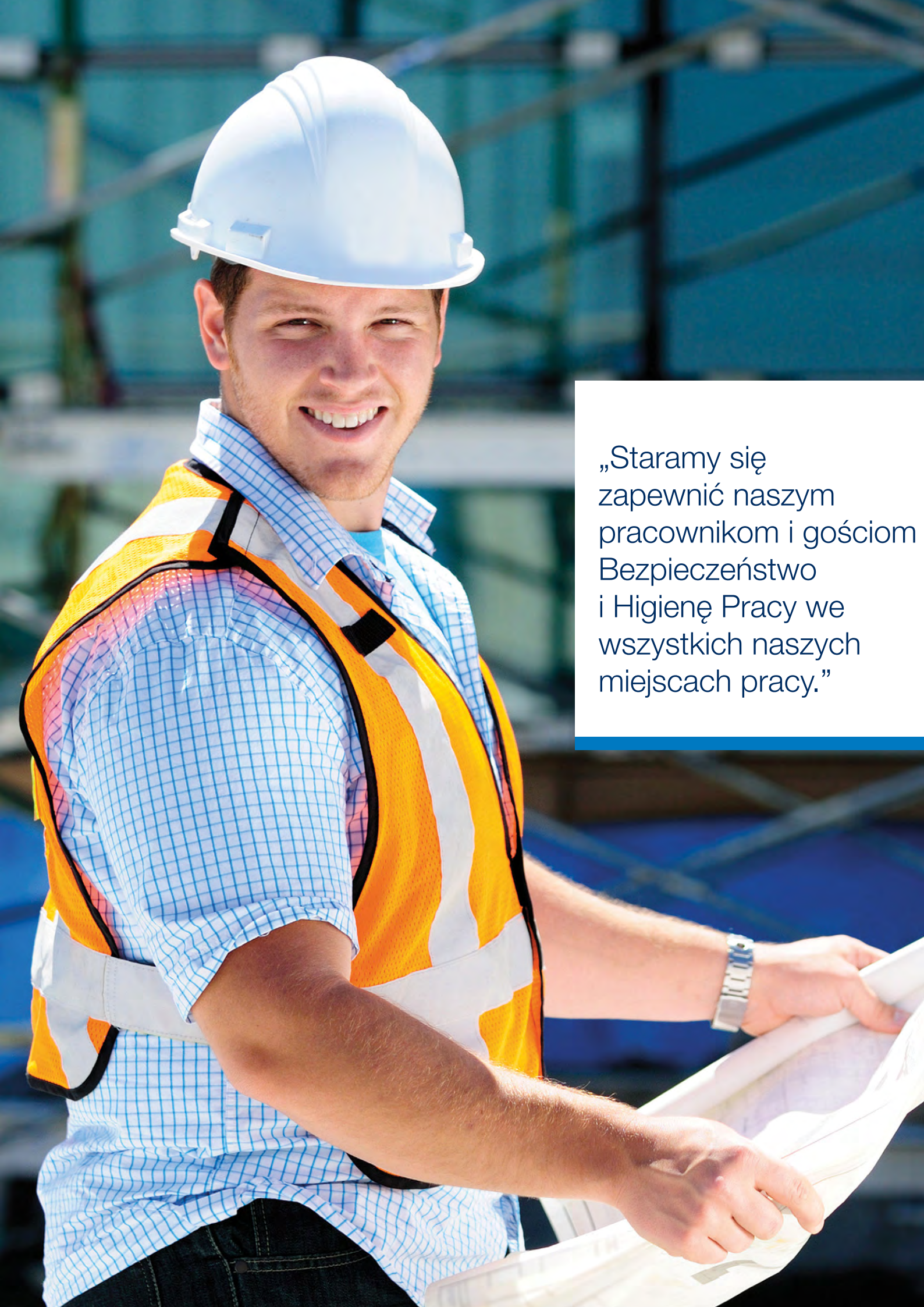
Nasze bezpieczeństwo zależy również od utrzymywania miejsca pracy w stanie wolnym od wpływów jakichkolwiek substancji, które mogłyby pogorszyć nasze bezpieczeństwo lub wyniki naszych prac. Niewłaściwe przyjmowanie leków, substancji kontrolowanych czy alkoholu oraz przyjmowanie nielegalnych leków/narkotyków w miejscu pracy są zabronione. Zakaz ten obejmuje zakup, sprzedaż i rozprowadzanie takich produktów oraz przebywanie pod ich wpływem. Jeśli leki na receptę lub dostępne bez recepty mogą wpłynąć na bezpieczeństwo wykonywanej przez Państwa pracy, prosimy o poinformowanie o tym swojego kierownika/dyrektora.

P Standardy bezpieczeństwa naszej pracy daleko przewyższają wymogi w kraju, gdzie pracuję, a konkurencja po prostu przestrzega miejscowych wymogów. Czy nie powinniśmy postępować tak samo?

O Nie. Musimy przestrzegać polityki bezpieczeństwa CRH i najlepszych praktyk (best practice). Jesteśmy zaangażowani w zapewnienie naszym pracownikom bezpiecznego i zabezpieczonego środowiska miejsca pracy wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność, nawet jeśli oznacza to wykraczanie poza lokalne wymogi.

P Podejrzewam, że kolega z pracy od czasu do czasu przychodzi do pracy nietrzeźwy i być może również w pracy pije. Boję się o jego zdrowie i bezpieczeństwo. Co mogę zrobić?

O Należy się skonsultować ze swoim kierownikiem BHP albo dyrektorem, którzy podejmą odpowiednie kroki, aby zaangażować do rozwiązania problemu właściwych specjalistów. Można również skorzystać z innych metod kontaktu opisanych w Kodeksie, w tym z Infolinii „Hotline”, jeśli któraś z tych metod będzie dla Państwa wygodniejsza.



„Staramy się zapewnić naszym pracownikom i gościom Bezpieczeństwo i Higienę Pracy we wszystkich naszych miejscach pracy.”

Nasze zobowiązania wobec siebie nawzajem

Uczciwa Polityka Społeczna i zatrudnienia




Uczciwe postępowanie względem pracowników

W pełni zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka oraz do wspierania w zakresie, w jakim mają one zastosowanie do naszych spółek, postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ i Podstawowych Zasad Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Nasze stanowisko jest określone w naszej Polityce Społecznej i odzwierciedlone w naszych relacjach z pracownikami, wykonawcami, klientami i dostawcami oraz przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Wymaga to od nas:

Przestrzegania	co najmniej wszystkich stosownych przepisów prawa i stałego doskonalenia zarządzania społecznego, z nieustannym celem wypełniania lub przewyższania najlepszych praktyk branży
Zarządzania	naszym przedsiębiorstwem w sposób uczciwy i sprawiedliwy, wypełniając wszelkie zobowiązania socjalne jako bezpośredni i pośredni pracodawca
Wspierania	wolności zrzeszania się i uznawania prawa do rokowań zbiorowych
Zakazywania	pracy wymuszonej, przymusowej i zatrudniania dzieci
Stosowania	zasady równych szans, cenięcia różnorodności niezależnie od wieku, płci, niepełnosprawności, wyznania, pochodzenia etnicznego lub orientacji seksualnej; stosowania kryteriów merytorycznych do podejmowania decyzji o rekrutacji i wyborze pracowników
Zapewnienia	że odpowiedzialnie prowadzimy interesy z naszymi dostawcami i klientami, zgodnie z zapisami niniejszego Kodeksu i właściwymi praktykami biznesowymi

Równe możliwości i zasada niedyskryminowania

Pracowitość, umiejętności i prawość to zasady, które określają możliwości awansu w naszej Grupie. Nasza polityka zatrudnienia ma na celu wspieranie indywidualnej inicjatywy i współpracy, co umożliwi każdemu z nas rozwinięcie naszego pełnego potencjału. Decyzje dotyczące rekrutacji, doboru i awansu są podejmowane w oparciu o kryteria merytoryczne, zgodnie z zasadami równych możliwości i niedyskryminowania. Nie tylko sprawiedliwie rekrutujemy i oferujemy możliwości rozwoju zależne od merytorycznych osiągnięć, ale również uczciwie wynagradzamy naszych pracowników zgodnie z zasadą zapłaty za wyniki.



„Szanujemy prawa człowieka i prawa pracownicze, zapewniamy równe, oparte na kompetencjach możliwości wszystkim naszym pracownikom, ceniąc ich różnorodność i uczciwie ich wynagradzając.”

Zapobieganie zastraszaniu i molestowaniu

To ważne, by traktować współpracowników z szacunkiem i godnością. Zastraszanie i molestowanie w miejscu pracy jest całkowicie niewłaściwe, choć może przyjąć wiele form, w tym:

- ustne czy pisemne komentarze lub „żarty” dotyczące religii, rasy, pochodzenia etnicznego, płci czy wieku
- nieprzystojne zachowania lub propozycje seksualne, lub materiały wizualne
- groźące gesty lub agresywne wyrażenia
- groźby użycia siły

Powyższe zachowania mogą pochodzić od współpracowników, przełożonych, dostawców, wykonawców lub klientów. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zagwarantowanie, że w miejscu pracy panuje wzajemny szacunek. Zastraszanie i molestowanie nie mogą być tolerowane.

P W czasie prezentacji dla Działu zadałam pytanie. Odczułam otrzymaną odpowiedź jako obraźliwą i seksistowską, poczułam się upokorzona. Kilka innych osób w sali zaczęło się śmiać. Czy to jest dopuszczalne?

O Zachęcamy do otwartego porozumiewania się, wyrażania różnych opinii na diskutowane tematy i zdrowej debaty przy podejmowaniu decyzji. Gdy jednak nie zgadzamy się, trzeba to wyrazić profesjonalnie i z szacunkiem, gdyż nie ma usprawiedliwienia dla seksistowskiego zachowania czy uwag. Proszę porozmawiać z osobą, która sprawiła, że poczuliśmy się nieswojo lub skontaktować się ze swoim kierownikiem/dyrektorem lub przedstawicielem Działu Kadr, albo skorzystać z dowolnego innego z dostępnych kontaktów, opisanych na stronie 6.

Nasze zobowiązania wobec klientów, dostawców i partnerów biznesowych

Uczciwe traktowanie innych

Nasi klienci, dostawcy i partnerzy biznesowi są wartościowymi interesariuszami i na wiele sposobów uczestniczą w sukcesie naszej Grupy. W zamian staramy się być wobec nich rzetelni i nigdy nie angażujemy się w nieuczciwe praktyki. Mocno wierzymy, że relacje zbudowane na zaufaniu i prawości będą trwałe i korzystne dla wszystkich.

Nasi klienci

Sukces naszych strategii biznesowych zależy od wsparcia ze strony naszych klientów. W związku z tym konieczne jest stworzenie i utrzymanie pozytywnych i wzajemnie korzystnych handlowych relacji partnerskich opartych na rzetelności, uczciwości i zaufaniu. Zobowiązujemy się dostarczać towary i usługi zgodnie z obowiązującym prawem dotyczącym zdrowia, bezpieczeństwa i wymogów w odniesieniu do produktów. Promocja i reklama naszych produktów również powinna zawsze być oparta na faktach i przedstawiana w rzetelny i rozsądny sposób. To oznacza, że nigdy nie wypowiadamy się w sposób odbiegający od prawdy na temat produktów i usług naszych lub oferowanych przez konkurencję.

Nasi dostawcy

Nasi dostawcy są kluczowi dla wyników naszej działalności. Oczekujemy, że będą zwracali uwagę na jakość, innowacyjność i wydajność – dostarczając CRH wysoką wartość po uczciwej cenie, lecz nigdy kosztem ignorowania prawa, przepisów czy rzetelnych praktyk etycznych. Nasz Kodeks Etycznego Postępowania Kupieckiego i Kodeks Dostawcy określają nasze wymagania i związane z nimi procedury, dzięki którym staramy się współpracować tylko z tymi dostawcami, którzy dzielą nasze niezachwiane zaangażowanie w dobre praktyki etyczne i spełniają wymagane przez nas standardy w odniesieniu do praw człowieka, BHP i ochrony środowiska. Nasze Zespoły ds. Zakupów nadzorują te narażone na ryzyko procesy dla naszych głównych bezpośrednich i pośrednich dostawców, wspomagają też zespoły kierownicze we właściwym zarządzaniu relacjami z lokalnymi dostawcami.

Nasi partnerzy biznesowi

Do „Partnerów biznesowych” można zaliczyć agentów/pośredników ds. sprzedaży, konsultantów, pośredników, dystrybutorów, lobbystów i partnerów we wspólnych przedsięwzięciach joint venture. Nasi partnerzy biznesowi uczestniczą w naszych procesach biznesowych gdy potrzebujemy skorzystać z ich specjalistycznych umiejętności w danej dziedzinie, na danym rynku czy w konkretnej lokalizacji geograficznej. Prowadzimy dogłębne analizy due diligence w odniesieniu do naszych partnerów biznesowych działających na naszą rzecz pomagając nam w zabezpieczeniu, przygotowaniu lub negocjowaniu ofert nowych umów lub w przedłużaniu umów istniejących. Dokumentujemy też starannie wszystkie zobowiązania umowne aby mieć pewność, że odzwierciedlają etyczne standardy w biznesie. Procedury te zostały określone w naszej Polityce Antykorupcyjnej i pomagają chronić CRH przed jakimikolwiek powiązaniami z nieetycznymi czy bezprawnymi zachowaniami, takimi jak płatności korupcyjne. Podobnie jak w odniesieniu do wszelkich stron trzecich, płatności na rzecz naszych partnerów biznesowych muszą być proporcjonalne do świadczonych usług, właściwie rejestrowane i zatwierdzone, płatne czekiem lub przelewem (nie w gotówce) zgodnie z postanowieniami umownymi.

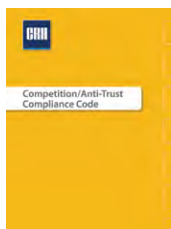




„Jesteśmy rzetelni i uczciwi w stosunku do naszych klientów, dostawców i partnerów biznesowych, angażujemy się we współpracę tylko z tymi, którzy podzielają nasze zaangażowanie w etyczne praktyki biznesowe.”

Nasze zobowiązania wobec klientów, dostawców i partnerów biznesowych

Uczciwa konkurencja



Uważamy, że uczciwa konkurencja leży w interesie wszystkich, aktywizuje rynki poszerzając ich ofertę, zwiększając ich wartość i innowacyjność – rynki, na których CRH może kontynuować działania konkurencyjne i odnosić sukcesy. W związku z tym jesteśmy w pełni zdecydowani przestrzegać przepisów prawa konkurencji i przepisów antymonopolowych wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Nasz Kodeks Przestrzegania Przepisów Prawa Konkurencji/Antymonopolowy określa jak działamy w praktyce. W szczególności, nie możemy angażować się w jakiegokolwiek formy komunikacji ani ustalać wyraźnych lub dorozumianych umów z konkurencją, których skutkiem jest lub może być:

- Ustalanie, stabilizacja czy kontrola cen, warunków kredytowania, zniżek czy rabatów
- Podział kontraktów, rynków, klientów czy terytoriów
- Bojkot określonych klientów lub dostawców
- Wstrzymywanie lub ograniczanie produkcji bądź sprzedaży produktu lub usługi

Kilka przydatnych wskazówek dotyczących relacji z klientami i konkurencją:

Klienci

Wolno...

Aktywnie promować swoje produkty i usługi

Zalecać (ale nie wymuszać) cenę odsprzedaży

Wymagać, by klient sprzedawał produkt pod określonym znakiem handlowym, jeśli ma zastosowanie

Nie wolno...

Utrudniać klientowi importu lub eksportu towarów poza jego terytorium, chyba że chodzi o specjalne prawnie nałożone sankcje

Domagać się stosowania ceny odsprzedaży (w USA można ustalić minimalną cenę odsprzedaży, o ile nie ogranicza ona w sposób nieuzasadniony konkurencji, podczas gdy w Polsce nie można ustalać sztywnych lub minimalnych cen odsprzedaży)

Utrudniać klientowi zaopatrzenia w alternatywne produkty

Konkurenci

Wolno...

Aktywnie konkurować

Omawiać ogólne zagadnienia branżowe, upewniając się, że nie ujawnia się żadnych newralgicznych informacji o spółce/klientach

Uzyskiwać jak najwięcej informacji o konkurentach ze źródeł publicznie dostępnych lub od niezależnych osób trzecich (zawsze należy odnotować źródło)

Nie wolno...

Uzgadniać cen, bezpośrednio lub pośrednio

Dzielić się klientami lub rynkami

Uzgadniać innych warunków handlowych

Omawiać jakichkolwiek aspektów polityki cenowej (warunki kredytowania, rabaty, marże, zniżki)

Kontrolować lub ograniczać produkcję

Omawiać oferty przetargowe lub wyceny dla klienta

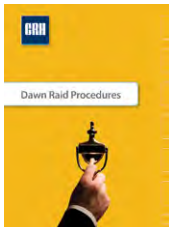
Uzgadniać z konkurentem, że nie będzie się zaopatrywać określonych klientów

Zawierać „porozumień” w którejkolwiek z ww. kwestii

„Mamy szczególnie dużą świadomość naszej odpowiedzialności związanej z przepisami prawa konkurencji, konkurujemy energicznie, uczciwie i zawsze zgodnie z prawem.”



Nasze zobowiązania wobec klientów, dostawców i partnerów biznesowych



Bardzo ważne jest również, abyście zapoznali się Państwo z naszymi „Wytycznymi dotyczącymi niezapowiedzianych kontroli”, aby wiedzieć, jak właściwie zachowywać się podczas dochodzenia prowadzonego przez organy ds. konkurencji/antymonopolowe czy też inne organy ścigania.

Naruszanie naszego Kodeksu Zgodności z Przepisami Prawa Konkurencji wywołuje ryzyko nałożenia na Grupę poważnych kar cywilnoprawnych, karnych, finansowych i innych. W związku z tym bardzo ważne jest pełne zrozumienie naszej odpowiedzialności w tej dziedzinie. W zależności od stanowiska i pełnionej roli wymaga się od niektórych pracowników, dodatkowo do udziału w szkoleniu z Kodeksu Postępowania Biznesowego, także udziału w szkoleniu z zakresu przepisów prawa konkurencji w celu zapewnienia Państwu zrozumienia sposobu stosowania naszych polityk i procedur w praktyce.

P Spotkałem na targach przedstawicielkę konkurenta, która zasugerowała, że moglibyśmy skuteczniej prowadzić sprzedaż, gdybyśmy podzielili terytorium sprzedaży, tak że ona sprzedawałaby na północy kraju, a ja skoncentrowałbym się na południu. Co powinienem zrobić?

O Powiedzieć nie! Trzeba powiedzieć konkurencji, że podział rynków jest nielegalny i niezgodny z polityką CRH. Następnie należy zgłosić rozmowę swojemu kierownikowi/dyrektorowi, Krajowemu Koordynatorowi ds. Zgodności lub radcy prawnemu w spółce.

P Konkurent zadzwonił do mnie i poprosił, żebym nie składał oferty na kontrakt z jednym z naszych dużych klientów, gdyż powiedziano mu, że jego spółka ma zagwarantowane zwycięstwo, a poza tym odstąpi nam część zamówień na produkty, których nie produkują. Przynajmniej część zamówień do nas trafi – czy powinienem się zgodzić?

O Nie. Ta oferta przeczy zdrowej konkurencji i jest bezprawna. Proszę się zwrócić do swojego kierownika/dyrektora, Krajowego Koordynatora ds. Zgodności lub do radcy prawnego w spółce przed udzieleniem odpowiedzi jasno stwierdzającej, że nigdy nie zawrzemy takiego porozumienia.

P Czy mogę udawać klienta, aby zdobyć informacje o cenach od konkurencji?

O Nie. Uzyskiwanie informacji o cenach od konkurencji przez przedstawianie się jako inna osoba lub nakłanianie pracownika konkurencji albo osobę trzecią do ujawnienia poufnych informacji jest niewłaściwe. Zbieranie informacji o naszej konkurencji może być legalnym działaniem biznesowym, ale musi być prowadzone w sposób zgodny z prawem i etyczny.



„Nie tolerujemy łapownictwa ani korupcji w żadnej postaci i przestrzegamy najwyższych standardów etyki biznesowej wszędzie i we wszystkich naszych działaniach.”

Nasze zobowiązania wobec klientów, dostawców i partnerów biznesowych

Brak akceptacji dla zachowań łapówkarskich i korupcyjnych

Łapówki i opłaty za przyspieszenie biegu spraw

Łapówki to wszelkie korzyści finansowe lub inne korzyści oferowane, obiecywane, dawane lub otrzymywane z intencją wpływu na zachowanie danej osoby lub spółki. Ta intencja lub cel są kluczowe, jako że pewne uprawnione transakcje biznesowe mogą stanowić łapówki jeśli będą dokonywane specjalnie w celu wpływania na zachowanie. Łapówkami mogą być:

- Pieniądze
- Podarunki*
- Świadczenia na rzecz gości, łącznie z kosztami podróży*
- Możliwości w zakresie działalności gospodarczej lub zatrudnienia
- Datki na cele polityczne
- Darowizny na cele charytatywne lub społeczne
- Płatności przyspieszające bieg spraw
- Wszelkie inne przysługi lub korzyści

*Zob. też str. 34



W CRH nie tolerujemy żadnej formy łapówkarstwa. Wszystkich pracowników obowiązuje ścisły zakaz proponowania, płacenia, domagania się oraz przyjmowania łapówek. W wielu krajach, w których prowadzimy działalność obowiązują ścisłe przepisy przeciwdziałania korupcji, w tym również przepisy międzynarodowe, takie jak amerykańska Ustawa w sprawie stosowania praktyk korupcyjnych za granicą (FCPA) i brytyjska Ustawa antykorupcyjna (UK Bribery Act). Zawsze będziemy przestrzegać tych przepisów, bez względu na miejscowe zwyczaje czy praktyki biznesowe. Nasze standardy są określone w naszej Polityce Antykorupcyjnej.

W szczególności zabronione są płatności przyspieszające bieg spraw. Są to niewielkie, nieoficjalne kwoty wręczane w celu zapewnienia powodzenia lub przyspieszenia rutynowej procedury przeprowadzanej przez urzędnika publicznego. Przykładami mogą być wydanie zezwolenia, licencji czy wizy, ustalenie terminu kontroli, wydanie towarów z urzędu celnego, albo przyspieszanie przyłączenia mediów. Opłata za skorzystanie z powszechnie uznanej, zgodnej z prawem, nie wypłacanej osobie indywidualnej i dostępnej dla każdego procedury przyspieszenia obsługi nie stanowi płatności za przyspieszenie biegu spraw. Płatności można także dokonać w sytuacji zagrożenia życia, bezpieczeństwa lub zdrowia danej osoby. Wszelkie takie płatności muszą być z góry zatwierdzone, albo – gdy nie jest to wykonalne – zgłoszone po fakcie kierownikowi/dyrektorowi i Krajowemu Koordynatorowi ds. Zgodności.

Podobnie jak w przypadku przepisów prawa konkurencji, naruszenie tej polityki wiąże się z poważnym ryzykiem w zakresie reputacji, ryzykiem prawnym i finansowym. W związku z tym musimy znać pełen zakres naszej odpowiedzialności w tej dziedzinie. W zależności od stanowiska i pełnionej roli wymaga się od niektórych pracowników udziału w szkoleniu z zakresu zapobiegania praktykom łapówkarskim, korupcyjnym i oszustwom w celu zapewnienia Państwu zrozumienia sposobu stosowania naszych polityk i procedur w praktyce.



P Przedstawiciel potencjalnego dostawcy powiedział mi, że jeśli przyznamy im kontrakt będzie mi przysługiwać płatność pieniężna zgodnie z ich „programem wynagrodzenia klientów korporacyjnych”. Jak należy zareagować?

O Ten przedstawiciel właśnie usiłował Cię przekupić. Wyjaśnij, że nie możesz uczestniczyć w takim programie, szybko zakończ spotkanie, wróć do biura i zgłoś to swojemu kierownikowi/dyrektorowi, Krajowemu Koordynatorowi ds. Zgodności lub radcy prawnemu w spółce.

P Lokalna Rada Gminy jest klientem CRH. Dyrektor Rady ds. Robót Publicznych zamierza urządzać córce wesele w swoim domu. Opowiada Ci o weselu i o pracach remontowych, które zaplanował w związku z weselem. Mówi „Przydałaby mi się kostka brukowa, produkty do ogrodu, beton, a na podjeździe muszę położyć nową nawierzchnię... Wiem, że CRH dostarcza te wszystkie produkty. Jeśli dacie mi naprawdę dużą zniżkę, mógłbym się postarać, żebyście w przyszłym roku dostali więcej zleceń z urzędu gminy.” Jak należy zareagować?

O Powiedz, że CRH nie zezwala na prowadzenie interesów w taki sposób, ale sprawdzisz, czy firma udziela rabatów klientom w podobnej sytuacji zgodnie ze swoją polityką cenową.

Nasze zobowiązania wobec klientów, dostawców i partnerów biznesowych

Pranie pieniędzy

Pranie pieniędzy to proces, w którym osoby fizyczne lub jednostki gospodarcze wykorzystują praworządne spółki jako kanały „czyszczenia” funduszy zdobytych nielegalnie. CRH nie akceptuje, nie ułatwia ani nie wspiera prania pieniędzy. Musimy uważać na nieprawidłowości w sposobie dokonywania płatności, szczególnie dużych płatności gotówkowych, i niestandardowych transakcji. Ponadto mamy obowiązek prowadzić badania due diligence w odniesieniu do naszych dostawców, pośredników i partnerów biznesowych oraz zgłaszać wszelkie podejrzone zachowania.

Współpraca z urzędnikami państwowymi i przedstawicielami organów nadzoru

Współpracując z urzędnikami organów państwowych i organów nadzoru nie wolno narażać Grupy na ryzyko pracy niezgodnej ze standardami, o których przestrzeganie zabiegamy, gdyż do tego rodzaju współpracy zastosowanie mają szczególne zasady i przepisy. W związku z tym obowiązuje nas dodatkowa odpowiedzialność, aby zawsze:

- Znać i spełniać wszystkie wymogi wynikające z umów
- Przestrzegać limitów dotyczących podarunków i wydatków na reprezentację, które dla urzędników państwowych mogą być surowsze niż dla sektora prywatnego
- Zapewnić, że wszystkie raporty, świadectwa, oświadczenia składane rządowi są aktualne, prawdziwe, dokładne i kompletne
- Przypisać czas i koszty do właściwych kategorii i właściwego kontraktu

W pewnych sytuacjach możecie być Państwo w kontakcie z urzędnikiem albo zostać poproszeni o udzielenie w imieniu Grupy informacji dotyczącej zapytania lub dochodzenia prowadzonego przez organ rządowy lub organ nadzoru. Ponieważ ogromnie ważne jest zapewnienie, że jesteście Państwo w posiadaniu wszelkich potrzebnych informacji i że są one właściwe dla danego celu i dokładne, należy porozmawiać ze swoim kierownikiem/dyrektorem przed przekazaniem takich nierutynowych informacji.



Nasze zobowiązania wobec Grupy

Ochrona majątku i informacji Grupy

Majątek i zasoby Grupy obejmują między innymi:

- Nieruchomości, maszyny, urządzenia i pojazdy
- Zapasy surowców, produkcję w toku i zapasy
- Fundusze (środki pieniężne, bank, inwestycje)
- Czas
- Własność intelektualną
- Księgowość i inną ewidencję w spółce
- Informacje poufne
- Sprzęt komputerowy i oprogramowanie komputerowe
- Poczta elektroniczną i dostęp do Internetu

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie, aby ten majątek i zasoby były używane we właściwy sposób i zgodnie z ich przeznaczeniem. Można od czasu do czasu, we właściwy sposób, skorzystać z majątku Grupy dla własnych potrzeb, o ile nie koliduje to z pracą Państwa lub innych osób. Poniżej przedstawiamy dalsze wskazówki co do pewnych szczególnych kategorii aktywów.

Własność intelektualna

Mogą Państwo w trakcie pracy mieć dostęp do własności intelektualnej (IP, z ang. Intellectual property) CRH. IP obejmuje wartości niematerialne, takie jak prawa autorskie, patenty, znaki towarowe, prawa do wzorów, logo i marek. W określonym przez przepisy prawa zakresie, do CRH należą prawa do całej IP stworzonej z materiałów Grupy, w czasie pracy i na koszt spółki lub w ramach naszych obowiązków służbowych. Musimy chronić ten majątek, a jeśli zajdzie taka potrzeba musimy dochodzić naszych praw IP.

Ważne jest również, abyśmy szanowali informacje poufne i własność intelektualną innych spółek. Jeśli mamy upoważnienie do dostępu do IP klienta lub dostawcy, musimy tę własność IP chronić tak, jak chronilibyśmy własne informacje. Nie wolno nam również wykorzystywać nielegalnie zdobytego, niewłaściwie licencjonowanego albo nielicencjonowanego oprogramowania, gdyż może nas to narazić – jako osoby fizyczne i jako Grupę – na podjęcie wobec nas działań prawnych.

Informacje poufne i wykorzystywanie informacji poufnych w transakcjach

Musimy również chronić informacje poufne i będące własnością CRH, które obejmują ogół informacji niedostępnych publicznie i mogą zawierać:

- Informacje dotyczące sprzedaży i planów marketingowych
- Tajemnicę handlową, czyli informacje dające naszej Grupie przewagę konkurencyjną, na przykład listy klientów, informacje dotyczące procesów lub specyfikacje produktów
- Podręczniki zasad i procedur
- Dane finansowe

Możemy dzielić się informacjami poufnymi tylko w określonych celach służbowych i tylko, jeśli zostaniemy do tego upoważnieni. Proszę szczególnie dbać o poufność tych informacji przez odpowiednie zabezpieczenie swojego komputera, dokumentów lub innych wrażliwych materiałów. Ponadto należy unikać rozmów o tych informacjach. Należy mieć na uwadze obce osoby, które mogą zobaczyć informacje i unikać omawiania ich w miejscach, gdzie można być usłyszanym, w tym w restauracjach, hotelach, centrach konferencyjnych, salach konferencyjnych, taksówkach, samolotach itp.

Nasze zobowiązania wobec Grupy

W ramach zatrudnienia w Grupie udzielamy również Grupie informacji poufnych o nas, w tym na przykład dotyczących historii naszego zatrudnienia, kontaktów osobistych, stanu cywilnego itp. Jeśli w ramach swoich obowiązków służbowych zajmujecie się Państwo obsługą/przetwarzaniem takich informacji, musicie podjąć właściwe starania, aby te informacje chronić. Nigdy nie wolno dzielić się takimi informacjami o kolegach z nikim, o ile nie jest to konieczne dla potrzeb biznesowych, zgodnie z obowiązującym prawem. Z obowiązków dotyczących informacji poufnych nie będą Państwo zwolnieni nawet po zakończeniu zatrudnienia w Grupie.

P Właśnie zostałem zatrudniony z innej spółki. Mam pudło poufnych materiałów od mojego poprzedniego pracodawcy, które byłyby bardzo przydatne w opracowywaniu planów marketingowych na moim nowym stanowisku. Czy mogę je ze sobą zabrać?

O Nie, nie należy zabierać materiałów, które mogą zawierać informacje poufne poprzedniego pracodawcy. Równie nieprawidłowe byłoby przejęcie przez kogoś naszych informacji poufnych, nie powinniśmy korzystać z poufnych informacji innych.



Proszę zauważyć, że jesteśmy również odpowiedzialni za ochronę wewnętrznych informacji na temat naszej Grupy, naszych klientów i dostawców oraz innych publicznie notowanych spółek, z którymi mamy kontakty. Informacją wewnętrzną może być każda informacja, która nie jest publicznie dostępna i jest też istotna, co oznacza, że rozsądny inwestor uznałby ją za ważną. Najczęstsze przykłady informacji wewnętrznych to zmiany w kierownictwie, istotne biznesplany i wyniki finansowe, które nie zostały jeszcze opublikowane. Nawet wiedza o przyszłych zdarzeniach lub działaniach, których realizacja nie jest pewna – takich jak negocjacje istotnego kontraktu, przejęcia lub sprzedaży jednostki zależnej – może być uznawana za informację wewnętrzną.

Kupowanie lub sprzedawanie papierów wartościowych spółki będąc w posiadaniu informacji wewnętrznych na temat tej spółki jest określane mianem wykorzystywania informacji poufnych w transakcjach i jest nielegalne. Nie możemy również przekazywać informacji wewnętrznych innym, tak aby mogli oni sprzedać lub kupić papiery wartościowe spółki (co jest określane jako „tipping”) – jest to także nielegalne. Polityka Obrotu Akcjami i Papierami Wartościowymi przedstawia bardziej szczegółowe informacje i wytyczne pozwalające na zorientowanie się w tym obszernym temacie. Jeśli mają Państwo jakieś pytania, biuro Sekretarza Spółki z przyjemnością Państwu pomoże.

Komunikacja zewnętrzna

Komunikacja ze światem zewnętrznym odgrywa bardzo ważną rolę dla oceny reputacji i sytuacji finansowej naszej Grupy. W związku z tym cała komunikacja z mediami dotycząca naszych wyników finansowych, przejęć, planów strategicznych lub innych kwestii, które mogą mieć wpływ na reputację Grupy będzie obsługiwana wyłącznie przez Zespół ds. Komunikacji Grupy. Jeśli napotkają Państwo w mediach albo w Internecie cokolwiek, co mogłoby mieć negatywny wpływ na reputację naszej Grupy, proszę bezzwłocznie zgłosić tę sprawę swojemu kierownikowi/dyrektorowi, aby poinformował właściwe osoby odpowiedzialne w tym zakresie w Grupie. Poszczególne spółki w naszej Grupie mogą odpowiednio informować media lokalne i branżowe o zwykłych kwestiach biznesowych.

P Usłyszałam, że Grupa ma zamiar przejąć kolejną spółkę. To przejęcie prawdopodobnie podniesie cenę akcji Grupy. Czy mogę o tym powiedzieć mojemu mężowi i synowi?

O Nie. Ujawnienie tych informacji jest niezgodne z polityką Grupy. Jeśli Pani mąż lub syn dokona transakcji akcjami CRH lub przejmowanej spółki na podstawie tej informacji, a ta informacja okaże się być informacją istotną, może okazać się, że złamała Pani zakaz wykorzystywania informacji poufnych w transakcjach.



„Szanujemy
informacje poufne
i jesteśmy profesjonalni
udzielając informacji.”

Nasze zobowiązania wobec Grupy

Bezpieczeństwo danych informatycznych i media elektroniczne



Sprawne działanie i bezpieczeństwo naszych systemów informatycznych i dotyczących ich danych jest niezbędne dla bezproblemowego funkcjonowania naszych spółek. Nasza Polityka Bezpieczeństwa Informatycznego określa wytyczne, których musimy przestrzegać i jest streszczona poniżej.

Właściwe korzystanie z technologii spółki

Wszyscy jesteście odpowiedzialni za właściwe i odpowiednie korzystanie z zasobów technologicznych CRH, w tym z systemu poczty elektronicznej, dostępu do Internetu, wydanych przez Grupę urządzeń mobilnych i komputerów oraz właściwie licencjonowanego oprogramowania. Nasze systemy informatyczne przez cały czas pozostają własnością Grupy. W związku z tym, gdy korzystamy z systemów spółki mamy prawo do prywatności w zakresie zapewnionym przez prawo, ale nie większym. Nigdy nie wolno ich używać w żaden bezprawny, obraźliwy, zakłócający spokój lub szkodliwy dla innych sposób, na przykład tworząc, uzyskując dostęp, wyświetlając, przechowując lub przekazując:

- wiadomości lub obrazy o podtekście seksualnym
- materiały, które mogą być obraźliwe pod względem rasy, pochodzenia etnicznego lub wyznania
- materiały dyskryminujące lub niewłaściwe z innych powodów

Musimy szczególnie uważać na pisanie e-maili pamiętając, że korespondencja elektroniczna jest trwała, może być zmieniana i przesyłana dalej bez naszej zgody, a ostatecznie może mieć wpływ na reputację Grupy. Musimy również zwrócić szczególną uwagę na instrukcje dotyczące kopii zapasowych („back-up”), ochrony antywirusowej, szyfrowania, kodów dostępu i wsparcia systemowego.

Ochrona danych, zachowywanie i prywatność danych

Jako Grupa gromadzimy dużą ilość danych, w tym informacje dotyczące naszych dostawców i innych stron trzecich, a także byłych i obecnych pracowników. Musimy właściwie przechowywać, wykorzystywać i przekazywać te informacje, zgodnie z obowiązującym prawem oraz wszelkimi Grupowymi i lokalnymi wytycznymi z zakresu ochrony i przechowywania danych. Dokumenty będące przedmiotem postępowania sądowego lub dochodzeń nie powinny być zmieniane ani niszczone. Jeśli wymaga tego prawo, każda ze spółek naszej Grupy musi być zarejestrowana we właściwym urzędzie ds. ochrony danych. Wszelkie znane lub podejrzewane naruszenia poufności danych powinny być zgłaszane do kierownika/dyrektora lub wyznaczonego Specjalisty ds. ochrony danych, który może Państwu również pomóc w przypadku dodatkowych pytań dotyczących tej kwestii.

Aby zapewnić, że technologie informatyczne naszej Grupy są bezpieczne i wykorzystywane do celów biznesowych, CRH zastrzega sobie prawo do monitorowania wszelkich komunikatów przekazywanych lub zapisywanych za pomocą jej systemu, łącznie z informacjami wykasowanymi. Komunikaty i inne dane stworzone w systemach CRH – jak wszelkie inne formy korespondencji służbowej – nie stanowią korespondencji prywatnej. Oczywiście wszelki monitoring musi być zgodny z lokalnymi przepisami.

Księgowość i inna ewidencja spółki

Utrzymywanie dokładnej i wiarygodnej ewidencji gospodarczej w formie pisemnej i elektronicznej odgrywa kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji w Grupie. Wśród innych ważnych zastosowań tej ewidencji można wymienić umożliwianie wypełniania naszych rozlicznych obowiązków sprawozdawczych i prawnych jako spółki notowanej na giełdzie. Nasze działy księgowe muszą w związku z tym zawsze pracować zgodnie z najwyższymi standardami, aby nasza ewidencja była sporządzana i utrzymywana zgodnie z obowiązującym prawem, właściwymi standardami rachunkowości i wytycznymi Grupy.



„Właściwie korzystamy z majątku Grupy, zgodnie z jego przeznaczeniem.”

Nasze zobowiązania wobec Grupy

Media elektroniczne (lub społecznościowe)

Media elektroniczne to narzędzia i kanały do interakcji społecznych, korzystające z łatwo dostępnych technik komunikacyjnych. Należą do nich na przykład:

- Witryny społecznościowe
- Fora dyskusyjne online
- Blogi i mikroblogi
- Komunikatory
- Tablice ogłoszeń
- Strony do przekazywania zdjęć i nagrań video
- Strony „Wiki”
- Kanały RSS
- Zakładki i tagi społecznościowe
- Inne powstające narzędzia komunikacji

Doceniamy możliwości skuteczniejszej komunikacji z naszymi interesariuszami za pomocą tych mediów. Jednak widzimy również, że te nowopowstające kanały wiążą się z pewnym ryzykiem i jeśli są niewłaściwie używane mogą mieć niezamierzone i potencjalnie szkodliwe skutki. Wytyczne w tej części powinny pomóc Państwu zrozumieć kiedy i jak najlepiej korzystać z tych narzędzi w kontekście biznesowym. Rozważając czy i co umieścić w poście proszę pamiętać o podstawowej zasadzie: Przyjmujemy, że wszystko, o czym informuje się w Internecie pozostaje na zawsze do wiadomości publicznej. Pomyślmy zanim zamieścimy post, a w razie wątpliwości, nie róbmy tego!

Wolno...

Korzystać z narzędzi mediów elektronicznych w czasie pracy, jeśli są one dodatkiem lub wsparciem w wykonywanej w pracy. Należy się wtedy przedstawić i poinformować o swojej roli/stanowisku. Proszę pamiętać, że bardzo niewiele osób jest wyznaczonych do roli oficjalnych rzeczników naszej Grupy.

Należy szanować prawa autorskie i odpowiednio oznaczać informacje i zdjęcia, tam gdzie należy.

Jeśli publikują Państwo informacje na temat spółki albo swojej funkcji, należy zastosować następującą notkę zrzeczenia się odpowiedzialności: „Poglądy wyrażone na tej stronie są moimi poglądami i nie odzwierciedlają poglądów mojego pracodawcy.”

Należy szczególnie uważać, aby nie naruszać przepisów prawa konkurencji lub przepisów antymonopolowych w jakichkolwiek uwagach dotyczących konkurencji lub jej produktów, usług, cen itp.

Należy pamiętać, by w komunikatach pozostać rozważnym, wrażliwym i profesjonalnym, zgodnie z najwyższymi standardami postępowania, jakich oczekuje od nas Grupa.

Należy upewnić się, czy materiały są dokładne, kompletne i rzetelnie przedstawione; jeśli Państwo się pomyli należy się do pomyłki przyznać i naprawić błąd, gdy tylko zdadzą sobie Państwo z niego sprawę.

W razie wątpliwości, jak i kiedy korzystać z mediów elektronicznych dla celów biznesowych, należy poprosić swojego dyrektora o wytyczne.

Nie wolno...

Wypowiadać się w imieniu spółki, chyba że jest się do tego specjalnie upoważnionym przez swojego dyrektora.

Ujawniać informacji poufnych, zastrzeżonych lub wrażliwych.

Uzyskiwać dostępu do ani rozprowadzać materiałów zabronionych prawem lub zawierających obraźliwe wyrażenia lub treści.

Omawiać spraw dotyczących klientów, partnerów, dostawców lub współpracowników bez ich uprzedniej zgody.

Przedstawiać on-line referencje dotyczące zatrudnienia bieżącemu/poprzedniemu pracodawcy

Zamieszczać fałszywe lub niedokładne oświadczenia o naszej spółce.

Odpowiadać na jakiegokolwiek niewłaściwe posty lub komentarze o spółce. W takim wypadku należy powiadomić swojego dyrektora tak szybko, jak to możliwe.



P

Czy mogę dyskutować o sprawach spółki na osobistej stronie społecznościowej?

O

Możesz ujawnić, że jesteś pracownikiem spółki. Jednak podobnie jak w każdej publicznej wymianie zdań, w Internecie nigdy nie wolno ujawniać poufnych, zastrzeżonych lub wrażliwych informacji związanych z działalnością spółki. Ten zakaz dotyczy osobistych stron społecznościowych i innych form mediów elektronicznych.

P

Czy mogę przyłączyć kolegów do mojej sieci społecznościowej?

O

Tak – to ty wybierasz osoby, z którymi się kontaktujesz w Internecie, jednak nie należy tego robić w godzinach pracy.

Nasze zobowiązania wobec Grupy

Konflikt interesów

„Konflikt interesów” pojawia się, gdy mają Państwo osobiste powiązania albo interes finansowy lub innego rodzaju, który mógłby mieć wpływ na Państwa zobowiązanie do działania wyłącznie w najlepszym interesie CRH, albo jeśli wykorzystują Państwo swoje stanowisko w CRH dla osobistych korzyści. Musimy uważać na sytuacje, które mogą stwarzać konflikt interesów, faktyczny lub potencjalny. Oto częste przykłady:

- „Bliska osoba”, np. członek gospodarstwa domowego, najbliższa rodzina, bliski przyjaciel czy partner jest dostawcą, klientem albo konkurentem Grupy, lub pracownikiem takiej spółki.
- Państwo lub Państwa bliska osoba ma istotne udziały finansowe lub inny interes w spółce lub osobie, która konkuruje, prowadzi działalność gospodarczą lub stara się o prowadzenie takiej działalności z CRH. (Proszę jednak zauważyć, że posiadanie interesu finansowego w formie papierów wartościowych notowanych na regularnym rynku giełdowym lub pozagiełdowym, stanowiących mniej niż 1% łącznych papierów wartościowych danej klasy, nie stanowi problemu).
- Mają Państwo bezpośrednie lub pośrednie relacje podległości z bliską osobą albo możliwość wpływania na decyzje dotyczące zatrudnienia tej osoby, takie jak wpływ na pensję, awans lub ocenę wyników.
- Są Państwo w związku uczuciowym z dostawcą, klientem lub wykonawcą CRH (albo pracownikiem takiej spółki) mając również bezpośrednie lub pośrednie prawa podejmowania decyzji albo wpływania na relacje biznesowe CRH.
- Odnoszą Państwo osobiste korzyści z możliwości biznesowych lub inwestycyjnych oferowanych CRH. Dotyczy to również sytuacji, w których posiadają Państwo – bezpośrednio lub pośrednio – interes albo poszerzają Państwo swój interes w nieruchomościach, dzierżawach, patentach albo innych prawach, w których CRH ma lub może mieć interes.
- Są Państwo zatrudnieni dodatkowo przez lub wykonują inne działania dla spółki lub osoby, która konkuruje z CRH albo prowadzi z CRH interesy, albo która wpływa na Państwa możliwość pracy dla naszej Grupy.
- Zajmujecie Państwo stanowisko dyrektora/innego członka kierownictwa lub specjalisty w innej spółce, lub też jej wybieranego urzędnika. Nie dotyczy to stanowisk – stowarzyszeniach handlowych, które obejmują Państwo na wniosek CRH ani stanowisk w organizacjach typu non-profit, charytatywnych czy religijnych, jeśli nie mają one wpływu na Państwa pracę.

Jeśli znajdują się Państwo w podobnej sytuacji albo zdają sobie sprawę, że inni mają taki potencjalny konflikt interesów, należy natychmiast zgłosić to swojemu kierownikowi/dyrektorowi. Nowo przyjmowani pracownicy również muszą ujawniać wszelkie tego typu kwestie gdy dołączają do Grupy. Dzięki temu można właściwie przeanalizować i ocenić sytuację, a następnie znaleźć właściwe rozwiązanie. Od Państwa oczekuje się podjęcia wszelkich wymaganych działań korygujących.



„Unikamy konfliktu interesów, uważamy na oszustwa i bezzwłocznie zgłaszamy wszelkie podejrzewane przypadki oszustwa. Oferujemy i przyjmujemy wyłącznie właściwe upominki biznesowe i świadczenia reprezentacyjne.”

P

Mój brat ma przedsiębiorstwo i chce dostarczać swoje produkty Grupie. Czy mogę go skierować do naszego Dyrektora ds. zakupów?

O

Tak. Możesz skierować swojego brata do Dyrektora ds. zakupów. Jednak należy powiedzieć swojemu kierownikowi/dyrektorowi i Dyrektorowi ds. zakupów o waszej relacji. Należy przestrzegać zwykłych procedur wyboru sprzedawcy przez spółkę, aby mieć pewność, że nie zajdzie podejrzenie o specjalne traktowanie Twojego brata.

Pożyczki dla pracowników

Pożyczki, przysługi i inne płatności również mogą wpływać – lub zdawać się wpływać pozytywnie na nasz osąd o darczyńcy. W związku z tym nie udzielamy pracownikom ani osobom powiązanym pożyczek, chyba że zachodzą wyjątkowe okoliczności i zgodnie z ustalonymi wytycznymi.

Nasze zobowiązania wobec Grupy

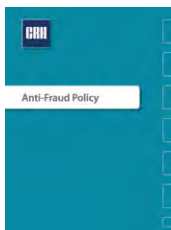
Oszustwo

Oszustwo oznacza każde zamierzone nadużycie, które może skutkować bezprawnym odniesieniem korzyści, zysku, przewagi, szkody lub straty dla CRH lub innej strony. Krótko mówiąc, każde działanie, które świadomie skrywa albo przeinacza fakty, aby wprowadzać innych w błąd, uznawane jest za oszustwo. Oto przykłady:

- Przyspieszone ujmowanie przychodów w ramach rachunkowości umów
- Fałszowanie ewidencji płac
- Manipulowanie procesem wysyłki towarów w celu ukrycia strat zapasów
- Nieuzasadnione roszczenia dotyczące wydatków albo niewłaściwe wykorzystywanie służbowej karty płatniczej albo paliwowej
- Kradzież gotówki, przychodów ze sprzedaży lub nadwyżek magazynowych
- Obchodzenie systemu zabezpieczeń spółki dla ułatwienia kradzieży stronie trzeciej
- Zmowa z dostawcami przez podanie fałszywego adresu i informacji płatniczych dotyczących przelewów bankowych
- Manipulowanie kontami bilansowymi w celu wykazania wyższych wyników operacyjnych
- Podawanie fałszywych informacji organom rządowym

Wszyscy musimy być świadomi pojawiających się sygnałów ostrzegawczych wskazujących na możliwość wystąpienia oszustwa, takich jak:

- Nietypowe zachowania pracownika, na przykład niekorzystanie z dni wolnych od pracy lub odmowa awansu
- Brak kluczowych dokumentów, takich jak umowy lub faktury albo potwierdzenia wydatków
- Nagła i nieoczekiwana zmiana stylu życia albo zmiana stylu życia pracownika na styl bogatszy niż można by oczekiwać na podstawie zarobków
- Bliskie związki z dostawcami lub wykonawcami, na przykład dostawcy/wykonawcy, którzy domagają się prowadzenia interesów wyłącznie z jednym pracownikiem, albo niewyjaśnione preferowanie danego dostawcy, mimo jego wyższych cen
- Menedżerowie unikający pracowników albo pracownicy unikający menedżerów oraz kierownictwo często unieważniające kontrole wewnętrzne
- Brak nadzoru kierowniczego i niewystarczający monitoring dla zapewnienia, że mechanizm kontroli działa należycie



Wszystkie spółki CRH wdrażają przynajmniej naszą Politykę przeciwdziałania oszustwom. Zgodnie z tą Polityką, od kierownictwa CRH wymaga się utrzymywania właściwych mechanizmów kontroli, aby zapewnić odpowiednią identyfikację, monitorowanie i ograniczanie ryzyka oszustwa. Naruszenie tej polityki wiąże się z ryzykiem nałożenia poważnych kar cywilnoprawnych, karnych i innych na daną osobę i na Grupę. Dlatego, jeśli wiedzą Państwo o oszustwie lub je podejrzewają, powinni Państwo zgłosić to bezzwłocznie korzystając z właściwej procedury zgłoszenia. Wszystkie zgłoszenia będą analizowane szybko i profesjonalnie i, jak zawsze, z zastosowaniem naszej polityki bezodwetowej.



Nasze zobowiązania wobec Grupy

P Zamówiłem oprogramowanie i mój kierownik/dyrektor poprosił mnie, żebym wykazał ten wydatek w innych kosztach, bo przekroczyliśmy nasz budżet na oprogramowanie. Co powinienem zrobić?

O Przypomnij kierownikowi/dyrektorowi, że nikt nie powinien świadomie wprowadzać niewłaściwie danych do ksiąg ewidencyjnych Grupy. Jeśli menedżer będzie nalegał, powinieneś zgłosić sprawę wyższemu rangą przełożonym.

Upominki i reprezentacja



Rozumiemy, że dawanie i przyjmowanie upominków oraz podejmowanie działań reprezentacyjnych może być zgodnym z prawem sposobem budowania długotrwałej wartości naszych relacji biznesowych. Jeśli jednak upominki/koszty reprezentacji są nieproporcjonalne lub niewłaściwe, mogą one zaburzyć osąd, więc należy zawsze uważać. W szczególności, upominki i wydatki reprezentacyjne muszą być zawsze właściwe, stanowić prawdziwe koszty biznesowe i nie wolno ich oferować ani przyjmować, jeśli miałyby to mieć wpływ na wynik transakcji biznesowej lub być postrzegane jako wpływające na taką decyzję. Należy szczególnie uważać w odniesieniu do upominków i wydatków reprezentacyjnych dotyczących urzędników państwowych. Zostały przygotowane Wytyczne dotyczące Upominków i Wydatków na Działania Reprezentacyjne, aby doradzić co jest, a co nie jest dopuszczalne, wraz z odpowiedziami na często zadawane pytania, ilustrującymi praktyczne zastosowanie tych zasad. Tabela poniżej pokazuje przykłady właściwych i niewłaściwych upominków i wydatków reprezentacyjnych.

Właściwe:

Skromne, niewielkie lub drobne upominki (takie jak przedmioty promocyjne z logo)

Okazjonalne lub nieczęste

Zwyczajowe

Dawane otwarcie

Zgodne z polityką upominkową spółki strony otrzymującej

Rozsądne koszty podróży i zakwaterowania z tytułu uprawnionych podróży służbowych

Wydatki na cele reprezentacyjne dotyczące klientów lub dostawców jako część spotkań lub imprez spółki (w odpowiednich sytuacjach)

Niewłaściwe:

Nielegalne lub nieetyczne upominki/wydatki reprezentacyjne

Upominki pieniężne, kupony, karty upominkowe lub udziały

Jakikolwiek przedmiot, który mógłby być obraźliwy lub spowodować zakłopotanie

Upominki lub zachęty, które mogą wydawać się łapówkami

Wręczane w odpowiedzi/oczekiwaniu na korzystną decyzję biznesową

Ekstrawaganckie lub nadmiernie kosztowne

Dawane w odpowiedzi na konkretną prośbę

Poszczególne spółki Grupy mogą też mieć ustalone limity dopuszczalnej wartości upominków i wydatków reprezentacyjnych, jakie można wręczyć lub przyjąć. Wszelkie pytania o to, czy dany upominek jest zgodny z polityką Grupy i danej spółki powinny być zadawane bezpośrednio Dyrektorowi Zarządzającemu/Prezesowi.

P Jesteśmy bliscy podpisania dużego kontraktu z kluczowym klientem. Myślę, że podpisałby go, jeśli miałby okazję przez weekend odpocząć w pięciogwiazdkowym hotelu, wraz z rodziną. Z przyjemnością za to zapłacimy, gdyż kontrakt oznaczałby wynik powyżej prognoz i poprawiłby rentowność Grupy. Czy mamy zielone światło?

O Takie wydatki reprezentacyjne są niewłaściwe, gdyż słusznie mogłyby być postrzegane jako zaaranżowane specjalnie w celu zapewnienia przewagi biznesowej. Zamiast tego możesz zorganizować lunch roboczy dla omówienia ostatecznych warunków itp.



P

Dostawca mówi mi, że chciałby zaprosić mnie na mecz piłki nożnej w podziękowaniu za udaną współpracę w danym roku. Czy mogę pójść?

O

Jeśli bilet jest w rozsądnej cenie i upominek jest zgodny ze zwykłą praktyką biznesową i Wytycznymi dotyczącymi Upominków i Wydatków Reprezentacyjnych Twojej spółki, możesz iść, o ile nie będzie to postrzegane jako zagrażające relacjom biznesowym z tym dostawcą.

P

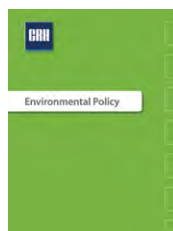
Klient, z którym ściśle współpracowałem, ostatnio dał mi kupon prezentowy i odznakę za nadzwyczajną obsługę. Czy mogę je zatrzymać?

O

Podziękuj klientowi i zatrzymaj odznakę, jednak otrzymywanie pieniędzy lub ich ekwiwalentów, takich jak kupony prezentowe lub bony od klientów jest niezgodne z polityką Grupy.

Nasze zobowiązania z zakresu ochrony środowiska i wobec naszych społeczności

Zrównoważone środowisko



Zrównoważony rozwój będzie nadal podstawą naszego sukcesu jako Grupy. Kontynuujemy wysiłki wokół osiągania najwyższych standardów zarządzania środowiskiem i kontroli oddziaływania na środowisko oraz pro-aktywnego podejścia do wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi. Mamy szeroko zakrojone, działające programy poprawy wydajności energetycznej, zwiększonego wykorzystania paliw alternatywnych, redukcji emisji do atmosfery, optymalizacji zużycia wody, zmniejszania ilości odpadów i zwiększania recyklingu. Nasze zaangażowanie w zarządzanie środowiskiem jest opisane w Polityce Ochrony Środowiska, która wymaga od nas:

Przestrzegania	co najmniej wszystkich obowiązujących przepisów i nieustannego doskonalenia naszego zarządzania ochroną środowiska, z nieustannym celem wypełniania lub przewyższania najlepszych praktyk branży.
Zapewnienia	przestrzegania obowiązków w zakresie ochrony środowiska przez naszych pracowników i wykonawców.
Podejścia	w sposób aktywny do wyzwań i możliwości wynikających ze zmian klimatycznych.
Optymalizacji	wykorzystania przez nas energii i wszystkich innych zasobów.
Promowania	ukierunkowanych na ochronę środowiska innowacji produktowych i procesowych oraz nowych możliwości biznesowych.
Rozwijania	pozytywnych relacji i dobrosąsiedzkich stosunków w każdej społeczności, w której działamy.

P Wydawało mi się, że widzę, jak mój współpracownik zmienia zapisy monitoringu ochrony środowiska, tak aby mógł ukryć potencjalne naruszenia naszego zezwolenia na emisje do środowiska. Co powinienem zrobić?

O Natychmiast powiadom swojego kierownika/dyrektora albo specjalistę ds. ochrony środowiska w spółce, lub jeśli wolisz, skorzystaj z Infolinii „Hotline”.

Datki na cele polityczne

Datki na cele polityczne obejmują wszelkie darowizny, w gotówce lub w naturze, przekazywane w celu wsparcia idei politycznej, partii, kandydata lub sprawy. Obejmują one datki dokonane na rzecz lub za pomocą partii politycznych, organizacji lub osób zaangażowanych w proces polityczny. Ponadto, datki „w naturze” mogą obejmować korzystanie z majątku lub usług spółki, działań reklamowych bądź promocyjnych wyrażających poparcie dla partii politycznej, nabycie biletów na imprezy, których celem jest gromadzenie funduszy lub wykorzystania czasu pracowników do pomocy przy prowadzeniu kampanii politycznej.

Przepisy w zakresie datków na cele polityczne różnią się w zależności od miejsca i okoliczności. W niektórych przypadkach datki są zabronione, a w innych są dozwolone, ale muszą być publicznie ujawniane. W CRH jedno jest pewne – datków na cele polityczne nie można dokonywać w celu uzyskania nieuczciwej przewagi w transakcji biznesowej (zobacz „Brak akceptacji dla zachowań łapówkarskich i korupcyjnych” na str. 20 w celu zrozumienia istotności tego problemu dla CRH).

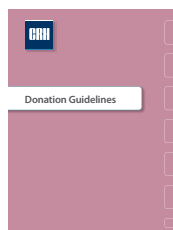
Tam jednak, gdzie datki na cele polityczne zostaną uznane za zgodne z prawem i stosowne, nieprzekazywane w celu osiągnięcia nieuczciwej przewagi biznesowej oraz wspierają proces demokratyczny, Dyrektor Zarządzający Dywizji/Prezes musi na piśmie wyrazić zgodę na przekazanie takiego datku. Wszelkie takie datki muszą być udokumentowane, przekazane za potwierdzeniem odbioru i zaewidencjonowane.



„Uznajemy zrównoważony wzrost za podstawowy wymóg naszego przyszłego rozwoju, bezustannie staramy się spełniać najwyższe standardy zarządzania ochroną środowiska i jesteśmy w pełni zaangażowani w poprawę warunków życia społeczności, którym służymy”

Nasze zobowiązania z zakresu ochrony środowiska i wobec naszych społeczności

Działania na cele charytatywne i społeczne



Jako podmiot świadomy obywatelskiej odpowiedzialności, w pełni uczestniczymy w życiu społeczności, w których prowadzimy działalność. Wspieramy akcje charytatywne i lokalne projekty społecznościowe poprzez dotacje i inne rodzaje wsparcia, aktywnie zachęcając do udziału w nich naszych pracowników. Kierunek i obszar naszych działań jest jasny i na nich się koncentrujemy, doceniając wartość tych partnerskich relacji dla nas wszystkich. Ustaliliśmy właściwe cele i monitorujemy skuteczność naszych działań, zapewniając dobre zarządzanie i otwarcie o naszych działaniach informując.

Na szczeblu Grupy definiujemy priorytetowe obszary uwagi zgodne z naszymi celami biznesowymi i odnosimy się do zidentyfikowanych potrzeb społecznych. Praktyki i zwyczaje różnią się między krajami i regionami, w związku z tym uznajemy za właściwe w naszym zdecentralizowanym modelu biznesowym, aby każda spółka ustalała własne zasady dla darowizn na cele dobroczynne. Powinny one brać pod uwagę miejscowe okoliczności i pozostawać w zgodzie z celami Grupy i Wytycznymi dotyczącymi Darowizn, które wymagają, aby wszystkie darowizny:

- Były przekazywane wyłącznie w dobrej wierze na cele charytatywne lub public relations, a nigdy gdy istnieje lub może istnieć potencjalny konflikt interesów bądź możliwość, że datek może zostać wykorzystany jako podstępny sposób przekazania łapówki
- Były dokonywane na rzecz prawomocnych i wiarygodnych instytucji
- Nigdy nie były płatne na osobisty rachunek osoby fizycznej i generalnie nie w formie gotówki (tzn. w wypadku darowizn finansowych)
- Były dokonywane bezpośrednio, a nie przez strony trzecie (np. klientów lub dostawców)
- Nigdy nie były związane z realizacją transakcji biznesowej ani działaniami rządowymi, ani nie wydawały się z nimi związane
- Były zatwierdzane przez Dyrektora Zarządzającego Spółki/Prezesa
- Były udokumentowane, przekazane za potwierdzeniem odbioru i zaewidencjonowane w księgach spółki (łącznie z wartością darowizn w naturze i wolontariatu pracowników)

P

Nasz klient świętował w tym roku 50. rocznicę powstania. Zamiast upominków poprosił, abyśmy wpłacali pieniądze, a on dokona darowizny na rzecz miejscowej organizacji dobroczynnej. Zakładam, że jest to zgodne z naszą polityką?

O

Nie, wszystkie darowizny powinny być dokonywane bezpośrednio, a nie przez strony trzecie. Możesz poprosić klienta o szczegółowe informacje na temat organizacji dobroczynnej i wyjaśnić, że Twoja spółka dokona darowizny bezpośrednio na jej rzecz, jeśli okaże się to właściwe.



Nasze Polityki i Wytyczne

Kopie tych dokumentów mogą Państwo otrzymać od dyrektora, dowolnego członka Zespołu Zgodności i Etyki, albo pobrać z intranetu Grupy.



Indeks

A	Agenci	14	O	Niezapowiedziane kontrole	18
	Aktywa	2, 23		Obowiązki kierownictwa	8, 32
	Alkohol	10		Ochrona danych	23, 24, 26
	Antykorupcja	2, 20, 36		Odstąpienie	41
	Antymonopol	16, 18		Odwet	6
	Audyt wewnętrzny	6, 18		Oszustwo	20, 32
B			P		
	BHP	10, 14		Partnerzy biznesowi	2, 4, 14, 22
	BHP w miejscu pracy	2, 10		Płatność przyspieszająca bieg spraw	20
	Bojkoty	16		Poczta elektroniczna	26
D				Polityka społeczna	12
	Darowizny	20, 36		Polityka zatrudnienia	12
	Darowizny na cele charytatywne	20, 38		Pożyczki pracownicze	31
	Datki na cele polityczne	20, 36		Pranie pieniędzy	22
	Dobra wiara	5, 6		Prawa człowieka	2, 12, 14
	Dochodzenia	6, 18, 22, 26		Prawo autorskie	23, 28
	Dostawcy	2, 4, 12, 13, 14, 16, 22, 24, 26, 28, 32, 34, 38		Prawo o ochronie konkurencji	2, 16, 18, 20
	Dyskryminacja	12		Prowadzenie ewidencji	14, 23, 26, 32, 36, 38
E				Przemoc	13
	Ewidencja biznesowa	23, 26	R		
G				Reprezentacja	2, 34
	Groźby	13		Równe możliwości	2, 12
I			S	Różnorodność	2, 12
	Informacje poufne	2, 18, 23, 24, 28, 29		Strony trzecie	14, 26, 38
	Informacje poufne wykorzystywane w transakcjach	23, 24		Systemy informatyczne	26
	Informacje zastrzeżone	23, 28	Ś		
J				Środowisko	2, 36
	Joint venture	4, 14	T		
K				Tajemnica handlowa	23, 24
	Klienci	2, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 21, 23, 24, 28, 30, 34, 36, 38	U		
	Konflikt interesów	2, 30, 38		Ujawnienia	24
	Korupcja	20, 36		Upominki	2, 20, 22, 34, 35, 36, 38
	Korzystanie z zasobów CRH	23, 26		Urzednicy państwowi	2, 20, 22, 32, 34, 35
	Księgowość i ewidencja	23, 26		Ustalanie cen	16
L				Używanie substancji odurzających i alkoholu	10
	Leki i narkotyki	10	W		
Ł				Własność intelektualna	23
	Łapówkarstwo	2, 14, 20, 21, 34, 36, 38	Z		
M				Zastraszanie	13
	Media	24, 26, 28, 29		Zgłaszania problemów i wątpliwości	5, 6, 8
	Media elektroniczne	26		Zgłaszanie wątpliwości	5, 6, 8
	Media społecznościowe	28, 29			
	Molestowanie	13			
	Molestowanie seksualne	13			
N					
	Naruszenia Kodeksu	5, 6, 18, 20, 32			
	Nie milcz! Powiedz o tym!	2, 5, 6, 8			

Odstąpienie

W mało prawdopodobnym przypadku zezwolenia na odstąpienie przez jakiegokolwiek dyrektora lub członka kierownictwa CRH od postanowień Kodeksu ze względu na najlepszy interes Grupy, decyzja taka może być podjęta wyłącznie przez Radę Dyrektorów (Board of Directors) lub Komitet Grupy ds. Audytu. Wszelkie pytania i obawy dotyczące odstąpienia przez innych pracowników CRH powinny być kierowane do Szefa Działu Zgodności i Etyki Grupy.

