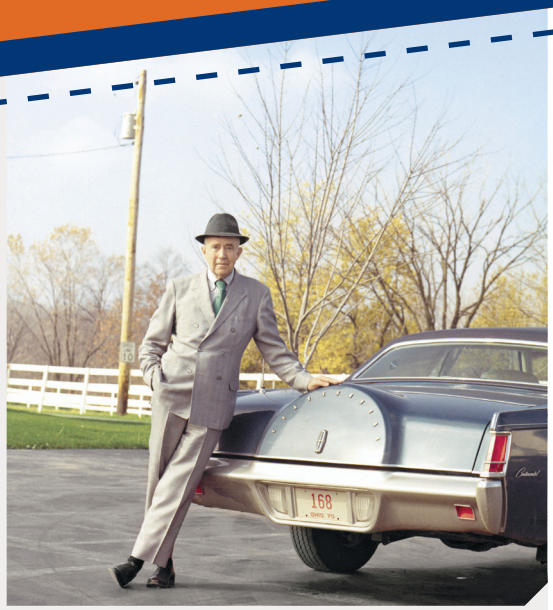
DIE Werte und Erwartungen von 168

RPM 168168168168168

Verhaltens- und Ethikkodex – Überarbeitung 2022



Frank C. Sullivan, Gründer von RPM, 1947

Liebe Mitstreiter,

als mein Großvater RPM 1947 gründete, zeigte er stolz die Nummer 168 auf seinem Nummernschild – so wie ich es heute tue – als Erinnerung daran, dass wir jede Woche nur 168 Stunden zur Verfügung haben. Wir werden diese Stunden niemals zurückbekommen und sind daher alle verpflichtet, die begrenzte Zeit, die uns gegeben wurde, zu nutzen, um die richtigen Dinge auf die richtige Weise und aus den richtigen Gründen zu tun.

Seitdem ist dieses Konzept von 168 für unsere Kultur und unseren Verhaltenskodex als Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Diese Philosophie baut auf einem Fundament von Grundwerten auf, die bisher die treibende Kraft hinter dem Wachstum und Erfolg von RPM waren. Diese Werte der Transparenz, des Vertrauens und des Respekts untermauern jede Interaktion, die wir untereinander, mit unseren Lieferanten und unseren Kunden haben, und führen uns zurück zu den Grundlagen der Goldenen Regel. Wir folgen diesen Werten nicht nur, weil sie in Regelwerken oder Gesetzen niedergeschrieben sind, sondern weil wir einander aufrichtig vertrauen und respektieren und das Richtige tun möchten.

Angetrieben von dem Unternehmergeist und der operativen Exzellenz, auf denen RPM gegründet wurde, streben wir danach, Werte für alle unsere Kunden zu schaffen. Wenn wir uns bei allem, was wir tun, konsequent mit Transparenz, Vertrauen und Respekt verhalten, werden wir ein großartiges Unternehmen sein, für das man arbeiten möchte, ein großartiges Unternehmen, mit dem man zusammenarbeiten kann, und ein großartiges Unternehmen für unsere Interessengruppen.

Die Werte und Erwartungen von 168 sind lebendige, dynamische Grundsätze, die bestimmen, wer wir sind, was wir von uns und unserem Umfeld und was andere von uns erwarten können, wenn sie mit uns interagieren. Diese Überarbeitung des Leitfadens „Werte und Erwartungen von 168“ betont erneut unsere Kernwerte und Erwartungen, um das nicht so geheime Elixier zu destillieren, welches das Wachstum und den Erfolg von RPM vorantreibt.

Ich bin stolz darauf, mit den großartigen Unternehmern und „Kathedralenbauern“ von RPM zusammenzuarbeiten, und dankbar für die Zeit, das Talent und das Engagement, das Sie jeden Tag aufwenden, um diese Werte und Erwartungen in die Tat umzusetzen.



Mit kollegialen Grüßen,

Frank C. Sullivan
Chief Executive Officer
RPM International Inc.

Inhalt

Unsere Kernwerte und Erwartungen 4
Warum haben wir einen Verhaltens- und Ethikkodex? 5
Was wird von mir erwartet? 6
Ethische Entscheidungsfindung 7
Sprechen Sie die Dinge an 8
Meldepflichtige Vorfälle 9

Unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner

Interessenkonflikt 10
Bestechung und Korruption 12
Geldwäsche 13
Reisen, Geschenke und Unterhaltung 14
Internationaler Handel und Sanktionen 16
Fairer Wettbewerb 17

Unsere Gemeinschaft

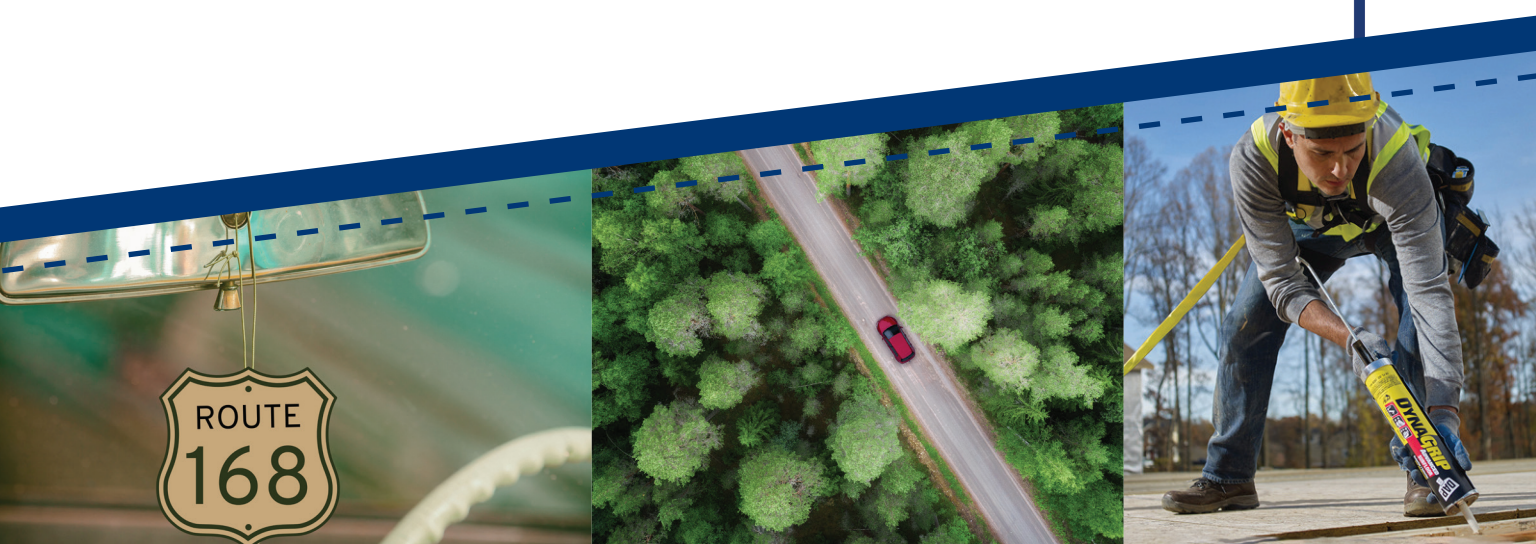
Engagement für Gemeinschaften und Nachhaltigkeit 18
Kommunikation mit externen Parteien 19

Unsere Mitarbeiter

Belästigung und Mobbing sind niemals in Ordnung 20
Chancengleichheit für alle 21
Menschenrechte 22
Verpflichtung zu Gesundheit und Sicherheit 23
Datenverarbeitung und Schutz personenbezogener Daten 24
Soziale Medien 26
Verwendung von Vermögenswerten des Unternehmens 27

Unsere Interessengruppen

Schutz von Vermögenswerten, vertrauliche und geschützte Informationen 28
Insiderhandel 29
Genaue Bücher und Aufzeichnungen 30



DIE Werte und Erwartungen von 168

Unsere Kernwerte

Transparenz
Kommunizieren Sie im Umgang miteinander stets offen und ehrlich.

Vertrauen
Unser Erfolg hängt von unserer Fähigkeit ab, Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Integrität unserer Kollegen zu setzen.

Respekt
Unsere Kultur erfordert, dass wir einander wertschätzen und mit Würde behandeln.



Unsere Kernerwartungen

Integrität: Seien offen und ehrlich. Geben Sie Informationen in Geschäftstransaktionen genau und offen bekannt. Täuschung und Vergeltung haben bei RPM keinen Platz und werden nicht toleriert.

Verpflichtung: Befolgen Sie die Gesetze, unsere Richtlinien und Verfahren. Sichern Sie das Eigentum, die Sachwerte und Interessen unseres Unternehmens. Stellen Sie sicher, dass unser Schwerpunkt auf den kollektiven Zielen der Anteilseigner, Mitarbeiter, Kunden, Verbraucher und Gemeinschaften liegt.

Verantwortungsvolles Unternehmertum: Suchen Sie nach innovativen Wegen, um in den von uns bedienten Märkten zu konkurrieren und zu gewinnen. Führen Sie einen harten Konkurrenzkampf, aber bleiben Sie immer fair und halten Sie sich an die Grundsätze eines freien Unternehmertums und Wettbewerbs, des Umweltschutzes und der Menschenrechte, ebenso wie des Respekts vor unseren Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Zivilcourage: Tun Sie das Richtige, auch wenn es schwierig ist, und unabhängig davon, ob jemand zusieht oder ob Sie Anerkennung erhalten.

Warum haben wir einen Verhaltens- und Ethikkodex?

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex, die Werte und Erwartungen von 168, befasst sich mit wichtigen Gesetzen und Richtlinien und wurde eingeführt, um unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und Interessengruppen zu schützen. Die Werte und Erwartungen von 168 sind jedoch mehr als nur ein Regelwerk. Es ist eine Haltung, die unsere Werte von 168® verkörpert, indem wir „die richtigen Dinge auf die richtige Art und Weise und aus den richtigen Gründen“ tun.

Integres Verhalten ist Teil unserer Identität. Dieser Verhaltens- und Ethikkodex legt unsere Erwartungen fest und ist unser Leitfaden für die Umsetzung unserer Werte in die Praxis, wie wir unsere Geschäfte führen und uns selbst verhalten. Die Werte und Erwartungen von 168 sind eine Ressource für uns alle, legen fest, wie wir uns ethisch verhalten sollen und spiegeln unsere Werte Transparenz, Vertrauen und Respekt wider.

Der Verhaltenskodex hilft uns, durch Bereiche und manchmal knifflige Situationen zu navigieren, in denen ethische Entscheidungen für unseren Erfolg entscheidend sind. Er kann jedoch nicht jedes Szenario behandeln. Denken Sie also immer daran, im Zweifelsfall um Hilfe zu bitten.

Was, wenn ?

F: Was mache ich, wenn ein Unterschied zwischen lokalem Recht oder lokaler Richtlinie und dem Verhaltenskodex besteht?

A: Richten Sie sich nach der strengeren Anforderung, sei es der Verhaltenskodex, das lokale Gesetz oder die lokale Richtlinie. Es kann oft schwierig sein festzustellen, wo die restriktivsten Regeln bestehen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com, um Hilfe zu erhalten.





Was wird von mir erwartet?

Es ist wichtig, dass Sie diesen Verhaltenskodex lesen, verstehen und sich danach richten. Alle unsere Handlungen sollten den Werten und Erwartungen von 168 entsprechen, und der Kodex gilt für alle Führungskräfte, leitenden Angestellten und Mitarbeiter von RPM, seinen Tochtergesellschaften und Joint Ventures, wo immer sie sich befinden.

Führen mit Integrität

Wer Menschen führt, gibt den Ton an. Aus diesem Grund legen wir bei unseren Führungskräften einen höheren Standard an. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem Sie nicht nur die Regeln befolgen, sondern die Werte und Erwartungen von 168 täglich leben und fördern.

Als Führungskraft ist es wichtig, dass Sie:

- ➜ Als Vorbild agieren. Denken Sie daran, Taten sagen mehr als Worte.
- ➜ Ermutigen Sie Mitarbeiter, Bedenken zu äußern und Fragen zu stellen.
- ➜ Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie eine Frage haben.
- ➜ Reagieren Sie, wenn Bedenken oder Fragen an Sie gestellt werden.
- ➜ Sie sollten wissen, wann und wie meldepflichtige Ereignisse gemeldet werden müssen.
- ➜ Melden Sie Bedenken hinsichtlich eines Verstoßes gegen das Gesetz oder diesen Kodex der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM.
- ➜ Bitten Sie im Zweifelsfall um Hilfe.

Alle Mitarbeiter, einschließlich Führungskräfte im Finanzbereich von RPM und seinen Tochtergesellschaften, müssen:

- Ethisch und mit Ehrlichkeit und Integrität handeln.
- Angemessen mit tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikten zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen umgehen.
- Eine umfassende, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung in allen Berichten und Dokumenten fördern, die das Unternehmen an eine Regierungsbehörde übermittelt oder öffentlich einreicht.
- Für die Einhaltung geltender Gesetze, Regeln und Vorschriften der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen sowie der zuständigen privaten und öffentlichen Aufsichtsbehörden sorgen.
- Tatsachen über das Unternehmen nicht wissentlich falsch darstellen oder andere dazu veranlassen, Fakten über das Unternehmen falsch darzustellen, einschließlich gegenüber den unabhängigen Wirtschaftsprüfern des Unternehmens, staatlichen Regulierungsbehörden und Selbstregulierungsorganisationen.
- Über die **RPM-Hotline** oder durch Kontaktaufnahme mit der Rechts- und Compliance-Abteilung unter compliance@rpminc.com Verstöße oder mutmaßliche Verstöße gegen die Regeln und Verfahren melden, die in diesem Verhaltenskodex oder in der RPM-Melderichtlinie dargelegt sind.

Ethische Entscheidungsfindung

Bleiben Sie auf der Route 168

Wir alle haben die Verantwortung, die Werte von 168® umzusetzen, denn unser Ruf basiert auf unseren Grundwerten Transparenz, Vertrauen und Respekt und unseren Grunderwartungen Integrität, Engagement, verantwortungsvolles Unternehmertum und Zivilcourage. Um diese Grundwerte und Erwartungen aufrechtzuerhalten, müssen wir sicherstellen, dass unsere Entscheidungsfindung ethisch ist und „aus dem richtigen Grund auf die richtige Weise“ getroffen wird. Entscheidungen, die im Namen des Unternehmens getroffen werden, müssen diesem Verhaltenskodex entsprechen und Vertrauen schaffen und erhalten. Wir dürfen niemals langfristige Reputation und Vertrauen für kurzfristige Vorteile opfern.

Die Werte und Erwartungen von 168 können dabei helfen, einige der häufigsten rechtlichen und ethischen Herausforderungen zu identifizieren, denen Sie in Ihrer Rolle möglicherweise gegenüberstehen. Probleme können manchmal klar und der Entscheidungsprozess unkompliziert sein. Es kann jedoch Zeiten geben, in denen Sie mehr Anleitung benötigen, insbesondere in jenen Grauzonen, in denen etwas nicht ganz richtig scheint oder sich nicht ganz richtig anfühlt. Wenn Sie mit einer solchen schwierigen Situation oder Entscheidung konfrontiert werden, sollten Sie sich diese vier einfachen Fragen stellen.

- **Ist es legal?**
- **Entspricht es diesem Kodex?**
- **Spiegelt es unsere Ethik und unsere Werte wider?**
- **Würde ich mich gut fühlen, wenn alle davon wüssten? Denken Sie darüber nach, wie es in den Medien aussehen würde oder wie sich Ihre Kollegen, Familie oder Freunde fühlen würden, wenn sie davon wüssten.**

Wenn die Antwort auf eine der obigen Fragen „Nein“ oder „Ich bin mir nicht sicher“ lautet, tun Sie es nicht.

Denken Sie daran, wenn Sie immer noch Zweifel haben – bitten Sie um Hilfe. Wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com, um Hilfe zu erhalten.



Denken Sie daran, egal wie stark der interne oder externe Druck sein mag, die falsche Entscheidung zu treffen, weichen Sie niemals von den Werten von 168® ab und tun Sie die richtigen Dinge auf die richtige Art und Weise aus den richtigen Gründen. Wenn Sie das Gefühl haben, unter Druck gesetzt zu werden, etwas zu tun, das gegen die Werte und Erwartungen von 168 verstößt, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter **compliance@rpminc.com** oder an die **RPM-Hotline**.





Wenn Sie ein Verhalten sehen oder vermuten, das illegal oder unsicher ist, gegen geltende Regeln oder Vorschriften oder die Werte und Erwartungen von 168 verstößt oder unethisch ist, sind Sie gegenüber Ihren Kollegen und dem Unternehmen verpflichtet, Ihre Bedenken rechtzeitig zu äußern.

Sich zu äußern, wenn Sie unangemessenes Verhalten sehen oder vermuten, schafft ein positives Arbeitsumfeld. Es ermöglicht dem Unternehmen, alle Bedenken zu prüfen, zu untersuchen und auszuräumen, um Risiken für das Unternehmen oder unsere Mitarbeiter zu vermeiden oder zu mindern.

Wir ermutigen Sie, Bedenken ehrlich und in gutem Glauben vorzubringen, unabhängig davon, ob sie einen Mitarbeiter, ein Mitglied des Managements, einen Auftragnehmer, Lieferanten, Berater, Kunden oder eine andere Person betreffen, die mit unserem Geschäft zu tun hat. Eine Meldung in gutem Glauben bedeutet, dass Sie ehrliche Bedenken mit Informationen äußern, die Sie für wahrhaftig halten, selbst wenn die Untersuchung ergibt, dass Sie sich geirrt haben.

Sie können Ihre Bedenken melden, indem Sie entweder mit jemandem sprechen oder sie schriftlich über einen der folgenden Kanäle äußern.

- Ihren Vorgesetzten
- Eine Führungskraft des Unternehmens
- Ihre Personalabteilung
- Die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe – compliance@rpminc.com
- Die RPM-Hotline – Die Telefonnummern finden Sie unter www.rpminc.com/hotline. Sie können aber auch eine Online-Meldung einreichen unter https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational.

Die RPM-Hotline wird von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben. Sofern die örtlichen Gesetze keine anonyme Meldung verbieten, brauchen Sie Ihre Identität nicht preiszugeben, sofern Sie dies nicht freiwillig tun möchten.

Alle in gutem Glauben vorgebrachten Meldungen werden ernst genommen und sorgfältig geprüft. Meldungen über Verstöße gegen das Gesetz, unsere Werte und Erwartungen von 168 oder unethisches Verhalten werden umgehend und angemessen untersucht.

Keine Vergeltung

Die Werte von 168® zu leben und Probleme und Bedenken zu melden, kann manchmal Zivilcourage erfordern, und wir wissen, dass es sich wie eine schwierige Entscheidung anfühlen kann, sich zu melden, um Bedenken zu äußern. Aus diesem Grund toleriert RPM keinerlei Vergeltungsmaßnahmen, wenn ein Mitarbeiter in gutem Glauben eine Frage oder ein Anliegen vorbringt oder weil er an einer Untersuchung zu einem geäußerten Anliegen teilnimmt oder seinen Beitrag dazu leistet.

Jeder, der sich an Vergeltungsmaßnahmen aufgrund der Meldung eines tatsächlichen oder vermuteten Verstoßes beteiligt, wird Disziplinarmaßnahmen unterworfen, die bis zu einer Kündigung reichen können.

Machen Sie sich mit der Hotline und der Nicht-Vergeltungsrichtlinie von RPM vertraut

Meldepflichtige Vorfälle



Meldepflichtige Vorgänge sind Ereignisse, die RPM aus Versicherungs-, Gesundheits- und Sicherheits-, Datenschutz- und anderen Gründen gemeldet werden müssen. Mitarbeiter sollten die Anforderungen der Richtlinie zu meldepflichtigen Vorgängen lesen, sich damit vertraut machen und sie einhalten, da jeder wissen muss, was einen meldepflichtigen Vorgang gemäß der Richtlinie darstellt und wie er zu melden ist.

Meldungen müssen innerhalb von 24 Stunden, nachdem ein Mitarbeiter von einem Vorgang Kenntnis erlangt hat, über unser Online-**Portal für meldepflichtige Vorgänge** erfolgen. Wenn Sie keinen Zugriff auf das Portal haben, sollten Sie den Vorgang der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM mitteilen. Hinweis: Datenschutzrelevante Vorfälle, wie etwa ein verlorenes Handy oder Laptop, unterliegen einer sofortigen Meldepflicht. Beispiele für Ereignisse, die unter diese Richtlinie fallen, sind unter anderem:

- Feuer
- Schwere Verletzungen am Arbeitsplatz
- Verlust eines Computers oder Mobiltelefons
- Jede Kompromittierung eines Unternehmenscomputers oder -systems oder ein erfolgreicher Phishing-Versuch
- Diebstahl von Unternehmenseigentum
- Betriebsunterbrechung, z. B. Hochwasser, Streiks, Werksschließungen
- Besuch oder Kontaktaufnahme einer Regierungsbehörde
- Vorwürfe der sexuellen Belästigung
- Beginn einer internen Untersuchung
- Spesenabrechnungsbetrug

Die Richtlinie kann nicht jedes mögliche Szenario auflisten, in dem die Meldung eines meldepflichtigen Vorgangs erforderlich ist. Es schadet nicht, zu viel zu melden – wir ermutigen sogar dazu. Wenn Sie der Meinung sind, dass eine Situation einen meldepflichtigen Vorgang darstellen könnte, machen Sie Meldung.



Im Zweifelsfall – ausfüllen!

Jeder Mitarbeiter, der gegen die Werte und Erwartungen von 168 verstößt, einen Mitarbeiter dazu verleitet oder es diesem Mitarbeiter oder Vertreter wissentlich erlaubt, gegen die Werte und Erwartungen von 168 zu verstoßen, muss mit disziplinarischen Maßnahmen bis zu und einschließlich einer Kündigung rechnen.



Konflikt von Interessen

Unser Anspruch

Alle Mitarbeiter von RPM sind verpflichtet, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln und in der Lage zu sein, zu erkennen, wenn persönliche Interessen geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Sie sind verpflichtet, solche Situationen offenzulegen, die möglicherweise bestehen oder die möglicherweise als Interessenkonflikt wahrgenommen werden.

Was geht das uns an?



Das Versäumnis, einen Interessenkonflikt offenzulegen und anzugehen, kann den Anschein erwecken, dass Sie nicht im besten Interesse des Unternehmens handeln. Ein nicht angesprochener Interessenkonflikt kann RPM finanziellen Schaden zufügen, die Moral des Unternehmens untergraben und möglicherweise den Ruf des Unternehmens und Sie selbst schädigen.

Es ist daher wichtig, dass Sie im besten Interesse des Unternehmens handeln und den möglichen Anschein persönlicher Interessen vermeiden, die Ihre Arbeit oder Ihre Entscheidungen für das Unternehmen beeinflussen oder beeinträchtigen können. Ihre persönlichen Interessen, wie familiäre Beziehungen, enge persönliche Freundschaften, persönliche Investitionen, Vereinsmitgliedschaften oder Aktivitäten, sollten Ihre Pflicht, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, nicht beeinträchtigen.

Ein Interessenkonflikt bedeutet nicht, dass Sie nicht an einer Transaktion im Namen eines RPM-Unternehmens teilnehmen können oder gegen unsere Richtlinie zu Interessenkonflikten verstoßen. Viele Konflikte können einfach angegangen werden, wenn sie offengelegt und vom Unternehmen gehandhabt werden. Das Versäumnis, einen tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikt offenzulegen, stellt jedoch einen Verstoß gegen unsere Richtlinie dar.

Interessenkonflikt

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter sein persönliches Interesse über die Interessen des Unternehmens stellt und wenn dieses persönliche Interesse mit der Fähigkeit des Mitarbeiters konkurriert (oder zu konkurrieren scheint), seine Arbeit objektiv auszuführen oder die Interessen des Unternehmens objektiv zu schützen und zu fördern.

Was, wenn ?

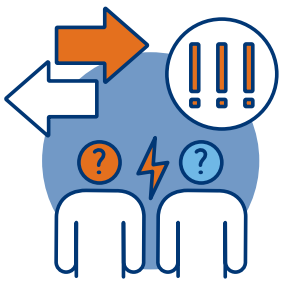
F. Ich arbeite in der Vertriebsabteilung und mein Sohn hat angefangen, in der Finanzabteilung meines Unternehmens zu arbeiten. Muss ich das offenlegen?

F. Ja, Sie und Ihr Sohn müssen die Beziehung unverzüglich Ihren Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM offenlegen. Sie und Ihr Sohn müssen die Beziehung auch auf Ihrem jährlichen Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten angeben.

F. Ich arbeite in der Marketingabteilung und wir arbeiten an einer Veranstaltung für eine neue Produkteinführung. Meine Schwester besitzt eine angesehene Event-Management-Firma, und ich weiß, dass sie großartige Arbeit zu einem großartigen Preis leisten würden. Kann ich sie mit der Arbeit beauftragen?

A. Hier besteht ein Interessenkonflikt. Sie sind vielleicht davon überzeugt, dass die Beauftragung des Unternehmens Ihrer Schwester die beste Entscheidung für das Unternehmen ist. Sie müssen jedoch die Beziehung offenlegen und sich aus dem Entscheidungsprozess heraushalten. Die Auswahl von Geschäftspartnern/Lieferanten sollte transparent und frei von Einflussnahmen oder Entscheidungen sein, die als Handeln in Ihrem persönlichen Interesse wahrgenommen werden könnten.

Ihre Verantwortung



- Handeln Sie im besten Interesse des Unternehmens.
- Treffen Sie keine Geschäftsentscheidungen, die als Handeln in Ihrem eigenen Interesse wahrgenommen werden könnten.
- Seien Sie in der Lage, einen Interessenkonflikt zu erkennen, wenn Sie einen sehen.
- Melden Sie Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM alle tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen familiären oder engen persönlichen Freundschaftsbeziehungen oder andere Interessenkonflikte.
- Machen Sie sich mit der Interessenkonflikt-Richtlinie von RPM vertraut.
- Wenden Sie sich bei Fragen an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com.

Es ist zwar nicht möglich, eine Liste aller Arten von Interessenkonflikten bereitzustellen, aber häufige Situationen umfassen:

- Sie arbeiten mit einem Familienmitglied oder engen persönlichen Freund zusammen.
- Sie beauftragen einen Lieferanten, Agenten, Händler oder Anbieter, der von einem Familienmitglied oder engen persönlichen Freund verwaltet wird oder ihm gehört.
- Sie leisten Arbeit oder Dienstleistungen für eine gemeinnützige Organisation, die einen erheblichen Zeit- oder Beteiligungsaufwand erfordert, der Ihre Arbeit beeinträchtigt.
- Sie verwenden die Zeit, das Vermögen oder die Kontakte des Unternehmens, um persönliche Interessen oder die Interessen einer unternehmensfernen Partei zu fördern.
- Sie haben ein Familienmitglied oder einen engen persönlichen Freund, der in einer Regierungsbehörde arbeitet oder ein Regierungsbeamter in einer Regierungsbehörde ist, für die das Unternehmen staatliche Waren oder Dienstleistungen bereitstellt.
- Sie, ein Familienmitglied oder ein enger persönlicher Freund haben eine Position inne oder dienen direkt oder indirekt als Vorstandsmitglied, Direktor, leitender Angestellter, Mitarbeiter, Berater, Eigentümer oder Vertreter eines Unternehmens, mit dem das Unternehmen Geschäfte abwickelt oder mit dem es im Wettbewerb steht.
- Sie akzeptieren, bieten oder gewähren ein Geschenk oder einen Gefallen, die von einer Handlung zur Erlangung eines unangemessenen Vorteils abhängig sind oder bei denen ein solcher impliziert werden kann.



Bestechung und Korruption

Unser Anspruch

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie Ehrlichkeit, Integrität und Zivilcourage zeigen, wenn sie mit potenziell korrupten Aktivitäten konfrontiert werden. Wir verfolgen in fragwürdigen Situationen den Weg einer Null-Toleranz-Politik, die jede Form von Bestechung oder Korruption verbietet – einfach gesagt: „keine Bestechung".

Was geht das uns an?

Da wir uns verpflichtet haben, ethisch und ehrlich zu handeln, verzichten wir lieber auf Geschäfte, als uns durch Bestechung oder andere korrupte Praktiken einen Vorteil zu verschaffen. Wir akzeptieren, erhalten, geben oder bieten nichts von Wert an, um jemand anderen mit dem Ziel zu beeinflussen, einen geschäftlichen oder finanziellen Vorteil zu erlangen. Dazu können Geschenke und Unterhaltung, Bargeld, Produkte, Stellenangebote, Gefälligkeiten oder Geschäftsmöglichkeiten gehören, selbst Artikel von geringem Wert können ein Problem darstellen, wenn die Absicht unlauter ist.

Was, wenn ?

F. Einer meiner Vertriebspartner hat mich um einen sehr hohen Rabatt für ein Projekt gebeten, diesen jedoch in Form eines Barrabatts verlangt. Was soll ich machen?

A. Die Anfrage des Händlers sollte ein Warnsignal sein, da der Rabatt/Nachlass zur Zahlung von Bestechungsgeldern im Zusammenhang mit dem Projekt verwendet werden könnte. Sie sollten sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com wenden.

Egal ob Bestechungsgelder Ihnen direkt oder indirekt zugutekommen, Korruption ist niemals akzeptabel. Bei der Zusammenarbeit mit Dritten wie Handelsvertretern, Distributoren oder Beratern, die in unserem Namen Geschäfte tätigen, müssen wir sicherstellen, dass sie unsere Werte teilen, da wir für Handlungen Dritter haftbar gemacht werden können, wenn sie in unserem Namen Bestechungsgelder zahlen.

Wir nehmen Bestechung ernst, nicht nur, um die Haftung für schwere Strafen gemäß Gesetzen und Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung zu vermeiden, sondern weil wir uns an einen höheren Standard halten.

Ihre Verantwortung

- Bieten oder akzeptieren Sie nichts, was darauf abzielt, einen unangemessenen Vorteil oder Gewinn zu verschaffen.
- Beteiligen Sie sich nicht an Aktivitäten, die korrupt erscheinen.
- Leisten Sie keine Schmiergeldzahlungen an Regierungsbeamte, um einen Routinehandlung oder einen Routinevorgang zu beschleunigen.



- Legen Sie Transaktionen in Spesenabrechnungen und Unternehmensbüchern und -unterlagen genau und transparent offen.
- Arbeiten Sie mit Dritten zusammen, die unsere Grundwerte und unsere Politik der Null-Toleranz gegenüber Bestechung und Korruption teilen.
- Arbeiten Sie nicht mit Dritten zusammen, die einen Ruf für unangemessenes Verhalten haben.
- Melden Sie Bedenken hinsichtlich potenziell korrupter Handlungen Dritter, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen könnten.
- Machen Sie sich mit der Richtlinie zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung von RPM vertraut.

Geld-wäsche

Unser Anspruch

Unser Unternehmen macht nur mit verifizierten und angesehenen Kunden und Lieferanten Geschäfte, die unsere Verpflichtung zu Integrität und Werten wie Transparenz, Vertrauen und Respekt teilen. Wir lassen uns nicht mit Personen ein, die an korrupten oder kriminellen Geschäftspraktiken oder an Geldwäsche beteiligt sind, um unangemessene Aktivitäten zu verschleiern.

Was geht das uns an?

Geldwäsche ist die Praxis, Geld, das auf korrupte oder kriminelle Weise erlangt wurde, so aussehen zu lassen, als käme es aus einer legitimen Geschäftstätigkeit. Wir lehnen es ab, korrupte oder kriminelle Aktivitäten zu unterstützen oder zu vertuschen. Wir nehmen uns die Zeit, uns über unsere Kunden und Lieferanten zu informieren, um sicherzustellen, dass ihre Transaktionen mit den Werten und Erwartungen von 168 übereinstimmen und sie unsere Due-Diligence-Richtlinie



für den Handel und Drittanbieter befolgen.

Wir verbieten jede Beteiligung an Geldwäsche, nicht nur um die Haftung für schwere Strafen gemäß Geldwäschegesetzen und -vorschriften zu vermeiden, sondern weil wir Vertrauen und Ehrlichkeit bei jeder Transaktion schätzen.

Ihre Verantwortung

Sie sollten in der Lage sein, Warnsignale zu erkennen und zu melden, die auf Geldwäscheaktivitäten hindeuten, wie z. B.:

- Käufe oder Verkäufe, die für die Art des Handels oder Gewerbes dieses Kunden ungewöhnlich sind.
- Unübliche Zahlungsmethoden, wie zum Beispiel große Barzahlungen oder Mehrfach-Geldanweisungen.
- Der Versuch eines Kunden oder Lieferanten, ein hohes Maß an Geheimhaltung zu wahren, die Zurückhaltung, vollständige Informationen zu geben oder die Angabe falscher Informationen.
- Ungewöhnlich komplexe Vertragsstrukturen.
- Außergewöhnlich günstige Zahlungsbedingungen.
- Überzahlung durch Dritte.
- Zahlungen in einer anderen als der in der Rechnung/im Vertrag angegebenen Währung.
- Überweisungen aus Ländern oder von Dritten, die keinen Bezug zur Transaktion haben.

Was, wenn ?

F: Nachdem wir Produkte bei einem Lieferanten mit Sitz in einem Land bestellt hatten, forderte der Händler uns auf, die Zahlung an einen Dritten in einem anderen Land zu leisten. Sollte ich das tun?

A. Die Anfrage des Händlers ist ein Warnsignal. Die Aufforderung, die Zahlung an eine andere Partei im Ausland umzuleiten, könnte ein Hinweis auf Geldwäsche sein. Sie sollten sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com wenden.



Im Zweifelsfall – Um Hilfe bitten!

Wir alle haben die Pflicht, etwaige Bedenken hinsichtlich möglicher Geldwäsche zu äußern.



Reisen, Geschenke und Unterhaltung

Unser Anspruch

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie den Unterschied zwischen Reisen, Geschenken und Unterhaltungskosten, die angemessen angeboten, angenommen oder gegeben werden, und Situationen, die den Anschein von Unangemessenheit, Bestechung oder widersprüchlichen Interessen erwecken können, kennen. Beim Austausch von Geschenken mit einer natürlichen oder juristischen Person, mit der wir interagieren, müssen unsere Mitarbeiter die Richtlinien von RPM und der lokalen Betreibergesellschaft befolgen, die das Übergeben und Annehmen von Geschenken regeln.

Was geht das uns an?

Geschenke und Einladungen können Wohlwollen aufbauen und die Beziehungen zu anderen stärken. Aber was als gut gemeintes Angebot oder Geschenk beginnt, kann sich schnell in eine fragwürdige Aktivität verwandeln, die zu einem Interessenkonflikt führen oder als Bestechung angesehen werden könnte. Ausgaben für Reise, Unterbringung, Verpflegung und Unterhaltung müssen:

- Angemessen sein
- Verhältnismäßig und direkt mit einem echten Geschäftszweck verbunden sein; und
- Ordnungsgemäß in den Unterlagen des Unternehmens dokumentiert werden

Geschenke können materiell oder immateriell sein und Mahlzeiten, Unterhaltung, Dienstleistungen, Reisen oder Unterbringung umfassen. Geschenke sollten:

- Sachwerte sein
- Selten vergeben werden
- Nicht angeboten, übergeben oder angenommen werden, wenn sie von einer Handlung abhängen oder impliziert werden könnte, dass sie von einer Handlung abhängig sind

Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Geschenk unangemessen ist und nicht den Unternehmensrichtlinien oder diesem Verhaltenskodex entspricht, können Geschenke in den meisten Fällen entsprechend abgelehnt werden. In dem ungewöhnlichen Fall, dass ein Geschenk nicht abgelehnt werden kann, weil die Ablehnung für die schenkende Person oder das Unternehmen aus persönlichen oder kulturellen Gründen unangemessen, unhöflich oder peinlich wäre (aber ansonsten ihre Annahme nicht illegal ist), sollten Sie Ihre Gruppe oder die Rechts- und Compliance-Abteilung von RPM unmittelbar nach Annahme informieren. Gegebenenfalls kann das Geschenk ausgestellt und/oder von den Mitarbeitern des Unternehmens geteilt oder an eine wohltätige Organisation gespendet werden.

Wir müssen darauf achten, dass unsere Reisen, Unterbringungen, Mahlzeiten, Einladungen und Geschenke nicht den Anschein erwecken, unangemessen zu sein. Wenn sie das Unternehmen in Verlegenheit bringen oder potenziell haftbar machen könnten, da sie so ausgelegt werden könnten, dass sie eine Geschäftsentscheidung beeinflussen sollen, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com, um Rat zu erhalten.



Was, wenn ?

F. Unser Unternehmen veranstaltet eine ganztägige Produktvorführung für unsere Kunden. Könnten wir sie, da die meisten unserer Kunden eine Übernachtung planen, auf unsere Kosten zu einem Sportveranstaltung mitnehmen?

A. Ja. Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten können vom Unternehmen übernommen werden, sofern sie in direktem und verhältnismäßigem Zusammenhang mit der Produktvorführung stehen und die Übernahme dieser Ausgaben nicht von einem Verkaufs-/Geschäftsvorteil abhängig ist. Unterhaltungskosten sollten nicht extravagant sein und sollten mit den normalen Ausgaben im Zusammenhang mit dem Geschäft vergleichbar sein.

F. Einer unserer Dienstleister hat mir kürzlich eine Eintrittskarte für ein Konzert angeboten. Ich arbeite seit fast 20 Jahren mit dem Dienstleister zusammen und wurde noch nie zu einer Veranstaltung eingeladen. Es scheint seltsam, dass sie jetzt während eines Auswahlverfahrens fragen. Kann ich die Einladung annehmen?

A. Wenn Sie Hilfe bei der Beurteilung benötigen, ob Sie die Eintrittskarte annehmen sollen, sollten Sie diesen Vorfall zur Überprüfung an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM weiterleiten. Da Sie sich derzeit in einem Auswahlverfahren mit Ihrem Dienstleister befinden, könnte das Angebot der Konzertkarte vernünftigerweise als Versuch angesehen werden, Ihren Entscheidungsprozess zu beeinflussen, und sollte daher abgelehnt werden.

Reisen und Unterbringung, die vom Unternehmen für Dritte oder von Dritten für einen Mitarbeiter des Unternehmens bezahlt werden, sind ohne vorherige Genehmigung der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM nicht gestattet.





Ihre Verantwortung

- Bieten, geben oder akzeptieren Sie keine Reisen, Unterhaltung und/oder Geschenke, die als bedingt, extravagant oder häufig angesehen werden könnten.
- Bitten Sie nicht um Reisen, Geschenke oder Unterhaltung.
- Bieten, schenken oder akzeptieren Sie keine Reisen oder Unterbringung von Dritten oder an Dritte ohne vorherige Genehmigung durch die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM.
- Bieten, geben oder akzeptieren Sie keine Geschenke in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten (z. B. eine Prepaid-Visa-Karte). Diese sind verboten.
- Bieten oder akzeptieren Sie keine Geschenke, die durch örtliche Gesetze verboten sind oder gegen die Richtlinien des Gebers oder Empfängers verstoßen.
- Bieten Sie Regierungsbeamten keine Geschenke an oder nehmen Sie sie an, außer geringwertige Geschenke wie Kappen mit Unternehmenswerbung.



- Verwenden Sie keine Unternehmensgelder, um persönliche Geschenke zu kaufen.
- Dokumentieren Sie Reise- und Unterhaltungskosten sowie Geschenke sorgfältig, transparent und genau.
- Machen Sie sich mit der Richtlinie zu Geschenken, Unterhaltung und Spenden von RPM vertraut.

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com, bevor Sie Geschenke austauschen oder sich fragwürdige Ausgaben erstatten lassen.



Internationaler Handel und Sanktionen

Unser Anspruch

Mitarbeiter müssen Handelskontrollgesetze (einschließlich Sanktionen, Zölle, Import-, Export- und Anti-Boykott-Regeln) befolgen, die für unser Unternehmen gelten. Wenn Sie am Import, Export oder Transport unserer Waren und Dienstleistungen beteiligt sind, stellen Sie sicher, dass etablierte Verfahren vorhanden sind, um das Verständnis und die Einhaltung relevanter Handelsvorschriften zu gewährleisten, die sich auf den grenzüberschreitenden Transfer von Produkten und Dienstleistungen auswirken können.

Was geht das uns an?

RPM ist in den Vereinigten Staaten mit Unternehmen eingetragen, die weltweit Geschäfte tätigen. Daher ist es wichtig, die Handelskontrollgesetze der USA und die lokalen Gesetze und Vorschriften der Länder, durch die unsere Produkte oder Dienstleistungen exportiert, importiert oder transportiert werden, zu verstehen und einzuhalten.

Handelskontrollgesetze können Lizenzen für den Import oder Export bestimmter Produkte und Dienstleistungen einschränken oder erfordern oder den Handel mit bestimmten Ländern, Organisationen oder Einzelpersonen einschränken. Sie dürfen keine Geschäfte mit Unternehmen oder Personen tätigen, die sich in einem sanktionierten Land befinden oder wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass dies der Fall ist. Eine Liste der sanktionierten Länder finden Sie in der Richtlinie zur Einhaltung von Handelsbestimmungen von RPM.

Das Unternehmen muss auch geltende Anti-Boykott-Gesetze, -Regeln und -Vorschriften einhalten, die es US-Unternehmen verbieten, zur Umsetzung ausländischer Richtlinien eingesetzt zu werden, die den Interessen der USA zuwiderlaufen.

Was, wenn ?

F: Ich arbeite für eine RPM-Betriebsgesellschaft außerhalb der USA. Kann ich an einen Kunden in meinem Land verkaufen, obwohl ich weiß, dass unsere Produkte in einem von den USA sanktionierten Land vertrieben werden?

A: Nein. Dies ist ein Verstoß gegen die Handelskontrollgesetze der US-Regierung und unsere Werte und Erwartungen von 168. Sie dürfen an diesen Kunden nicht verkaufen, wenn Sie wissen oder Grund zu der Annahme haben, dass unsere Produkte oder Dienstleistungen letztendlich in ein von den USA sanktioniertes Land verkauft werden. Der Einsatz von Dritten zur Umgehung von Gesetzen und Vorschriften in unserem Namen ist untersagt.

Ihre Verantwortung

- Seien Sie sich der Handelskontrollgesetze und ihrer Bedeutung für Ihre Rolle und das Unternehmen bewusst.
- Bewerten Sie Geschäftsmöglichkeiten sorgfältig, um die Einhaltung der Handelskontrollgesetze zu beurteilen.
- Kommunizieren Sie unsere Richtlinien über unsere Lieferkette an andere, die in unserem Namen Geschäfte tätigen.
- Beteiligen Sie sich nicht an Boykotten, die die Vereinigten Staaten nicht unterstützen. Wenn Sie eine Anfrage erhalten, melden Sie diese der Rechts- und Compliance-Abteilung von RPM.
- Machen Sie sich mit der Richtlinie zur Einhaltung von Handelsbestimmungen und der Anti-Boykott-Richtlinie von RPM vertraut.
- Wenden Sie sich bei Fragen an Ihre lokale Abteilung zur Einhaltung von Handelsbestimmungen oder die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM.

Fairer Wettbewerb



Unser Anspruch

Als verantwortungsbewusste Unternehmer verpflichten wir uns zu einem energischen Wettbewerb in allen Aspekten des Geschäfts, tun dies jedoch nur auf ethische und verantwortungsbewusste Weise, um sicherzustellen, dass der Wettbewerb auf dem Markt für Produkte und Dienstleistungen aufrechterhalten und geschützt wird. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter keine Maßnahmen im Namen des Unternehmens ergreifen, die gegen diesen Grundsatz oder geltende Wettbewerbsgesetze verstoßen.

Was geht das uns an?

Wettbewerbsgesetze, auch Kartellgesetze genannt, sollen offene, faire und transparente Märkte fördern. Als solche verbieten sie Geschäftspraktiken, die den Wettbewerb unangemessen einschränken. Gemäß den Wettbewerbsgesetzen können Vereinbarungen und Übereinkommen, die den Wettbewerb verhindern oder einschränken oder dies beabsichtigen, als rechtswidrig angesehen werden, unabhängig davon, ob diese Vereinbarungen schriftlich oder mündlich, formell oder informell sind. Bitte beachten Sie die Kartellrichtlinie von RPM.

Das Sammeln oder Verwenden von Informationen über Wettbewerber und den Markt, in dem wir tätig sind, ist oft von Vorteil, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Solche Informationen dürfen jedoch nur auf ethische Weise und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften eingeholt werden

Wir konkurrieren fair und mit Integrität. Wenn wir über Leistungsfähigkeit, Qualität und Verfügbarkeit von Produkten und Dienstleistungen sprechen, sind wir ehrlich zu unseren Kunden.

Ihre Verantwortung

- Arbeiten Sie nicht mit unabhängigen Unternehmen zusammen, um Märkte oder Kunden aufzuteilen, Ausschreibungsverfahren zu manipulieren, Preise oder Bedingungen festzulegen, die Produktion einzuschränken oder vertrauliche Informationen zu erhalten.
- Stellen Sie sicher, dass alle geschäftlichen Unternehmungen mit Wettbewerbern von der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihres Konzerns oder von RPM geprüft werden.
- Vermeiden Sie unnötigen informellen Kontakt mit Wettbewerbern.
- Vermeiden Sie eine Irreführung der Kunden, indem Sie Leistungen versprechen, die nicht eingehalten werden können.
- Wenn Sie Zweifel haben, ob eine von Ihnen ergriffene Maßnahme gegen unsere Werte oder Wettbewerbsgesetze verstoßen könnte, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM unter compliance@rpminc.com.
- Machen Sie sich mit der Kartellrichtlinie von RPM vertraut.

Was, wenn ?

F: Ich habe kürzlich mit einem Kollegen an einem Kundentreffen teilgenommen, und ich glaube, dass er absichtlich eine falsche Aussage über die Fähigkeiten unseres Produkts gemacht hat. Was soll ich machen?

A: Wenn Sie den Fehler gegenüber dem Kunden während des Meetings nicht beheben konnten, sollten Sie sich an Ihren Kollegen und/oder Vorgesetzten wenden, um das Missverständnis mit dem Kunden umgehend zu klären. Wenn Ihr Kollege den Kunden absichtlich irregeführt hat, ist dies ein Verstoß gegen unsere Werte und Erwartungen von 168.

F: Ich spiele am Wochenende Golf mit einem der CEOs unserer Konkurrenten. Wir sprechen nie über Preise, Kunden oder Märkte, weil wir wissen, dass das unangemessen ist, aber er hat informell gefragt, ob wir uns darauf einigen könnten, die Verkaufsteams des anderen nicht abzuwerben. Muss ich mir wegen dieser Anfrage Sorgen machen?

A: Ja, dies könnte gegen Wettbewerbsgesetze und unsere Richtlinien verstoßen. Melden Sie diesen Vorfall so bald wie möglich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM.



Engagement für Gemeinschaften und Nachhaltigkeit

Unser Anspruch

Bei RPM schätzen und respektieren wir unseren Platz in der Welt als Verwalter der bebauten Umwelt. Als Teil unserer Nachhaltigkeitsbemühung zum „**Aufbau einer besseren Welt**“ verpflichten wir uns, durch unsere Produkte, Initiativen und Verbesserungspläne die Langlebigkeit, Erhaltung und Verbesserung des Eigentums und des Lebens der Menschen zu erhalten.

Was geht das uns an?

Das Engagement von RPM für Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Gesellschaft und Grundsätze zur Unternehmensführung ist seit Jahrzehnten von zentraler Bedeutung für unsere Identität und unsere Werte Transparenz, Vertrauen und Respekt.

Wir haben uns zu Zielen bis 2025 verpflichtet, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit pro Tonne Produktion auf die Treibhausgasemissionen von Scope 1 und 2 und unsere Abfälle auf Deponien zu reduzieren, das Recycling zu erhöhen, Emissionen und den Energieverbrauch zu verringern und Möglichkeiten zur Wiederverwendung und Einsparung von Wasser in unseren Betrieben und unserer Lieferkette zu identifizieren. Weitere Einzelheiten finden sie in unserem Bericht zum Aufbau einer besseren Welt.

Der Aufbau einer besseren Welt stützt sich auf drei Säulen, die uns als Organisation definieren.

Unsere Produkte. Wir bieten und investieren in innovative, qualitativ hochwertige Produkte, die umweltbewusste und praktische Lösungen für unsere Unternehmen und Interessengruppen bieten.

Unsere Mitarbeiter. Wir sind bestrebt, Mitarbeiter während ihrer gesamten Karriere einzustellen, zu fördern und zu unterstützen, und verpflichten uns, unseren Mitarbeitern ein sicheres und unterstützendes Umfeld zu bieten. Wir dienen auch den Gemeinschaften in unserem Umfeld, indem wir uns an langfristigen Partnerschaften und Freiwilligenarbeit beteiligen und philanthropische Möglichkeiten bieten.

Unsere Verfahren. Wir verbessern kontinuierlich unsere Einrichtungen und die betriebliche Effizienz, um unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren und eine erfolgreiche Geschäftsstrategie voranzutreiben. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Bemühungen zum **Aufbau einer besseren Welt** auf allen Ebenen unserer Organisation.

Ihre Verantwortung

- Verstehen Sie Ihre Verpflichtungen bei der Unterstützung der Nachhaltigkeitsinitiativen von RPM und kommen Sie ihnen nach.
- Machen Sie sich mit Umweltgesetzen und -vorschriften, die Ihre Rolle betreffen, vertraut und halten Sie sich an sie.
- Streben Sie in Ihrer Rolle im Unternehmen und in unternehmerischen Nachhaltigkeitskonzepten danach, eine bessere Welt zu schaffen.
- Melden Sie sich, wenn Sie etwas sehen, das nicht mit unseren Nachhaltigkeitsinitiativen vereinbar ist.

Kommunikation
mit externen Parteien

Unser Anspruch



Wir bemühen uns, mit der Öffentlichkeit akkurat, vollständig und konsistent zu kommunizieren. Nur diejenigen, die ausdrücklich dazu bestimmt sind, sollten das Unternehmen gegenüber den Medien oder der Öffentlichkeit vertreten.

Was geht das uns an?

Es ist wichtig, dass Informationen über das Unternehmen mit größter Sorgfalt und Professionalität übermittelt werden. Akkurate, vollständige und konsistente Informationen sind entscheidend, um Klarheit bei der Kommunikation unserer Finanzergebnisse, Neuigkeiten, Strategien und Richtlinien zu gewährleisten. Daher sind nur designierte Vertreter des Unternehmens befugt, im Namen des Unternehmens Erklärungen gegenüber Regierungsbehörden, der Öffentlichkeit, den Medien (einschließlich sozialer Medien) und anderen abzugeben, die für unsere Interessengruppen, unseren Ruf und die Finanzmärkte von Bedeutung sein könnten.

Was, wenn ?

F: Ich wurde von einem Mitglied der lokalen Medien kontaktiert, das mir mitteilte, dass man Gerüchte über die Erweiterung unserer Einrichtung gehört habe und mich fragte, wie dies Arbeitsplätze und Wohlstand in die Region bringen würde. Ich habe intern Gerüchte gehört, dass wir eine Expansion in Betracht ziehen, und es klingt nach einer guten Nachricht, die unser Geschäft voranbringen würde. Soll ich mit den Medien sprechen und sie wissen lassen, was ich weiß?



A: Nein. Sie sollten nicht mit den Medien sprechen, es sei denn, Sie sind eine designierte Person, die das Unternehmen gegenüber den Medien oder der Öffentlichkeit vertreten darf. Möglicherweise haben Sie unvollständige oder ungenaue Informationen, die die Öffentlichkeit irreführen könnten. Leiten Sie alle Anfragen an Ihr Kommunikationsteam weiter, das sicherstellen kann, dass dies angemessen beantwortet wird.



Ihre Verantwortung

- Machen Sie keine öffentlichen Äußerungen im Namen des Unternehmens, es sei denn, Sie sind dazu autorisiert.
- Binden Sie Ihr Kommunikationsteam ein, bevor Sie mit den Medien kommunizieren.
- Machen Sie sich mit der Pressemitteilungsrichtlinie von RPM vertraut.
- Wenn Sie eine Anfrage von einer externen Partei zu einer Unternehmensangelegenheit erhalten, melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten, dem Kommunikationsteam oder communications@rpminc.com, **bevor Sie darauf antworten**.
- Beachten Sie die Richtlinie zu den Sozialen Medien von RPM. Weitere Einzelheiten finden Sie auf Seite 26 dieses Kodex.



Belästigung und Mobbing sind niemals in Ordnung

Unser Anspruch

Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das professionell, produktiv und frei von Belästigung und Mobbing ist.

Was geht das uns an?

Belästigung und Mobbing können eine Reihe schädlicher Handlungen beinhalten, die sich negativ auf unser Arbeitsumfeld und unsere Mitarbeiter auswirken. Belästigung am Arbeitsplatz ist in den Augen des Opfers ein unerwünschtes Verhalten, das auf Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität), Alter, Behinderung oder genetischen Informationen basiert und entweder zu einer Beschäftigungsbedingung wird, schwerwiegend ist oder oft genug vorkommt, um einschüchternd, feindselig oder missbräuchlich zu sein. Belästigung am Arbeitsplatz kann verbal, visuell oder körperlich sein und kann Verspottungen, Witze, Drohungen, Beinamen, Beleidigungen, Zeichnungen, Textnachrichten, E-Mails, unerwünschte Berührungen oder sogar Angriffe aufgrund des Schutzstatus einer Person umfassen.

Mobbing hingegen muss nicht auf einem geschützten Status beruhen und ist mehr als nur grobes oder unfreundliches Verhalten. Mobber bedrohen, schüchtern andere ein oder demütigen sie, indem sie beispielsweise Gerüchte oder Klatsch verbreiten, andere öffentlich beschuldigen, anschreien oder absichtlich die Arbeitsleistung eines anderen Mitarbeiters untergraben.

Aufmerksam sein | **Höflich sein** | **Wachsam sein** | **Alle Vorfälle melden**

Was, wenn ?

F. Einer meiner Lieferanten hat begonnen, mir handschriftliche Notizen mit Originalgedichten zu hinterlassen. Das neueste Gedicht enthält einen sexuell expliziten Vers, der mir ein unangenehmes Gefühl gab. Was soll ich tun?

A. Die Notizen Ihres Lieferanten sind besorgniserregend, und Sie sollten Ihr Unbehagen daran sofort einem Vorgesetzten oder Manager, der Personalabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM melden oder die **RPM-Hotline** anrufen.

F. Wenn bei der Arbeit etwas nicht richtig läuft, hält meine Chefin ein Treffen mit all ihren direkten Untergebenen ab, um mich öffentlich für das zu tadeln, was ich als geringfügige Fehler ansehe. Muss ich härter werden oder verhält sich meine Chefin unangemessen?

A. Das Verhalten Ihrer Chefin könnte als Mobbing verstanden werden, und Sie sollten Ihre Bedenken einem anderen Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM melden oder die **RPM-Hotline** anrufen.

Ihre Verantwortung

- Belästigung und Mobbing sind streng verboten.
- Jeder von uns sollte daran arbeiten, sicherzustellen, dass unser Arbeitsumfeld frei von Belästigung und Mobbing ist.
- Machen Sie sich mit der Richtlinie gegen Belästigung von RPM vertraut.
- Wenn Sie belästigendes oder schikanierendes Verhalten sehen oder erleben, sei es von einem anderen Mitarbeiter oder einer externen Partei, sprechen Sie es an, indem Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM wenden oder die **RPM-Hotline** anrufen.
- Das Unternehmen wird alle Meldungen gründlich untersuchen.

Gleiche Chancen für alle



Unser Anspruch

Wir fördern ein vielfältiges Arbeitsumfeld, in dem alle willkommen und einbezogen sind.

Was geht das uns an?

Wir berücksichtigen alle Arten, in denen unsere Mitarbeiter sich unterscheiden, einschließlich beispielsweise ihrer Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Fähigkeiten, ihrer Sexualität oder anderer Merkmale, die unsere Mitarbeiter einzigartig machen. Um dies zu unterstützen, setzen wir uns für die Förderung einer vielfältigen Kultur ein, in der alle respektvoll, gleichberechtigt und einbezogen behandelt werden.

Unser Engagement für Chancengleichheit bei der Beschäftigung ist ein integraler Bestandteil der Werte und Erwartungen von 168 und gilt für alle Personen, die an unserem Geschäft beteiligt sind. Es verbietet rechtswidrige Diskriminierung durch Mitarbeiter, einschließlich Vorgesetzte und Kollegen, unter anderem aufgrund von Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität), Alter, Behinderung oder genetischen Informationen.

Ihre Verantwortung

- Eine vielfältige Kultur macht uns zu dem, was wir als Unternehmen sind. Daher liegt es in der Verantwortung von uns allen, einander mit Würde und Respekt zu behandeln.
- Diskriminierung oder unfaire Behandlung ist unter allen Umständen streng untersagt.
- Machen sie sich mit der Richtlinie zur Chancengleichheit und der **Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion** von RPM vertraut..
- Wenn Sie diskriminierende Praktiken oder Verhaltensweisen beobachten oder erleben, melden Sie dies.
- Das Unternehmen wird gründlich alle Bedenken untersuchen.

Was, wenn ?

F: Ich bin mindestens 20 Jahre älter als meine Kollegen und nähere mich dem Ende meiner Karriere. Meine Kollegen ziehen mich mit meinem Alter und meinem Ruhestand auf. Zuerst fand ich es lustig und eine Möglichkeit, mit ihnen in Kontakt zu treten. Aber sie haben angefangen, mich mit Namen wie „Fossil“ zu beschimpfen, und haben aufgehört, mich zu wichtigen Meetings einzuladen, an denen ich meiner Meinung nach teilnehmen muss. Was soll ich tun?

A: Sie sollten Ihre Bedenken bezüglich des Verhaltens Ihrer Kollegen einem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM mitteilen oder die **RPM-Hotline** anrufen.



Menschen-rechte

Unser Anspruch

Wir bemühen uns, Geschäfte ethisch und verantwortungsvoll zu führen und eine Unternehmenskultur aufrechtzuerhalten, die die Menschenrechte respektiert, unterstützt und fördert. RPM ist bestrebt, überall dort, wo wir Geschäfte tätigen, die geltenden Menschenrechtsgesetze einzuhalten und sich gegen Menschenhandel und Ausbeutung aufzulehnen.

Was geht das uns an?

Die Achtung der Menschenrechte ist ein Grundwert des Unternehmens. Wir unterstützen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die die Prinzipien der international anerkannten Menschenrechte respektieren und ehren.

Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt an Personen oder Unternehmen, die an Zwangsarbeit, Menschenhandel, Kinderarbeit oder Schuldknechtschaft beteiligt sind, und führen wissentlich keine Geschäfte mit ihnen. Wir engagieren uns für die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die unsere Werte und Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte teilen, indem wir Maßnahmen in unserer Lieferkette fördern, die dem **Verhaltenskodex für Lieferanten von RPM** entsprechen.

Was, wenn ?

F: Aufgrund von Herausforderungen in der Lieferkette beziehen wir einen Rohstoff von einem neuen Lieferanten in einer Region, in der wir zuvor noch nicht tätig waren. Der Lieferant hat unsere Bitte abgelehnt, seine Produktionsstätte an einem abgelegenen, ländlichen Ort in China besuchen zu dürfen. Sollen wir die Beziehung weiterführen?

A: Die Weigerung Ihres potenziellen Lieferanten, Ihnen den Besuch seiner Einrichtung und des Standorts der Einrichtung zu gestatten, könnte ein Warnsignal dafür sein, dass seine Geschäftspraktiken nicht mit unseren Werten und Erwartungen übereinstimmen. Sie sollten Ihre Bedenken äußern, indem Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM wenden, die Sie bei der zusätzlichen Sorgfaltspflicht unterstützen kann, um sicherzustellen, dass der Lieferant unsere Standards erfüllt.

Ihre Verantwortung

- Behandeln Sie jeden Menschen mit Würde und Respekt.
- Beteiligen Sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen und unterstützen Sie diese nicht.
- Machen Sie sich mit der **Menschenrechtserklärung von RPM** vertraut.
- Achten Sie auf Warnsignale, die auf Menschenrechtsverletzungen hindeuten könnten, und melden Sie mutmaßliche Menschenrechtsverletzungen Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM.

Gesundheit und Sicherheit als Verpflichtung

Unser Anspruch

Wir sind alle dazu verpflichtet, unsere Geschäfte in einer Weise durchzuführen, welche die Umwelt sowie die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern, Auftragnehmern, Lieferanten, Händlern, Kunden, Verbrauchern, Gemeinschaften und Dienstleistungen schützt.

Was geht das uns an?

Wir setzen uns dafür ein, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Nachbarn sowie die Unversehrtheit unserer Umwelt zu bewahren.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist von größter Bedeutung. Wir sind dafür verantwortlich, allen Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik, wenn es um Gewalttaten oder -androhungen geht.



Ihre Verantwortung

- Verstehen Sie die geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und -gesetze und halten Sie sich an diese.
- Nehmen Sie niemals Abkürzungen in Bezug auf die Sicherheit.
- Ignorieren Sie keine unsicheren Situationen. Übernehmen Sie eine aktive Rolle, um Ihre Sicherheit und die Sicherheit anderer zu gewährleisten.
- Melden Sie alle Gewalthandlungen oder Androhungen von Gewalt.
- Kommen Sie unbeeinflusst von Alkohol oder Drogen zur Arbeit.
- Etwas sehen – etwas sagen. Melden Sie alle unsicheren Verfahren, Bedingungen oder Vorfälle unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der EHS-Abteilung Ihres Unternehmens oder von RPM oder der **RPM-Hotline**.

Was, wenn ?

F: Ich habe den Verdacht, dass mein Vorgesetzter ein Alkoholproblem hat und mache mir Sorgen, dass dies zu einem Sicherheitsproblem führen könnte. Soll ich das melden und wenn ja, an wen soll ich mich wenden?

A: Sie machen sich zu Recht Sorgen um Ihren Vorgesetzten. Melden Sie Ihre Bedenken dem Management, der Personalabteilung oder der **RPM-Hotline**. Ihr Unternehmen kann sich dann mit dem Problem befassen und Ihren Vorgesetzten bei Bedarf unterstützen.

RPM hat sechs Kerngrundsätze für EHS eingeführt, um kritische Erwartungen in allen RPM-Betriebsunternehmen fest zu etablieren, während wir uns bemühen, Konsistenz in unserer Sicherheitskultur zu gewährleisten.

1. Sicherheitsleitbild. Leitbilderklärungen auf oberster Ebene, die die geschäftlichen Anforderungen erfüllen und die Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung von EHS vermitteln

2. Engagement und Verantwortlichkeit. Mitarbeiterengagement und Verantwortlichkeit für den Erfolg von EHS

3. Bemühung um professionelle Ressourcen. EHS-Ressourcen werden jährlich bewertet.

4. Sicherheitsmetriken messen und melden. Früh- und Spätindikatoren werden dem Management gemeldet.

5. Sicherheitsziele festlegen. Lokale Sicherheitsziele werden basierend auf betrieblichen Anforderungen und Prioritäten festgelegt.

6. Kontinuierliche Verbesserung. Lokale EHS-Ziele und -Vorgaben werden jährlich überprüft und neu festgelegt.



Datenverarbeitung und Schutz personenbezogener Daten

Unser Anspruch

Wir bemühen uns um einen ethischen und sicheren Umgang mit unseren Informationen und den Informationen, die andere uns anvertrauen. Dazu gehören sowohl Informationen, die Sie dem Unternehmen zur Verfügung stellen, als auch Informationen, die wir von unseren Kunden, Lieferanten und anderen Dritten erhalten, mit denen wir Geschäfte tätigen. Wir respektieren sie und bemühen uns, die Einhaltung aller Datenschutz- und Datensicherheitsgesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind, sicherzustellen.

Was geht das uns an?

Wir sind weltweit tätig und fordern die Einhaltung der Gesetze aller Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, von denen viele Gesetze haben, die sich speziell auf den Umgang mit Informationen über Einzelpersonen beziehen. Einige dieser Gesetze gewähren Einzelpersonen bestimmte Rechte in Bezug auf ihre Informationen. Wir ergreifen spezifische technische Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Systeme, Netzwerke, Geräte und Umgebungen sicher sind und verarbeiten Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen. Wir informieren Einzelpersonen über unsere Datenverarbeitungsaktivitäten und verfügen über ein Verfahren zur Beantwortung von Anfragen von Einzelpersonen in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten. Wir führen gesetzlich vorgeschriebene Risikobewertungen durch, um sicherzustellen, dass die Verarbeitungsaktivitäten notwendig und angemessen sind und eine Rechtsgrundlage haben.



Was, wenn ?

F. Jemand aus unserer Verkaufsabteilung, den ich nicht kenne, hat angerufen und nach dem Geburtsdatum eines Managers in meiner Abteilung gefragt. Anscheinend wird der Manager mit dem Verkäufer zu einem Kundenstandort reisen, und der Verkäufer wollte das Flugticket für den Manager kaufen. Das Reisebüro braucht das Geburtsdatum des Managers, um die Reise zu buchen. Ich habe Zugang zu diesen Informationen, aber da ich den Anrufer nicht kannte, habe ich ihm die Informationen nicht gegeben. Hatte ich Recht, die Informationen nicht bereitzustellen?

A. Ja. Sie haben richtig gehandelt. Sie kennen den Anrufer nicht und wissen daher nicht, ob der Anrufer wirklich im Vertrieb arbeitet. Abgesehen davon, selbst wenn der Anrufer für eine andere RPM-Betriebsgesellschaft arbeitet, wissen Sie nicht, ob er oder sie berechtigt ist, die Informationen zu erhalten und ob er oder sie diese für rechtmäßige Zwecke nutzen wird.

Ihre Verantwortung

- Wenn Sie eine Anfrage oder Anweisung in Bezug auf Informationen von einer Person erhalten, die das Unternehmen möglicherweise über sie gespeichert hat, müssen Sie die Richtlinie zu Anfragen betroffener Personen befolgen.
- Wenn Sie Informationen erfassen, erhalten, speichern, teilen, übertragen (einschließlich über den Zugriff), verwenden oder löschen, die direkt oder indirekt eine Person identifizieren oder zu deren Identität führen könnten („personenbezogene Daten“), müssen Sie bestätigen, dass Sie dies in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen tun. Alle neuen oder überarbeiteten Aktivitäten mit personenbezogenen Daten müssen der Datenschutz-Folgenabschätzungsrichtlinie entsprechen.
- Wenn Sie Zweifel haben, ob Sie berechtigt sind, personenbezogene Daten oder Unternehmensdaten zu übertragen, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM oder senden Sie eine E-Mail an DataProtection@rpminc.com.
- **Wenn Sie feststellen oder den begründeten Verdacht haben, dass Unternehmensinformationen kompromittiert wurden, darunter unter anderem der Verlust eines Geräts, auf dem sich Unternehmensinformationen befinden, müssen Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten benachrichtigen und einen meldepflichtigen Vorgang gemäß unserer Richtlinie zu meldepflichtigen Vorgängen einreichen (siehe S. 9).**



- Wenn Sie Zugriff auf die Sozialversicherungsnummer, die Führerscheinnummer oder andere behördliche Kennungen, Finanzinformationen oder andere personenbezogene Daten einer Person haben, müssen Sie (i) deren Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit schützen, (ii) sie vor rechtswidrigem oder unbefugtem Zugriff, unbefugter Nutzung oder Offenlegung schützen, und Sie müssen darüber hinaus (iii) sicherstellen, dass alle im Namen des Unternehmens tätigen Dritten an die Vertraulichkeitsverpflichtung gebunden sind, sich zur Einhaltung geltender Datengesetze verpflichten und über technische Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz von Unternehmensinformationen verfügen.
- Machen Sie sich mit der Datenschutzrichtlinie von RPM vertraut.
- Wenn Sie eine Informationsanfrage von jemandem in der Strafverfolgung erhalten, wenden Sie sich unverzüglich an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM.



Soziale Medien

Unser Anspruch

Für Ihre Online-Aktivitäten gelten die gleichen Grundsätze wie in anderen Unternehmensrichtlinien. Letztendlich sind Sie dafür verantwortlich, was Sie im Internet posten, und sollten die Risiken und Chancen vor dem Posten abwägen. Denken Sie daran, dass Ihr Online-Verhalten Ihre Arbeitsleistung, den Ruf des Unternehmens, die Leistung anderer Mitarbeiter oder anderweitig Kunden, Lieferanten oder Personen, die im Namen des Unternehmens arbeiten, beeinträchtigen und Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung gegen Sie nach sich ziehen kann.

Was geht das uns an?

Soziale Medien sind ein spannendes und potenziell wirkungsvolles Instrument für Engagement, Interaktion, Verbreitung von Informationen und allgemeine Kommunikation. Man muss sich jedoch immer daran erinnern, dass Beiträge, selbst wenn sie außerhalb des Firmengeländes und außerhalb der Dienstzeit erfolgen, gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen könnten. Daher ist es wichtig, daran zu denken, dass Online-Inhalte selten privat sind und Ihre Leser auch Wettbewerber, aktuelle und potenzielle Kunden sowie aktuelle, frühere oder zukünftige Kollegen sein können.

Was, wenn ?

F: Ein Kollege hat unsere Kundenliste auf seinem Social-Media-Konto veröffentlicht. Er hat es nach Feierabend gepostet. Ich weiß nicht, ob die Kundenliste vertraulich oder öffentlich bekannt ist. Ich bin mir nicht sicher, ob ich das melden soll.

A: Sie sollten dies Ihrem Vorgesetzten, dem Team der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM melden oder die **RPM-Hotline** anrufen. Der Mitarbeiter hat möglicherweise gegen die Unternehmensrichtlinie zu vertraulichen und geschützten Informationen oder Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber unseren Kunden verstoßen. Der Beitrag könnte den Wettbewerbsvorteil, den Ruf oder den guten Willen des Kundenstamms des Unternehmens schädigen.

Ihre Verantwortung

- Unangemessene Beiträge, die diskriminierende Bemerkungen, Belästigungen, Gewaltandrohungen oder ähnliches unangemessenes oder rechtswidriges Verhalten beinhalten, werden nicht toleriert.
- Verhalten Sie sich respektvoll, fair und höflich gegenüber Kollegen, Kunden, Lieferanten und anderen, die im Namen des Unternehmens arbeiten.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Beiträge die Vertraulichkeit des Unternehmens wahren und die Gesetze zur Offenlegung von Finanzdaten einhalten.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Beiträge wahrheitsgemäß und nicht irreführend sind. Aus Beiträgen/Empfehlungen über unsere Produkte oder Dienstleistungen muss deutlich hervorgehen, dass Sie ein Mitarbeiter des Unternehmens sind, und sie müssen die Standards für fairen Handel und Ihre Unternehmensrichtlinien einhalten.

Verwendung von Vermögenswerten des Unternehmens

Unser Anspruch

In diesem digitalen Zeitalter haben wir Informationen über eine Vielzahl von Geräten immer zur Hand, sei es unser Telefon, unsere Uhr, unser Laptop oder sogar unser Auto. Während wir weiterhin Innovationen fördern und Technologien einsetzen, die das Unternehmen voranbringen, bleiben wir der ethischen und verantwortungsvollen Verwaltung des Unternehmensvermögens verpflichtet.

Was geht das uns an?

Wir verstehen das uns von unseren Interessengruppen entgegengebrachte Vertrauen, sowohl materielle als auch immaterielle Vermögenswerte des Unternehmens zu verwalten, und wir unterhalten Richtlinien und Verfahren in der gesamten Organisation, die als Checks and Balances dienen sollen, um sicherzustellen, dass Vermögenswerte rechtzeitig erworben, angemessen genutzt, technisch und praktisch gesichert und effizient instandgehalten werden.



F: Ich habe Mittagspause und möchte mit meinem Computer ein Geschenk zum Geburtstag meiner Mutter kaufen. Darf ich das machen?

A: Ja, wenn Ihr Unternehmen diese Art der gelegentlichen Nutzung zulässt. Dies ist nebensächlich, da die Kosten oder das Haftungsrisiko für das Unternehmen gering sind. Für diese persönliche Aufgabe nutzen Sie den Unternehmenswert in der Mittagspause, was angemessen ist.

Ihre Verantwortung

- Sie müssen Unternehmenswerte jederzeit angemessen und technisch sichern und schützen, einschließlich der physischen Sicherung von Geräten und der Anwendung von Sperren und Kennwörtern, die der Kennwortrichtlinie von RPM entsprechen.
- Sie müssen Dokumente oder Mitteilungen, die vertrauliche Informationen enthalten, verschlüsseln oder mit einem Kennwort schützen und dürfen nur solche Informationen weitergeben, die für den rechtmäßigen Geschäftszweck erforderlich sind.
- Mitarbeiter in der Informationstechnologie müssen die Mindeststandard-Sicherheitsrichtlinie von RPM und andere damit verbundene technische Sicherheitskontrollen befolgen, um sicherzustellen, dass geeignete Maßnahmen im gesamten Unternehmen umgesetzt werden.
- Unternehmensvermögen darf nur für legitime Geschäftszwecke und in Übereinstimmung mit der Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von ROM verwendet werden.





Schutz von Vermögenswerten,
Vertrauliche und geschützte Informationen

Unser Anspruch

Wir haben uns der ethischen und verantwortungsvollen Verwaltung des Unternehmensvermögens verschrieben. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen, einschließlich vertraulicher und geschützter Informationen. Unternehmensvermögen sollte nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Jede gelegentliche persönliche Nutzung muss in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien erfolgen.

Was geht das uns an?

Unternehmensvermögen gibt es in allen Formen und Größen. Dabei kann es sich um Dinge handeln, die wir nicht sehen oder berühren können (immaterielle Vermögenswerte). Immaterielle Vermögenswerte können vertrauliche und geschützte Informationen wie Kundendaten, Aufzeichnungen, Marken, Marketingpläne, andere nicht öffentliche Daten und geistiges Eigentum wie Produktformeln und Geschäftsgeheimnisse sein. Sachvermögen umfassen Geld, Immobilien, Fahrzeuge, Geräte, Produkte und IT-Ausstattung. (Siehe Seite 27 für Einzelheiten zur Nutzung von IT-Geräten.)

Als Mitarbeiter erhalten Sie möglicherweise vertrauliche und geschützte Informationen. Diese Informationen gehören dem Unternehmen und sind oft das Ergebnis jahrelanger harter Arbeit und Investitionen. Sie dürfen diese Informationen nicht ohne die ausdrückliche Genehmigung der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM offenlegen.

Es kann oft legitime geschäftliche Gründe geben, Informationen weiterzugeben. Beispielsweise können wir an Geheimhaltungsvereinbarungen mit Kunden, Lieferanten, potenziellen Verkäufern und anderen beteiligt sein. Wenn Sie vertrauliche und geschützte Informationen einer anderen Partei erhalten, überprüfen Sie, ob eine Vereinbarung zum Schutz dieser Informationen besteht, da wir dafür verantwortlich sind, zu verhindern, dass Informationen unangemessen offengelegt und gemäß der Vereinbarung genutzt werden.

Was, wenn ?

F: Ich muss Möbel von zu Hause in ein Lager bringen, das nur ein paar Kilometer entfernt ist. Würde die Nutzung eines Firmenlastwagens für diese kurze Fahrt als Nebennutzung angesehen?

A: Nein. Eine private Nutzung des Firmenlastwagens wäre keinesfalls „zufällig", da das Unternehmen für Schäden am Fahrzeug oder durch die Nutzung des Fahrzeugs verursachte Schäden haftbar gemacht werden könnte.

Ihre Verantwortung

- Schützen Sie alle Vermögenswerte des Unternehmens vor Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und Unterschlagung.
- Bewahren Sie strenge Vertraulichkeit über alle vertraulichen oder geschützten Informationen, die Ihnen in Ihrer Rolle anvertraut werden. Geben Sie solche Informationen nicht weiter, es sei denn, dies wurde von der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM genehmigt.
- Denken Sie daran, dass Ihre Verpflichtung zum Schutz nicht öffentlicher Informationen auch nach Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses fortbesteht.
- Melden Sie jeden Verdacht auf Betrug, Missbrauch, Diebstahl oder Veruntreuung von Vermögenswerten der Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM oder der **RPM-Hotline**.

Insider-handel



Unser Anspruch

Insiderhandel ist illegal und verstößt gegen unsere Werte und Erwartungen von 168. Möglicherweise erhalten Sie Informationen über RPM oder andere Unternehmen, die Geschäfte mit RPM tätigen, die möglicherweise nicht öffentlich bekannt sind. Diese Informationen sollten nicht zu Ihrem eigenen oder dem finanziellen oder persönlichen Vorteil eines anderen verwendet oder weitergegeben werden.

Was geht das uns an?

Nicht-öffentliche Informationen, auf die Sie möglicherweise bei Ihrer Anstellung stoßen, können Finanzergebnisse und Prognosen, Fusionen und Übernahmen, Änderungen in der Geschäftsleitung, Änderungen bei Dividenden, größere Rechtsstreitigkeiten (Gewinne oder Verluste) oder anstehende behördliche Maßnahmen betreffen. Nicht-öffentliche Informationen können manchmal so wichtig sein, dass die Informationen die Entscheidung eines Anlegers zum Kauf oder Verkauf von Aktien beeinflussen könnten, wenn sie der Öffentlichkeit bekannt wären. Es ist illegal, basierend auf diesen nicht-öffentlichen Informationen zu Ihrem eigenen Vorteil zu handeln oder Insiderinformationen an ein Familienmitglied oder einen Freund weiterzugeben. Es ist illegal, diese Informationen zu dem Versuch zu verwenden, jemandem dabei zu helfen, Gewinne zu erzielen oder Verluste zu vermeiden, oder diese Person in Ihrem Namen handeln zu lassen.

Ihre Verantwortung

- Kaufen oder verkaufen Sie keine Aktien von RPM oder eines Unternehmens, das mit RPM Geschäfte tätigt, wenn Ihnen nicht-öffentliche Informationen bekannt sind, die den Aktienwert zu Ihrem eigenen finanziellen oder persönlichen Vorteil beeinflussen könnten.
- Geben Sie keine nicht-öffentlichen Informationen an Familienmitglieder, Freunde oder andere Personen weiter.
- Wenn Ihnen eine tatsächliche oder potenzielle Nichteinhaltung von Insiderhandelsregeln bekannt wird, wenden Sie sich an die Rechts- und Compliance-Abteilung von RPM oder an die **RPM-Hotline**.
- Wenn Sie sich bezüglich der Vorschriften zum Insiderhandel nicht sicher sind, wenden Sie sich bitte an die Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM.
- Machen Sie sich mit der Richtlinie zum Insiderhandel von RPM vertraut.

Was, wenn ?



F: Ein Kunde, den ich gestern traf, teilte mir mit, dass sein Unternehmen übernommen wurde. Ich glaube nicht, dass dies öffentlich bekannt ist, da er es mir im Vertrauen mitteilte. Dies sollte den Aktienkurs in die Höhe schnellen lassen, und ich dachte daran, meinen Cousin zu beraten, der gerne in Aktien investiert. Darf ich das tun?

A: Nein. Insiderhandelsregeln würden dies als Tipp betrachten, was verboten ist. Sie dürfen wichtige Insiderinformationen nicht zu Ihrem eigenen finanziellen oder persönlichen Vorteil oder dem eines anderen verwenden.



Genaue Buchführung und Dokumentation

Unser Anspruch

Wir erwarten, dass alle unsere Aufzeichnungen mit äußerster Ehrlichkeit und Transparenz erstellt und geführt werden, um Vertrauen und Respekt bei unseren Interessengruppen zu schaffen. Eine genaue, vollständige und transparente Buchführung ist für eine fundierte strategische Entscheidungsfindung und die Erfüllung unserer Verpflichtungen gemäß den US-Bundeswertpapiergesetzen, den Vorschriften der Securities and Exchange Commission (SEC), den allgemein akzeptablen Rechnungslegungsgrundsätzen und den geltenden lokalen Gesetzen zur Finanzberichterstattung unerlässlich.

Was geht das uns an?

Zu den Büchern und Aufzeichnungen gehören Konten, Jahresabschlüsse, Arbeitszeitnachweise, Spesenabrechnungen, Personalaufzeichnungen und -überprüfungen, Produktionsaufzeichnungen und technische Berichte. Alle Geschäfts- und Finanzunterlagen müssen vollständig sein, unsere Geschäftstransaktionen genau widerspiegeln und unseren internen Kontrollrichtlinien, Offenlegungspflichten und geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Unser Ziel ist es, weiterhin vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegungen bereitzustellen.



Was, wenn ?

F: Mein Unternehmen hat diesen Monat eine große Lieferantenrechnung für erbrachte Dienstleistungen erhalten. Mein Vorgesetzter hat mir gesagt, ich solle die Rechnung aufbewahren und erst im nächsten Quartal verbuchen. Er sagte, dass das Unternehmen seine Ziele für das Quartal erreichen muss. Was soll ich machen?

A: Ausgaben müssen in der entsprechenden Zeitraum verbucht werden. Sind die Leistungen aus dieser Rechnung erbracht worden, so ist die Rechnung im Zeitraum der Erbringung zu buchen bzw. zu verzeichnen. Halten Sie die Rechnung nicht zurück. Wenden Sie sich an das Finanzteam Ihrer Gruppe oder von RPM oder an die **RPM-Hotline**, um Hilfe zu erhalten.

Ihre Verantwortung

- Fälschen Sie keine Dokumente.
- Achten Sie auf verdächtige Finanztransaktionen.
- Machen Sie sich mit den internen Kontrollverfahren des Unternehmens vertraut und halten Sie diese ein.
- Machen Sie sich mit den Finanz- und Buchhaltungsrichtlinien von RPM vertraut und halten Sie diese ein.
- Unternehmen Sie nichts, um Umsätze oder Gewinne zwischen Berichtszeiträumen künstlich aufzublähen oder zu verschieben.
- Machen Sie sich mit der Richtlinie zum Zurückhalten von Aufzeichnungen von RPM vertraut und halten Sie diese ein.
- Arbeiten Sie mit den internen und unabhängigen Wirtschaftsprüfern von RPM zusammen. Versuchen Sie nicht, sie zu zwingen, zu manipulieren, irrezuführen oder in betrügerischer Weise zu beeinflussen.
- Alle am Offenlegungsprozess beteiligten Mitarbeiter, Führungskräfte und leitenden Angestellten müssen mit den Offenlegungskontrollen und -verfahren des Unternehmens vertraut sein und diese einhalten.
- Melden Sie alle Probleme oder Bedenken in Bezug auf vermuteten oder tatsächlichen Betrug in der Buchhaltung, bei internen Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten oder wesentliche Verstöße gegen Wertpapiergesetze der Finanz- oder Rechts- und Compliance-Abteilung Ihrer Gruppe oder von RPM oder der **RPM-Hotline**.

RPM-HOTLINE:

- Telefonnummern der RPM-Hotline an Ihrem Standort sind rund um Ihren Arbeitsplatz ausgehängt.
- Die Telefonnummern der RPM-Hotline für das Land, in dem Sie arbeiten, finden Sie auch unter **www.rpminc.com/hotline**.
- Sie können die Hotline auch schriftlich kontaktieren. Schreiben Sie dazu eine Meldung auf **https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational**.

2628 Pearl Road • Medina, Ohio 44256
www.rpminc.com
1-330-273-5090

DIE Werte und Erwartungen von 168

Anwendbarkeit dieser Werte und Erwartungen

Alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Führungskräfte von RPM, seinen Betriebsgesellschaften und Tochtergesellschaften müssen die in diesem Leitfaden genannten Werte und Erwartungen einhalten. Alle leitenden Angestellten und Führungskräfte von RPM und seinen Betriebsgesellschaften und Tochtergesellschaften müssen sich ebenfalls an die Richtlinien von RPM halten. Eine aktualisierte elektronische Version dieses Leitfadens finden Sie unter www.rpminc.com/about-rpm/worldwide-code-guidelines/.

Interpretationen, Verzicht

Der Führungs- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats von RPM International Inc. ist verantwortlich für die Interpretation und Anwendung der Werte und Erwartungen von 168 und genehmigt diese Überarbeitung des Leitfadens als Verhaltens- und Ethikkodex von RPM und, vorbehaltlich einer Überprüfung, gilt die Umsetzung der Richtlinien und Genehmigungen gemäß den einschlägigen lokalen Gesetzen für alle Mitarbeiter, einschließlich des Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Principal Accounting Officer, Controller und Personen, die ähnliche Funktionen in Betriebsgesellschaften ausüben („Senior Financial Officers"). Von Zeit zu Zeit kann das Unternehmen auf bestimmte Bestimmungen verzichten. Jeder Verzicht auf diese Bestimmungen für Führungskräfte, leitende Angestellte oder leitende Finanzbeamte des Unternehmens darf nur vom Vorstand oder dem Unternehmensführungs- und Nominierungsausschuss vorgenommen werden und muss unverzüglich gemäß den Vorschriften der SEC oder der New Yorker Börse offengelegt werden. Jeder Antrag auf Verzicht für andere Mitarbeiter muss schriftlich an die Rechtsabteilung von RPM gerichtet werden. Genehmigungen müssen ebenfalls schriftlich erfolgen und vor der Handlung, die den Verzicht erfordert, eingeholt werden.

Die Werte von 168 sind eine eingetragene Marke von RPM International Inc.

Veröffentlicht von Convero
835 Sharon Drive, Suite 200, Westlake, OH 44145
1--440-250-7000 | www.sbninteractive.com



Die Werte und Erwartungen von 168

RPM 168 168 168 168 168