

## **Rozmowa w przyborniku – nie obawiaj się, zabierz głos**

- W RPM pracownicy są chronieni przed działaniami odwetowymi za zgłaszanie wątpliwości w dobrej wierze.
- Oznacza to, że jeśli podejrzewają Państwo lub wiedzą o niewłaściwym postępowaniu, polityka RPM dotycząca zakazu działań odwetowych zabrania wszelkich form działań odwetowych podjętych przeciwko Państwu za zgłoszenie tego problemu, dokonanie zgłoszenia, udział w dochodzeniu lub za odmowę udziału w działaniach, co do których podejrzewają Państwo lub wiedzą, że są niewłaściwe lub niewłaściwe, w tym skorzystanie z praw miejsca pracy chronionych przez prawo.
- Nie oznacza to, że nie będziesz już wykonywać swojej pracy ani przestrzegać naszych zasad dotyczących miejsca pracy tylko dlatego, że złożysz skargę lub zgłosisz swoje wątpliwości. Nadal ponosisz odpowiedzialność za wypełnianie swoich obowiązków służbowych.
- Polityka naszej firmy dotycząca działań odwetowych zabrania menedżerowi lub innemu liderowi podejmowania niekorzystnych działań przeciwko Tobie w związku ze zgłaszaniem wątpliwości w dobrej wierze.
- Na przykład, jeśli zgłosisz niewłaściwe postępowanie, takie jak zastraszanie, i zgłosisz je w dobrej wierze, polityka dotycząca działań odwetowych zabrania rozwiązania stosunku pracy, zdegradowania, zawieszenia, nagany, ukarania, przenoszenia, zastraszania, nękania lub w jakikolwiek sposób dyskryminowania za zgłoszenie wątpliwości.
- Polityka RPM dotycząca działań odwetowych zabrania również bardziej subtelnych form działań odwetowych, takich jak bezpodstawną złą oceną, przydzielenie niepożądaną pracę lub zastraszanie, ponieważ pracownik zgłosił swoje obawy.
- W tej rozmowie kilka razy mówiłem o „dobrej wierze”. Wątpliwości zgłaszane w złej wierze lub obawy, które się składają, nie stanowią autentycznych skarg w dobrej wierze, które są objęte polityką odwetu.
- Na przykład, jeśli zgłosisz skargę, która nie jest prawdziwa w odniesieniu do Twojego współpracownika, aby spróbować wpędzić go w kłopoty, nie będzie to skarga w dobrej wierze objęta polityką odwetu i możesz zostać za to poddany postępowaniu dyscyplinarnemu.
- Z drugiej strony zgłaszanie wątpliwości dotyczących procedury wózka widłowego, która Twoim zdaniem jest niebezpieczna, lub zachowanie, które Twoim zdaniem może naruszać politykę antydyskryminacyjną Firmy, to obawy zgłaszane w dobrej wierze, a podejmowanie działań odwetowych przeciwko Tobie za zgłoszenie tych obaw byłoby sprzeczne z naszą polityką. To prawda, niezależnie od tego, czy zgłoszone obawy są uzasadnione, czy nie.
- W przypadku wątpliwości dotyczących nielegalnych, nieetycznych lub innych działań, które po prostu wydają się niewłaściwe, należy zgłosić je komukolwiek, kto poczuje się komfortowo, niezależnie od

tego, czy jest to przełożony, inny członek kierownictwa, dział kadr, dział prawny lub dział ds. zgodności, czy też infolinia RPM.

- Jeśli uważasz, że podjęto wobec Ciebie działania odwetowe, zgłoś to swojemu przełożonemu lub kierownikowi. Jeśli czujesz się niekomfortowo, możesz zgłosić to dowolnemu członkowi kierownictwa, działowi kadr, działowi prawnemu lub ds. zgodności lub za pośrednictwem infolinii Firmy.