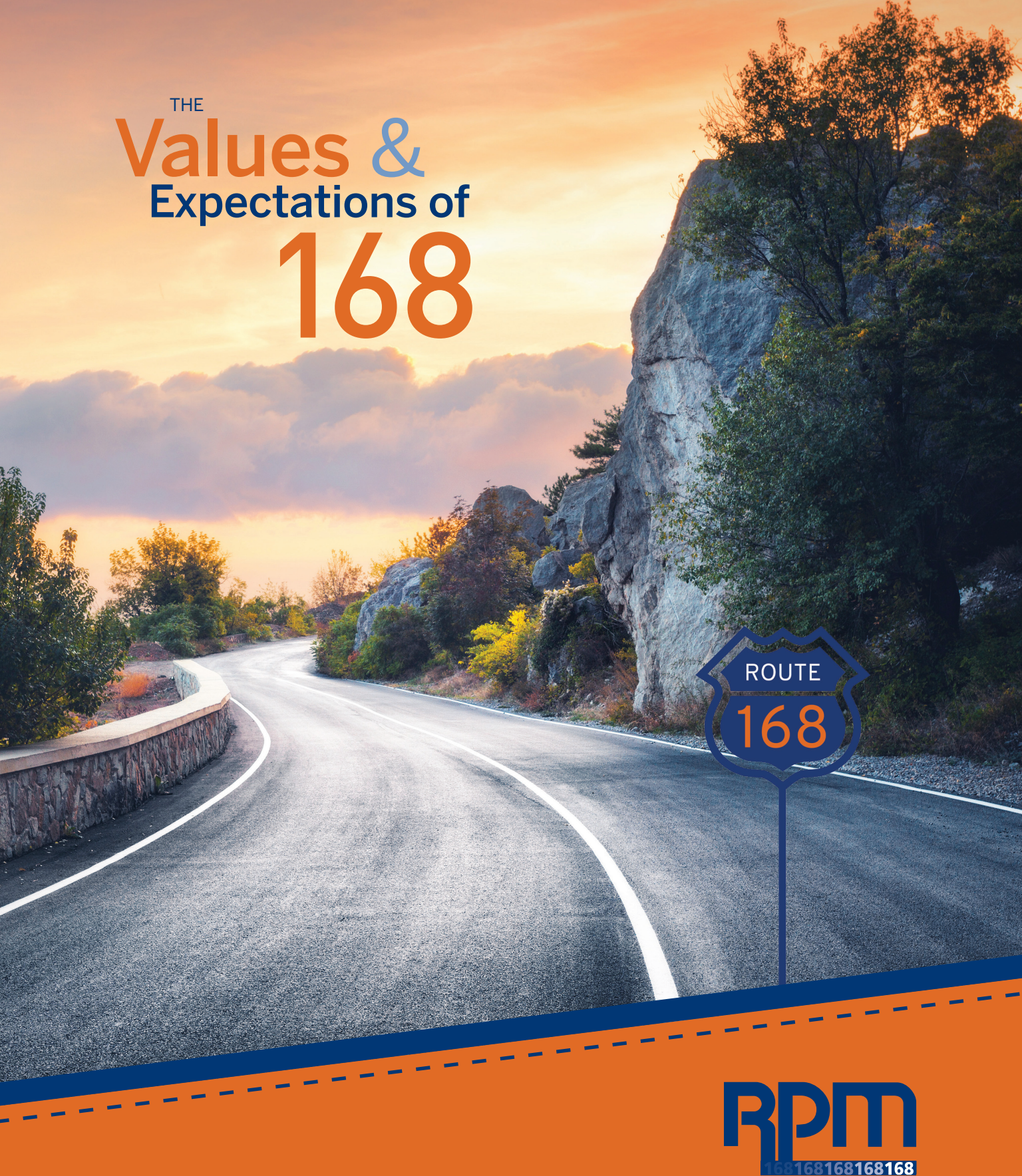

RPM

Etiske retningslinjer – 2022 revisjon

Kjære medarbeidere

Frank C. Sullivan, RPMs grunnlegger, 1947

Da bestefaren min grunnla RPM i 1947, viste han stolt nummer 168 på nummerskiltet sitt – som jeg gjør i dag – som en påminnelse om at vi bare har 168 timer hver uke. Vi vil aldri få disse timene tilbake, så vi har alle en forpliktelse til å bruke den begrensede tiden vi er gitt til å gjøre de riktige tingene, på riktig måte, av de riktige grunnene.

Siden den gang har konseptet 168 blitt avgjørende for vår kultur og våre etiske retningslinjer som selskap. Denne filosofien er bygget på et grunnlag av kjerneverdier som har vært drivkraften bak RPMs vekst og suksess. Verdiene åpenhet, tillit og respekt underbygger all samhandling vi har med hverandre, våre leverandører og våre kunder, og tar oss tilbake til det grunnleggende om den gylne regelen. Vi følger ikke bare disse verdiene fordi de er skrevet i regler eller lover, men fordi vi virkelig stoler på og respekterer hverandre og ønsker å gjøre det som er riktig.

RPM er drevet av entreprenørånden og den driftsmessige fortreffeligheten som selskapet ble grunnlagt på, og vi ønsker å skape verdi for alle våre bestanddeler. Hvis vi konsekvent kan opptre med åpenhet, tillit og respekt i alt vi gjør, vil vi være et flott selskap å jobbe for, et flott selskap å jobbe med og et flott selskap for våre aksjonærer å eie.

Values & Expectations of 168 er levende, pustende prinsipper som identifiserer hvem vi er, hva vi krever av oss selv og våre tilknyttede selskaper, og hva andre kan forvente når de samhandler med oss. Denne revisjonen av Values & Expectations of 168-håndboken om verdiene og forventningene understreker våre kjerneverdier og forventninger for å destillere den ikke-så-hemmelige sausen som driver RPMs vekst og suksess.

Jeg er stolt av å tjenestegjøre med de store entreprenørene og «katedralbyggerne» i RPM, og jeg er takknemlig for tiden, talentet og engasjementet dere gir hver dag for å omfavne disse verdiene og forventningene.

Med vennlig hilsen

Frank C. Sullivan
Administrerende direktør
RPM International Inc.

Innhold

Våre kjerneverdier og forventninger 4
Hvorfor har vi etiske retningslinjer? 5
Hva forventes av meg? 6
Etisk beslutningstaking 7
Si ifra 8
Rapporterbare hendelser 9

Våre kunder, leverandører og forretningspartnere

Interessekonflikt 10
Bestikkelser og korrupsjon 12
Hvitvasking av penger 13
Reiser, gaver og underholdning 14
Internasjonal handel og sanksjoner 16
Rettferdig konkurranse 17

Vårt fellesskap

Forpliktelse til lokalsamfunn og bærekraft 18
Kommunisere med eksterne parter 19

Våre ansatte

Trakassering og mobbing er aldri OK 20
Like muligheter for alle 21
Menneskerettigheter 22
Helse- og sikkerhetsforpliktelse 23
Datastyring og beskyttelse av personopplysninger 24
Sosiale medier 26
Bruk av selskapets eiendeler 27

Våre aksjonærer

Beskytte eiendeler, konfidensiell og eierbeskyttet informasjon 28
Innsidehandel 29
Nøyaktige regnskap og registre 30

THE
Values & Expectations of 168

Våre kjerneverdier

Åpenhet
I vår omgang med hverandre må du alltid kommunisere åpent og ærlig.

Tillit
Vår suksess avhenger av vår evne til å ha tillit til påliteligheten og integriteten til våre medarbeidere.

Respekt
Kulturen vår krever at vi verdsetter hverandre og behandler hverandre med verdighet.

Våre viktigste forventninger

Integritet: Vær åpen og ærlig. Nøyaktig og åpen tilgjengeliggjøring av informasjon i forretningstransaksjoner. Bedrageri og gjengjeldelser har ingen plass hos RPM og vil ikke bli tolerert.

Forpliktelse: Følge loven, våre retningslinjer og prosedyrer. Beskytte selskapets eiendom, aktiva og interesser, og sørge for at fokuset er på de kollektive målene til aksjonærer, ansatte, kunder, forbrukere og samfunn.

Ansvarlig entreprenørskap: Søke etter nyskapende måter å konkurrere og vinne i de markedene vi betjener. Konkurrere hardt, men alltid på en rettferdig måte og i samsvar med standarder for konkurranse og næringsfrihet, miljø og menneskerettighetsprinsipper, og med respekt for våre leverandører, kunder, konkurrenter og samfunnene hvor vi opererer.

Moralsk mot: Gjøre det som er riktig selv når det er vanskelig, og uten å bry seg om noen ser på eller om du vil få anerkjennelse.

Hvorfor har vi etiske retningslinjer?

De etiske retningslinjene, The Values & Expectations of 168, omhandler viktige lover og retningslinjer, og er opprettet for å beskytte vårt selskap, våre medarbeidere og aksjonærer. The Values & Expectations of 168 er imidlertid mer enn bare et sett med regler. Det er en holdning som omfavner verdien av 168® når vi gjør «de riktige tingene, på den riktige måten, av de riktige grunnene.»

Å opptre med integritet er en del av hvem vi er. Disse etiske retningslinjene fastsetter våre forventninger og er vår veiledning for å sette verdiene våre ut i praksis med tanke på hvordan vi driver virksomhet og selv opptrer. The Values & Expectations of 168 er en ressurs for oss alle, og definerer hvordan vi forventes å fremvise etisk atferd og gjenspeiler våre verdier om åpenhet, tillit og respekt.

De etiske retningslinjene hjelper oss å navigere gjennom områder, og noen ganger vanskelige situasjoner, der etisk beslutningstaking er avgjørende for vår suksess. De kan imidlertid ikke adressere alle scenarioene, så husk alltid å be om hjelp når du er i tvil.

Hva om?

Spm: Hva gjør jeg hvis det er en forskjell mellom lokale lover eller lokale retningslinjer og de etiske retningslinjene?

Svar: Bruk de strengere kravene, enten de etiske retningslinjene eller lokale lover eller retningslinjer. Det kan ofte være vanskelig å fastslå hvilke som har de mest restriktive reglene. Hvis du ikke er sikker, kan du kontakte din gruppes eller RPMs juridiske avdeling via compliance@rpminc.com for å få hjelp.

Hva er forventet av meg?

Det er viktig at du leser, forstår og overholder disse etiske retningslinjene. Alle våre handlinger skal følge The Values & Expectations of 168, og retningslinjene gjelder for alle styremedlemmer, ledere og medarbeidere i RPM, dets datterselskaper og fellesforetak, uansett hvor de befinner seg.

Lede med integritet

Hvis du administrerer personer, setter du tonen. Derfor holder vi våre ledere til en høyere standard. Du forventes å gå foran med et godt eksempel, ikke bare ved å følge reglene, men ved å leve og fremme Values & Expectations of 168.

Som leder er det viktig at du:

- ➜ Fungerer som en rollemodell. Husk at handlinger sier mer enn ord.
- ➜ Oppfordrer medarbeiderne til å ta opp bekymringer og stille spørsmål.
- ➜ Sørger for at medarbeiderne dine vet hvor de skal henvende seg når de har spørsmål.
- ➜ Er lydhør når du blir spurt om bekymringer eller spørsmål.
- ➜ Vet når og hvordan du sender inn rapporterbare hendelser.
- ➜ Tar opp bekymringer om eventuelle brudd på loven eller dette regelverket med din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.
- ➜ Ber om hjelp når du er i tvil.

Alle medarbeidere, inkludert toppledere i RPM og dets datterselskaper, må:

- Handle etisk og med ærlighet og integritet.
- Håndtere faktiske eller tilsynelatende interessekonflikter mellom personlige og profesjonelle relasjoner på en korrekt måte.
- Fremme fullstendig, sannferdig, nøyaktig, rettidig og forståelig fremleggelse i alle rapporter og dokumenter selskapet kommuniserer til eller leverer inn til et hvilket som helst offentlig organ.
- Fremme overholdelse av gjeldende lover, forskrifter og regler gitt av føderale, statlige eller lokale myndigheter, og av reglene til alle aktuelle private og offentlige reguleringsorganer.
- Ikke med viten gi feilaktig fremstilling av, eller få andre til å gi feilaktig fremstilling av, fakta om selskapet til andre, inkludert til selskapets uavhengige revisorer, kredittilsynet og bransjeorganisasjoner.
- Rapporter umiddelbart brudd eller mistenkte brudd på samsvar med reglene og prosedyrene som er angitt i disse etiske retningslinjene eller under RPMs retningslinjer for rapporterbare hendelser, ved å bruke **RPMs direktelinje** eller ved å kontakte RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse, compliance@rpminc.com.

Etisk beslutningstaking

Hold deg på rute 168

Vi har alle et ansvar for å omfavne verdien av 168®, fordi vårt omdømme er bygget på våre kjerneverdier om åpenhet, tillit og respekt, og våre kjerneforventninger til integritet, engasjement, ansvarlig entreprenørskap og moralsk mot. For å opprettholde disse kjerneverdiene og forventningene, må vi sørge for at vår beslutningstaking er etisk, gjort på «den rette måten av riktig grunn». Beslutninger som tas på vegne av selskapet må overholde disse etiske retningslinjene og bygge og opprettholde tillit. Vi må aldri ofre langsiktig omdømme og tillit for kortsiktige fordeler.

The Values & Expectations of 168 kan bidra til å identifisere noen av de vanligste juridiske og etiske utfordringene du kan møte i din rolle. Problemer kan noen ganger være tydelige og beslutningsprosessen enkel. Det kan imidlertid være tilfeller der du trenger mer veiledning, spesielt i de grå områdene når noe ikke virker eller føles helt riktig. Når du står overfor denne typen vanskelige situasjon eller beslutning, må du stille deg selv disse fire enkle spørsmålene.

- ➜ **Er det lovlig?**
- ➜ **Overholder det dette regelverket?**
- ➜ **Reflekterer det vår etikk og våre verdier?**
- ➜ **Ville jeg føle meg OK hvis alle visste om det? Tenk på hvordan det ville se ut som det ble rapportert i media, eller hvordan dine kollegaer, familie eller venner ville føle seg hvis de visste om det.**

Ikke gjør det hvis svaret på noen av spørsmålene ovenfor er «nei» eller «jeg er usikker».

Husk å be om hjelp hvis du fortsatt er i tvil. Kontakt din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. for å få hjelp.

Husk at uansett hvor sterkt et internt eller eksternt press kan være til å ta feil avgjørelse, må du aldri avvike fra Value of 168®, men gjøre de riktige tingene, på riktig måte, av de riktige grunnene. Hvis du føler at du blir presset til å gjøre noe som bryter med Values & Expectations of 168, kontakter du din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse., **compliance@rpminc.com**, eller **RPMs direktelinje**.

Hvis du ser eller mistenker atferd som er ulovlig, utrygg, bryter med en gjeldende regel eller forskrift, bryter Values & Expectations of 168, eller som er uetisk, har du en forpliktelse overfor dine kollegaer og selskapet til å ta opp bekymringen din i tide.

Å si ifra når du ser, eller mistenker, upassende atferd bygger et positivt arbeidsmiljø. Det gjør det mulig for selskapet å gjennomgå, undersøke og ta opp eventuelle bekymringer for å forebygge eller redusere risiko for selskapet eller våre medarbeidere.

Vi oppfordrer deg til å stå frem med ærlig kommunikasjon i god tro om bekymringer, enten de involverer en medarbeider, et medlem av ledelsen, entreprenøren, leverandøren, konsulenten, kunden eller andre som er involvert i virksomheten vår. En rapport gjort i god tro betyr at du tok opp en ærlig bekymring, med informasjon som du trodde var sann, selv om påfølgende undersøkelser viste at du tok feil.

Du kan rapportere bekymringen ved å enten snakke med noen eller skrive det skriftlig, gjennom hvilken som helst av de følgende kanalene.

- Din overordnede
- En bedriftsleder
- Din personalavdeling
- Din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse – compliance@rpminc.com
- RPMs direktelinje – telefonnumre finnes på www.rpminc.com/hotline, eller du kan sende inn en rapport på nett på https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational.

RPMs direktelinje drives av en uavhengig tredjepartstjeneste. Med mindre lokal lovgivning forbyr anonym rapportering, trenger du ikke å oppgi identiteten din med mindre du velger å gjøre det.

Alle rapporter i god tro blir tatt alvorlig og nøye gjennomgått. Rapporter om eventuelle brudd på loven, Values & Expectations of 168, eller uetisk atferd, vil bli umiddelbart og hensiktsmessig etterforsket.

Ingen gjengjeldelse

Å etterleve Value of 168® og å rapportere problemer og bekymringer kan noen ganger ta moralsk mot, og vi vet at det å stå frem for å ta opp en bekymring kan føles som en vanskelig beslutning. Av den grunn tolererer ikke RPM represalier av noe slag når en medarbeider tar opp et spørsmål eller en bekymring i god tro, eller fordi de deltar i eller samarbeider med en etterforskning om en bekymring som ble tatt opp.

Alle som deltar i gjengjeldelse for rapportering eller korrigering av et mistenkt brudd kan bli gjenstand for disiplinærtiltak, som kan inkludere oppsigelse.

Gjør deg kjent med retningslinjen for RPMs direktelinje og retningslinjer for ikke-gjengjeldelse

Rapporterbare hendelser

Rapporterbare hendelser er hendelser som må rapporteres til RPM av årsaker som forsikring, helse og sikkerhet, databeskyttelse og andre. Medarbeidere skal lese, være kjent med og overholde kravene i retningslinjene for rapporterbare hendelser, da alle må være klar over hva som utgjør en rapporterbar hendelse i henhold til retningslinjene og hvordan de skal rapportere.

Rapporter må sendes inn innen 24 timer etter at en medarbeider er blitt klar over en hendelse ved hjelp av vår rapporteringsportal på nett. Hvis du ikke har tilgang til portalen, bør du kommunisere hendelsen til din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. Merk: Datavernhendelser, som tapt mobiltelefon eller bærbar datamaskin, skal rapporteres umiddelbart. Eksempler på hendelser som dekkes av retningslinjene inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Brann
- Alvorlige skader på arbeidsplassen
- Tapt datamaskin eller mobiltelefon
- Enhver kompromittering av selskapets datamaskiner eller systemer eller et vellykket forsøk på phishing
- Tyveri av selskapets eiendom
- Forretningsavbrudd, dvs. flom, streik, anleggsstenginger
- Besøk eller melding fra et offentlig organ
- Påstander om seksuell trakassering
- Påbegynnelse av en intern etterforskning
- Utgiftsrapportsvindel

Retningslinjene kan ikke liste opp alle mulige scenarioer for når en rapporteringspliktig hendelsesinnsending er nødvendig. Det er ingen skade ved overrapportering – faktisk oppfordrer vi til det. Hvis du mener at en situasjon er en rapporterbar hendelse, sender du den inn.

Rapporter når du er i tvil!

Enhver medarbeider som bryter Values & Expectations of 168, eller som instruerer, eller som bevisst tillater at en medarbeider eller representant bryter Values & Expectations of 168, kan bli gjenstand for disiplinære tiltak opptil og inkludert oppsigelse.

Interesse-konflikter

Vår forventning

Alle RPM-medarbeidere har en plikt til å handle i selskapets beste interesse og å være i stand til å anerkjenne når personlige interesser kan påvirke forretningsbeslutninger. Du har en forpliktelse til å opplyse om enhver slik situasjon som kan eksistere, eller som har eller kan ha potensial til å bli oppfattet som en interessekonflikt.

Hvorfor bør vi bry oss?

Manglende evne til å opplyse om og håndtere en interessekonflikt kan gi inntrykk av at du ikke handler i selskapets beste interesse. En interessekonflikt som ikke tas opp kan føre til økonomisk skade for RPM, påvirke selskapets moral og potensielt forårsake skade på omdømmet for både selskapet og deg selv.

Det er viktig at du handler i selskapets beste interesse og unngår forhold som kan se ut som om personlige interesser påvirker eller forstyrrer arbeidet du gjør, eller beslutningene du tar, for selskapet. Dine personlige interesser, slik som familierelasjoner, nære personlige vennskap, personlige investeringer, foreninger eller aktiviteter, skal ikke gå på bekostning av din plikt til å handle i selskapets beste interesse.

Det å ha en interessekonflikt betyr kanskje ikke at du ikke kan delta i en transaksjon på vegne av et RPM-selskap eller at du bryter våre retningslinjer for interessekonflikter. Mange konflikter kan enkelt håndteres når de informeres om og håndteres av selskapet. Manglende evne til å opplyse om en faktisk, potensiell eller oppfattet interessekonflikt er imidlertid et brudd på våre retningslinjer.

Interessekonflikter

En interessekonflikt kan oppstå når en medarbeider setter sine personlige interesser før selskapets interesser, og hvor slike personlige interesser konkurrerer (eller ser ut til å konkurrere) med medarbeiderens evne til å gjøre jobben sin objektivt eller til å objektivt beskytte og fremme selskapets interesser.

Hva om?

Spm: Jeg jobber i salgsavdelingen og sønnen min har begynt å jobbe i finansavdelingen i selskapet. Må jeg oppgi dette?

Svar: Ja, du og sønnen din må umiddelbart redegjøre for forholdet til dine overordnede, HR-teamet eller din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. Du og sønnen din må også informere om forholdet på det årlige skjemaet for fremlegging av interessekonflikter.

Spm: Jeg jobber i markedsføringsavdelingen og vi jobber med et arrangement for en ny produktlansering. Søsteren min eier et prestisjetungt selskap innen arrangementsledelse, og jeg vet at de ville gjøre en god jobb til en god pris. Kan jeg engasjere dem til å utføre arbeidet?

Svar: Det er en interessekonflikt her. Du tror kanskje at det å engasjere selskapet til søsteren din er den beste avgjørelsen for selskapet. Du må imidlertid avsløre forholdet og fjerne deg selv fra beslutningstakingsprosessen. Valget av forretningspartnere/leverandører bør være transparent og uten innflytelse eller beslutningstaking som kan oppfattes som at du handler basert på dine egne personlige interesser.

Ditt ansvar

- Opptre til selskapets beste.
- Ikke ta forretningsbeslutninger som kan oppfattes som at du handler basert på dine egne interesser.
- Vær i stand til å gjenkjenne en interessekonflikt når du ser en.
- Fremlegg faktiske, potensielle eller oppfattede familierelasjoner eller nære personlige vennerelasjoner eller andre interessekonflikter til din overordnede, HR, eller din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske forhold og overholdelse.

- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for interessekonflikter.
- Kontakt din overordnede, personalavdelingen eller din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. på compliance@rpminc.com hvis du har spørsmål.

Selv om det ikke er mulig å gi en liste over alle typer interessekonflikter, inkluderer vanlige situasjoner følgende:

- Du jobber med et familiemedlem eller en nær personlig venn.
- Du leier inn en leverandør, agent, distributør eller leverandør som administreres eller eies av et familiemedlem eller nær personlig venn.
- Du utfører arbeid eller tjenester for en veldedig organisasjon som krever betydelig tid eller deltakelse som forstyrrer jobben din.
- Du bruker selskapets tid, eiendeler eller kontakter til å fremme personlige interesser eller interessene til en annen part enn selskapet.
- Du har et familiemedlem eller en nær personlig venn som jobber i en offentlig etat, eller som er en offentlig tjenestemann i en offentlig etat som selskapet leverer offentlige varer eller tjenester til.
- Du eller et familiemedlem, eller en nær personlig venn, har en stilling eller fungerer, direkte eller indirekte, som styremedlem, direktør, leder, medarbeider, konsulent, eier eller agent for en enhet som selskapet gjør forretninger eller konkurrerer med.
- Du godtar, tilbyr eller gir en gave eller tjeneste som er betinget av eller kan antas å være betinget av en handling for å oppnå en urettmessig fordel.

Bestikkelser og korrupsjon

Vår forventning

Vi forventer at våre medarbeidere opptrer med ærlighet, integritet og moralsk mot når de står overfor potensielt korrupt aktivitet. Vi gjør det som er riktig i tvilsomme situasjoner, med en nulltoleranse som forbyr enhver form for bestikkelse eller korrupsjon – rett og slett «ingen bestikkelser».

Hvorfor bør vi bry oss?

Fordi vi er forpliktet til å drive etisk og ærlig, vil vi heller ofre forretninger enn å oppnå noen fordel gjennom en bestikkelse eller annen korrupt praksis. Vi tar ikke imot og mottar, gir eller tilbyr ikke noe av verdi for å påvirke noen andre med det formål å oppnå en forretningsmessig eller økonomisk fordel. Dette kan omfatte gaver og underholdning, kontanter, produkter, ansettelsestilbud, tjenester eller forretningsmuligheter. Selv gjenstander av lav verdi kan være et problem hvis hensikten er utilbørlig.

Hva om?

Spm: En av distributørene mine ba om en svært stor rabatt på et prosjekt, men har bedt om det i form av en kontantrabatt. Hva skal jeg gjøre?

Svar: Distributørens forespørsel bør reise et rødt flagg, fordi rabatten kan brukes til å betale bestikkelser relatert til prosjektet. Du bør kontakte din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse på compliance@rpminc.com.

Enten bestikkelser kommer deg direkte eller indirekte til gode, er korrupsjon aldri akseptabelt. Når vi arbeider med tredjeparter, som for eksempel salgsagenter, distributører eller konsulenter som driver forretninger på våre vegne, må vi sørge for at de deler våre verdier, siden vi kan bli stående ansvarlige for tredjeparters handlinger hvis de betaler en bestikkelse på våre vegne.

Vi tar bestikkelser på alvor, ikke bare for å unngå ansvar for alvorlige straffer i henhold til lover og forskrifter mot bestikkelser, men fordi vi holder oss til en høyere standard.

Ditt ansvar

- Ikke tilby eller godta noe som har til hensikt å skape en urettmessig fordel eller gevinst.
- Ikke bli involvert i noen aktivitet som ser ut til å være korrupt.
- Ikke utfør tilretteleggings-betalinger til offentlige tjenestemenn for å fremskynde en rutinemessig handling eller prosess.
- Gjør transaksjoner nøyaktig og åpent i utgiftsrapporter og bedriftsbøker og -registre.
- Samarbeid med tredjeparter som deler våre kjerneverdier og retningslinjer med nulltoleranse for bestikkelser og korrupsjon.
- Ikke samarbeid med tredjeparter som har rykte på seg for utilbørlig opptreden.
- Rapporter bekymringer om tredjeparter som deltar i potensielt korrupte handlinger som kan bryte med disse etiske retningslinjene.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for antibestikkelse og antikorrupsjon.

Penger
Hvitvasking

Vår forventning

Selskapet vårt vil bare drive virksomhet med verifiserte og vel ansette kunder og leverandører som deler vår forpliktelse til integritet og verdier knyttet til åpenhet, tillit og respekt. Vi vil ikke assosiere oss med noen som er involvert i korrupt eller kriminell forretningspraksis eller delta i hvitvasking for å skjule upassende aktiviteter.

Hvorfor bør vi bry oss?

Hvitvasking av penger er praksisen med å få penger som ble skaffet gjennom korrupte eller kriminelle virksomheter til å se ut som om de kom fra en legitim forretningsaktivitet. Vi nekter å støtte eller å dekke over korrupt eller kriminell aktivitet. Vi tar oss tid til å lære om våre kunder og leverandører for å sikre at deres transaksjoner er i samsvar med Values & Expectations of 168 og følger våre retningslinjer for selskaps gjennomgang og selskapsgjennomgang av tredjeparter.

Vi forbyr enhver deltakelse i hvitvasking av penger, ikke bare for å unngå ansvar for strenge straffer i henhold til lover og forskrifter om hvitvasking, men fordi vi verdsetter tillit og ærlighet i hver transaksjon.

Ditt ansvar

Være i stand til å identifisere og sikre at du rapporterer røde flagg som kan indikere hvitvasking av penger, som for eksempel:

- Kjøp eller salg som virker uvanlige for kundens handel eller virksomhet.
- Uvanlige betalingsmetoder, som store kontantbetalinger eller flere pengeanvisninger.
- Kunder eller leverandører som forsøker å opprettholde en høy grad av hemmelighet, er motvillig til å gi fullstendig informasjon eller gir falsk informasjon.
- Uvanlig kompliserte avtalestrukturer.
- Uvanlig gunstige betalingsbetingelser.
- Overbetaling av tredjepart.
- Betalinger i en annen valuta enn den som er spesifisert i fakturaen/kontrakten.
- Overføring fra fremmede land eller tredjeparter uten relasjon til transaksjonen.

Hva om?

Spm: Etter å ha bestilt produkter fra en leverandør basert i ett land, ba distributøren om at vi sendte betalingen til en tredjepart i et annet land. Bør jeg?

Svar: Distributørens forespørsel bør reise et rødt flagg. Forespørselen om å omdirigere betalingen til en annen part i et fremmed land kan være et tegn på hvitvasking av penger. Du bør kontakte din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse – **compliance@rpminc.com.**

Be om hjelp når du er i tvil!
Vi har alle en plikt til å ta opp eventuelle bekymringer vi måtte ha om potensiell hvitvasking av penger.

Reiser, gaver og underholdning

Vår forventning

Vi forventer at medarbeidere forstår forskjellen mellom reiser, gaver og underholdningsutgifter som er passende å tilby, akseptere eller gi, og situasjoner som kan gi inntrykk av å være upassende, bestikkelser eller motstridende interesser. Ved utveksling av gaver med personer eller enheter som vi samhandler med, må våre medarbeidere følge RPMs og det lokale driftsselskapets retningslinjer som styrer gaver som gis og mottas.

Hvorfor bør vi bry oss?

Gaver og underholdning kan bygge goodwill og styrke relasjoner med andre. Det som starter som et godt ment tilbud eller en gave, kan imidlertid raskt omdannes til en tvilsom aktivitet som kan skape en interessekonflikt eller bli sett på som en bestikkelse. Utgifter knyttet til reise, overnatting, måltider og underholdning må være:

- Rimelige
- Proporsjonale og direkte knyttet til et reelt forretningsformål; og
- Riktig dokumentert i selskapets registre

Gaver kan være konkrete eller immaterielle, og de kan inkludere måltider, underholdning, tjenester, reise og overnatting. Gaver bør være:

- Av nominell verdi
- Sjeldne
- Ikke tilbudt, gitt eller akseptert hvis de er betinget av, eller kan antas å være betinget av, en handling

Hvis du føler at en gave er upassende og ikke overholder selskapets retningslinjer eller disse etiske retningslinjene, kan gaver i de fleste tilfeller bli riktig avslått. I det uvanlige tilfellet at en gave ikke blir avslått fordi det å avvise gaven ville være personlig eller kulturelt upassende, uhøflig eller pinlig for personen eller enheten som gir gaven (men ikke på annen måte ulovlig å akseptere), kontakter du din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. umiddelbart etter aksept. Hvis det passer, kan gaven vises og/eller deles av selskapets medarbeidere, eller den kan doneres til en veldedig organisasjon.

Vi må være årvåkne på at våre reiser, overnattinger, måltider, underholdning og gaver ikke gir inntrykk av å være upassende. Hvis de kan forårsake forlegenhet eller potensielt ansvar for selskapet fordi den kan tolkes som å ha til hensikt å påvirke en forretningsbeslutning, skal du stoppe opp og kontakte din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. på compliance@rpminc.com for veiledning.

Hva om?

Spm: Selskapet vårt arrangerer en dagslang produktdemonstrasjon for kundene våre. Siden de fleste av kundene våre planlegger å overnatte, kan vi ta dem med på et sportsarrangement for vår regning?

Svar: Ja. Reiser, måltider og overnattingsutgifter kan dekkes av selskapet så lenge de er direkte og forholdsmessig knyttet til produktdemonstrasjonen og dekker disse utgiftene, og ikke er betinget av et salg eller en forretningsfordel. Underholdningsutgifter skal ikke være ekstravagante og skal være sammenlignbare med vanlige utgifter forbundet med virksomheten.

Spm: En av våre tjenesteleverandører tilbød meg nylig en billett til en konsert. Jeg har jobbet med tjenesteleverandøren i nesten 20 år og har aldri blitt invitert til et arrangement før. Det virker rart at de spør nå under en utvelgelsesprosess. Kan jeg akseptere invitasjonen?

Svar: Hvis du trenger hjelp til å vurdere om du vil akseptere billetten, bør du henvise dette til din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse for gjennomgang. Siden du for tiden er i en utvelgelsesprosess med tjenesteleverandøren, kan tilbudet om konsertbilletten med rimelighet oppfattes som et forsøk på å påvirke beslutningsprosessen din, og derfor bør den avslås.

Reise og overnatting betalt av selskapet for en tredjepart eller betalt av en tredjepart for en selskapsmedarbeider er ikke tillatt uten forhåndsgodkjenning fra din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.

Ditt ansvar

- Ikke tilby, gi eller motta reiser, underholdning og/eller gaver som kan anses som betinget, ekstravagant eller hyppig.
- Ikke be om reiser, gaver eller underholdning.
- Ikke tilby, gi eller motta reiser eller overnatting fra eller til en tredjepart uten forhåndsgodkjenning fra din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.
- Ikke tilby, gi eller motta gaver i form av kontanter eller kontantekvivalenter (f.eks. et forhåndsbetalt Visa-kort). Disse er forbudt.
- Ikke tilby eller motta gaver som er forbudt i henhold til lokale lover eller mot giverens eller mottakerens retningslinjer.
- Ikke tilby eller motta gaver til offentlige tjenestemenn, annet enn gaver av lav verdi, som for eksempel skyggeluer med selskapets logo på.
- Ikke bruk selskapets midler til å kjøpe personlige gaver.
- Dokumenter reise- og underholdningsutgifter og gaver nøye med åpenhet og nøyaktighet.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for gaver, underholdning og donasjoner.

Hvis du er i tvil, tar du kontakt med din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. på compliance@rpminc.com før du utveksler gaver eller refunderer tvilsomme utgifter.

Internasjonal handel og sanksjoner

Vår forventning

Medarbeidere må følge handelskontrollover (inkludert sanksjoner, tariffer, import, eksport og antiboikottregler) som gjelder for selskapet vårt. Hvis du er involvert i import, eksport eller transport av våre varer og tjenester, må du sørge for at det finnes etablerte prosesser for å sikre forståelse av og overholdelse av relevante handelsforskrifter som kan påvirke grenseoverskridende overføring av produkter og tjenester.

Hvorfor bør vi bry oss?

RPM er stiftet i USA med selskaper som driver virksomhet globalt. Derfor er det viktig å forstå og overholde lover for handelskontroll i USA og lokale lover og forskrifter i land som våre produkter eller tjenester eksporteres, importeres eller transporteres gjennom.

Handelskontrollover kan begrense eller kreve lisenser for import eller eksport av visse produkter og tjenester, eller begrense handel med visse land, enheter eller enkeltpersoner. Du kan ikke gjøre forretninger med noe selskap eller en person som er i, eller som du har grunn til å tro kan være i, et sanksjonert land. Se RPMs retningslinjer for handelssamsvar for en liste over sanksjonerte land.

Selskapet må også overholde gjeldende antiboikottlover, regler og forskrifter som forbyr amerikanske selskaper å bli brukt til å implementere utenlandske retningslinjer som er i strid med amerikanske interesser.

Hva om?

Spm: Jeg jobber for et RPM-driftsselskap utenfor USA. Kan jeg selge til en kunde i mitt land, vel vitende om at våre produkter vil bli solgt til et land som er sanksjonert av USA?

Svar: Nei. Dette er et brudd på amerikanske lover om handelskontroll og Values & Expectations of 168. Du kan ikke selge til denne kunden om du vet, eller har grunn til å tro, at våre produkter eller tjenester kan bli solgt til et land som er sanksjonert av USA. Bruk av tredjeparter til å bryte lover og forskrifter på våre vegne er forbudt.

Ditt ansvar

- Være oppmerksom på lover om handelskontroll og hva de betyr for din rolle og selskapet.
- Vurdere forretningsmuligheter nøye for å vurdere deres overholdelse av lover om handelskontroll.
- Kommunisere våre retningslinjer gjennom vår forsyningskjede til andre som driver virksomhet på våre vegne.
- Ikke delta i boikotter som USA ikke støtter. Hvis du mottar en forespørsel, må du rapportere den til RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for handelssamsvar og antiboikott.
- Kontakt din lokale avdeling for handelssamsvar eller din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. med spørsmål.

Rettferdig konkurranse

Vår forventning

Som ansvarlige entreprenører er vi forpliktet til å konkurrere hardt i alle aspekter av virksomheten, men vil bare gjøre det på en etisk og ansvarlig måte, og sikre at konkurransen i markedet for produkter og tjenester opprettholdes og beskyttes. Vi forventer at våre medarbeidere ikke vil gjøre noe på vegne av selskapet som bryter med dette prinsippet eller gjeldende konkurranselover.

Hvorfor bør vi bry oss?

Konkurranselover, også kjent som antitrustlover, er utformet for å fremme åpne, rettferdige og transparente markeder. Som sådan forbyr de forretningspraksis som urettmessig begrenser konkurransen. I henhold til konkurranselover kan avtaler og ordninger som forhindrer eller begrenser konkurranse, eller som har til hensikt å gjøre det, anses som ulovlige, uansett om slike avtaler er skriftlige eller muntlige, formelle eller uformelle. Se RPMs retningslinjer for antitrust.

Innsamling eller bruk av informasjon om konkurrenter og markedet vi opererer i er ofte gunstig for å forbli konkurransedyktige. Slik informasjon må imidlertid kun innhentes på en etisk måte og i samsvar med lover og forskrifter

Vi konkurrerer rettferdig og med integritet. Når vi diskuterer produkt- og tjenestekapasitet, kvalitet og tilgjengelighet, er vi sannferdige overfor kundene våre.

Hva om?

Spm: Jeg deltok nylig på et kundemøte med en kollega, og jeg tror at vedkommende bevisst kom med en falsk uttalelse om våre produkters egenskaper. Hva skal jeg gjøre?

Svar: Hvis du ikke greide å rette feilen med kunden under møtet, bør du kontakte kollegaen din og/eller lederen din for å få misforståelsen med kunden rettet opp umiddelbart. Hvis kollegaen din bevisst villedet kunden, er dette et brudd på Values & Expectations of 168.

Spm: Jeg spiller golf i helgen med en av våre konkurrenters administrerende direktører. Vi snakker aldri om priser, kunder eller markeder fordi vi vet at dette er upassende, men de har spurt uformelt om vi kunne si oss enige om ikke å rekruttere medlemmer av hverandres salgsteam. Bør jeg være bekymret for denne forespørselen?

Svar: Ja, dette kan bryte konkurranselover og retningslinjene våre. Henvis dette til din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse så snart som mulig.

Ditt ansvar

- Ikke samarbeid med ikke-tilknyttede selskaper for å dele opp markeder eller kunder, rigge anbudsprosesser, fastsette priser eller vilkår, begrense produksjon eller innhente konfidensiell informasjon.
- Sørg for at forretningsforetak med konkurrenter gjennomgås av din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.
- Unngå unødvendig uformell kontakt med konkurrenter.
- Unngå å mislede kunder ved å love ytelser som ikke kan leveres.
- Hvis du er i tvil om hvorvidt noen av handlingene du foretar deg kan bryte våre verdier eller konkurranselover, tar du kontakt med din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse – compliance@rpminc.com.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for antitrust.

Forpliktelse til lokalsamfunn og bærekraft

Vår forventning

I RPM verdsetter og respekterer vi plassen vår i verden som en forvalter av det bygde miljøet. Vi er forpliktet som en del av vår bærekraftsreise til å **Bygge en bedre verden** for å opprettholde lang levetid og bistå med bevaring og forbedring av folks eiendommer og liv gjennom våre produkter, initiativer og forbedringsplaner.

Hvorfor bør vi bry oss?

RPMs engasjement for bærekraft, miljø, samfunn og styringsprinsipper har vært sentrale for vår identitet og våre verdier om åpenhet, tillit og respekt i flere tiår.

Vi har forpliktet oss til mål om å – innen 2025 – redusere innvirkningen av virksomheten vår per tonn produksjon på Scope 1- og 2-utslipp av drivhusgasser, redusere avfallet vårt som ender opp på søppelfyllinger, øke resirkulering, redusere utslipp og energiforbruk, og identifisere muligheter for gjenbruk og bevaring av vann i driften og forsyningskjeden vår. Se vår Bygge en bedre verden-rapport for mer informasjon.

Å bygge en bedre verden består av tre grunnpilarer som definerer oss som en organisasjon.

Våre produkter. Vi leverer og investerer i innovative kvalitetsprodukter som gir miljøvennlige og praktiske løsninger for våre virksomheter og interessenter.

Våre ansatte. Vi jobber hardt for å ansette, utvikle og støtte medarbeidere gjennom hele karrieren, og forplikter oss til å tilby et trygt og støttende miljø for arbeidsstyrken vår. Vi betjener også lokalsamfunnene rundt oss ved å engasjere oss i langsiktige partnerskap og frivillighetsarbeid og ved å lede muligheter for filantropisk arbeid.

Våre prosesser. Vi forbedrer kontinuerlig anleggene og driftseffektiviteten vår for å redusere vår miljøpåvirkning og forbedre en vellykket forretningsstrategi. Vi holder oss selv ansvarlige i vårt **Bygge en bedre verden**-arbeid på alle nivåer i organisasjonen vår.

Ditt ansvar

- Forstå og overholde dine forpliktelser i å støtte RPMs bærekraftsinitiativer.
- Være kjent med og overholde miljølover og -forskrifter som gjelder din rolle.
- Søke å bygge en bedre verden i din rolle i selskapet og i bedriftens bærekraftkonsepter.
- Si ifra hvis du ser noe som ikke er i samsvar med våre bærekraftsinitiativer.

Kommunisere med eksterne parter

Vår forventning

Vi jobber hardt for å kommunisere med offentligheten på en nøyaktig, fullstendig og konsekvent måte. Bare de som er spesifikt utpekt til å gjøre det skal representere selskapet til media eller offentligheten.

Hvorfor bør vi bry oss?

Det er viktig at informasjon om selskapet kommuniseres med den ytterste varsomhet og yrkesmessighet. Nøyaktig, fullstendig og konsekvent informasjon er avgjørende for å sikre klarhet når vi kommuniserer våre økonomiske resultater, nyheter, strategier og retningslinjer. Som sådan er kun utpekte representanter for selskapet autorisert til å komme med uttalelser på vegne av selskapet til offentlige organer, offentligheten, media (inkludert sosiale medier), og andre som kan være av betydning for våre aksjonærer, vårt omdømme og finansmarkedene.

Ditt ansvar

- Med mindre du er autorisert, kan du ikke komme med offentlige uttalelser på selskapets vegne.
- Engasjer kommunikasjonsteamet før du innleder kommunikasjon med medier.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for pressemeldinger.
- Hvis du mottar en forespørsel fra en ekstern part om en selskapssak, rapporterer du dette til din overordnede, kommunikasjonsteamet eller communications@rpminc.com **før du svarer**.
- Vær oppmerksom på RPMs retningslinjer om sosiale medier. Se side 26 i disse retningslinjene for mer informasjon.

Hva om ?

Spm: Jeg ble kontaktet av et medlem av de lokale mediene, som sier at de hadde hørt rykter om utvidelsen av anlegget vårt og hvordan dette ville bringe jobber og velstand til området. Jeg har hørt rykter internt om at vi ser på utvidelse, og det høres ut som en god nyhetshistorie som ville fremme virksomheten vår. Bør jeg snakke med media og fortelle dem hva jeg vet?

Svar: Nei. Med mindre du er en person som er utpekt til å representere selskapet overfor media eller offentligheten, bør du ikke snakke med media. Du kan ha ufullstendig eller unøyaktig informasjon som kan villede offentligheten. Henvis alle forespørsler til kommunikasjonsteamet ditt. De kan sikre at dette håndteres på riktig måte.

Trakassering og mobbing er aldri OK

Vår forventning

Vi legger stor vekt på å tilby et arbeidsmiljø som er profesjonelt, produktivt og fritt for trakassering og mobbing.

Hvorfor bør vi bry oss?

Trakassering og mobbing kan involvere en rekke skadelige handlinger som negativt påvirker vårt arbeidsmiljø og våre medarbeidere. Trakassering på arbeidsplassen er uønsket atferd – i øynene til den som opplever det – basert på rase, farge, nasjonal opprinnelse, religion, kjønn (inkludert graviditet, seksuell legning eller kjønnsidentitet), alder, funksjonshemming eller genetisk informasjon, som enten blir en betingelse for ansettelse eller som er alvorlig eller skjer ofte nok til at den er skremmende, fiendtlig eller fornærmende. Trakassering på arbeidsplassen kan være muntlig, visuell eller fysisk, og kan omfatte spøk, vitser, trusler, nedsettende betegnelser, nedsettende bemerkninger, tegninger, tekstmeldinger, e-poster, uønsket berøring eller til og med angrep på grunn av en persons beskyttede status.

Mobbing trenger imidlertid ikke å være basert på en beskyttet status, og er mer enn bare uhøflig eller uvennlig atferd. De som mobber truer, skremmer eller ydmyker andre ved for eksempel å spre rykter eller sladder, offentlig skylde på andre, rope eller med hensikt undergrave en annen medarbeiders arbeidsprestasjon.

Hva om?

Spm: En av mine leverandører har begynt å gi meg håndskrevne notater med vedkommendes originale diktning. Det siste diktet inkluderer et seksuelt eksplisitt vers som gjorde at jeg følte meg ukomfortabel. Hva gjør jeg?

Svar: Det er viktig at du noterer, og du må umiddelbart rapportere ubehaget med vedkommende til en overordnet eller en leder, personalavdelingen eller din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse. eller ringe **RPMs direktelinje**.

Svar: Når noe ikke går som det skal på jobb, holder sjefen min et møte med alle sine direkte underordnede for å henge meg ut offentlig for det jeg ser på som mindre feil. Må jeg bli tøffere, eller oppfører sjefen min seg upassende?

Svar: Sjefens oppførsel kan utgjøre mobbing, og du bør rapportere bekymringene dine om den til en annen leder, personalavdelingen, din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse, eller ringe **RPMs direktelinje**.

Ditt ansvar

- Trakassering og mobbing er strengt forbudt.
- Hver og en av oss bør jobbe for å sikre at arbeidsmiljøet vårt er fritt for trakassering og mobbing.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer mot trakassering.
- Hvis du ser eller opplever trakasserende eller mobbende atferd, enten fra en annen medarbeider eller en ekstern part, sier du ifra ved å kontakte din overordnede, personalavdelingen, din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse eller ring **RPMs direktelinje**.
- Selskapet vil undersøke alle rapporter grundig.

Like muligheter for alle

Vår forventning

Vi fremmer et mangfoldig arbeidsmiljø der alle er velkomne og inkluderte.

Hvorfor bør vi bry oss?

Vi omfavner alle måtene våre medarbeidere er forskjellige på, inkludert for eksempel deres bakgrunn, alder, kjønn, evner, seksualitet eller andre egenskaper som gjør våre medarbeidere unike. Til støtte for det er vi forpliktet til å fremme en mangfoldig kultur der alle behandles respektfullt, likt og inkluderes.

Vår forpliktelse til like ansettelsesmuligheter er en integrert del av Values & Expectations of 168 og gjelder for alle personer som er involvert i virksomheten vår. Den forbyr ulovlig diskriminering av enhver medarbeider, inkludert overordnede og medarbeidere, basert på, inkludert, men ikke begrenset til, rase, hudfarge, nasjonal opprinnelse, religion, kjønn (inkludert graviditet, seksuell legning eller kjønnsidentitet), alder, uførhet eller genetisk informasjon.

Ditt ansvar

- En mangfoldig kultur gjør oss til hvem vi er som selskap. Derfor er det alles ansvar å behandle hverandre med verdighet og respekt.
- Diskriminering eller urettferdig behandling er under alle omstendigheter strengt forbudt.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for likestilling og retningslinjer for **mangfold og inkludering**.
- Rapporter det hvis du ser eller opplever noen diskriminerende praksis eller atferd.
- Selskapet vil grundig undersøke alle bekymringer som tas opp.

Hva om?

Spm: Jeg er minst 20 år eldre enn kollegaene mine og nærmer meg slutten av karrieren min. Kollegaene mine erter meg om alderen min og om pensjonering. Først syntes jeg at det var morsomt og en måte å få kontakt med dem på. De har imidlertid begynt å kalle meg navn som «fossil» og sluttet å invitere meg til viktige møter som jeg føler at jeg må delta på. Hva gjør jeg?

Svar: Du bør ta opp bekymringene dine om atferden til medarbeiderne dine med en leder, HR, din gruppes eller RPMs juridiske avdeling, eller ringe **RPMs direktelinje**.

Menneske-rettigheter

Vår forventning

Vi er opptatt av å drive virksomhet på en etisk og ansvarlig måte og å opprettholde en bedriftskultur som respekterer, støtter og fremmer menneskerettigheter. RPM bestreber seg på å operere i samsvar med gjeldende lover om menneskerettigheter der vi gjør forretninger og motsetter oss menneskehandel og utnyttelse.

Hvorfor bør vi bry oss?

Respekt for menneskerettigheter er en grunnleggende verdi i selskapet. Vi støtter FNs veiledende prinsipper for forretnings- og menneskerettigheter, som høyakter og respekterer prinsippene for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Vi deltar ikke i, og driver ikke direkte eller indirekte bevisst forretninger med, noen enkeltperson eller selskap som er engasjert i tvangsarbeid, menneskehandel, barnearbeid eller gjeldsslaveri. Vi er opptatt av å jobbe med leverandører som deler våre verdier og forventninger med hensyn til menneskerettigheter ved å oppmuntre til handlinger i leverandørkjeden vår som er i samsvar med **RPMs etiske retningslinjer for leverandører**.

Hva om?

Spm: **På grunn av utfordringer i forsyningskjeden henter vi et råmateriale fra en ny leverandør i en region vi ikke har jobbet i før. Leverandøren har avvist vår forespørsel om å besøke produksjonsanlegget deres på et avsidesliggende, landlig sted i Kina. Bør vi fortsette å forfølge forholdet?**

Svar: Den potensielle leverandørens avvisning av besøk ved anlegget og stedet der anlegget befinner seg, kan være et varseltegn på at forretningspraksisen ikke er i samsvar med våre verdier og forventninger. Du bør ta opp bekymringen din ved å kontakte din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse, som kan bistå med ytterligere due dilligence for å sikre at leverandøren oppfyller våre standarder.

Ditt ansvar

- Behandle alle med verdighet og respekt.
- Ikke delta i eller støtt menneskerettighetsmisbruk.
- Gjør deg kjent med **RPMs erklæring om menneskerettigheter**.
- Se etter røde flagg som kan indikere brudd på menneskerettighetene og rapporter alle mistenkte brudd på menneskerettigheter til din overordnede, personalavdelingen eller din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.

Forpliktelse til helse og sikkerhet

Vår forventning

Vi har alle en plikt til å drive virksomhet på en måte som beskytter miljøet og helsen og sikkerheten til de som lager eller bruker våre produkter og tjenester.

Hvorfor bør vi bry oss?

Vi er opptatt av å opprettholde helsen og sikkerheten til våre medarbeidere, kunder og naboer og til å bevare integriteten til miljøet vårt.

Helsen og sikkerheten til våre medarbeidere er av største betydning. Vi har et ansvar for å sørge for en trygg arbeidsplass for alle medarbeidere og har nulltoleranse når det gjelder voldshandlinger eller trusler.

Ditt ansvar

- Forstå og overholde gjeldende helse-, miljø- og sikkerhetsforskrifter og lover.
- Ta aldri sikkerhetsmessige snarveier.
- Ikke ignorer usikre situasjoner. Ta en aktiv rolle i å sikre din og andres sikkerhet.
- Rapporter alle voldshandlinger eller trusler.
- Kom på jobben uten å være påvirket av alkohol eller narkotika.
- Se noe – si noe. Rapporter alle usikre praksiser, forhold eller hendelser umiddelbart til din overordnede, din bedrifts eller RPMs HMS-avdeling eller **RPMs direktelinje**.

Hva om?

Spm: **Jeg har mistanke om at min overordnede har et drikkeproblem og er bekymret for at dette kan skape et sikkerhetsproblem. Bør jeg rapportere dette, og i så fall til hvem?**

Svar: Du har rett til å være bekymret for din overordnede. Rapporter dine bekymringer til ledelsen, personalavdelingen eller **RPMs direktelinje**. Bedriften din kan deretter håndtere problemet og gi støtte til din overordnede etter behov.

RPM har tatt i bruk seks kjernegrunnlag for HMS for å etablere viktige forventninger på tvers av alle RPM-driftsselskaper idet vi jobber for å sikre følgeriktighet i sikkerhetskulturen vår.

1. Sikkerhetsvisjon. Visjonserklæringer på seniornivå som oppfyller forretningsbehovene og kommuniserer forpliktelsen til kontinuerlig forbedring av HMS

2. Engasjement og ansvarlighet. Ansattes engasjement og ansvar for HMS-suksess

3. Forpliktelse til profesjonelle ressurser. HMS-ressurser evalueres årlig.

4. Mål og rapporter sikkerhetstiltak. Ledende og etterslepende indikatorer rapporteres til ledelsen.

5. Etablere sikkerhetsmål. Lokale sikkerhetsmål fastsettes basert på driftsmessige behov og prioriteter.

6. Kontinuerlig forbedring. Lokale HMS-mål og -målsettinger gjennomgås og tilbakestilles årlig.

Datastyring og beskyttelse av personopplysninger

Vår forventning

Vi er forpliktet til etisk og sikker håndtering av vår informasjon og informasjonen andre betror oss med. Dette inkluderer både informasjon du gir til selskapet og informasjon vi mottar fra våre kunder, leverandører og andre tredjeparter vi gjør forretninger med. Vi respekterer og er dedikert til å sikre samsvar med alle lover om databeskyttelse og datasikkerhet i landene vi opererer i.

Hvorfor bør vi bry oss?

Vi opererer på en global skala, noe som krever overholdelse av lovene i alle land hvor vi driver virksomhet. Mange av disse har lover som er spesielt relatert til håndtering av informasjon om enkeltpersoner. Noen av disse lovene gir enkeltpersoner visse rettigheter knyttet til informasjonen deres. Vi iverksetter spesifikke tekniske tiltak for å sikre at våre systemer, nettverk, enheter og miljøer er sikre og behandler data i samsvar med gjeldende lover. Vi gir enkeltpersoner varsel om våre databehandlingsaktiviteter og har en prosess for å svare på forespørsler fra enkeltpersoner med hensyn til deres personopplysninger. Vi gjennomfører risikovurderinger som kreves av loven for å sikre at behandlingsaktiviteter er nødvendige, hensiktsmessige og har et juridisk grunnlag.

ROUTE 168

Hva om?

Spm: **Noen jeg ikke kjenner fra salgsavdelingen vår ringte og spurte om fødselsdatoen til en leder i avdelingen min. Lederen skal tilsynelatende reise med selgeren til en kunde, og selgeren skulle kjøpe flybilletten for lederen. Selgeren fortalte meg at reisebyrået trenger sjefens fødselsdato for å bestille reisen. Jeg har tilgang til informasjonen, men fordi jeg ikke kjente personen som ringte, ga jeg ikke informasjonen til vedkommende. Gjorde jeg det riktige ved å ikke oppgi informasjonen?**

Svar: Ja. Du gjorde det riktige. Du kjenner ikke innringeren, så du vet ikke om vedkommende faktisk jobber i salgsavdelingen. Selv om innringeren jobber i salgsavdelingen for et RPM-driftsselskap, vet du uansett ikke om vedkommende har myndighet til å motta informasjonen og om han eller hun skal bruke den til legitime formål.

Ditt ansvar

- Hvis du mottar en forespørsel eller instruksjon fra en person med hensyn til informasjon som selskapet kan ha om vedkommende, må du følge retningslinjene for behandling av anmodninger fra registrerte.
- Hvis du samler inn, innhenter, lagrer, deler, overfører (inkludert via tilgang), bruker eller sletter informasjon som direkte eller indirekte identifiserer eller kan føre til identifikasjon av en person («personlig informasjon»), må du bekrefte at du gjør det i samsvar med alle gjeldende lover. Alle nye eller reviderte aktiviteter som involverer personopplysninger må overholde retningslinjene for vurdering av personvernkonsekvenser.
- Hvis du er i tvil om du er autorisert til å overføre personopplysninger eller bedriftsinformasjon, tar du kontakt med din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse eller send en e-post til DataProtection@rpminc.com.
- **Hvis du blir oppmerksom på, eller med rimelighet mistenker at selskapsinformasjon er blitt kompromittert, inkludert, men ikke begrenset til, tap av noen enhet som oppbevarer selskapsinformasjon, må du umiddelbart varsle din overordnede og sende inn en rapporterbar hendelse i samsvar med våre retningslinjer for rapporterbare hendelser (se s. 9).**

- Hvis du har tilgang til en persons personnummer, førerkortnummer, eller andre offentlige identifikatorer, finansiell informasjon, eller andre personopplysninger, må du (i) beskytte konfidensialiteten, integriteten og tilgjengeligheten, (ii) beskytte den mot ulovlig eller uautorisert tilgang, bruk eller offentliggjøring, og du må også (iii) sørge for at enhver tredjepart som arbeider på vegne av selskapet er bundet av taushetsplikten, samtykker i å overholde gjeldende datalover og har tekniske sikkerhetstiltak på plass for å beskytte selskapsinformasjon.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for personvern.
- Hvis du mottar en forespørsel om informasjon fra noen i politiet, må du kontakte din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse umiddelbart.

Sosiale medier

Vår forventning

De samme prinsippene som finnes i andre av selskapets retningslinjer gjelder for dine aktiviteter på nettet. Du er til syvende og sist ansvarlig for hva du legger ut på Internett og bør vurdere risikoene og belønningene før du legger ut noe. Husk at hvis din atferd på nett har negativ innvirkning på jobbprestasjonen din, selskapets omdømme, ytelsen til medarbeidere eller på annen måte påvirker kunder, leverandører eller enkeltpersoner som jobber på selskapets vegne, kan du bli gjenstand for disiplinærtiltak opptil og inkludert oppsigelse.

Hvorfor bør vi bry oss?

Sosiale medier er et spennende og potensielt virkningsfullt verktøy for engasjement, samhandling, formidling av informasjon og generell kommunikasjon. Det er imidlertid viktig å huske på at publiseringer, selv om de gjøres utenfor arbeidsstedet og på fritiden, kan være i strid med selskapets retningslinjer. Det er viktig å huske at nettinnhold sjelden er privat, og leserne dine kan inkludere konkurrenter, nåværende og potensielle kunder, og nåværende, tidligere eller fremtidige kollegaer.

Hva om?

Spm: En medarbeider postet kundelisten vår på sin sosiale medier-konto. Vedkommende la det ut etter arbeidstiden. Jeg vet ikke om kundelisten er konfidensiell eller om det er offentlig kunnskap. Jeg er ikke sikker på om jeg skal rapportere dette.

Svar: Du bør rapportere dette til din overordnede, HR-teamet, din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse eller til **RPMs direktelinje**. Medarbeideren kan ha brutt selskapets retningslinjer om konfidensiell og selskapsintern informasjon eller taushetsplikt overfor våre kunder. Innlegget kan skade selskapets konkurransefortrinn, omdømme eller den gode viljen til kundebasen.

Ditt ansvar

- Upassende innlegg som inkluderer diskriminerende bemerkninger, trakassering, trusler om vold eller lignende upassende eller ulovlig atferd vil ikke bli tolerert.
- Vær respektfull, rettferdig og høflig overfor medarbeidere, kunder, leverandører og andre som arbeider på vegne av selskapet.
- Sikre at innleggene dine opprettholder selskapets konfidensialitet og respekterer lover om økonomisk offentliggjøring.
- Sørg for at innleggene dine er sannferdige og ikke misvisende. Innlegg eller støtteerklæringer for våre produkter eller tjenester må gjøre det klart at du er en ansatt i selskapet, og de må overholde standarder for rettferdig handel og selskapets retningslinjer.

Bruk av selskapets eiendeler

Vår forventning

I denne digitale tidsalderen har vi alltid tilgang til informasjon gjennom et bredt utvalg av enheter, enten det er telefon, klokke, bærbar datamaskin eller til og med bilene våre. Samtidig som vi fortsetter å oppmuntre til innovasjon og omfavnelse av teknologi som vil bidra til å drive selskapet fremover, forblir vi dedikert til den etiske og ansvarlige forvaltningen av selskapets eiendeler.

Hvorfor bør vi bry oss?

Vi forstår tilliten aksjonærene våre gir oss til å administrere både materielle og immaterielle selskapsaktiva, og vi opprettholder retningslinjer og prosedyrer i hele organisasjonen som er ment å sikre at eiendeler anskaffes til rett tid, brukes på riktig måte, blir teknisk og praktisk sikret og opprettholdt på effektive måter.

Hva om?

Spm: Jeg har lunsjpause og jeg vil bruke datamaskinen min til å kjøpe en gave til mors fødselsdag. Kan jeg gjøre det?

Svar: Ja, hvis driftsselskapet ditt tillater denne typen tilfeldig bruk. Dette er tilfeldig fordi det er liten kostnad eller ansvarsrisiko for selskapet. Du bruker også eiendelen for denne personlige oppgaven i lunsjpausen, som er passende.

Ditt ansvar

- Du skal rimelig og teknisk sett sikre og beskytte selskapets eiendeler til enhver tid, inkludert fysisk sikrede enheter, og bruke låser og passord som er i samsvar med RPMs retningslinjer for passord.
- Du må kryptere eller passordbeskytte dokumenter eller kommunikasjon som inneholder sensitiv informasjon, og kun dele slik informasjon som er nødvendig for det legitime forretningsformålet.
- Medarbeidere i informasjonsteknologi er pålagt å følge RPMs retningslinjer for minimums sikkerhetsstandarder og andre relaterte tekniske sikkerhetskontroller for å sikre at hensiktsmessige tiltak implementeres i hele organisasjonen.
- Selskapets eiendeler skal kun brukes til legitime forretningsformål og i samsvar med RPMs retningslinjer for akseptabel bruk.

Beskytte eiendeler

Konfidensiell og selskapsintern informasjon

Vår forventning

Vi er opptatt av etisk og ansvarlig forvaltning av selskapets eiendeler. Alle medarbeidere er forpliktet til å beskytte selskapets eiendeler, inkludert konfidensiell og selskapsintern informasjon. Selskapets eiendeler skal kun brukes til legitime forretningsformål. Eventuell tilfeldig personlig bruk må være i samsvar med selskapets retningslinjer.

Hvorfor bør vi bry oss?

Selskapets eiendeler har mange former og størrelser og kan være ting vi ikke kan se eller ta på (immaterielle eiendeler). Immaterielle eiendeler kan være konfidensiell og selskapsintern informasjon som kundedata, arkiver, varemerker, markedsføringsplaner, så vel som andre ikke-offentlige data og immaterielle rettigheter, som for eksempel produktformler og forretningshemmeligheter. Materielle eiendeler inkluderer penger, eiendom, kjøretøy, utstyr, produkter og IT-utstyr. (Se side 27 for mer informasjon om bruk av IT-enheter.)

Som medarbeider kan du få kjennskap til konfidensiell og selskapsintern informasjon, informasjon som tilhører selskapet og ofte er et resultat av år med hardt arbeid og investering. Du må ikke offentliggjøre denne informasjonen uten uttrykkelig autorisasjon fra din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.

Det kan ofte være legitime forretningsmessige grunner til å dele informasjon. Vi kan for eksempel være part i taushetsavtaler med kunder, leverandører, potensielle selgere og andre. Hvis du mottar en annen parts konfidensielle og selskapsinterne informasjon, må du bekrefte om det foreligger en avtale om å beskytte denne informasjonen, siden vi har et ansvar for å forhindre at informasjonen blir feilaktig offentliggjort og brukt i samsvar med avtalen.

Hva om?

Spm: Jeg må flytte møbler fra hjemmet mitt til et lagringssted bare et par kilometer unna. Ville bruk av en firmalastebil for denne korte turen anses som tilfeldig bruk?

Svar: Nei. Personlig bruk av selskapets lastebil vil ikke under noen omstendigheter være «utilsiktet», da selskapet kan være ansvarlig for skader på kjøretøyet eller skader forårsaket av bruken av kjøretøyet.

Ditt ansvar

- Beskytt alle selskapets eiendeler mot skade, tyveri, misbruk og urettmessig tilegnelse.
- Opprettholde streng konfidensialitet for konfidensiell eller selskapsintern informasjon betrodd til deg i din rolle. Ikke oppgi slik informasjon med mindre den er autorisert av din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.
- Husk at din forpliktelse til å bevare ikke-offentlig informasjon fortsetter selv etter at ansettelsesforholdet er avsluttet.
- Rapporter mistenkt svindel, misbruk, tyveri eller urettmessig tilegnelse av eiendeler til din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse eller **RPMs direktelinje**.

Innside-handel

Vår forventning

Innsidehandel er ulovlig og bryter med Values & Expectations of 168. Du kan bli eksponert for informasjon om RPM eller selskaper som gjør forretninger med RPM som kanskje ikke er kjent offentlig, og denne informasjonen skal ikke brukes eller deles til egen eller andres økonomiske eller personlige fordel.

Hvorfor bør vi bry oss?

Ikke-offentlig informasjon som du kan støte på i din ansettelse kan inkludere økonomiske resultater og prognoser, fusjoner og oppkjøp, endringer i toppledelsen, endringer i utbytte, store søksmål (vinn eller tap) eller pågående regulatoriske tiltak. Ikke-offentlig informasjon kan noen ganger være vesentlig nok til at informasjonen kan påvirke en investors beslutning om å kjøpe eller selge aksjer hvis offentligheten kjente til den. Det er ulovlig å handle basert på ikke-offentlig informasjon for din egen vinning eller å «tipse» innsideinformasjon til et familiemedlem eller en venn. Det er ulovlig å bruke denne informasjonen til å prøve å hjelpe noen med å oppnå fortjeneste eller unngå tap, eller til å få den personen til å opptre på dine vegne.

Hva om?

Spm: En kunde jeg møtte i går informerte meg om at virksomheten hans ble kjøpt. Jeg tror ikke dette er kjent offentlig, siden han fortalte meg det i fortrolighet. Dette bør få aksjekursen til å stige, og jeg tenkte på å gi råd til fetteren min, som liker å investere i aksjer. Kan jeg gjøre dette?

Svar: Nei. Regler for innsidehandel vil anse dette som et tips, som er forbudt. Du kan ikke bruke vesentlig innsideinformasjon til din egen eller andres økonomiske eller personlige fordel.

Ditt ansvar

- Ikke kjøp eller selg RPMs aksjer eller aksjer i et selskap som gjør forretninger med RPM hvis du har kjennskap til ikke-offentlig informasjon som kan påvirke aksjeverdien for din egen økonomiske eller personlige fordel.
- Ikke del ikke-offentlig informasjon med familiemedlemmer, venner eller andre.
- Hvis du blir oppmerksom på faktisk eller potensiell manglende overholdelse av regler for innsidehandel, kontakter du RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse eller **RPMs direktelinje**.
- Hvis du er usikker på reglene angående innsidehandel, tar du kontakt med din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse.
- Gjør deg kjent med RPMs retningslinjer for innsidehandel.

Nøyaktig bokføring og registreringer

Vår forventning

Vår forventning er at alle våre registre vil bli forberedt og opprettholdt med den ytterste ærlighet og åpenhet, noe som skaper tillit og respekt hos aksjonærene våre. Nøyaktige, fullstendige og transparente registreringer er avgjørende for informert strategisk beslutningstaking og oppfyllelse av våre forpliktelser i henhold til amerikanske føderale verdipapirlover, Securities and Exchange Commission (SEC)-regler, generelt akseptable regnskapsprinsipper og gjeldende lokale lover for økonomisk rapportering.

Hvorfor bør vi bry oss?

Regnskap og dokumenter inkluderer regnskap, årsregnskap, timelister, utgiftsrapporter, personaldokumenter og gjennomganger, produksjonsdokumenter og tekniske rapporter. Alle forretnings- og finansdokumenter må være fullstendige og nøyaktig gjenspeile våre forretningstransaksjoner samt overholde våre retningslinjer for internkontroll, offentliggjøringsforpliktelser og gjeldende lover og forskrifter. Målet vårt er å fortsette å gi fullstendige, korrekte, nøyaktige, betimelige og forståelige opplysninger.

Hva om?

Spm: Selskapet mitt mottok en faktura fra en stor leverandør for tjenester som ble levert denne måneden. Min overordnede har bedt meg om å sitte på fakturaen og ikke registrere den før neste kvartal. Vedkommende sa at selskapet må nå sine mål for kvartalet. Hva skal jeg gjøre?

Svar: Utgifter skal innrapporteres i riktig periode. Er tjenestene fra denne fakturaen mottatt, skal fakturaen være kontert eller periodisert i perioden tjenestene ble mottatt. Ikke sitt på fakturaen. Kontakt din gruppes eller RPMs finansteam, eller kontakt **RPMs direktelinje** for hjelp.

Ditt ansvar

- Ikke forfalsk noe dokument.
- Vær oppmerksom på mistenkelige finansielle transaksjoner.
- Vær kjent med og overhold selskapets interne kontrollprosedyrer.
- Vær kjent med og overhold RPMs retningslinjer for økonomi og regnskap.
- Ikke gjør noe for å blåse kunstig opp eller endre salg eller fortjeneste mellom rapporteringsperiodene.
- Vær kjent med og overhold RPMs retningslinjer for oppbevaring av registre.
- Samarbeid med RPMs interne og uavhengige revisorer. Ikke forsøk å tvinge, manipulere, villede eller påvirke dem på en bedragersk måte.
- Alle medarbeidere, styremedlemmer og ledere som er involvert i offentliggjøringsprosessen, må være kjent med og overholde selskapets kontroller og prosedyrer for offentliggjøring.
- Ta opp eventuelle problemer eller bekymringer angående mistenkt eller faktisk svindel, regnskap, interne regnskapskontroller eller revisjonssaker, eller vesentlige brudd på noen verdipapirlover, med din gruppes eller RPMs avdeling for juridiske anliggender og overholdelse eller **RPMs direktelinje**.

RPMs DIREKTELINJE:

- Numrene til RPMs direktelinjer for ditt sted blir slått opp rundt på arbeidsplassen din.
- Numrene til RPMs direktelinje som gjelder for landet du arbeider i kan også finnes på **www.rpminc.com/hotline**.
- Du kan også varsle direktelinjen skriftlig ved å fylle ut en rapport på **https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational**.

RPM
1681681681681681

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

THE
Values & Expectations of 168

Anvendelse av disse verdiene og forventningene

Alle medarbeidere, ledere og direktører hos RPM, dets driftsselskaper og datterselskaper må overholde verdiene og forventningene som er identifisert i denne håndboken. Alle ledere og styremedlemmer i RPM og dets driftsselskaper og datterselskaper må også overholde RPMs retningslinjer. Oppdaterte elektroniske versjoner av denne veiledningen finnes på www.rpminc.com/about-rpm/worldwide-code-guidelines/.

Tolkninger, fraskrivelse

Styrings- og nominasjonskomitéen til styret for RPM International Inc. er ansvarlig for tolkning og anvendelse av Values & Expectations of 168 og godkjenner denne revisjonen av håndboken som RPMs etiske retningslinjer og etikk, gjenstand for gjennomgang, retningslinjer for implementering, og godkjenninger som kreves av relevante lokale lover, gjelder for alle medarbeidere, inkludert deres administrerende direktør, økonomidirektør, hovedregnskapsdirektør, økonomiansvarlig, og personer som utfører lignende funksjoner i driftsselskaper («senior økonomiledere»). Fra tid til annen kan selskapet frafalle visse bestemmelser. Enhver fraskrivelse av disse reglene for direktører, administrerende direktører eller senior finansledere i selskapet kan kun gjøres av styret eller styrings- og nominasjonskomitéen, og må umiddelbart offentliggjøres slik reglene til SEC eller NYSE krever det. Alle anmodninger om unntak for andre ansatte må innleveres skriftlig til RPMs juridiske direktør. Godkjenninger må også være skriftlige og må innhentes før handlingen som krever fraskrivelse foretas.

The Value of 168 er et registrert varemerke tilhørende RPM International Inc.

Publisert av Convero
835 Sharon Drive, Suite 200, Westlake, OHIO 44145, USA
1-440-250-7000 | www.converoinc.com

THE Values & Expectations of 168

RPM

168168168168168