

## Bedenken äußern

- Sich über Belange am Arbeitsplatz zu äußern, trägt zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds bei und ist Teil der Unternehmenskultur.
- Dementsprechend begrüßen wir Ihre gutgläubigen Berichte über jedes Verhalten, von dem Sie glauben, dass es die Werte und Erwartungen von 168 verletzen könnte, insbesondere Verhaltensweisen, die illegal, betrügerisch, unethisch oder vergeltend sein können.
- Wir fördern ehrliche und vertrauensvolle Kommunikation über Bedenken, unabhängig davon, ob es sich um einen Mitarbeiter, ein Mitglied der Geschäftsleitung, einen Auftragnehmer, einen Lieferanten, einen Berater, einen Kunden oder eine andere Person handelt, die an unserem Geschäft beteiligt ist.
- Sich zu melden, mag sich wie eine schwierige Entscheidung anfühlen, aber Sie können und sollten sich äußern, wenn Sie ein Verhalten sehen oder erleben, das die Werte und Erwartungen von 168 verletzen könnte.
- Aus diesem Grund duldet das Unternehmen keine Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art, wenn ein Mitarbeiter in gutem Glauben Fragen oder Bedenken vorbringt oder weil er an einer Untersuchung eines vorgebrachten Bedenkens teilnimmt oder daran mitwirkt.
- Vergeltungsmaßnahmen umfassen jedes Verhalten, das Sie davon abhält, Ihre in Treu und Glauben Bedenken anzusprechen, zu melden oder zu kommunizieren.
- Sie kann Verhalten oder schriftliche Kommunikation umfassen und kann viele Formen annehmen, einschließlich tatsächlicher oder stillschweigender Drohungen, verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, Nötigung, Mobbing oder Einschüchterung.
- Beispiele für verbotene Vergeltungsmaßnahmen sind:
  - Kürzung Ihres Gehalts, weil Sie der Personalabteilung im Rahmen einer Untersuchung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine Zeugenaussage vorgelegt haben;
  - Sie von einer wichtigen Besprechung ausschließen, weil Sie Bedenken geäußert haben, dass Ihr Vorgesetzter einen Lieferanten bestochen hat; oder
  - Sie bedrohen, weil Sie an einer staatlichen Untersuchung des Unternehmens mitgearbeitet haben.
- Wenn Sie jemals von Vergeltungsmaßnahmen oder einer Androhung von Vergeltungsmaßnahmen erfahren oder davon betroffen sind, melden Sie dies bitte.
- Sie können in gutem Glauben Fragen oder Bedenken bezüglich Vergeltungsmaßnahmen oder eines Verhaltens, das Ihrer Meinung nach gegen die Werte und Erwartungen von 168, die Richtlinien des Unternehmens oder das Gesetz verstößt, an einen Vorgesetzten oder Manager, einen Unternehmensleiter, einen Vertreter der Personalabteilung oder jedes Mitglied richten

des Rechts- und Compliance-Teams, oder Sie können die Hotline von RPM anrufen, die auf der RPM-Website verfügbar ist und auf den Speak Up-Plakaten im Werk aufgeführt ist.