

## Zgłaszanie wątpliwości

- Wypowiadanie się na tematy związane z miejscem pracy pomaga budować pozytywne środowisko pracy i jest częścią kultury firmy.
- Zgodnie z tym z zadowoleniem przyjmujemy zgłoszenia w dobrej wierze dotyczące wszelkich zachowań, które Twoim zdaniem mogą naruszać Wartości i Oczekiwania 168, w szczególności zachowań, które mogą być nielegalne, oszukańcze, nieetyczne lub odwetowe.
- Zachęcamy do uczciwej komunikacji w dobrej wierze dotyczącej obaw, niezależnie od tego, czy dotyczą one pracownika, członka kierownictwa, wykonawcy, dostawcy, konsultanta, klienta, czy kogokolwiek innego związanego z naszą działalnością.
- Wystąpienie może wydawać się trudną decyzją, ale wiedz, że możesz i powinieneś zabierać głos, gdy zobaczysz lub doświadczysz zachowania, które może naruszać Wartości i Oczekiwania 168.
- Z tego powodu Firma nie toleruje jakichkolwiek działań odwetowych, gdy pracownik zgłasza w dobrej wierze pytanie lub wątpliwości lub bierze udział lub współpracuje w dochodzeniu w sprawie zgłoszonego problemu.
- Odwet obejmuje wszelkie zachowania, które zniechęcają Cię do zgłaszania, zgłaszania lub komunikowania swoich obaw w dobrej wierze.
- Może obejmować zachowanie lub komunikację pisemną i może przybierać różne formy, w tym groźby rzeczywiste lub dorozumiane, zachowania werbalne lub niewerbalne, przymus, zastraszanie lub zastraszanie.
- Przykłady zabronionych działań odwetowych obejmują:
  - Obniżenie wynagrodzenia z powodu złożenia zeznania w charakterze świadka w dziale kadr w ramach dochodzenia w sprawie molestowania seksualnego w miejscu pracy;
  - Wykluczenie Cię z ważnego spotkania, ponieważ zgłosiłeś obawy, że Twój kierownik przekupuje sprzedawcę; lub
  - Grozi ci, ponieważ współpracowałeś w rządowym dochodzeniu w sprawie firmy.
- Jeśli kiedykolwiek dowiesz się lub doświadczysz odwetu lub groźby odwetu, zgłoś to.
- Pytania lub wątpliwości w dobrej wierze dotyczące działań odwetowych lub wszelkich działań, które Twoim zdaniem mogą naruszać wartości i oczekiwania 168, zasady Firmy lub przepisy prawa, przełożonemu lub kierownikowi, dowolnemu liderowi Firmy, przedstawicielowi działu kadr, dowolnemu członkowi zespołu ds. prawnych i zgodności lub możesz zadzwonić na infolinię RPM, która jest dostępna na stronie internetowej RPM i jest wymieniona na plakatach Speak Up w zakładzie.