

### **Toolbox Talk – Zorgen uiten**

- Het kan vaak moeilijk zijn om te weten naar wie of waar u moet gaan als u zich zorgen maakt of iets hebt gezien waarvan u denkt dat het gewoon niet klopt.
- Als u zich zorgen maakt dat onze waarden of ons beleid worden geschonden, blijf dan niet zwijgen. Uw stem laten horen is het juiste om te doen.
- Zorgen kunnen om verschillende redenen zijn, waaronder:
  - Pesten en intimidatie
  - Onveilige werkomstandigheden
  - Fraude of diefstal
  - Geweld op de werkplek
  - Alcohol- of drugsgebruik
  - Misbruik van bedrijfseigendommen
  - Belangenverstrengeling
  - Vervalsing van documenten, of
  - Schendingen van bedrijfsbeleid of ethiek
- We begrijpen dat het moeilijk kan zijn om van ons te laten horen en dat de angst voor vergelding echt is, wat ertoe kan leiden dat mensen zwijgen over wangedrag. U kunt er zeker van zijn dat we hier zijn om te luisteren en bij RPM worden werknemers beschermd tegen vergelding voor het te goeder trouw melden van zorgen.
- Dit betekent dat als u ongepast gedrag vermoedt of weet, het vergeldingsbeleid van RPM elke vorm van vergeldingsactie tegen u verbiedt voor het melden van dat probleem, het doen van een melding, het deelnemen aan een onderzoek of voor het weigeren deel te nemen aan een activiteit waarvan u vermoedt of weet dat deze ongepast of onjuist is, inclusief het uitoefenen van rechten op de werkplek die door de wet worden beschermd.
- Dit betekent niet dat u wordt vrijgesteld van het blijven uitvoeren van uw werk of het volgen van onze werkplekregels, alleen omdat u een klacht indient of uw zorgen meldt. U bent nog steeds verantwoordelijk voor het vervullen van uw functieverantwoordelijkheden.
- Het vergeldingsbeleid van ons bedrijf verbiedt een manager of andere leidinggevende om negatieve actie tegen u te ondernemen voor het te goeder trouw melden van uw zorgen.
- Als u bijvoorbeeld wangedrag, zoals pesten, meldt en dit te goeder trouw meldt, verbiedt het vergeldingsbeleid u om te worden ontslagen, gedegradeerd, geschorst, berispt, gestraft, overgedragen, bedreigd, geïntimideerd of op enigerlei wijze gediscrimineerd voor het melden van uw zorgen.

- Het vergeldingsbeleid van RPM verbiedt ook subtielere vormen van vergelding, zoals het geven van een ongegronde slechte evaluatie, het toewijzen van ongewenst werk of pesten, omdat een werknemer zorgen heeft geuit.
- Ik heb tijdens dit gesprek een paar keer de term “te goeder trouw” gezegd. Zorgen die te kwader trouw worden gemeld of zorgen die worden verzonnen, zijn niet het soort oprechte, te goeder trouwe klachten die onder het vergeldingsbeleid vallen.
- Als u bijvoorbeeld een klacht meldt die niet waar is over uw collega om hem/haar in de problemen te brengen, zou dat geen klacht in goed vertrouwen zijn die onder het vergeldingsbeleid valt en kunt u hiervoor onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen.
- Aan de andere kant zijn het uiten van zorgen over een productieprocedure waarvan u denkt dat deze onveilig is, of gedrag waarvan u denkt dat deze het intimidatiebeleid van het bedrijf kan schenden, bijvoorbeeld zorgen die te goeder trouw zijn gemeld, en het zou in strijd zijn met ons beleid om vergeldingsacties tegen u te ondernemen voor het uiten van die zorgen. Dat is waar, of de zorgen die u aankaart nu onderbouwd of niet onderbouwd blijken te zijn.
- Als u zich zorgen maakt over illegale, onethische of andere activiteiten die gewoon niet juist lijken, meld dit dan aan degene die zich op uw gemak voelt, of het nu gaat om een leidinggevende, een ander lid van het management, Human Resources, Legal of Compliance, of de hotline van RPM, posters met de hotlinegegevens zijn te vinden in de fabriek, of details zijn te vinden op de website van RPM [www.rpminc.com](http://www.rpminc.com).
- Als u denkt dat er represailles tegen u zijn genomen, moet u dit melden aan uw leidinggevende of manager. Als u zich daarbij ongemakkelijk voelt, kunt u dit melden aan een lid van het management, Human Resources, de juridische afdeling of de afdeling Compliance, of via de hotline van het bedrijf.