

Bezorgdheid uiten

- Spreken over zorgen op de werkplek helpt bij het opbouwen van een positieve werkomgeving en maakt deel uit van de bedrijfscultuur.
- In overeenstemming daarmee verwelkomen we uw meldingen te goeder trouw over elk gedrag waarvan u denkt dat het in strijd is met de waarden en verwachtingen van 168, met name gedrag dat illegaal, frauduleus, onethisch of vergeldend kan zijn.
- We moedigen eerlijke, te goeder trouw communicatie over zorgen aan, of het nu gaat om een werknemer, een lid van het management, een aannemer, een leverancier, een adviseur, een klant of iemand anders die bij ons bedrijf betrokken is.
- Naar voren komen kan een moeilijke beslissing zijn, maar weet dat u uw mening kunt en moet geven als u gedrag ziet of ervaart dat mogelijk in strijd is met de waarden en verwachtingen van 168.
- Om die reden tolereert het bedrijf geen enkele vorm van vergelding wanneer een medewerker te goeder trouw een vraag of probleem naar voren brengt of omdat hij/zij deelneemt aan of meewerkt aan een onderzoek naar een probleem dat naar voren is gebracht.
- Vergelding omvat elk gedrag dat u ontmoedigt om uw zorgen te goeder trouw naar voren te brengen, te melden of erover te communiceren.
- Het kan gedrag of schriftelijke communicatie omvatten en het kan vele vormen aannemen, waaronder feitelijke of impliciete bedreigingen, verbaal of non-verbaal gedrag, dwang, pesten of intimidatie.
- Voorbeelden van verboden vergelding zijn:
 - Uw salaris verlagen omdat u een getuigenverklaring aan Human Resources hebt verstrekt als onderdeel van een onderzoek naar seksuele intimidatie op de werkplek;
 - u uitsluiten van een belangrijke vergadering omdat u uw bezorgdheid uitte over het omkopen van een verkoper door uw manager; of
 - Je bedreigen omdat je meewerkte aan een overheidsonderzoek naar het bedrijf.
- Als u ooit vergeldingsmaatregelen of een dreiging van vergelding ziet of ervaart, meld dit dan.
- U kunt te goeder trouw vragen of zorgen over vergelding of elk gedrag waarvan u denkt dat het in strijd is met de waarden en verwachtingen van 168, het bedrijfsbeleid of de wet, voorleggen aan een supervisor of manager, een bedrijfsleider, een vertegenwoordiger van Human Resources, een lid van het Legal and Compliance-team, of u kunt de RPM-hotline bellen, die beschikbaar is op de RPM-website en vermeld staat op de Speak Up-posters in de fabriek.