

Wartości i oczekiwania 168



RPM
168168168168168

Drodzy Współpracownicy!

Kiedy mój dziadek założył RPM w 1947 r., z dumą prezentował na tablicy rejestracyjnej swojego samochodu numer 168 jako przypomnienie, że w każdym tygodniu mamy tylko 168 godzin. Tak samo robię i ja. Tych godzin nigdy nie odzyskamy, więc wszyscy powinniśmy wykorzystywać dany nam, ograniczony czas na robienie odpowiednich rzeczy, w odpowiedni sposób i z odpowiednich powodów.

Od tego czasu koncepcja 168 stała się kluczowa dla naszej firmowej kultury i kodeksu postępowania. Ta filozofia opiera się na fundamencie podstawowych wartości, które są siłą napędową rozwoju i sukcesów RPM. Wartości przejrzystości, zaufania i szacunku stanowią podstawę każdej interakcji z innymi pracownikami, dostawcami oraz klientami i wynikają z podstawowych założeń Złotej reguły etycznej. Nie kierujemy się tymi wartościami tylko dlatego, że są zapisane w regulaminach czy przepisach, ale dlatego, że naprawdę ufamy sobie, szanujemy się nawzajem i chcemy robić to, co jest słuszne.

Kierując się duchem przedsiębiorczości i doskonałością operacyjną, na których powstała firma RPM, dążymy do wytwarzania wartości dla wszystkich zainteresowanych stron. Jeśli w każdym aspekcie swojego działania będziemy konsekwentnie postępować z zachowaniem przejrzystości, zaufania i szacunku, będziemy wspaniałą firmą dla pracowników, partnerów biznesowych i akcjonariuszy.

Wartości i oczekiwania 168 to wcielane przez nas w życie zasady, które określają, kim jesteśmy, czego oczekujemy od siebie oraz naszych partnerów, a także czego inni mogą oczekiwać podczas interakcji z nami. W tej wersji przewodnika Wartości i oczekiwania 168 podkreślamy podstawowe wartości i oczekiwania, aby wydestylować z nich wcale nie taki tajny przepis na rozwój i sukcesy RPM.

Jestem dumny, że mogę służyć wraz z wielkimi przedsiębiorcami oraz „budowniczymi katedr” RPM i jestem wdzięczny za czas, talent i zaangażowanie, które poświęcacie na co dzień, by postępować zgodnie z tymi wartościami i oczekiwaniami.



Frank C. Sullivan, założyciel RPM, 1947 r.

Z najszczerzszymi pozdrowieniami



Frank C. Sullivan
Dyrektor Generalny
RPM International Inc.

Spis treści

Nasze podstawowe wartości i oczekiwania	4
Po co mamy kodeks postępowania i etyki?	5
Czego się ode mnie oczekuje?	6
Etyczne podejmowanie decyzji	7
Zabieraj głos	8
Zdarzenia podlegające zgłoszeniu	9
Nasi klienci, dostawcy i partnerzy biznesowi	
Konflikt interesów	10
Przekupstwo i korupcja	12
Pranie brudnych pieniędzy	13
Podróże, prezenty i rozrywki	14
Handel międzynarodowy i sankcje	16
Uczciwa konkurencja	17
Nasza społeczność	
Zaangażowanie na rzecz społeczności i zrównoważonego rozwoju	18
Komunikacja z podmiotami zewnętrznymi	19
Nasi pracownicy	
Nękanie i zastraszanie nigdy nie są do przyjęcia	20
Równe szanse dla wszystkich	21
Prawa człowieka	22
Zobowiązanie do dbałości o BHP	23
Zarządzanie danymi i ochrona danych osobowych	24
Media społecznościowe	26
Wykorzystanie aktywów firmy	27
Nasi akcjonariusze	
Ochrona aktywów – informacje poufne i zastrzeżone	28
Wykorzystywanie informacji wewnętrznych	29
Zgodne z prawdą księgi i ewidencja	30



Wartości i oczekiwania

168

Nasze główne wartości

Przejrzystość

W swoich wzajemnych kontaktach zawsze komunikujcie się otwarcie i szczerze.

Zaufanie

Nasz sukces zależy od tego, czy możemy polegać na współpracownikach i ich rzetelności.

Szacunek

Nasza kultura wymaga, abyśmy nawzajem się cenili i traktowali z godnością.

Nasze podstawowe oczekiwania

Rzetelność: Postępuj otwarcie i szczerze. Ujawniaj informacje w transakcjach biznesowych zgodnie z prawdą i otwarcie. W RPM nie ma miejsca na oszustwa oraz odwet i nie będziemy ich tolerować.

Zaangażowanie: Postępuj zgodnie z prawem oraz naszymi politykami i procedurami. Chroń mienie, aktywa i interesy naszych spółek i dbaj o to, byśmy koncentrowali się na wspólnych celach akcjonariuszy, pracowników, klientów, konsumentów oraz społeczności.

Odpowiedzialna przedsiębiorczość: Szukaj innowacyjnych sposobów konkurowania i wygrywania na obsługiwanych przez nas rynkach. Konkuruj z zaangażowaniem, ale zawsze uczciwie i zgodnie ze standardami wolnej przedsiębiorczości oraz konkurencji, zasadami ochrony środowiska i prawami człowieka, a także z szacunkiem dla naszych dostawców, klientów, konkurentów i społeczności, w których działamy.

Odwaga moralna: Postępuj właściwie, nawet w trudnych sytuacjach i niezależnie od tego, czy ktoś Cię obserwuje ani czy czeka Cię za to nagroda.



Po co mamy kodeks postępowania i etyki?

Niniejszy kodeks postępowania i etyki, Wartości i oczekiwania 168, odnosi się do ważnych przepisów oraz firmowych polityk i został ustanowiony w celu ochrony naszej firmy, pracowników i akcjonariuszy. Wartości i oczekiwania 168 to jednak coś więcej niż tylko zbiór zasad. Wyraża on postawę odzwierciedlającą Value of 168® przez „robienie odpowiednich rzeczy, w odpowiedni sposób i z odpowiednich powodów”.

Rzetelne postępowanie jest elementem naszej tożsamości. Niniejszy kodeks postępowania i etyki określa nasze oczekiwania i stanowi przewodnik po praktycznym stosowaniu naszych wartości w sposobie prowadzenia działalności i własnym postępowaniu. Wartości i oczekiwania 168 to źródło dla nas wszystkich, które wskazuje, jak powinniśmy postępować etycznie, a także odzwierciedla nasze wartości: przejrzystość, zaufanie oraz szacunek.

Kodeks postępowania pomaga nam poruszać się po różnych obszarach i — czasami trudnych — sytuacjach, w których etyczne podejmowanie decyzji ma kluczowe znaczenie dla naszych sukcesów. Nie można w nim jednak opisać właściwego postępowania w każdej sytuacji, dlatego pamiętaj, aby w razie wątpliwości poprosić o pomoc.

Co jeśli ?

P: Co mam zrobić, jeśli istnieje różnica między lokalnymi przepisami lub lokalną polityką a kodeksem postępowania?

O: Zastosuj to wymaganie, które jest bardziej rygorystyczne — niezależnie od tego, czy jest zawarte w kodeksie postępowania, czy w lokalnych przepisach lub polityce. Często trudno jest ustalić, które zasady są bardziej restrykcyjne. Jeśli nie masz pewności, skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM pod adresem compliance@rpminc.com, aby uzyskać pomoc.





Czego się oczekuje ode mnie?

Przeczytanie, zrozumienie i przestrzeganie tego kodeksu postępowania jest bardzo ważne. Wszystkie nasze działania powinny być zgodne z Wartościami i oczekiwaniami 168, a kodeks obowiązuje wszystkich dyrektorów, członków zarządu oraz pracowników RPM, jej spółek zależnych i spółek joint venture, niezależnie od tego, gdzie się znajdują.

Rzetelne przywództwo

Jeśli zarządzasz ludźmi, to Ty nadajesz ton. W związku z tym swoim liderom stawiamy większe wymagania. Oczekuje się, że będziesz dawać przykład, nie tylko przestrzegając zasad, ale też wcielając w życie oraz promując Wartości i oczekiwania 168 na co dzień.

Ważne jest, aby liderzy:

- Działali jako wzór do naśladowania. Pamiętaj – czyny przemawiają głośniej niż słowa.
- Zachęcali pracowników do zgłaszania zastrzeżeń i zadawania pytań.
- Dbali o to, by pracownicy wiedzieli, dokąd się udać, gdy mają pytanie.
- Reagowali na pytania lub zastrzeżenia.
- Wiedzieli, kiedy i jak zgłaszać zdarzenia podlegające zgłoszeniu.
- Zgłaszali zastrzeżenia dotyczące wszelkich naruszeń prawa lub niniejszego kodeksu do Działu Prawnego i Zgodności swojej spółki lub RPM.
- W razie wątpliwości prosili o pomoc.

Wszyscy pracownicy, łącznie z dyrektorami finansowymi RPM wyższego szczebla i jej spółek zależnych, muszą:

- Działać etycznie, uczciwie i rzetelnie.
- Odpowiednio postępować z rzeczywistymi lub domniemanymi konfliktami interesów między relacjami osobistymi a zawodowymi.
- Promować pełne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe ujawnianie informacji we wszystkich sprawozdaniach i dokumentach, które firma przekazuje publicznie do jakiegokolwiek urzędu.
- Promować zgodność z obowiązującym prawem, przepisami ustawowymi i wykonawczymi władz federalnych, stanowych i lokalnych, a także odpowiednich prywatnych i publicznych instytucji regulacyjnych.
- Nie przeinaczać świadomie faktów dotyczących firmy, w tym przekazywanych niezależnym audytorom firmy, rządowym organom regulacyjnym i organizacjom środowiskowym, ani nie zmuszać innych do takiego przeinaczania.
- Szybko zgłaszać za pośrednictwem **Infolinii RPM** lub kontaktując się z Działem Prawnym i Zgodności RPM pod adresem compliance@rpminc.com naruszenia lub podejrzenia naruszeń zgodnie z zasadami i procedurami określonymi w niniejszym kodeksie postępowania lub w Polityce RPM dotyczącej zdarzeń podlegających zgłoszeniu.

Etyczne podejmowanie decyzji

Pozostań na drodze 168

Wszyscy mamy obowiązek akceptować Value of 168®, ponieważ nasza reputacja jest zbudowana na naszych podstawowych wartościach przejrzystości, zaufania i szacunku oraz podstawowych oczekiwaniach rzetelności, zaangażowania, odpowiedzialnej przedsiębiorczości i odwagi moralnej. Aby przestrzegać tych podstawowych wartości i oczekiwań, musimy podejmować decyzje w sposób etyczny, „we właściwy sposób, z właściwego powodu”. Decyzje podejmowane w imieniu firmy muszą być zgodne z niniejszym kodeksem postępowania oraz budować i podtrzymywać zaufanie. Nigdy nie możemy poświęcać długoterminowej reputacji i zaufania dla krótkoterminowych korzyści.

Wartości i oczekiwania 168 mogą pomóc w identyfikacji najczęstszych wyzwań prawnych i etycznych, z którymi możesz się zmierzyć w swojej roli. Czasami problemy mogą być jasne, a proces podejmowania decyzji – prosty. Może się jednak zdarzyć, że będziesz potrzebować więcej wskazówek,

szczególnie w szarych strefach, kiedy coś wydaje się nie w porządku. W obliczu takiej trudnej sytuacji lub decyzji zadaj sobie następujące cztery proste pytania.

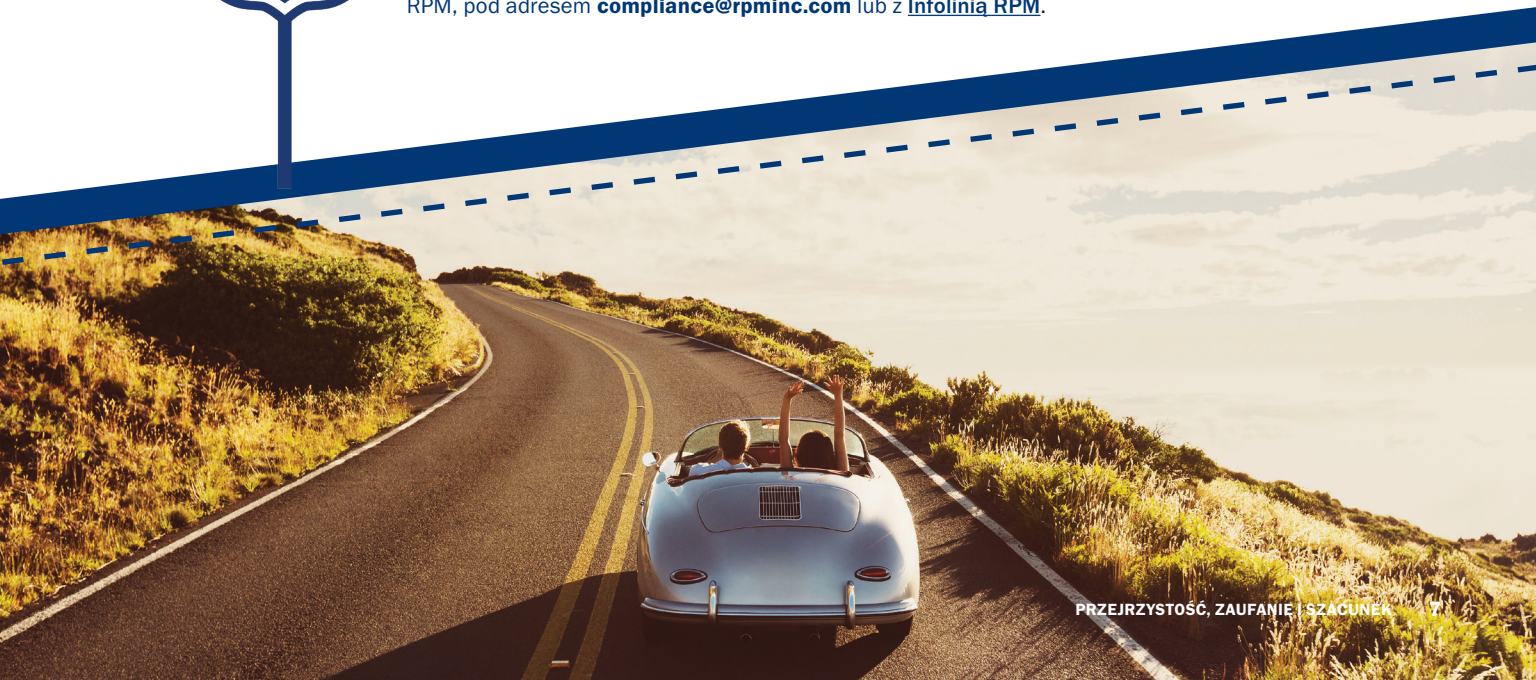
- Czy jest to legalne?
- Czy jest to zgodne z tym kodeksem?
- Czy odzwierciedla to naszą etykę i wartości?
- Czy czuł(a)bym się w porządku, gdyby wszyscy o tym wiedzieli? Zastanów się, jak by to wyglądało w mediach lub jak czuliby się Twoi współpracownicy, rodzina albo przyjaciele, gdyby się o tym dowiedzieli.

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „nie” lub „nie mam pewności”, to nie rób tego.

Pamiętaj – jeśli nadal masz wątpliwości, poproś o pomoc. Aby uzyskać pomoc, skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM.



Pamiętaj – bez względu na to, jak silna może być presja wewnętrzna lub zewnętrzna, by podjąć złą decyzję, nigdy nie odchodz od Value 168®, czyli robienia odpowiednich rzeczy, w odpowiedni sposób i z odpowiednich powodów. Jeśli uważasz, że ktoś wywiera na Ciebie presję, by zrobić coś, co narusza Wartości i oczekiwania 168, skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM, pod adresem compliance@rpm.com lub z [Infolinią RPM](#).



Zabieraj głos

Jeśli masz zastrzeżenia albo coś budzi wątpliwości – zabierz głos.



Jeśli zauważysz lub podejrzewasz zachowanie, które jest niezgodne z prawem, niebezpieczne, narusza obowiązujące przepisy ustawowe lub wykonawcze albo Wartości i oczekiwania 168 bądź jest nieetyczne, masz wobec współpracowników i firmy obowiązek niezwłocznego zgłoszenia swoich zastrzeżeń.

Zabieranie głosu, gdy widzisz lub podejrzewasz nieodpowiednie postępowanie, buduje pozytywną atmosferę pracy. Umożliwia firmie sprawdzanie i badanie oraz reagowanie na wszelkie zastrzeżenia w celu zapobiegania lub ograniczania ryzyka dla firmy lub naszych pracowników.

Zachęcamy do uczciwej komunikacji w dobrej wierze na temat zastrzeżeń, niezależnie od tego, czy dotyczą one współpracownika, członka zarządu, wykonawcy, dostawcy, konsultanta, klienta czy też kogokolwiek innego związanego z naszą działalnością. Zgłoszenie dokonane w dobrej wierze oznacza, że pracownik zgłosił szczere zastrzeżenie, podając informacje, które uważał za prawdziwe, nawet jeśli dochodzenie wykaże, że się mylił.

Zastrzeżenia możesz zgłosić, rozmawiając z kimś lub przedstawiając je na piśmie, za pośrednictwem dowolnego z poniższych kanałów.

- Twój przełożony
- Lider firmy
- Twój Dział HR
- Dział Prawny i Zgodności Twojej spółki lub RPM – compliance@rpminc.com
- Infolinia RPM – numery telefonów można znaleźć pod adresem www.rpminc.com/hotline. Można też przesłać zgłoszenie online pod adresem <https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational>.

Infolinia RPM jest prowadzona przez niezależnego usługodawcę zewnętrznego. Jeżeli prawo lokalne nie zabrania anonimowego zgłaszania, nie musisz podawać swojej tożsamości, chyba że zdecydujesz się to zrobić.

Wszystkie zgłoszenia dokonane w dobrej wierze są traktowane poważnie i dokładnie sprawdzane. Zgłoszenia wszelkich naruszeń prawa oraz naszych Wartości i oczekiwań 168 lub nieetycznego zachowania będą niezwłocznie i odpowiednio badane.

Zakaz odwetu

Postępowanie zgodne z Value of 168® i zgłaszanie problemów oraz zastrzeżeń może czasami wymagać odwagi moralnej. Wiemy, że zgłoszenie zastrzeżenia może się wydawać trudną decyzją. Z tego powodu RPM nie toleruje żadnych działań odwetowych, gdy pracownik zgłasza w dobrej wierze pytanie lub zastrzeżenie albo uczestniczy lub współpracuje w dochodzeniu w sprawie zgłoszonego zastrzeżenia.

Każdy, kto angażuje się w działania odwetowe za zgłoszenie lub korygowanie podejrzewanego naruszenia, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Zapoznaj się z Infolinią RPM i Polityką zakazu działań odwetowych

Zdarzenia podlegające zgłoszeniu



Zdarzenia podlegające zgłoszeniu to zdarzenia, które trzeba zgłaszać RPM ze względów ubezpieczeniowych, BHP, ochrony danych i z innych powodów. Pracownicy powinni przeczytać i znać Politykę dotyczącą zdarzeń podlegających zgłoszeniu oraz przestrzegać jej wymagań, ponieważ wszyscy muszą wiedzieć, co stanowi zdarzenie podlegające zgłoszeniu w rozumieniu tej polityki i jak je zgłaszać.

Zgłoszenia należy dokonać w ciągu 24 godzin od momentu, w którym pracownik dowie się o zdarzeniu, za pomocą naszego [portalu zdarzeń podlegających zgłoszeniu](#). Jeśli nie masz dostępu do portalu, poinformuj o zdarzeniu Dział Prawny i Zgodności swojej spółki lub RPM. Uwaga: Incydenty dotyczące poufności danych, takie jak zgubienie telefonu komórkowego lub laptopa, wymagają natychmiastowego zgłoszenia. Przykłady zdarzeń objętych tą polityką to między innymi:

- Pożar
- Poważne obrażenia w miejscu pracy
- Utrata komputera lub telefonu komórkowego
- Wszelkie włamania do firmowego komputera lub systemu albo udana próba phishingu
- Kradzież mienia firmy
- Przerwy w działalności tj. powódź, strajki, zamknięcia fabryk
- Wizyta lub powiadomienie od organu władz
- Zarzuty molestowania seksualnego
- Rozpoczęcie dochodzenia wewnętrznego
- Oszustwo związane z raportowaniem wydatków

W polityce nie można wymienić wszystkich możliwych sytuacji, w których wymagane jest zgłoszenie zdarzenia. Nie ma nic złego w nadmiernym zgłaszaniu – co więcej, zachęcamy do tego. Jeśli uważasz, że sytuacja wymaga zgłoszenia, zrób to.

Na wszelki wypadek – zgłoś!

Każdy pracownik, który narusza Wartości i oczekiwania 168 lub świadomie zezwala pracownikowi albo przedstawicielowi firmy na naruszenie Wartości i oczekiwań 168 bądź wydaje takie polecenie, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.





Konflikt interesów

Nasze oczekiwanie

Wszyscy pracownicy RPM mają obowiązek działać w najlepszym interesie firmy i umieć rozpoznać, kiedy interesy osobiste mogą wpływać na decyzje biznesowe. Masz obowiązek ujawniania wszelkich takich sytuacji, które mogą stanowić konflikt interesów lub być tak postrzegane.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Nieujawnienie konfliktu interesów i brak reakcji na niego mogą stwarzać wrażenie, że nie działasz w najlepszym interesie firmy. Nerozwinięty konflikt interesów może spowodować szkody finansowe dla RPM, wpłynąć negatywnie na morale firmy i potencjalnie zaszkodzić reputacji zarówno firmy, jak i Twojej.



Ważne jest, by działać w najlepszym interesie firmy i unikać stwarzania potencjalnego wrażenia, że interesy osobiste wpływają negatywnie na wykonywaną pracę albo decyzje, które podejmujesz dla firmy. Twoje osobiste interesy, takie jak związki rodzinne, bliskie przyjaźnie, inwestycje osobiste, stowarzyszenia lub zajęcia, nie powinny przeszkadzać w wypełnianiu obowiązku działania w najlepszym interesie firmy.

Konflikt interesów nie musi oznaczać, że nie możesz uczestniczyć w transakcji w imieniu spółki RPM lub naruszasz naszą Politykę dotyczącą konfliktów interesów. Wiele konfliktów można łatwo rozwiązać, gdy zostaną one ujawnione, a firma odpowiednio z nimi postąpi. Nieujawnienie rzeczywistego, potencjalnego lub domniemanego konfliktu interesów stanowi jednak naruszenie naszej polityki.

Konflikt interesów

Do konfliktu interesów może dojść, kiedy pracownik przedkłada swój osobisty interes ponad interes firmy i gdy taki osobisty interes konkuruje (lub wydaje się konkurować) ze zdolnością pracownika do obiektywnego wykonywania swojej pracy lub do działania w interesie firmy i jego obiektywnej ochrony.

Co jeśli ?

P. Pracuję w dziale sprzedaży, a syn zaczął pracę w dziale finansowym mojej spółki. Czy muszę to ujawnić?

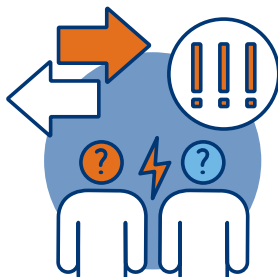
O. Tak, Ty i Twój syn musicie natychmiast ujawnić tę relację swoim przełożonym, zespołowi HR lub Działowi Prawnemu i Zgodności swojej spółki lub RPM. Wraz z synem musicie też ujawnić tę relację w corocznym formularzu do ujawniania konfliktu interesów.

P. Pracuję w dziale marketingu i przygotowujemy wydarzenie z okazji premiery nowego produktu. Moja siostra jest właścicielką prestiżowej firmy eventowej i wiem, że wykonałaby świetną robotę za świetną cenę. Czy mogę zaangażować tę firmę?

O. Istnieje tutaj konflikt interesów. Możesz sądzić, że zaangażowanie firmy siostry jest dla firmy najlepszą decyzją. Musisz jednak ujawnić Waszą relację i wycofać się z procesu podejmowania decyzji. Wybór partnerów biznesowych oraz dostawców powinien być przejrzysty i wolny od wpływów lub procesów decyzyjnych, które mogłyby być postrzegane jako działanie we własnym interesie osobistym.

Twoje obowiązki

- Działaj w najlepszym interesie firmy.
- Nie podejmuj decyzji biznesowych, które mogłyby być postrzegane jako działanie we własnym interesie.
- Umiej rozpoznać konflikt interesów.
- Ujawniaj wszelkie rzeczywiste, potencjalne bądź domniemane relacje rodzinne lub z przyjaciółmi albo jakiegokolwiek inne konflikty interesów swojemu przełożonemu, działowi HR bądź Działowi Prawnemu i Zgodności swojej spółki lub RPM.
- Zapoznaj się z Polityką RPM dotyczącą konfliktów interesów.
- Jeżeli masz pytania, skontaktuj się ze swoim przełożonym, Działem HR lub Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki albo RPM pod adresem compliance@rpminc.com.



Nie można sporządzić wyczerpującej listy wszystkich rodzajów konfliktów interesów, ale mogą to być między innymi następujące sytuacje:

- Pracujesz z członkiem rodziny lub przyjacielem.
- Zatrudniasz dostawcę, przedstawiciela, dystrybutora lub sprzedawcę będącego firmą zarządzaną przez członka rodziny albo przyjaciela bądź do niego należąca.
- Wykonujesz pracę lub usługi na rzecz organizacji charytatywnej, co wymaga znacznego czasu lub zaangażowania i koliduje z Twoją pracą.
- Wykorzystujesz czas, majątek lub kontakty firmy do promowania interesów osobistych lub interesów podmiotu innego niż firma.
- Masz członka rodziny lub przyjaciela, który jest urzędnikiem państwowym albo pracuje w urzędzie, dla którego firma dostarcza towary lub usługi rządowe.
- Ty, członek rodziny lub przyjaciel zajmujesz stanowisko bądź bezpośrednio lub pośrednio pełnicz funkcję członka zarządu, dyrektora, współpracownika, konsultanta, właściciela lub przedstawiciela podmiotu, z którym firma prowadzi transakcje biznesowe lub konkuruje.
- Oferujesz lub przyjmujesz prezent albo przysługę, które są obciążone warunkami w celu uzyskania nienależnej przewagi lub mogą to sugerować.



Co jeśli ?

Przekupstwo i korupcja

Nasze oczekiwanie

Oczekujemy, że w obliczu potencjalnie korupcyjnej działalności nasi pracownicy wykażą się uczciwością, rzetelnością i odwagą moralną. W wątpliwych sytuacjach wybieramy postawę etyczną, stosując politykę zerowej tolerancji, która zakazuje wszelkich form przekupstwa — krótko mówiąc: żadnych łapówek.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Ponieważ jesteśmy zobowiązani do działania w sposób etyczny i uczciwy, wolimy zrezygnować z transakcji niż uzyskać jakąkolwiek przewagę dzięki łapówkom lub innym praktykom korupcyjnym. Nie przyjmujemy, nie otrzymujemy, nie dajemy ani nie oferujemy niczego wartościowego, aby wpłynąć na kogoś innego w celu uzyskania korzyści biznesowej lub finansowej. Może to obejmować prezenty i rozrywkę, gotówkę, produkty, oferty zatrudnienia, przysługi lub okazje biznesowe. Jeżeli intencja jest niestosowna, problem mogą stanowić nawet przedmioty o niskiej wartości.

P. Jeden z moich dystrybutorów poprosił o bardzo dużą zniżkę na projekt, ale w formie rabatu gotówkowego. Co należy zrobić?

O. Prośba dystrybutora powinna wywołać sygnał ostrzegawczy, ponieważ duży rabat mógłby zostać wykorzystany na opłacenie łapówek związanych z projektem. Skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM pod adresem compliance@rpminc.com.

Niezależnie od tego, czy łapówki przyniosłyby Ci korzyści bezpośrednio, czy pośrednio, korupcja nigdy nie jest akceptowalna. Współpracując z osobami trzecimi, takimi jak sprzedawcy, dystrybutorzy lub konsultanci, którzy prowadzą interesy w naszym imieniu, musimy upewnić się, czy dzielają oni nasze wartości, ponieważ możemy ponosić odpowiedzialność za wręczanie przez nich łapówki w naszym imieniu.

Przekupstwo traktujemy poważnie — nie tylko po to, by uniknąć surowych kar wynikających z antykorupcyjnych przepisów ustawowych i wykonawczych, ale dlatego, że stawiamy sobie wyższe standardy.

Twoje obowiązki

- Nie oferuj ani nie przyjmuj niczego, co ma przynieść nienależną przewagę lub zysk.
- Nie angażuj się w żadne działania noszące znamiona korupcji.
- Nie wręczaj gratyfikacji urzędnikom państwowym, aby przyspieszyć rutynowe działanie lub proces.
- Ujawniaj transakcje w sposób zgodny z prawdą i przejrzysty w zestawieniach wydatków oraz w firmowych księgach i ewidencji.
- Współpracuj z podmiotami zewnętrznymi, które dzielają nasze podstawowe wartości i politykę zerowej tolerancji dla przekupstwa i korupcji.
- Nie współpracuj z podmiotami zewnętrznymi, które są znane z niestosownego postępowania.
- Zgłaszaj zastrzeżenia dotyczące osób trzecich angażujących się w potencjalnie korupcyjne działania, które mogą naruszać niniejszy kodeks postępowania.
- Zapoznaj się z Polityką RPM dotyczącą przeciwdziałania przekupstwu i korupcji.



Pranie pieniędzy

Nasze oczekiwanie

Nasza firma prowadzi interesy tylko ze sprawdzonymi i renomowanymi klientami oraz dostawcami, którzy podzielają nasze zobowiązanie do rzetelności oraz wartości, takie jak przejrzystość, zaufanie i szacunek. Nie współpracujemy z podmiotami angażującymi się w korupcyjne lub przestępcze praktyki biznesowe ani nie uczestniczymy w praniu pieniędzy w celu ukrycia niestosownych działań.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Pranie pieniędzy to praktyka służąca temu, by pieniądze uzyskane w wyniku korupcji lub przestępstwa sprawiły wrażenie uzyskanych z legalnej działalności gospodarczej. Odmawiamy wspierania i tuszowania działalności korupcyjnej oraz przestępczej. Poświęcamy czas na sprawdzanie informacji o naszych klientach oraz dostawcach, aby upewnić się, że ich transakcje są zgodne z Wartościami i oczekiwaniami 168 oraz Polityką handlową



i Polityką due diligence wobec osób trzecich.

Zabramy udziału w praniu pieniędzy nie tylko po to, aby uniknąć surowych kar wynikających z przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących prania pieniędzy, ale dlatego, że cenimy zaufanie i uczciwość w każdej transakcji.

Twoje obowiązki

Umiej identyfikować i zgłaszać sygnały ostrzegawcze, które mogą wskazywać na pranie pieniędzy, takie jak:

- Zakup lub sprzedaż, które wydają się nietypowe ze względu na charakter działalności handlowej lub biznesowej klienta.
- Nietypowe metody płatności, takie jak duże płatności gotówkowe lub wielokrotne przekazy pieniężne.
- Klient lub dostawca stara się zachować wysoki stopień poufności, niechętnie udziela pełnych informacji lub podaje informacje nieprawdziwe.
- Niezwykle złożone struktury transakcji.
- Niezwykle korzystne warunki płatności.
- Nadpłata przez osobę trzecią.
- Płatności w walucie innej niż wskazana na fakturze lub umowie.
- Przelewy z zagranicy lub od osób trzecich niezwiązanych z transakcją.

Co jeśli ?

P: Po zamówieniu produktów od dostawcy z siedzibą w jednym kraju dystrybutor poprosił, abyśmy przestali płatność osobie trzeciej w innym kraju. Czy mam tak zrobić?

O: Prośba dystrybutora powinna wywołać sygnał ostrzegawczy. Prośba o przekazanie płatności innemu podmiotowi w obcym kraju może być oznaką prania pieniędzy. Skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM pod adresem compliance@rpminc.com.



Kiedy masz wątpliwości, poproś o pomoc!

Wszyscy mamy obowiązek zgłaszania wszelkich zastrzeżeń dotyczących potencjalnego prania pieniędzy.



Podróże, prezenty i rozrywka

Nasze oczekiwanie

Oczekujemy od pracowników rozumienia różnicy między stosownymi wydatkami na podróże, prezenty i rozrywki, które można oferować, przyjmować lub wręczać, a sytuacjami, które mogą stwarzać wrażenie niestosowności, przekupstwa lub konfliktu interesów. Wymieniając prezenty z jakąkolwiek osobą lub podmiotem, z którym współpracujemy, nasi pracownicy muszą przestrzegać polityk RPM i lokalnej spółki, które regulują wręczenie oraz przyjmowanie prezentów.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Prezenty i rozrywki mogą budować życzliwość i wzmacniać relacje z innymi osobami. To, co zaczyna się jako oferta lub prezent w dobrej wierze, może jednak szybko przekształcić się w wątpliwe działanie, które może wywołać konflikt interesów lub być postrzegane jako

przekupstwo. Wydatki związane z podróżą, zakwaterowaniem, wyżywieniem i rozrywką muszą być:

- Rozsądne
- Proporcjonalne i bezpośrednio związane z prawdziwym celem biznesowym
- Prawidłowo udokumentowane w ewidencji firmy

Prezenty mogą być materialne lub niematerialne i obejmować posiłki, rozrywkę, usługi, podróże i zakwaterowanie. Prezenty powinny być:

- O wartości nominalnej
- Nieczęste
- Oferowane, przekazywane lub przyjmowane tylko bez warunków oraz sugestii, że wiążą się z nimi jakieś warunki.

Jeśli uważasz, że prezent jest niestosowny i niezgodny z polityką firmy lub niniejszym kodeksem postępowania, w większości przypadków można odpowiednio odmówić jego przyjęcia. W nietypowym przypadku, gdy nie można odmówić przyjęcia prezentu, ponieważ byłoby to niestosowne ze względów osobistych lub kulturowych,

nieuprzejme bądź krępujące dla osoby lub podmiotu oferującego prezent (ale przyjęcie prezentu nie naruszałoby przepisów), skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM niezwłocznie po odebraniu prezentu. W stosownych przypadkach prezent może zostać wyeksponowany lub współdzielony przez pracowników albo przekazany organizacji charytatywnej.

Musimy uważać, aby nasze podróże, zakwaterowanie, posiłki, rozrywka i prezenty nie sprawiały wrażenia niestosownych. Jeśli mogą być krępujące lub potencjalnie obciążać odpowiedzialnością firmę, ponieważ mają na celu wpłynięcie na decyzję biznesową, skontaktuj się najpierw z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM pod adresem compliance@rpminc.com w celu uzyskania wskazówek.



Co jeśli ?

P. Nasza firma organizuje całonocną prezentację produktów dla klientów. Ponieważ większość klientów planuje zostać na noc, czy możemy zabrać ich na mecz piłki nożnej na nasz koszt?

O. Tak. Firma może pokryć koszty podróży, posiłków i zakwaterowania, o ile są one bezpośrednio i proporcjonalnie związane z prezentacją produktu, a pokrycie tych wydatków nie jest uzależnione od uzyskania przewagi handlowej czy biznesowej. Wydatki na rozrywkę nie mogą świadczyć o rozrzutności i powinny być porównywalne z normalnymi wydatkami związanymi z biznesem.

P. Jeden z naszych usługodawców zaoferował mi niedawno bilet na koncert. Współpracuję z tym usługodawcą od prawie 20 lat i nigdy wcześniej nie zapraszano mnie na żadne wydarzenie. Wydaje się dziwne, że zapraszają teraz podczas procesu selekcji. Czy mogę przyjąć to zaproszenie?

O. Jeśli potrzebujesz pomocy w ocenie, czy zaakceptować bilet, zgłoś to do Działu Prawnego i Zgodności swojej spółki lub RPM w celu sprawdzenia. Ponieważ jesteś obecnie w trakcie procesu selekcji usługodawcy, oferta biletu na koncert może być postrzegana jako próba wpłynięcia na Twój proces decyzyjny i jako taka powinna zostać odrzucona.



Twoje obowiązki

- Nie oferuj, nie dawaj i nie przyjmuj podróży, rozrywek ani prezentów, które mogą być postrzegane jako obarczone warunkami, kosztowne lub częste.
- Nie zabiegaj o podróże, prezenty ani rozrywki.
- Nie oferuj, nie dawaj oraz nie akceptuj podróży ani zakwaterowania od lub na rzecz osób trzecich bez uprzedniej zgody Działu Prawnego i Zgodności swojej spółki lub RPM.
- Nie oferuj, nie dawaj ani nie przyjmuj prezentów w postaci gotówki lub jej ekwiwalentów (np. przedpłaconej karty Visa). Są one zabronione.
- Nie oferuj ani nie przyjmuj prezentów zabronionych przez lokalne prawo lub sprzecznych z polityką osoby wręczającej lub otrzymującej.
- Nie oferuj prezentów urzędnikom państwowym oraz nie przyjmuj od nich prezentów, chyba że są to upominki o niskiej wartości, np. czapki firmowe.
- Nie używaj funduszy firmowych do kupowania prezentów osobistych.
- Dokładnie i przejrzysto dokumentuj wydatki związane z podróżami i rozrywką oraz prezentami.
- Zapoznaj się z Polityką RPM dotyczącą prezentów, rozrywek i darowizn.



W razie wątpliwości skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM pod adresem compliance@rpminc.com przed wymianą prezentów lub zwrotem budzących wątpliwości wydatków.



Podróże i zakwaterowanie opłacane przez firmę na rzecz osoby trzeciej lub opłacane przez osobę trzecią na rzecz pracownika firmy są niedozwolone bez uprzedniej zgody Działu Prawnego i Zgodności spółki lub RPM.





Handel międzynarodowy i sankcje

Nasze oczekiwanie

Pracownicy muszą przestrzegać przepisów dotyczących kontroli handlu (w tym sankcji, taryf, przepisów importowych, eksportowych i antybojkotowych) mających zastosowanie do naszej firmy. Jeśli zajmujesz się importem, eksportem lub transportem naszych towarów i usług, zadбай o istnienie ustalonych procesów zapewniających zrozumienie i przestrzeganie odpowiednich przepisów handlowych, które mogą mieć wpływ na transgraniczny transfer produktów i usług.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

RPM jest zarejestrowana w Stanach Zjednoczonych, a jej spółki prowadzą działalność na całym świecie.

W związku z tym ważne jest zrozumienie i przestrzeganie przepisów dotyczących kontroli handlu w USA oraz lokalnych przepisów ustawowych i wykonawczych krajów, przez które nasze produkty lub usługi są eksportowane, importowane lub przewożone.

Przepisy dotyczące kontroli handlu mogą ograniczać import lub eksport niektórych produktów i usług bądź wymagać na to licencji albo ograniczać handel z określonymi krajami, podmiotami lub osobami. Nie możesz prowadzić interesów z żadną firmą ani osobą, która znajduje

Co jeśli ?

P: Pracuję dla spółki operacyjnej RPM poza Stanami Zjednoczonymi. Czy mogę sprzedawać produkty klientowi w moim kraju, wiedząc, że będą sprzedawane do kraju objętego sankcjami USA?

O: Nie. Stanowi to naruszenie przepisów dotyczących kontroli handlu rządu Stanów Zjednoczonych oraz naszych Wartości i oczekiwań 168. Nie możesz sprzedawać temu klientowi, wiedząc lub mając powody, by sądzić, że nasze produkty lub usługi mogą być ostatecznie sprzedawane do kraju objętego sankcjami przez Stany Zjednoczone. Wykorzystywanie osób trzecich do naruszania prawa i przepisów w naszym imieniu jest zabronione.

się w kraju objętym sankcjami lub masz powody przypuszczać, że może tam być. Listę krajów objętych sankcjami można znaleźć w Polityce zgodności z przepisami dotyczącymi handlu RPM.

Firma musi również przestrzegać obowiązujących antybojkotowych przepisów ustawowych i wykonawczych, które zabraniają wykorzystywania firm amerykańskich do realizowania polityki zagranicznej sprzecznej z interesami USA.

Twoje obowiązki

- Miej świadomość przepisów dotyczących kontroli handlu i ich znaczenia dla Twojej roli i firmy.
- Uważnie oceniaj okazje biznesowe pod kątem ich zgodności z przepisami dotyczącymi kontroli handlu.

- Informuj o naszych politykach inne osoby w naszym łańcuchu dostaw, które prowadzą działalność w naszym imieniu.
- Nie bierz udziału w bojkotach, których nie wspierają Stany Zjednoczone. Jeśli otrzymasz prośbę, zgłoś ją do Działu Prawnego i Zgodności RPM.
- Zapoznaj się z Polityką zgodności z przepisami dotyczącymi handlu i Polityką antybojkotową RPM.
- Jeżeli masz pytania, skontaktuj się z lokalnym Działem Zgodności z Przepisami Handlowymi lub Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM.

Uczciwa konkurencja



Nasze oczekiwanie

Jako odpowiedzialni przedsiębiorcy konkurujemy z zaangażowaniem we wszystkich aspektach działalności, ale wyłącznie w sposób etyczny i odpowiedzialny, zapewniając utrzymanie i ochronę konkurencji na rynku produktów i usług. Oczekujemy, że nasi pracownicy nie podejmą w imieniu firmy żadnych działań, które naruszałyby tę zasadę lub obowiązujące przepisy dotyczące konkurencji.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Przepisy dotyczące konkurencji, znane również jako przepisy antymonopolowe, mają na celu promowanie otwartych, uczciwych i przejrzystych rynków. W związku z tym zakazują praktyk biznesowych, które w niestosowny sposób ograniczają konkurencję. Zgodnie z przepisami dotyczącymi konkurencji umowy i porozumienia, które uniemożliwiają bądź ograniczają konkurencję lub taka jest ich intencja, mogą zostać uznane za niezgodne z prawem niezależnie od tego, czy mają charakter pisemny, ustny, formalny czy nieformalny. Zapoznaj się z Polityką antymonopolową RPM.

Gromadzenie lub wykorzystywanie informacji o konkurentach i rynku, na którym działamy, jest często korzystne dla zachowania konkurencyjności. Takie informacje można jednak uzyskiwać wyłącznie w sposób etyczny i zgodny z przepisami ustawowymi oraz wykonawczymi.

Konkurujemy uczciwie i rzetelnie. Omawiając możliwości, jakość i dostępność produktów oraz usług, mówimy klientom prawdę.

Twoje obowiązki

- Nie współpracuj z niestowarzyszonymi firmami w celu dzielenia rynków lub klientów, umawiania procesów przetargowych, ustalania cen lub warunków, ograniczania produkcji ani uzyskiwania poufnych informacji.
- Każde przedsięwzięcie biznesowe z konkurencją musi zostać zweryfikowane przez Dział Prawny i Zgodności Twojej spółki lub RPM.
- Unikaj niepotrzebnych nieformalnych kontaktów z konkurentami.
- Unikaj wprowadzania klientów w błąd, obiecując parametry, których nie można dotrzymać.
- Jeśli masz wątpliwości, czy podejmowane przez Ciebie działania mogą naruszać nasze wartości lub przepisy dotyczące konkurencji, skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM pod adresem compliance@rpminc.com.
- Zapoznaj się z Polityką antymonopolową RPM.

Co jeśli ?

P: Niedawno uczestniczyłem w spotkaniu z klientem wraz ze współpracownikiem i uważam, że celowo przekazał fałszywą informację o możliwościach naszego produktu. Co należy zrobić?

O: Jeśli nie udało Ci się skorygować błędu podczas spotkania z klientem, skontaktuj się ze współpracownikiem lub przełożonym, aby szybko wyeliminować nieporozumienie. Jeśli Twój współpracownik celowo wprowadził klienta w błąd, stanowi to naruszenie naszych Wartości i oczekiwań 168.

P: W weekend grywam w golfa z jednym z dyrektorów naczelnych naszego konkurenta. Nigdy nie rozmawiamy o cenach, klientach ani rynkach, ponieważ wiemy, że jest to niestosowne. Nieformalnie jednak zapytano mnie, czy moglibyśmy się umówić na niepodbieranie sobie nawzajem zespołów sprzedażowych. Czy ta prośba powinna budzić zastrzeżenia?

O: Tak, może ona naruszać przepisy dotyczące konkurencji oraz naszą politykę. Jak najszybciej skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM.

Zaangażowanie na rzecz społeczności i zrównoważonego rozwoju

Nasze oczekiwanie

W RPM cenimy i szanujemy swoje miejsce w świecie jako zarządcy budowanego środowiska. Działamy na rzecz zrównoważonego rozwoju w ramach programu **Building a Better World** (Budujemy lepszy świat), który ma na celu utrzymanie trwałości, ochronę i poprawę jakości majątku oraz życia ludzi dzięki naszym produktom, inicjatywom i planom doskonalenia.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Zaangażowanie RPM w przestrzeganie zasad dotyczących zrównoważonego rozwoju, środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego ma już od dziesięcioleci kluczowe znaczenie dla naszej tożsamości oraz wartości przejrzystości, zaufania i szacunku.

Zobowiązaliśmy się do osiągnięcia do 2025 r. celów zmniejszenia wpływu naszej działalności w przeliczeniu na tonę produkcji w odniesieniu do emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2, zmniejszenia ilości odpadów trafiających na wysypiska, intensyfikacji recyklingu, zmniejszenia emisji i zużycia energii oraz zidentyfikowania możliwości ponownego wykorzystywania i ochrony wody w naszej działalności i łańcuchu dostaw. Więcej informacji zawiera nasz [Raport Building a Better World](#).

Program Building a Better World składa się z trzech filarów, które definiują nas jako organizację.



Nasze produkty. Oferujemy i inwestujemy w innowacyjne produkty wysokiej jakości, które dostarczają ekologicznych i praktycznych rozwiązań dla naszych firm oraz interesariuszy.



Nasi pracownicy. Staramy się zatrudniać, rozwijać i wspierać pracowników przez cały okres ich kariery. Zobowiązujemy się też do zapewniania bezpiecznego i wspierającego środowiska dla naszego personelu. Służymy również otaczającym nas społecznościom, angażując się w długoterminową współpracę, wolontariat i działalność filantropijną.



Nasze procesy. Nieustannie ulepszamy swoje obiekty i wydajność operacyjną, aby zmniejszyć negatywny wpływ na środowisko i wzmocnić skuteczną strategię biznesową. Poczujemy się do odpowiedzialności za działania w ramach programu **Building a Better World** na wszystkich szczeblach organizacji.

Twoje obowiązki

- Zrozum swoje obowiązki w zakresie wspierania inicjatyw RPM dotyczących zrównoważonego rozwoju i ich dotrzymania.
- Znaj przepisy ustawowe i wykonawcze dotyczące ochrony środowiska, które odnoszą się do Twojej roli, i ich przestrzegaj.
- Staraj się budować lepszy świat w ramach swojej roli w firmie oraz firmowych koncepcji zrównoważonego rozwoju.
- Zabieraj głos, jeśli zauważysz coś, co jest niezgodne z naszymi inicjatywami na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Komunikacja

z podmiotami zewnętrznymi

Nasze oczekiwanie

Z opinią publiczną staramy się komunikować w sposób zgodny z prawdą, kompletny i spójny. Reprezentować firmę w mediach i przed opinią publiczną powinny wyłącznie specjalnie wyznaczone osoby.



Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Informacje o firmie powinny być przekazywane z najwyższą starannością i profesjonalizmem.

Zgodne z prawdą, kompletne i spójne informacje mają kluczowe znaczenie dla przejrzystego komunikowania naszych wyników finansowych, wiadomości, strategii i zasad. W związku z tym tylko wyznaczeni przedstawiciele są upoważnieni do składania oświadczeń w imieniu firmy wobec organów władz, opinii publicznej, mediów (w tym mediów społecznościowych) oraz innych podmiotów, które mogą mieć znaczenie dla naszych akcjonariuszy, reputacji i rynków finansowych.

Co jeśli ?

P: Skontaktował się ze mną przedstawiciel lokalnych mediów w sprawie pogłosek o rozbudowie naszego zakładu, która zapewni miejsca pracy i wzrost zamożności w okolicy. Słyszałam wewnętrzne plotki o planowanym rozwoju i wygląda to na dobrą wiadomość, która będzie promować naszą firmę. Czy powinniśmy porozmawiać z mediami i przekazać im, co wiem?

O: Nie. O ile nie jesteś osobą wyznaczoną do reprezentowania firmy w mediach i przed opinią publiczną, nie powinnaś rozmawiać z mediami. Twoje informacje mogą być niekompletne lub niedokładne i wprowadzić opinię publiczną w błąd. Wszystkie zapytania mediów należy kierować do swojego zespołu ds. komunikacji, który odpowiednio się do nich ustosunkuje.



Twoje obowiązki

- Nie składaj żadnych publicznych oświadczeń w imieniu firmy bez upoważnienia.
- Przed rozpoczęciem jakiegokolwiek komunikacji z mediami zaangażuj swój zespół ds. komunikacji.
- Zapoznaj się z Polityką informacji prasowych RPM.
- Jeśli otrzymasz zapytanie od podmiotu zewnętrznego w sprawie firmy, zgłoś to swojemu przełożonemu, zespołowi ds. komunikacji lub pod adresem communications@rpm-inc.com, **zanim udzielisz odpowiedzi.**
- Miej na względzie Politykę RPM dotyczącą mediów społecznościowych. Więcej informacji na ten temat znajdziesz na stronie 26 niniejszego kodeksu.

Nękanie i zastraszanie nigdy nie są do przyjęcia

Nasze oczekiwanie

Dbamy o zapewnianie profesjonalnej i produktywnej atmosfery pracy, która jest wolna od nękania oraz zastraszania.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Nękanie i zastraszanie może obejmować szereg szkodliwych działań, które negatywnie wpływają na naszą atmosferę pracy i pracowników. Nękanie w miejscu pracy to niepożądane dla odczuwającej je osoby traktowanie ze względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie narodowe, wyznanie, płeć (w tym ciążę, orientację seksualną lub tożsamość płciową), wiek, niepełnosprawność lub informacje genetyczne, które staje się warunkiem zatrudnienia lub jest na tyle poważne lub częste, że można je uznać za zastraszające, wrogie lub obraźliwe. Nękanie w miejscu pracy może mieć charakter słowny, wizualny lub fizyczny. Może ono obejmować drwiny, żarty, groźby, epitety, oszczerstwa, rysunki, SMS-y, e-maile, niechciany dotyk, a nawet napaść z powodu statusu chronionego danej osoby.

Zastraszanie nie musi opierać się na chronionym statusie i jest czymś więcej niż tylko nieuprzejmym lub nieprzyjaznym zachowaniem. Dopuszczające się go osoby grożą, zastraszają lub poniżają innych, na przykład rozpowszechniając plotki lub pomówienia, publicznie obwiniając innych, krzycząc lub celowo podważając efektywność innego pracownika.



Miej
świadomość



Okazuj
szacunek



Zachowuj
czujność



Zgłaszaj wszelkie
incydenty

Co jeśli ?

P. Jeden z moich dostawców zaczął zostawiać mi odręczne liściki z własną poezją. Ostatni wiersz zawiera zwrotkę o wyraźnie seksualnym charakterze, co jest dla mnie krępujące. Co mam zrobić?

O. Liściki dostawcy są niepokojące i należy natychmiast zgłosić krępującą sytuację przełożonemu, Działowi HR bądź Działowi Prawnemu i Zgodności swojej spółki lub RPM albo zadzwonić na [Infolinię RPM](#).

P. Kiedy coś nie idzie dobrze w pracy, moja szefowa robi spotkanie ze wszystkimi bezpośrednimi podwładnymi, aby publicznie zawstydząć mnie za to, co uważam za drobne błędy. Czy muszę się uodpornić, czy też szefowa zachowuje się nieodpowiednio?

O. Zachowanie szefowej może stanowić zastraszanie i należy zgłosić swoje zastrzeżenia innemu przełożonemu, Działowi HR bądź Działowi Prawnemu i Zgodności swojej spółki lub RPM albo zadzwonić na [Infolinię RPM](#).

Twoje obowiązki

- Nękanie i zastraszanie są surowo zabronione.
- Wszyscy powinniśmy się starać, by nasze środowisko pracy było wolne od nękania i zastraszania.
- Zapoznaj się z Polityką zakazu nękania RPM.
- Jeśli będziesz świadkiem lub ofiarą nękania bądź zastraszania ze strony innego pracownika lub osoby z zewnątrz, zgłoś to, kontaktując się ze swoim przełożonym, działem HR, Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM albo zadzwoń na [Infolinię RPM](#).
- Firma dokładnie zbada wszystkie zgłoszenia.

Równe szanse dla wszystkich

Nasze oczekiwanie

Promujemy zróżnicowane środowisko pracy, w którym wszyscy są mile widziani i akceptowani.



Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Akceptujemy wszystkie różnice między pracownikami, między innymi związane z pochodzeniem, wiekiem, płcią, zdolnościami, orientacją seksualną lub wszelkimi innymi cechami, dzięki którym nasi pracownicy są wyjątkowi. W związku z tym promujemy zróżnicowaną kulturę, w której wszyscy są szanowani, traktowani równo i akceptowani.

Nasze zobowiązanie do zapewniania równych szans w zatrudnieniu jest integralną częścią Wartości i oczekiwań 168 i dotyczy wszystkich osób zaangażowanych w naszą działalność. W związku z tym zakazuje się bezprawnej dyskryminacji przez kogokolwiek, w tym przełożonych i współpracowników, m.in. ze względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie, wyznanie, płeć (w tym ciążę, orientację seksualną lub tożsamość płciową), wiek, niepełnosprawność lub informacje genetyczne.

Co jeśli ?

P: Mam co najmniej 20 lat więcej od swoich współpracowników i zbliżam się do końca kariery. Współpracownicy dokuczają mi na temat wieku i emerytury. Na początku wydawało mi się to zabawnym sposobem na nawiązanie kontaktu. Zaczęli mnie jednak przezywać od wapniaków i przestali zapraszać na kluczowe spotkania, w których, moim zdaniem, powinienem uczestniczyć. Co mam zrobić?

O: Zastrzeżenia dotyczące zachowania współpracowników należy zgłosić przełożonemu, Działowi HR, Działowi Prawnemu i Zgodności swojej spółki lub RPM albo zadzwonić na numer [Infolinii RPM](#).

Twoje obowiązki

- Kultura różnorodności stanowi o charakterze naszej firmy. Dlatego wszyscy mamy obowiązek traktować się nawzajem z godnością i szacunkiem.
- Dyskryminacja i niesprawiedliwe traktowanie w jakichkolwiek okolicznościach są surowo zabronione.
- Zapoznaj się z Polityką równych szans zatrudnienia oraz [Polityką różnorodności i integracji RPM](#).
- Jeśli będziesz świadkiem lub ofiarą jakichkolwiek praktyk lub zachowań dyskryminacyjnych, zgłoś to.
- Firma dokładnie zbada wszystkie zgłoszone zastrzeżenia.





Prawa człowieka

Nasze oczekiwanie

Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób etyczny i odpowiedzialny, z zachowaniem kultury korporacyjnej, która szanuje, wspiera i promuje prawa człowieka. RPM dokłada wszelkich starań, aby postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi praw człowieka tam, gdzie prowadzimy działalność, oraz sprzeciwia się handlowi ludźmi i wyzyskowi.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Poszanowanie praw człowieka jest podstawową wartością firmy. Wspieramy Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, które wymagają szanowania zasad leżących u podstaw praw człowieka uznawanych na arenie międzynarodowej.

Nie uczestniczymy w takich procederach jak wykorzystywanie pracy przymusowej, handel ludźmi, praca dzieci ani niewola za długi oraz nie prowadzimy świadomie bezpośrednich ani pośrednich transakcji biznesowych z podmiotami, które je stosują. Współpracujemy z dostawcami, którzy podzielają nasze wartości i oczekiwania w odniesieniu do praw człowieka, zachęcając do działań w naszym łańcuchu dostaw, które są zgodne z [Kodeksem postępowania dostawców RPM](#).

Co jeśli ?

P: Ze względu na wyzwania związane z łańcuchem dostaw rozważamy pozyskiwanie surowca od nowego dostawcy w regionie, w którym wcześniej nie pracowaliśmy. Dostawca odrzucił naszą prośbę o odwiedzenie jego zakładu produkcyjnego w odległej, wiejskiej lokalizacji w Chinach. Czy powinniśmy nadal kontynuować współpracę?

O: Brak zgody potencjalnego dostawcy na wizytę w zakładzie oraz lokalizacja tego zakładu mogą być sygnałem ostrzegawczym, że jego praktyki biznesowe nie są zgodne z naszymi wartościami oraz oczekiwaniami. Zgłoś swoje zastrzeżenia, kontaktując się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM, który może pomóc w przeprowadzeniu dodatkowej analizy due diligence, aby się upewnić, czy dostawca spełnia nasze standardy.

Twoje obowiązki

- Traktuj wszystkich z godnością i szacunkiem.
- Nie angażuj się w naruszanie praw człowieka ani go nie wspieraj.
- Zapoznaj się z [Oświadczeniem RPM dotyczącym praw człowieka](#).
- Zwracaj uwagę na sygnały ostrzegawcze, które mogą wskazywać na naruszenia praw człowieka, i zgłaszaj wszelkie podejrzenia przełożonemu, Działowi HR lub Działowi Prawnemu i Zgodności swojej spółki lub RPM.

Zobowiązanie do dbałości o BHP

Nasze oczekiwanie

Wszyscy mamy obowiązek prowadzić działalność w sposób, który chroni środowisko oraz zdrowie i bezpieczeństwo osób wytwarzających nasze produkty bądź z nich korzystających.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, klientów oraz naszych sąsiadów, a także o środowisko naturalne.

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników są najważniejsze.

Naszym obowiązkiem jest zapewnianie bezpiecznego miejsca pracy wszystkim pracownikom i stosujemy politykę zerowej tolerancji wobec aktów lub groźb przemocy.



Twoje obowiązki

- Zapoznaj się z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi dotyczącymi ochrony środowiska i BHP.
- W kwestii bezpieczeństwa nigdy nie chodź na skróty.
- Nie ignoruj żadnej niebezpiecznej sytuacji. Aktywnie zapewnij bezpieczeństwo sobie i innym.
- Zgłaszaj wszelkie akty lub groźby przemocy.
- Przychodź do pracy, nie będąc pod wpływem alkoholu ani narkotyków.
- Kiedy widzisz coś niewłaściwego — zabierz głos. Natychmiast zgłaszaj wszelkie niebezpieczne praktyki, warunki lub zdarzenia swojemu przełożonemu, działowi BHP w swojej spółce lub RPM albo na [Infolinii RPM](#).

Co jeśli ?

P: Podejrzewam, że mój przełożony ma problem z alkoholem, i obawiam się, że może to powodować zagrożenie. Czy należy to zgłosić, a jeśli tak, to komu?

O: Masz rację, że martwisz się o przełożonego. Zgłoś swoje zastrzeżenia kierownictwu, działowi HR lub na [Infolinii RPM](#). Twoja spółka będzie mogła zareagować na problem i w razie potrzeby zapewnić wsparcie przełożonemu.

Firma RPM przyjęła Sześć podstaw BHP i ochrony środowiska, aby wyraźnie nakreślić najważniejsze oczekiwania we wszystkich spółkach operacyjnych RPM w trosce o spójność naszych kultur bezpieczeństwa.

1. Wizja bezpieczeństwa. Sformułowana przez kierownictwo wyższego szczebla wizja, która zaspokaja potrzeby biznesowe i komunikuje zaangażowanie w ciągłe doskonalenie BHP oraz ochrony środowiska.

2. Zaangażowanie i odpowiedzialność. Zaangażowanie i odpowiedzialność pracowników za powodzenie działań w zakresie BHP i ochrony środowiska.

3. Dbałość o profesjonalne zasoby. Zasoby BHP i ochrony środowiska są oceniane corocznie.

4. Mierzenie i raportowanie wskaźników bezpieczeństwa. Wskaźniki wyprzedzające i opóźnione są zgłaszane zarządowi.

5. Ustalanie celów bezpieczeństwa. Lokalne cele bezpieczeństwa ustala się w oparciu o potrzeby i priorytety operacyjne.

6. Ciągłe doskonalenie. Lokalne cele i zadania z zakresu BHP oraz ochrony środowiska są weryfikowane i formułowane od podstaw co roku.



Zarządzanie danymi i ochrona danych osobowych

Nasze oczekiwanie

Z informacjami własnymi oraz powierzonymi nam przez inne podmioty obchodzimy się w sposób etyczny i bezpieczny. Obejmuje to zarówno informacje, które przekazujesz firmie, jak i otrzymywane od klientów, dostawców oraz innych osób trzecich, z którymi prowadzimy interesy. Szanujemy wszystkie przepisy dotyczące ochrony i bezpieczeństwa danych w krajach, w których prowadzimy działalność, oraz dbamy o ich przestrzeganie.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Działamy na skalę globalną, co wymaga zgodności z przepisami wszystkich krajów, w których prowadzimy działalność, a wiele z nich ma przepisy dotyczące w szczególności postępowania z informacjami o osobach fizycznych. Niektóre z tych przepisów zapewniają osobom fizycznym pewne prawa związane z ich danymi. Stosujemy środki techniczne w celu zapewnienia bezpieczeństwa naszych systemów, sieci, urządzeń i środowisk oraz przetwarzania danych zgodnie z obowiązującymi przepisami. Informujemy osoby fizyczne o swoich działaniach związanych z przetwarzaniem danych i mamy procedurę odpowiadania na żądania osób fizycznych dotyczące ich danych osobowych. Przeprowadzamy wymagane prawem oceny ryzyka, aby zapewnić, że czynności przetwarzania danych są konieczne, odpowiednie i mają podstawę prawną.



Co jeśli ?

P. Nieznana mi osoba z naszego działu sprzedaży zadzwoniła z pytaniem o datę urodzin kierownika w moim dziale. Kierownik podobno ma jechać ze sprzedawcą do siedziby klienta, a sprzedawca kupował dla niego bilet lotniczy. Sprzedawca powiedział mi, że biuro podróży potrzebuje daty urodzenia kierownika do rezerwacji podróży. Mam dostęp do tych informacji, ale ich nie przekazałem, ponieważ nie znam osoby dzwoniącej. Czy dobrze zrobiłem, nie podając tych informacji?

O. Tak. To było właściwe postępowanie. Nie znasz osoby dzwoniącej, więc nie wiesz, czy rzeczywiście pracuje w dziale sprzedaży. Nawet jednak jeśli dzwoniący pracuje w dziale sprzedaży spółki operacyjnej RPM, nie wiesz, czy ma uprawnienia do otrzymywania takich informacji i czy zamierza je wykorzystać w uzasadnionych celach.



Twoje obowiązki

- Jeśli otrzymasz od kogoś prośbę lub żądanie dotyczące informacji, które firma może przechowywać na temat tej osoby, musisz postępować zgodnie z Polityką reagowania na żądania osób, których dane dotyczą.
- Jeśli zbierasz, otrzymujesz, przechowujesz, udostępniasz, przekazujesz (w tym przez udzielanie dostępu), wykorzystujesz lub usuwasz informacje, które bezpośrednio lub pośrednio identyfikują tożsamość osoby albo mogą prowadzić do jej ustalenia („dane osobowe”), musisz potwierdzić, że to robisz zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Wszelkie nowe lub zmienione działania dotyczące danych osobowych muszą być zgodne z Polityką oceny wpływu na prywatność danych.
- Jeśli nie wiesz, czy masz kompetencje do przekazywania danych osobowych lub informacji firmowych, skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM albo wyślij e-mail na adres DataProtection@rpminc.com.

• **Jeżeli dowiesz się lub będziesz mieć uzasadnione podejrzenia, że doszło do naruszenia bezpieczeństwa informacji firmowych, w tym m.in. utraty urządzenia zawierającego informacje firmowe, musisz niezwłocznie powiadomić przełożonego i poinformować o [zdarzeniu podlegającym zgłoszeniu](#) zgodnie z Polityką dotyczącą zdarzeń podlegających zgłoszeniu (zob. s. 9).**



- Jeśli masz dostęp do czyjegoś numeru PESEL, numeru dowodu osobistego, innych identyfikatorów urzędowych, informacji finansowych bądź innych danych osobowych, musisz (i) chronić ich poufność, integralność i dostępność, (ii) chronić je przed wszelkim niezgodnym z prawem lub nieautoryzowanym dostępem, wykorzystaniem bądź ujawnieniem, a także (iii) zadbać o to, by każda osoba trzecia pracująca w imieniu firmy była zobowiązana do zachowania poufności, zgodziła się przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących danych i stosowała zabezpieczenia techniczne w celu ochrony informacji firmowych.
- Zapoznaj się z politykami ochrony danych RPM.
- Jeśli otrzymasz prośbę o informacje od przedstawiciela organów ścigania, natychmiast skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM.



Media społecznościowe

Nasze oczekiwanie

Twojej działalności online dotyczą takie same zasady, jakie można znaleźć w innych politykach firmy. Za to, co publikujesz w Internecie, ponosisz ostateczną odpowiedzialność, dlatego należy najpierw rozważyć związane z tym ryzyko i korzyści. Pamiętaj, że jeśli Twoje zachowanie w Internecie negatywnie wpływa na wydajność Twojej pracy, reputację firmy, wyniki współpracowników lub na klientów, dostawców czy osoby pracujące w imieniu firmy, możesz podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu z rozwiązaniem stosunku pracy łącznie.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Media społecznościowe to fascynujące i potencjalnie wywierające duży wpływ narzędzie do angażowania odbiorców, interakcji, rozpowszechniania informacji i ogólnej komunikacji. Należy jednak pamiętać, że wpisy, nawet jeśli są dokonywane poza siedzibą firmy i poza godzinami pracy, mogą naruszać politykę firmy. Trzeba pamiętać, że treści online rzadko są prywatne, a Twoimi czytelnikami mogą być konkurenci, obecni i potencjalni klienci oraz obecni, byli lub przyszli współpracownicy.

Co jeśli ?

P: Współpracownik opublikował listę naszych klientów na swoim koncie w mediach społecznościowych. Zrobił to po godzinach pracy. Nie wiem, czy nasza lista klientów jest poufna, czy też publicznie znana. Nie mam pewności, czy trzeba to zgłosić.

O: Należy to zgłosić swojemu przełożonemu, zespołowi HR, Działowi Prawnemu i Zgodności swojej spółki lub RPM albo na [Infolinii RPM](#). Współpracownik mógł naruszyć politykę firmy dotyczącą informacji poufnych i zastrzeżonych lub zobowiązanie do zachowania poufności wobec naszych klientów. Wpis może zaszkodzić przewadze konkurencyjnej lub renomie firmy wśród klientów.

Twoje obowiązki

- Niestosowne publikacje zawierające dyskryminujące uwagi, nękanie, groźby użycia przemocy lub podobne nieodpowiednie lub niezgodne z prawem zachowania nie będą tolerowane.
- Okazuj szacunek, uczciwość i uprzejmość w stosunku do współpracowników, klientów, dostawców oraz innych osób pracujących w imieniu firmy.
- W swoich wpisach musisz dbać o poufność informacji firmowych oraz przestrzegać przepisów dotyczących ujawniania informacji finansowych.
- Twoje wpisy muszą być zgodne z prawdą i nie wprowadzać w błąd. Wpisy i rekomendacje dotyczące naszych produktów lub usług muszą jasno wskazywać, że jesteś pracownikiem firmy, i być zgodne ze standardami uczciwego handlu oraz polityką Twojej spółki.

Wykorzystanie aktywów firmy

Nasze oczekiwanie

W epoce cyfrowej informacje są zawsze na wyciągnięcie ręki, za pośrednictwem szerokiej gamy urządzeń: telefonu, zegarka, laptopa, czy nawet samochodu. Nieustannie zachęcając do innowacyjności i wykorzystując technologie, które pomagają rozwijać firmę, dbamy o etyczne i odpowiedzialne zarządzanie firmowymi aktywami.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Rozumiemy zaufanie, jakim obdarzają nas akcjonariusze w odniesieniu do zarządzania zarówno materialnymi, jak i niematerialnymi aktywami firmy. W całej organizacji stosujemy polityki i procedury, które mają charakter kontrolny i równoważący w celu zapewnienia terminowego nabywania aktywów, ich odpowiedniego wykorzystania, zabezpieczenia technicznego i praktycznego oraz sprawnej konserwacji.

Twoje obowiązki

- Chroń nieustannie aktywa firmy w uzasadniony i technicznie możliwy sposób, w tym zabezpieczając fizycznie urządzenia oraz stosując blokady i hasła zgodne z Polityką dotyczącą haseł RPM.
- Musisz szyfrować lub chronić hasłem dokumenty oraz wiadomości zawierające poufne informacje i udostępniać tylko takie informacje, które są niezbędne w uzasadnionych celach biznesowych.
- Pracownicy działu informatycznego są zobowiązani do przestrzegania Polityki minimalnych standardów bezpieczeństwa RPM oraz innych powiązanych technicznych zabezpieczeń w celu zapewnienia wdrożenia odpowiednich środków w całej organizacji.
- Aktywa firmy mogą być wykorzystywane wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych i zgodnie z Polityką dopuszczalnego użytkowania RPM.



Co jeśli ?

P: Mam przerwę na lunch i chcę użyć komputera do zakupu prezentu urodzinowego dla mamy. Czy mogę to zrobić?

O: Tak, jeśli Twoja spółka operacyjna zezwala na takie marginalne wykorzystanie urządzenia. Jest ono marginalne, ponieważ koszty lub ryzyko odpowiedzialności dla firmy są niewielkie. Używasz też składnika majątku do celów osobistych podczas przerwy na lunch, co jest stosowne.





Ochrona aktywów – informacje poufne i zastrzeżone

Nasze oczekiwanie

Majątkiem firmy zarządzamy w sposób etyczny i odpowiedzialny. Wszyscy pracownicy mają obowiązek chronić aktywa firmy, w tym informacje poufne i zastrzeżone. Aktywa firmy należy wykorzystywać wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych. Wszelkie marginalne użycie do celów osobistych musi być zgodne z polityką firmy.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Aktywa firmy mają różny charakter, a niektórych z nich nie można zobaczyć ani dotknąć – są to aktywa niematerialne. Aktywa niematerialne mogą być informacjami poufnymi i zastrzeżonymi, takimi jak dane klientów, ewidencja, znaki towarowe, plany marketingowe, a także inne dane niepubliczne i własność intelektualna, np. receptury produktów i tajemnice handlowe. Aktywa materialne obejmują pieniądze, mienie, pojazdy, sprzęt, produkty i wyposażenie IT. (Więcej informacji na temat korzystania z urządzeń IT można znaleźć na stronie 27).

Jako pracownik możesz poznać poufne i zastrzeżone informacje, które należą do firmy i są często wynikiem wieloletniej ciężkiej pracy oraz inwestycji. Informacji tych nie wolno ujawniać bez wyraźnej zgody Działu Prawnego i Zgodności swojej spółki lub RPM.

Często mogą występować uzasadnione powody biznesowe udostępniania informacji. Możemy na przykład być stroną umów o zachowaniu poufności z klientami, dostawcami, potencjalnymi sprzedawcami i innymi podmiotami. Jeśli otrzymasz poufne i zastrzeżone informacje innej strony, sprawdź, czy obowiązuje umowa mająca na celu ochronę tych informacji, ponieważ jesteśmy odpowiedzialni za zapobieganie niewłaściwemu ujawnianiu i wykorzystywaniu informacji zgodnie z taką umową.

Co jeśli ?

P: Muszę przewieźć meble z domu do magazynu oddalonego o zaledwie kilka kilometrów. Czy użycie firmowego samochodu ciężarowego na tej krótkiej trasie byłoby uznane za marginalne użycie?

O: Nie. Osobiste korzystanie z firmowej ciężarówki nie będzie w żadnym wypadku „marginalne”, ponieważ firma może ponosić odpowiedzialność za uszkodzenia pojazdu lub szkody spowodowane jego użytkowaniem.

Twoje obowiązki

- Chronь wszystkie aktywa firmy przed uszkodzeniem, kradzieżą, nadużyciem i przywłaszczeniem.
- Zachowaj ścisłą poufność wszelkich informacji poufnych lub zastrzeżonych powierzonych Ci w ramach pełnionej roli. Nie ujawniaj takich informacji, chyba że jest to dozwolone przez Dział Prawny i Zgodności Twojej spółki lub RPM.
- Pamiętaj, że obowiązek zachowania poufności informacji niepublicznych pozostaje w mocy nawet po zakończeniu zatrudnienia.
- Wszelkie podejrzenia oszustwa, nadużycia, kradzieży lub przywłaszczenia aktywów zgłaszaj do Działu Prawnego i Zgodności swojej spółki lub RPM lub na [Infolinii RPM](#).

Wykorzystywanie informacji wewnętrznych



Nasze oczekiwanie

Nieuprawnione wykorzystywanie informacji wewnętrznych („insider trading”) jest nielegalne oraz narusza nasze Wartości i oczekiwania 168. Możesz mieć dostęp do nieznanych publicznie informacji o RPM lub firmach prowadzących interesy z RPM, a informacje te nie powinny być wykorzystywane ani udostępniane dla własnych ani cudzych korzyści finansowych lub osobistych.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Informacje niepubliczne, z którymi możesz się zetknąć w pracy, mogą dotyczyć wyników i prognoz finansowych, fuzji i przejęć, zmian w kierownictwie wyższego szczebla, zmian dotyczących dywidend, ważnych procesów sądowych (wygranych lub przegranych) albo toczących się postępowań organów regulacyjnych. Informacje niepubliczne mogą czasami być na tyle istotne, by wpłynąć na decyzję inwestora o kupnie lub sprzedaży akcji, gdyby były znane opinii publicznej. Obrót akcjami na podstawie tych niepublicznych informacji dla własnej korzyści oraz przekazywanie informacji wewnętrznych członkom rodziny lub znajomym są działaniami nielegalnymi. Wykorzystywanie tych informacji, by pomóc komuś w osiągnięciu zysku lub uniknięciu straty, czy też namówienie innej osoby do takiego działania w Twoim imieniu jest niezgodne z prawem.

Co jeśli ?

P: Klient, którego spotkałem wczoraj, poinformował mnie, że jego firma jest w trakcie przejmowania. Powiedział mi to w zaufaniu, więc nie jest to chyba informacja znana publicznie. W związku z tym cena ich akcji powinna poszybować w górę, a ja zastanawiam się, czy wspomnieć o tym kuzynowi, który lubi inwestować w akcje. Mogę to zrobić?

O: Nie. Zgodnie z przepisami o obrocie akcjami z wykorzystaniem informacji poufnych stanowi to ujawnienie, co jest zabronione. Nie wolno wykorzystywać istotnych informacji wewnętrznych dla własnych lub cudzych korzyści finansowych lub osobistych.



Twoje obowiązki

- Nie kupuj i nie sprzedawaj akcji RPM ani spółki prowadzącej interesy z RPM dla własnej korzyści finansowej lub osobistej, jeśli znasz informacje niepubliczne, które mogą mieć wpływ na wartość akcji.
- Nie udostępniaj informacji niepublicznych członkom rodziny, znajomym ani innym osobom.
- Jeśli dowiesz się o faktycznym lub potencjalnym nieprzestrzeganiu przepisów o zakazie wykorzystywania informacji wewnętrznych, skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności RPM lub [Infolinią RPM](#).
- Jeśli nie masz pewności co do przepisów dotyczących wykorzystywania informacji wewnętrznych, skontaktuj się z Działem Prawnym i Zgodności swojej spółki lub RPM.
- Zapoznaj się z Polityką RPM dotyczącą wykorzystywania informacji wewnętrznych.

Zgodne z prawdą księgi i ewidencja

Nasze oczekiwanie

Oczekujemy, że cała nasza ewidencja będzie przygotowywana i przechowywana z najwyższą uczciwością i przejrzystością, budując zaufanie i szacunek naszych akcjonariuszy. Zgodna z prawdą, kompletna i przejrzysta ewidencja jest niezbędna do podejmowania świadomych decyzji strategicznych oraz wypełniania naszych zobowiązań wynikających z amerykańskich federalnych przepisów dotyczących papierów wartościowych, przepisów amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (SEC), ogólnie akceptowanych zasad rachunkowości oraz obowiązujących lokalnych przepisów dotyczących sprawozdawczości finansowej.

Dlaczego powinniśmy zwracać na to uwagę?

Księgi i ewidencja obejmują rachunki, sprawozdania finansowe, karty kontrolne czasu pracy, zestawienia wydatków, akta i oceny pracowników, rejestry produkcji i sprawozdania techniczne. Cała ewidencja biznesowa i finansowa musi być kompletna oraz dokładnie odzwierciedlać nasze transakcje biznesowe i być zgodna z naszymi wewnętrznymi politykami kontroli, obowiązkami w zakresie ujawniania informacji oraz obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi. Naszym celem jest nieustanne i terminowe udostępnianie pełnych, uczciwych, zgodnych z prawdą i zrozumiałych informacji.



Co jeśli ?

P: Moja firma otrzymała fakturę na wysoką kwotę od dostawcy za usługi świadczone w tym miesiącu. Przełożona poleciła mi wstrzymać fakturę i nie księgować jej aż do następnego kwartału. Powiedziała, że firma musi osiągnąć swoje cele na bieżący kwartał. Co należy zrobić?

O: Wydatki należy zgłaszać we właściwym okresie. Jeśli usługi wyszczególnione na fakturze zostały odebrane, faktura musi zostać zaksięgowana lub rozliczona za okres, w którym zostały odebrane. Nie przetrzymuj faktury. Skontaktuj się z zespołem finansowym swojej spółki lub RPM albo skontaktuj się z [Infolinia RPM](#), aby uzyskać pomoc.

Twoje obowiązki

- Nie fałszuj żadnych dokumentów.
- Zachowaj czujność wobec podejrzanych transakcji finansowych.
- Zapoznaj się z procedurami kontroli wewnętrznej firmy i ich przestrzegaj.
- Zapoznaj się z politykami finansowymi oraz księgowymi RPM i ich przestrzegaj.
- W żaden sposób nie zawyżaj sztucznie sprzedaży lub zysków ani nie przesuwaj ich między okresami sprawozdawczymi.
- Zapoznaj się z Polityką przechowywania dokumentacji RPM i jej przestrzegaj.
- Współpracuj z wewnętrznymi i niezależnymi audytorami RPM. Nie próbuj wywierać na nich presji, manipulować, wprowadzać w błąd ani oszukańczo na nich wpływać.
- Wszyscy pracownicy, dyrektorzy i członkowie zarządu uczestniczący w procesie ujawniania informacji muszą znać środki kontroli i procedury firmy dotyczące ujawniania informacji oraz ich przestrzegać.
- Zgłaszaj wszelkie problemy lub zastrzeżenia dotyczące domniemych lub faktycznych oszustw, księgowości, wewnętrznych środków kontroli rachunkowej lub spraw związanych z audytem, a także wszelkie istotne naruszenia przepisów dotyczących papierów wartościowych do Działu Finansowego bądź Działu Prawnego i Zgodności swojej spółki lub RPM albo na [Infolinię RPM](#).

INFOLINIA RPM:

- Numery infolinii RPM dla Twojej lokalizacji są wywieszane na terenie firmy.
- Numery infolinii RPM dla kraju, w którym pracujesz, można również znaleźć pod adresem www.rpminc.com/hotline.
- Infolinię możesz również powiadomić pisemnie, wypełniając zgłoszenie na stronie <https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational>.



2628 Pearl Road • Medina, Ohio 44256
www.rpminc.com
1-330-273-5090

Wartości i oczekiwania

168

Zastosowanie tych Wartości i oczekiwań

Wartości i oczekiwania określonych w niniejszym przewodniku muszą przestrzegać wszyscy pracownicy, członkowie kadry kierowniczej i dyrektorzy RPM, jej spółek operacyjnych oraz spółek zależnych. Wszyscy członkowie kadry kierowniczej i dyrektorzy RPM oraz jej spółek operacyjnych i spółek zależnych muszą również przestrzegać Polityk RPM. Aktualne wersje elektroniczne tego przewodnika można znaleźć na stronie www.rpminc.com/about-rpm/worldwide-code-guidelines/.

Interpretacje i uchylenia

Komisja ds. Ładu Korporacyjnego i Nominacji Rady Dyrektorów RPM International Inc. jest odpowiedzialna za interpretację oraz stosowanie Wartości i oczekiwań 168 i zatwierdza tę wersję przewodnika jako Kodeks postępowania i etyki RPM, który – na podstawie przeglądu, wytycznych wdrożeniowych oraz zatwierdzeń wymaganych przez przepisy lokalne – ma zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym dyrektora generalnego, dyrektora finansowego, głównego księgowego, kontrolera i osób pełniących podobne funkcje w spółkach operacyjnych („dyrektorzy finansowi wyższego szczebla”). Firma może niekiedy uchylać niektóre postanowienia. Jakiegokolwiek uchYLENIE tych postanowień w przypadku dyrektorów, członków kadry kierowniczej lub dyrektorów finansowych wyższego szczebla firmy może być dokonane wyłącznie przez Radę Dyrektorów lub Komisję ds. Ładu Korporacyjnego i Nominacji i musi zostać niezwłocznie ujawnione zgodnie z wymogami SEC lub zasadami Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych. Wszelkie wnioski o uchYLENIE postanowień dla innych pracowników należy składać na piśmie do radcy prawnego RPM. Zgody muszą również mieć formę pisemną i należy je uzyskać przed podjęciem działania wymagającego uchYLENIA postanowień.

Value of 168 jest zastrzeżonym znakiem towarowym RPM International Inc.

Materiał opublikowany przez Convero
835 Sharon Drive, Suite 200, Westlake, OH 44145
1-440-250-7000 | www.converoinc.com



Wartości
i oczekiwania
168

