

Levantando Preocupações

- Falar sobre as preocupações do local de trabalho ajuda a construir um ambiente de trabalho positivo e faz parte da cultura da Empresa.
- Consistente com isso, agradecemos suas denúncias de boa fé sobre qualquer conduta que você acredita que possa violar os Valores e Expectativas da 168, especialmente conduta que pode ser ilegal, fraudulenta, antiética ou retaliatória.
- Encorajamos comunicações honestas e de boa fé sobre preocupações, quer envolvam um funcionário, membro da administração, contratado, fornecedor, consultor, cliente ou qualquer outra pessoa envolvida em nossos negócios.
- Seguir em frente pode parecer uma decisão difícil, mas saiba que você pode e deve falar abertamente ao ver ou experimentar uma conduta que possa violar os Valores e Expectativas de 168.
- Por esse motivo, a Empresa não tolera retaliação de qualquer tipo quando um associado apresenta uma questão ou preocupação de boa fé ou porque participa ou coopera com uma investigação sobre uma preocupação que foi levantada.
- A retaliação inclui qualquer conduta que o desencoraje de levantar, relatar ou comunicar suas preocupações de boa fé.
- Pode incluir conduta ou comunicação escrita e pode assumir várias formas, incluindo ameaças reais ou implícitas, comportamentos verbais ou não-verbais, coerção, bullying ou intimidação.
- Exemplos de retaliação proibida incluem:
 - Reduzir o seu salário porque você forneceu uma declaração de testemunha aos Recursos Humanos como parte de uma investigação de assédio sexual no local de trabalho;
 - Excluir você de uma reunião importante porque levantou a preocupação de que seu gerente estava subornando um fornecedor; ou
 - Ameaçando você porque cooperou em uma investigação governamental sobre o negócio.
- Se você tiver conhecimento ou sofrer retaliação ou ameaça de retaliação, denuncie.
- Você pode enviar suas perguntas ou preocupações de boa-fé sobre retaliação ou qualquer conduta que você ache que possa violar os Valores e Expectativas de 168, as políticas da Empresa ou a lei a um supervisor ou gerente, qualquer líder da Empresa, um representante de Recursos Humanos, qualquer membro da equipe Jurídico e de Conformidade, ou você pode ligar para a linha direta da RPM, que está disponível no site da RPM e está listada nos cartazes do Speak Up na fábrica.