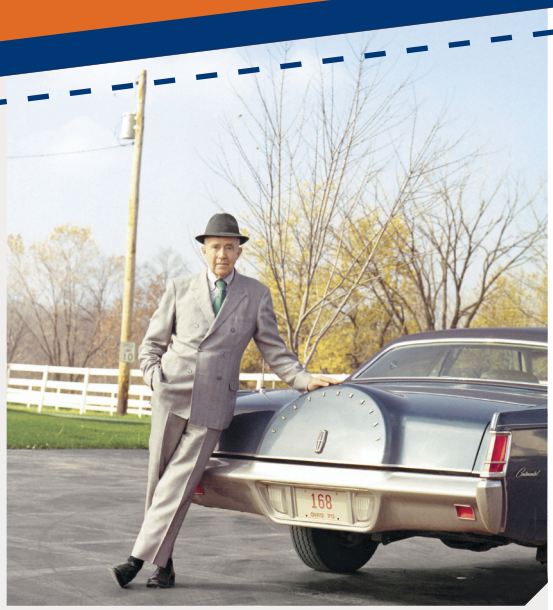
168 Değerleri ve Beklentileri

RPM

168168168168168

Davranış ve Etik Kuralları - 2022 Revizyonu



Frank C. Sullivan, RPM Kurucusu, 1947

Sayın Çalışma Arkadaşlarım,

Büyükbabam 1947'de RPM'yi kurduğu zaman, her haftada yalnız 168 saatimiz olduğunu hatırlatmak için 168 sayısını araba plakasında gururla sergiledi - bugün benim yaptığım gibi. Bu saatleri asla geri getiremeyiz, bu nedenle hepimiz, bize verilen sınırlı zamanı doğru şeyleri, doğru yoldan, doğru nedenlerle yapmak için kullanma yükümlülüğüne sahibiz.

O zamandan beri, bu 168 konsepti bir şirket olarak kültürümüz ve davranış kurallarımız için çok önemlidir. Bu felsefe, RPM'nin büyümesinin ve başarısının arkasındaki itici güç olan temel değerlerden oluşan bir temel üzerinde kurulmuştur. Bu şeffaflık, güven ve saygı değerleri birbirimizle, tedarikçilerimizle ve müşterilerimizle her etkileşimimizin temelini oluşturur ve bizi Altın Kural'ın temellerine geri götürür. Yalnızca kural kitaplarında veya yasalarda yazılı oldukları için değil, aynı zamanda birbirimize gerçekten güvendiğimiz ve saygı duyduğumuz ve doğru olanı yapmak istediğimiz için bu değerlere uyarız.

RPM'nin üzerine kurulduğu girişimci ruhtan ve operasyonel mükemmellikten hareketle, tüm bileşenlerimiz için değer yaratmayı amaçlıyoruz. Yaptığımız her şeyde sürekli olarak şeffaflık, güven ve saygı ile hareket edebilirsek çalışılacak çok iyi bir şirket, birlikte iş yapılacak çok iyi bir şirket ve hissedarlarımızın sahip olabileceği çok iyi bir şirket olacağız.

168 Değerleri ve Beklentileri, kim olduğumuzu, kendimizden ve bağlı şirketlerimizden ne talep ettiğimizi ve başkalarının bizimle etkileşim kurarken neler bekleyebileceğini belirleyen canlı, nefes alan ilkelerdir. 168 Değerleri ve Beklentileri rehber kitabının bu revizyonu, RPM'nin büyümesini ve başarısını sağlayan çok da gizli olmayan sosu damıtmak için temel değerlerimizi ve beklentilerimizi yeniden vurgulamaktadır.

RPM'nin büyük girişimcileri ve "işini aşkla yapan çalışanları" ile hizmet vermekten gurur duyuyorum ve bu değerleri ve beklentileri benimsemek için her gün sunduğunuz zaman, yetenek ve bağlılık için minnettarım.

Saygılarımla,

Frank C. Sullivan
İcra Kurulu Başkanı
RPM International Inc.

İçindekiler

Temel Değerlerimiz ve Beklentilerimiz 4
Neden davranış ve etik kurallarımız var? 5
Benden ne bekleniyor? 6
Etik Şekilde Karar Verme 7
Açıkça Konuş 8
Bildirilmesi Zorunlu Olaylar 9

Müşterilerimiz, Tedarikçilerimiz ve İş Ortaklarımız

Çıkar Çatışması 10
Rüşvet ve Yolsuzluk 12
Kara Para Aklama 13
Seyahat, Hediyeler ve Eğlence 14
Uluslararası Ticaret ve Yaptırımlar 16
Adil Rekabet 17

Topluluğumuz

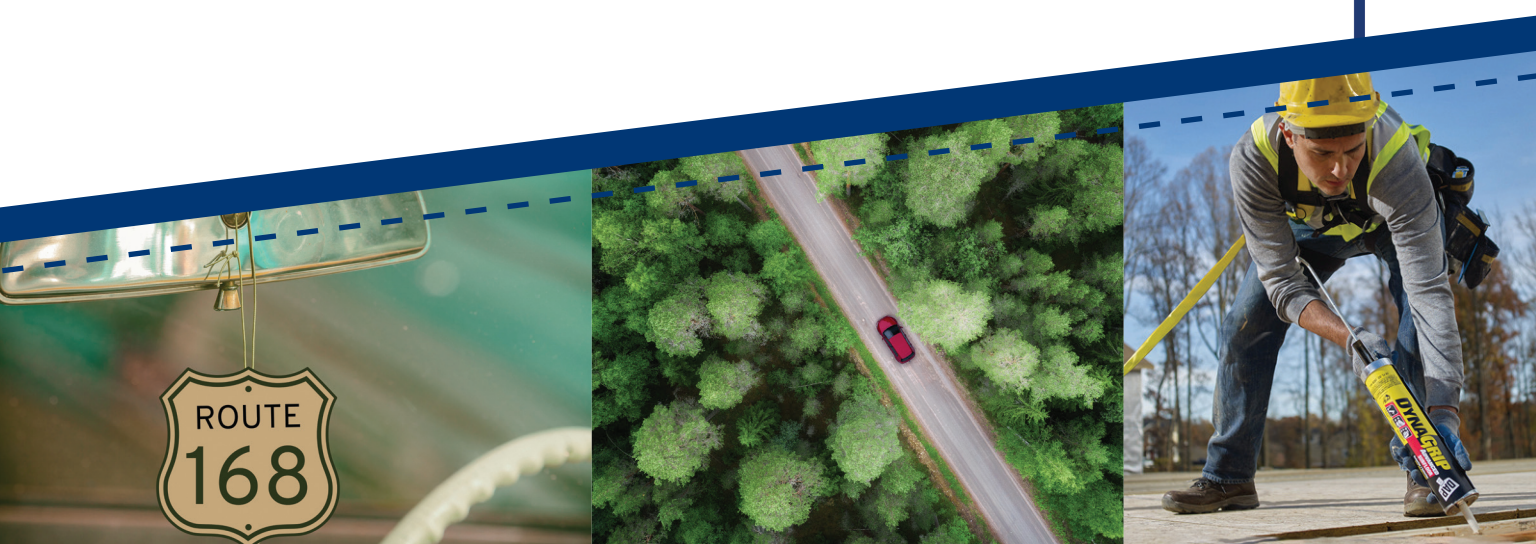
Topluluklara ve Sürdürülebilirliğe Bağlılık 18
Harici Taraflarla İletişim 19

Çalışanlarımız

Taciz ve Zorbalık Asla Kabul Edilemez 20
Herkes için Eşit Fırsat 21
İnsan Hakları 22
Sağlık ve Güvenlik Taahhüdü 23
Veri Yönetişimi ve Kişisel Verilerin Korunması 24
Sosyal Medya 26
Şirket Varlıklarının Kullanımı 27

Hissedarlarımız

Varlıkların, Gizli ve Özel Bilgilerin Korunması 28
İçeriden Bilgiye Dayalı Ticaret 29
Doğru Defterler ve Kayıtlar 30



168 Değerleri ve Beklentileri

Temel Değerlerimiz

Şeffaflık
Birbirinizle ilişkilerinizde her zaman açık ve dürüst şekilde iletişim kurun.

Güven
Başarımız, çalışma arkadaşlarımızın güvenilirliğine ve dürüstlüğüne güvenebilme yeteneğimize bağlıdır.

Saygı
Kültürümüz, birbirimize değer vermemizi ve birbirimize onurlu şekilde davranmamızı gerektirir.

Temel Beklentilerimiz

Dürüstlük: Açık ve dürüst olun. Ticari işlemlerde bilgileri açık ve kesin biçimde açıklayın. Aldatmanın ve misillemenin RPM'de yeri yoktur ve hoşgörü gösterilmeyecektir.

Bağlılık: Yasaları, politikalarımızı ve prosedürlerimizi izleyin. Şirketlerimizin mülkünü, varlıklarını ve çıkarlarını koruyun ve dikkatimizin hissedarların, çalışanların, müşterilerin, tüketicilerin ve toplulukların müşterek hedefleri üzerinde olmasını sağlayın.

Sorumlu Girişimcilik: Hizmet verdiğimiz pazarlarda rekabet etme ve kazanmanın yenilikçi yollarını arayın. Güçlü şekilde rekabet edin; ancak bunu her zaman adil şekilde ve serbest girişim ve rekabet standartlarına, çevre ve insan hakları ilkelerine bağlı kalarak ve tedarikçilerimize, müşterilerimize, rakiplerimize ve içinde çalıştığımız topluluklara saygı göstererek yapın.

Medeni Cesaret: Zor olsa da, birisinin izleyip izlemediğine veya övgü alıp almayacağınıza bakılmaksızın doğru şeyi yapın.

Neden davranış ve etik kurallarımız var?

Davranış ve etik kuralları olan 168 Değerleri ve Beklentileri, önemli yasaları ve politikaları ele alır ve şirketimizi, çalışanlarımızı ve hissedarlarımızı korumak için oluşturulmuştur. Ancak, 168 Değerleri ve Beklentileri bir dizi kuraldan daha fazlasıdır. O, "Doğru şeyleri, doğru yoldan, doğru nedenlerle" yaparken Value of 168® 'i (168 Değerleri) benimseyen bir tutumdur.

Dürüstlükle davranmak kim olduğumuzun bir parçasıdır. Bu davranış ve etik kuralları bizim beklentilerimizi belirler ve iş yapma ve davranma şeklimizde değerlerimizi hayata geçirmek için rehber kitabımızdır. 168 Değerleri ve Beklentileri hepimiz için bir kaynaktır ve etik davranışları nasıl sergilememizin beklendiğini tanımlamakta ve Şeffaflık, Güven ve Saygı değerlerimizi yansıtmaktadır.

Davranış kuralları, etik şekilde karar vermenin başarımız için kritik olduğu alanlarda ve bazen de karmaşık durumlarda bize yol göstermeye yardımcı olur. Ama bu kurallar her senaryoyu ele alamaz ve bu nedenle kuşkuya düştüğünüz zaman yardım istemeyi daima hatırlayın.

Eğer ?

S: Yerel yasa veya yerel politika ile davranış kuralları arasında bir fark varsa ne yapmalıyım?

Y: İster davranış kuralları ister yerel yasa veya politika olsun, daha katı olan gereklilikleri uygulayın. Hangisinin en kısıtlayıcı kurallara sahip olduğunu belirlemek sıklıkla karmaşık olabilir. Emin değilseniz, yardım için compliance@rpminc.com adresinden grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.

Benden ne bekleniyor?

Bu davranış kurallarını okumanız, anlamanız ve onlara uymanız önemlidir. Tüm davranışlarımız 168 Değerleri ve Beklentileri'ne uygun olmalıdır ve nerede bulunurlarsa bulunsun RPM'nin tüm yöneticileri, görevlileri ve çalışanları, iştirakleri ve ortak girişimleri için bu kurallar geçerlidir.

Dürüstlükle Liderlik Etmek

İnsanları yönetiyorsanız, ortamı siz belirlersiniz. Bu nedenle liderlerimizi daha yüksek bir standarda tabi tutuyoruz. Yalnızca kurallara uyarak değil, 168 Değerleri ve Beklentileri'ni her gün hayata geçirerek ve destekleyerek örnek olarak liderlik etmeniz beklenir.

Bir lider olarak şunları yapmanız önemlidir:

- Bir rol modeli olarak hareket etmek. Unutmayın, davranışlar kelimelerden daha yüksek sesle konuşur.
- Çalışanları endişelerini dile getirmeye ve soru sormaya teşvik etmek.
- Çalışanlarınızın bir soruları olduğu zaman nereye gidileceğini bilmelerini sağlamak.
- Size endişeler veya sorular dile getirildiği zaman duyarlı olmak.
- Bildirilmesi zorunlu olayların ne zaman ve nasıl bildirileceğini bilmek.
- Yasanın veya bu kuralların herhangi bir ihlali hakkındaki endişeleri grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne bildirmek.
- Kuşkuya düştüğünüz zaman yardım istemek.

RPM'nin ve bağlı kuruluşlarının üst düzey mali görevlileri dahil olmak üzere tüm çalışanlar şunları yapmak zorundadır:

- Etik şekilde ve doğruluk ve dürüstlük içinde hareket etmek.
- Kişisel ve mesleki ilişkiler arasındaki gerçek veya görünürdeki çıkar çatışmalarını gerekli şekilde ele almak.
- Şirketin herhangi bir devlet kuruluşuna ilettiği veya topluma açık olarak verdiği tüm raporlarda ve belgelerde tam, dürüst, doğru, zamanlı ve anlaşılabilir şekilde açıklama yapılmasını teşvik etmek.
- Federal yönetimlerin, eyalet yönetimlerinin ve yerel yönetimlerin geçerli yasalarına, kurallarına ve düzenlemelerine ve geçerli özel ve resmi düzenleyici kuruluşlara uyumu teşvik etmek.
- Şirketin bağımsız denetçileri, devlet düzenleyicileri ve öz denetim kuruluşları dahil olmak üzere, başkalarına şirket hakkındaki gerçekleri bilerek yanlış beyan etmemek veya başkalarının yanlış beyan etmesine neden olmamak.
- Bu davranış kurallarında belirtilen kurallara ve prosedürlere uygun şekilde veya RPM Bildirilmesi Zorunlu Olaylar Politikası kapsamında, ihlalleri veya ihlal kuşkularını **RPM'nin Yardım Hattını** kullanarak veya compliance@rpminc.com adresinden RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçerek hemen bildirmelidir.

Etik Şekilde
Karar Verme

Rota 168'de Kalın

Hepimiz Value of 168®'i (168 değerleri) benimseme sorumluluğuna sahibiz çünkü itibarımız, temel değerlerimiz olan şeffaflık, güven ve saygının ve temel beklentilerimiz olan dürüstlük, bağlılık, sorumlu girişimcilik ve medeni cesaretin üzerinde kurulmuştur. Bu temel değerleri ve beklentileri sürdürmek için karar verme sürecimizin etik olmasını, "doğru nedenle doğru yoldan" yapılmasını sağlamalıyız. Şirket adına alınan kararlar bu davranış kurallarına uygun olmalı, güven oluşturmalı ve bu güveni korumalıdır. Kısa vadeli yararlar için uzun vadeli itibarı ve güveni asla feda etmemeliyiz.

168 Değerleri ve Beklentileri, rolünüzde karşılaşabileceğiniz en yaygın yasal ve etik zorlukların bazılarını belirlemeye yardımcı olabilir. Bazen sorunlar net olup, karar verme süreci basit olabilir. Ancak, özellikle bir şeylerin pek doğru görünmediği veya hissedilmediği gri alanlarda daha çok rehberliğe gerek duyduğunuz zamanlar olabilir. Bu gibi zor bir durum veya karar karşısında kaldığınız zaman kendinize şu dört basit soruyu sorun.

- **Yasal mı?**
- **Bu kurallara uygun mu?**
- **Etiğimizi ve değerlerimizi yansıtıyor mu?**
- **Herkes bilse kendimi iyi hisseder miyim? Bunun medyada sunulsa nasıl görüneceğini veya iş arkadaşlarınızın, ailenizin veya arkadaşlarınızın bunu bilse ne hissedeceklerini düşünün.**

Yukarıdaki sorulardan herhangi birinin yanıtı "hayır" veya "Emin değilim" ise onu yapmayın.

Unutmayın, hâlâ kuşkunuz olursa yardım isteyin. Yardım için grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.

Unutmayın, yanlış kararı almak için herhangi bir dâhili veya harici baskının ne kadar güçlü olabileceğine bakılmaksızın, Value of 168®'den, (168 Değerleri) doğru şeyleri, doğru yoldan, doğru nedenlerle yapmaktan asla sapmayın.
168 Değerleri ve Beklentileri'ni ihlal eden bir şey yapmanız için size baskı uygulanmakta olduğunu hissettiğiniz takdirde grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü, **compliance@rpminc.com** veya RPM'nin Yardım Hattı ile iletişime geçin.

Yasa dışı, güvenli olmayan, geçerli bir kuralı veya yönetmeliği ihlal eden, 168 Değerleri ve Beklentileri'ni ihlal eden veya etik olmayan bir davranış görür veya bundan kuşkulanırsanız iş arkadaşlarınıza ve şirkete karşı endişenizi zamanında dile getirme yükümlülüğünüz bulunmaktadır.

Uygunsuz bir davranış gördüğünüz veya bundan kuşkulandığınız zaman açıkça konuşmak olumlu bir çalışma ortamı oluşturur. Bu durum, şirkete veya çalışanlarımıza karşı riski önlemek veya azaltmak için şirketin her türlü endişeyi incelemesini, soruşturmasını ve ele almasını sağlar.

Endişeler ister bir çalışan, bir yönetim üyesi, yüklenici, tedarikçi, danışman, müşteri ister işimizle ilişkili olan herhangi bir başka kişi ile ilgili olsun, sizi endişeler hakkında dürüst, iyi niyetli iletişimler kurmaya teşvik ederiz. İyi niyetle yapılan bir bildirim, soruşturmada sizin hatalı olduğunuz belirlense bile, doğru olduğuna inandığınız bilgilerle samimi bir endişenizi dile getirdiğiniz anlamına gelir.

Endişenizi aşağıdaki kanallardan herhangi biri üzerinden ya biriyle konuşarak ya da yazılı şekilde ileterek bildirebilirsiniz.

- Amiriniz
- Bir şirket lideri
- İnsan Kaynakları Bölümünüz
- Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü - compliance@rpminc.com
- RPM'nin Yardım Hattı - telefon numaraları www.rpminc.com/hotline adresinde bulunabilir veya https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational adresinden çevrim içi bir rapor verebilirsiniz.

RPM'nin Yardım Hattı bağımsız bir üçüncü taraf hizmeti tarafından işletilmektedir. Yerel yasalar anonim bildirimi yasaklamadığı sürece, tercih etmediğiniz takdirde kimliğinizi vermek zorunda değilsiniz.

Tüm iyi niyetli raporlar ciddiye alınır ve dikkatle incelenir. Yasaların, 168 Değerleri ve Beklentileri'mizin herhangi bir ihlali veya etik olmayan davranış hakkındaki raporlar hemen ve uygun şekilde soruşturulacaktır.

Misillemeye Yer Yok

Value of 168®'i (168 Değerleri) hayata geçirmek ve sorunları ve endişeleri bildirmek bazen medeni cesaret gerektirebilir ve bir endişeyi dile getirmek için öne çıkmanın zor bir karar gibi görünebileceğini biliyoruz. Bu nedenle, bir çalışan iyi niyetle bir soru veya endişe dile getirdiği veya dile getirilmiş bir endişe hakkındaki bir soruşturmaya katıldığı veya bu soruşturmada işbirliği yaptığı zaman herhangi bir misilleme yapılmasına RPM hoşgörü göstermez.

Bir ihlal kuşkusunun bildirilmesi veya düzeltilmesi yüzünden misilleme yapan herkes, istihdamın feshedilmesini de içerebilecek olan disiplin işlemine tabi kalabilir.

RPM'nin Yardım Hattı ve Misilleme Yapmama Politikası hakkında bilgi edinin

Bildirilmesi Zorunlu Olaylar

Bildirilmesi zorunlu olaylar, sigorta, sağlık ve güvenlik, veri koruma nedenleri ve başka nedenler yüzünden RPM'ye bildirilmesi gerekli olan olaylardır. Çalışanlar, Bildirilmesi Zorunlu Olaylar politikasının gerekliliklerini okumalı, bilmeli ve bunlara uymalıdır; çünkü herkes politika kapsamında neyin bildirilmesi zorunlu bir olay olduğu ve bunun nasıl bildirileceği hakkında bilgi sahibi olmak zorundadır.

Bildirimler, bir çalışanın bir olay hakkında bilgi sahibi olmasından sonra 24 saat içinde çevrim içi bildirilmesi **zorunlu olaylar portalımız kullanılarak** yapılmak zorundadır. Portala erişiminiz yoksa olayı grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne iletmeniz gerekir. Not: Kaybedilen bir cep telefonu veya dizüstü bilgisayar gibi veri gizliliği vakalarının hemen bildirilmesi gerekir. Politikada ele alınan olaylara örnekler aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Yangın
- Ağır iş yeri yaralanmaları
- Kaybedilen bilgisayar veya cep telefonu
- Bir şirket bilgisayarının veya sisteminin herhangi bir şekilde tehlikeye girmesi veya başarılı bir kimlik avı girişimi
- Şirket mallarının çalınması
- İş kesintisi, örneğin sel, grevler, tesis kapanışları
- Bir devlet kuruluşundan ziyarete gelinmesi veya bildirim alınması
- Cinsel taciz iddiaları
- Bir iç soruşturma başlatılması
- Harcama raporu dolandırıcılığı

Politika, bildirilmesi zorunlu bir olay bildiriminin ne zaman gerekli olduğu hakkında her olası senaryoyu listeleyemez. Fazla sayıda bildirim yapmanın bir zararı yoktur, aslında bunu teşvik ederiz. Bir durumun bildirilmesi zorunlu bir olayı gerektirdiğini düşündüğünüz zaman onu bildirin.

Kuşkuya düştüğünüz zaman, formu doldurun!

168 Değerleri ve Beklentileri'ni ihlal eden veya bir çalışanı veya temsilciyi 168 Değerleri ve Beklentileri'ni ihlal etmeye yönlendiren veya bilerek buna izin veren herhangi bir çalışan, istihdamın feshedilmesine kadar varan disiplin işlemine tabi kalabilir.

Çıkar Çatışması

Beklentimiz

Tüm RPM çalışanlarının şirketin çıkarlarına en uygun şekilde davranma görevi bulunmaktadır ve kişisel çıkarların iş kararlarını ne zaman etkileyebileceğini fark edebilmelidirler. Mevcut olabilecek olan veya bir çıkar çatışması olarak algılanma veya algılanabilme potansiyeli bulunan bu gibi tüm durumları açıklama yükümlülüğünüz vardır.

Neden Önemsemeliyiz?

Bir çıkar çatışmasını açıklamamak ve ele almamak, şirketin çıkarına en uygun şekilde davranmadığınız izlenimi yaratabilir. Ele alınmamış bir çıkar çatışması, RPM'ye mali zarar verebilir, şirketin moralini etkileyebilir ve hem şirket hem sizin için itibar kaybına neden olabilir.

Şirketin çıkarlarına en uygun şekilde davranmanız ve şirket için yaptığınız işi veya aldığınız kararları etkileyen veya engelleyen potansiyel kişisel çıkar görünümünden kaçınmanız önemlidir. Aile ilişkileri, yakın kişisel arkadaşlıklar, kişisel yatırımlar, dernekler veya faaliyetler gibi kişisel çıkarlarınız şirketin çıkarlarına en uygun şekilde davranma görevinizi tehlikeye atmamalıdır.

Bir çıkar çatışmasına sahip olmak bir RPM şirketi adına ticari bir işleme katılamayacağınız veya Çıkar Çatışması Politikamızı ihlal ettiğiniz anlamına gelmez. Pek çok çatışma, açıklandığı ve şirket tarafından yönetildiği zaman kolayca çözümlenebilir. Ancak fiili, potansiyel veya algılanan bir çıkar çatışmasının açıklanmaması politikamızın ihlalidir.

Çıkar Çatışması

Bir çalışan kişisel çıkarını şirketin çıkarlarının önüne koyduğu ve söz konusu kişisel çıkar çalışanın işini objektif olarak yapma veya şirketin çıkarlarını objektif olarak koruma ve geliştirme yeteneği ile rekabet ettiği (veya rekabet ediyor gibi göründüğü) zaman bir çıkar çatışması ortaya çıkabilir.

Varsayalım?

S. Satış bölümünde çalışıyorum ve oğlum şirketimin Finans bölümünde çalışmaya başladı. Bunu açıklamam gerekir mi?

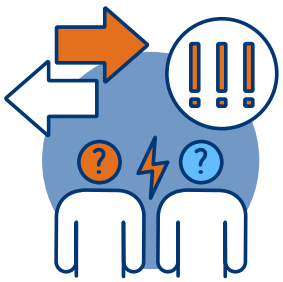
Y. Evet, siz ve oğlunuz ilişkiyi hemen amirlerinize, İK ekibine veya grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne açıklamanız gerekir. Siz ve oğlunuz ayrıca ilişkiyi yıllık çıkar çatışması açıklama formunuzda açıklamak zorundasınız.

S. Pazarlama bölümünde çalışıyorum ve yeni bir ürün lansmanı için bir etkinlik üzerinde çalışıyoruz. Kız kardeşimin saygın bir etkinlik yönetimi şirketi var ve çok iyi bir fiyata çok iyi bir iş çıkaracaklarını biliyorum. İşi yapmak için onları görevlendirebilir miyim?

Y. Burada bir çıkar çatışması var. Kız kardeşinizin şirketini görevlendirmenin şirket için en iyi karar olduğuna inanabilirsiniz. Ancak ilişkiyi açıklamak ve kendinizi karar verme sürecinden çıkarmak zorundasınız. İş ortaklarının/tedarikçilerin seçilmesi şeffaf olmalıdır ve kendi kişisel çıkarlarınız için hareket ediyormuşsunuz gibi algılanabilecek olan etkiden veya karar verme sürecinden uzak olmalıdır.

Sorumluluğunuz

- Şirketin çıkarlarına en uygun şekilde davranın.
- Kendi çıkarlarınız için hareket ediyormuşsunuz gibi algılanabilecek olan iş kararları vermeyin.
- Bir çıkar çatışması gördüğünüz zaman bunu fark edebilin.
- Fiili, potansiyel veya algılanan aile veya yakın kişisel arkadaş ilişkilerini veya diğer tüm çıkar çatışmalarını amirinize, İK'ye veya grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne açıklayın.



- RPM'nin Çıkar Çatışması Politikasını öğrenin.
- Sorularınız için compliance@rpminc.com adresinden amiriniz, İnsan Kaynakları veya grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.

Her türlü çıkar çatışmasını listelemek olanaklı olmasa da, yaygın durumlar şunları içerir:

- Bir aile üyesi veya yakın bir kişisel arkadaşınız ile çalışmanız.
- Bir aile üyesi veya yakın bir kişisel arkadaşınız tarafından yönetilen veya sahip olunan bir tedarikçiyi, temsilciyi, distribütörü veya satıcıyı işe almanız.
- İşinizi engelleyen önemli bir zaman veya katılım gerektiren şekilde bir yardım kuruluşu için iş veya hizmet yerine getirmeniz.
- Şirketin zamanını, varlıklarını veya iletişimlerini kişisel çıkarları veya şirket dışından bir tarafın çıkarlarını desteklemek için kullanmanız.
- Şirketin devlet malları veya hizmetleri sağladığı bir devlet kuruluşunda çalışan veya bir devlet kuruluşunda devlet görevlisi olan bir aile üyeniz veya yakın bir arkadaşınızın olması.
- Şirketin iş yaptığı veya rekabet ettiği bir kuruluşta sizin veya bir aile üyesinin veya yakın bir kişisel arkadaşın görev yapması veya doğrudan veya dolaylı olarak yönetim kurulu üyesi, yönetici, görevli, çalışan, danışman, mal sahibi veya temsilci olarak hizmet vermesi.
- Uygunsuz bir avantaj elde etmek için bir davranış koşuluna bağlanmış olan veya bağlanmış gibi anlaşılabilecek olan bir hediye veya iyilik kabul etmeniz, teklif etmeniz veya vermeniz.

Rüşvet ve Yolsuzluk

Beklentimiz

Çalışanlarımızın potansiyel olarak yolsuzluk içeren bir faaliyetle karşılaştıklarında dürüstlük, doğruluk ve medeni cesaret ile davranmasını bekleriz. Kuşkulu durumlarda, her türlü rüşveti veya yolsuzluğu yasaklayan sıfır hoşgörü politikasıyla doğru olanı yaparız - basitçe söylenirse, "rüşvet yok."

Neden Önemsemeliyiz?

Etik ve dürüst şekilde faaliyet göstermeye bağlı olduğumuz için rüşvet veya başka yolsuzluk faaliyetleri sayesinde herhangi bir avantaj elde etmektense iş yapmaktan vazgeçmeyi tercih ederiz. Bir iş avantajı veya mali avantaj elde etmek amacı ile başka bir kişiyi etkilemek için değerli herhangi bir şey kabul etmeyiz, almayız, vermeyiz veya teklif etmeyiz. Buna hediyeler ve eğlence, nakit, ürünler, istihdam teklifleri, iyilikler veya iş fırsatları dahil olabilir; hatta, niyet uygunsuzsa, düşük değerli ürünler bile bir sorun olabilir.

Varsayalım?

S. Distribütörlerimden biri bir projede çok büyük bir indirim istedi ancak bunu bir nakit indirimi şeklinde istedi. Ne yapmalıyım?

Y. Distribütörün talebi tehlike işareti oluşturmalıdır çünkü indirim/büyük iskonto proje ile ilgili rüşvetler vermek için kullanılabilir. Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile compliance@rpminc.com adresinden iletişime geçmelisiniz.

Rüşvet size doğrudan veya dolaylı olarak bir yarar sağlasa da sağlamasa da yolsuzluk asla kabul edilemez. Bizim adımıza iş yapan satış temsilcileri, distribütörler veya danışmanlar gibi üçüncü taraflarla çalışırken bizim değerlerimizi paylaşmalarını sağlamamız gerekir; çünkü bizim adımıza rüşvet ödemeleri durumunda üçüncü taraf işleminden sorumlu olabiliriz.

Rüşveti ciddiye alırız, yalnızca rüşvetle mücadele yasaları ve düzenlemeleri kapsamında ağır cezalardan sorumlu olmaktan kaçınmak için değil, aynı zamanda kendimizi yüksek bir standarda tabi tuttuğumuz için.

Sorumluluğunuz

- Uygunsuz bir avantaj veya kazanç yaratmayı amaçlayan hiçbir şey teklif etmeyin veya kabul etmeyin.
- Yolsuz gibi görünen hiçbir faaliyete karışmayın.
- Rutin bir işlemi veya süreci hızlandırmak için devlet görevlilerine kolaylaştırma ödemeleri yapmayın.

- Harcama raporlarında ve kurumsal defterlerde ve kayıtlarda işlemleri doğru ve şeffaf şekilde açıklayın.
- Temel değerlerimizi ve rüşvete ve yolsuzluğa sıfır hoşgörü politikamızı paylaşan üçüncü taraflarla çalışın.
- Uygunsuz davranış ile isim yapmış üçüncü taraflarla çalışmayın.
- Bu davranış kurallarını ihlal edebilecek potansiyel olarak yolsuz işlemlere girişen üçüncü taraflar hakkındaki endişeleri bildirin.
- RPM'nin Rüşvetle Mücadele ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasını öğrenin.

Kara Para
Aklama

Beklentimiz

Şirketimiz yalnızca dürüstlüğe ve şeffaflık, güven ve saygı değerlerine bağlılığımızı paylaşan doğrulanmış ve saygın müşteriler ve tedarikçiler ile iş yapacaktır. Yolsuz veya suç oluşturan iş uygulamalarına karışan hiç kimseyle ilişki kurmayacağız veya uygunsuz faaliyetleri gizlemek için kara para aklamaya katılmayacağız.

Neden Önemsemeliyiz?

Kara para aklama, yolsuz veya suç oluşturan yollardan elde edilen ve meşru bir iş faaliyetinden gelmiş gibi görünen şekilde para kazanma uygulamasıdır. Yolsuz veya suç oluşturan faaliyetleri desteklemeyi veya gizlemeyi reddediyoruz. Müşterilerimizin ve tedarikçilerimizin ticari işlemlerinin 168 Değerleri ve Beklentileri ile uyumlu olduğundan ve Ticaret ve Üçüncü Taraf Durum Tespiti politikalarımıza

uyduğundan emin olmak için onlar hakkında bilgi edinmeye zaman ayırırız.

Kara para aklamaya her türlü katılımı yalnızca kara para aklama yasaları ve düzenlemeleri kapsamında ağır cezalardan sorumlu olmaktan kaçınmak için değil, her işlemde güvene ve dürüstlüğe değer verdiğimiz için yasaklarız.

Sorumluluğunuz

Aşağıdaki gibi suç gelirlerini aklama faaliyetine işaret edebilecek tehlike işaretlerini belirleyebilin ve mutlaka bildirin:

- Müşterinin mesleğinin veya işinin niteliği açısından olağan dışı görünen satın alma veya satma işlemleri.
- Büyük miktardaki nakit ödemeleri veya çok sayıda ödeme emri gibi olağan dışı ödeme yöntemleri.
- Müşterinin veya tedarikçinin yüksek düzeyde bir gizlilik sürdürmeye çalışması, eksiksiz bilgi sağlamaya isteksiz olması veya yanlış bilgi vermesi.
- Olağan dışı karmaşık sözleşme yapıları.
- Olağan dışı uygunlukta ödeme koşulları.
- Üçüncü bir tarafça fazla ödeme yapılması.
- Faturada/sözleşmede belirtilenden farklı bir para birimindeki ödemeler.
- Ticari işlemle ilgili olmayan yabancı ülkelerden veya üçüncü taraflardan havaleler.

Varsayalım?

S: Distribütör bir ülkede bulunan bir tedarikçiden ürün sipariş ettikten sonra ödemeyi farklı bir ülkedeki üçüncü bir tarafa göndermemizi istedi. Bunu yapmalı mıyım?

Y. Distribütörün talebi bir tehlike işareti oluşturmalıdır. Ödemeyi yabancı bir ülkede farklı bir tarafa yönlendirme isteği bir kara para aklama işareti olabilir. Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçmelisiniz - **compliance@rpminc.com.**

Kuşkuya Düştüğünüz Zaman - Yardım İsteyin!

Hepimizin potansiyel kara para aklama ile ilgili olarak sahip olabileceğimiz her türlü endişeyi dile getirme görevi vardır.

Seyahat, Hediyeler ve Eğlence

Beklentimiz

Çalışanların, teklif etmeye, kabul etmeye veya vermeye uygun olan seyahat, hediye ve eğlence harcamaları ile uygunsuzluk, rüşvet veya çatışan çıkarlar görünümü yaratabilecek durumlar arasındaki farkı anlamasını bekleriz. Çalışanlarımız etkileşimde bulunduğumuz herhangi bir kişi veya kuruluş ile hediye alışverişinde bulunurken hediye vermeyi ve almayı düzenleyen RPM ve yerel faal şirket politikalarını izlemelidir.

Neden Önemsemeliyiz?

Hediyeler ve eğlence başkalarıyla iyi niyeti geliştirebilir ve ilişkileri güçlendirebilir. Ancak iyi niyetli bir teklif veya hediye olarak başlayan bir şey çıkar çatışması yaratabilecek veya rüşvet gibi görülebilecek olan kuşkulu bir faaliyete hızla dönüşebilir. Seyahat, konaklama, yemek ve eğlence ile ilgili harcamalar:

- Makul
- Gerçek bir iş amacı ile orantılı ve doğrudan ona bağlı; ve
- Şirketin kayıtlarında uygun şekilde belgelendirilmiş olmak zorundadır

Hediyeler maddi veya manevi olabilir ve yemekleri, eğlenceyi, hizmetleri, seyahati veya konaklamayı içerebilir. Hediyeler:

- Nominal değerde
- Seyrek şekilde olmalıdır
- Bunlar bir davranış koşuluna bağlanmış olduğu veya bağlanmış gibi anlaşılabilecek olduğu takdirde teklif edilmemeli, verilmemeli veya kabul edilmemelidir

Bir hediyenin uygunsuz olduğunu ve şirket politikasına veya bu davranış kurallarına uymadığını düşündüğünüz zaman hediyeler çoğu durumda uygun şekilde reddedilebilir. Hediyenin reddedilmesinin hediyeyi veren kişi veya kuruluş için kişisel veya kültürel bakımdan uygunsuz, nezaketsiz veya utandırıcı olacağı için bir hediyenin reddedilemeyeceği (ama kabul edilmesinin yasa dışı olmadığı) alışık olunmayan bir durumunda, kabul edildikten hemen sonra grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin. Uygunsa, hediye şirketin çalışanlarına teşhir edilebilir ve/veya onlar tarafından paylaşılabilir veya bir yardım kuruluşuna bağışlanabilir.

Seyahatimizin, konaklamamızın, yemeğimizin, eğlencemizin ve hediyelerimizin uygunsuz bir görünüm vermemesine dikkat etmeliyiz. Bunların, bir iş kararını etkileme amacı taşıdığı şeklinde yorumlanarak şirket için utanç veya potansiyel sorumluluğa neden olabilmesi halinde durun ve rehberlik için compliance@rpminc.com adresinden grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.

Varsayalım?

S. Şirketimiz, müşterilerimiz için bir gün sürecek olan bir ürün tanıtımına ev sahipliği yapıyor. Müşterilerimizin çoğu gece konaklamayı planladığı için giderini biz karşılayarak onları bir maça götürebilir miyiz?

Y. Evet. Seyahat, yemek ve konaklama harcamaları ürün tanıtımı ile doğrudan ve orantılı şekilde ilgili olduğu ve bu harcamaların karşılanması bir satış/iş avantajı koşuluna bağlanmadığı sürece bunlar şirket tarafından karşılanabilir. Eğlence harcamaları abartılı olmamalı ve işle ilişkili normal harcamalarla karşılaştırılabilir olmalıdır.

S. Hizmet sağlayıcılarımızdan biri bana kısa süre önce bir konser bileti teklif etti. Bu hizmet sağlayıcı ile yaklaşık 20 yıldır çalışıyorum ve daha önce hiç bir etkinliğe davet edilmedim. Bir seçme sürecinde şimdi sormaları tuhaf görünüyor. Daveti kabul edebilir miyim?

Y. Bileti kabul edip etmemeyi değerlendirmekte bir yardıma gerek duyuyorsanız, bunu danışmak için grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne başvurmalısınız. Şu anda hizmet sağlayıcınızla ilgili bir seçme sürecinde olduğunuz için konser bileti teklifi makul olarak karar verme sürecinizi etkilemeye çalışmak gibi algılanabilir ve bu nedenle reddedilmelidir.

Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümünün önceden onayı olmadan şirket tarafından üçüncü bir taraf için ödenen veya üçüncü bir taraf tarafından bir şirket çalışanı için ödenen seyahat ve konaklamaya izin yoktur.

Sorumluluğunuz

- Koşula bağlanmış, abartılı veya sık olarak görülebilecek olan seyahat, eğlence ve/veya hediyeler teklif etmeyin, vermeyin veya kabul etmeyin.
- Seyahat, hediye veya eğlence talep etmeyin.
- Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümünün önceden onayı olmadan üçüncü bir tarafa seyahat veya konaklama teklif etmeyin, vermeyin veya ondan kabul etmeyin.
- Nakit veya nakit eşdeğeri (örneğin ön ödemeli Visa kartı) olan hediyeler teklif etmeyin, vermeyin veya kabul etmeyin. Bunlar yasaktır.
- Yerel yasalarca yasaklanmış olan veya veren veya alan kişinin politikasına aykırı olan hediyeler teklif etmeyin veya kabul etmeyin.
- Devlet görevlilerine şirket şapkaları gibi düşük değerli hediyeler dışında hediye teklif etmeyin veya kabul etmeyin.

- Kurumsal fonları kişisel hediyeler satın almak için kullanmayın.
- Seyahat ve eğlence harcamalarını ve hediyeleri şeffaflık ve doğrulukla dikkatli şekilde belgelendirin.
- RPM'nin Hediyeler, Eğlence ve Bağışlar Politikasını öğrenin.

Kuşkuya düştüğünüz zaman hediye alışverişinde bulunmadan veya kuşkulu harcamaları geri ödemeden önce compliance@rpminc.com adresinden grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.

Uluslararası Ticaret ve Yaptırımlar

Beklentimiz

Çalışanlar, şirketimiz için geçerli olan ticaret kontrolü yasalarına (yaptırımlar, tarifeler, ithalat, ihracat ve boykot karşıtı kurallar dahil) uymak zorundadır. Mallarımızın ve hizmetlerimizin ithalatı, ihracatı veya nakliyesi ile ilgileniyorsanız ürünlerimizin ve hizmetlerimizin sınır ötesi transferini etkileyebilecek olan ilgili ticaret düzenlemelerinin anlaşılmasını ve bunlara uyulmasını sağlayacak belirlenmiş süreçler bulunmasını sağlayın.

Neden Önemsemeliyiz?

RPM, global şekilde iş yapan şirketlerle Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulmuştur. Bu nedenle, ürünlerimizin veya hizmetlerimizin ihraç edilmesine, ithal edilmesine veya taşınmasına dayanak olan ABD ticaret kontrolü yasalarını ve ülkelerin yerel yasalarını ve düzenlemelerini anlamak ve bunlara uymak önemlidir.

Ticaret kontrolü yasaları belirli ürünlerin ve hizmetlerin ithalatını veya ihracatını kısıtlayabilir veya bunlar için lisanslar gerektirebilir veya belirli ülkeler, kuruluşlar veya bireyler ile ticareti kısıtlayabilir. Yaptırım uygulanan bir ülkede bulunan veya bulunabileceğine inanmak için nedeniniz olan hiçbir şirket veya kişi ile iş yapamazsınız. Yaptırım uygulanan ülkelerin listesi için RPM'nin Ticari Uyum Politikasına bakın.

Şirket ayrıca, ABD çıkarlarına aykırı yabancı politikaları uygulamak için ABD şirketlerinin kullanılmasını yasaklayan geçerli boykot karşıtı yasalara, kurallara ve düzenlemelere de uymak zorundadır.

Varsayalım?

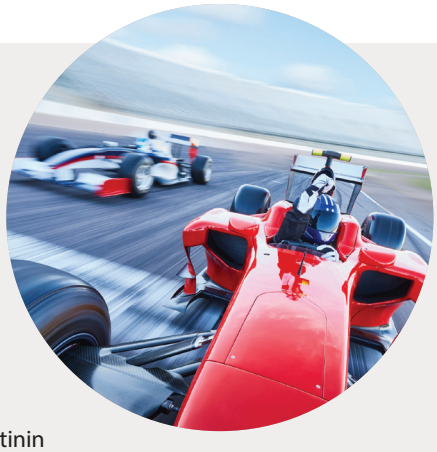
S: ABD dışındaki faal bir RPM şirketinde çalışıyorum. Ürünlerimizin ABD'nin yaptırım uyguladığı bir ülkeye satılacağını bilerek ülkemdeki bir müşteriye satış yapabilir miyim?

Y: Hayır. Bu, ABD yönetimi ticaret kontrolü yasalarının ve 168 Değerleri ve Beklentileri'mizin ihlalidir. Bu müşteriye, ürünlerimizin veya hizmetlerimizin sonunda ABD'nin yaptırım uyguladığı bir ülkeye satılabileceğini bilerek veya buna inanmak için nedeniniz olduğu halde satış yapamazsınız. Üçüncü tarafların yasaları ve düzenlemeleri bizim adımıza ihlal etmesi için kullanılması yasaktır.

Sorumluluğunuz

- Ticaret kontrolü yasaları ve bunların rolünüz ve şirket için ne anlama geldiği hakkında bilgi sahibi olun.
- İş fırsatlarının ticaret kontrolü yasalarına uyumunu değerlendirmek için bunları dikkatle değerlendirin.
- Politikalarımızı bizim adımıza iş yapan başkalarına tedarik zincirimiz aracılığıyla iletin.
- Amerika Birleşik Devletleri'nin desteklemediği boykotlara katılmayın. Bir talep alırsanız bunu RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne bildirin.
- RPM'nin Ticari Uyum Politikası ve Boykot Karşıtı Politikası hakkında bilgi edinin.
- Sorularınız için yerel Ticari Uyum bölümünüzle veya grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.

Adil Rekabet



Beklentimiz

Sorumlu girişimciler olarak, işin her alanında güçlü bir şekilde rekabet etmeyi taahhüt ediyoruz; ama bunu yalnızca pazarda ürün ve hizmet rekabetinin sürdürülmesini ve korunmasını sağlayan şekilde etik ve sorumlu yoldan yapacağız. Çalışanlarımızın bu ilkeyi veya geçerli herhangi bir rekabet yasasını ihlal edecek şekilde şirket adına hiçbir davranışta bulunmamasını bekliyoruz.

Neden Önemsemeliyiz?

Anti-tröst yasaları olarak da bilinen rekabet yasaları açık, adil ve şeffaf pazarlar geliştirmek için tasarlanmıştır. Bu nedenle bunlar rekabeti uygunsuz şekilde sınırlandıran iş uygulamalarını yasaklamaktadır. Rekabet yasaları kapsamında, rekabeti önleyen veya kısıtlayan veya bunu yapmayı amaçlayan anlaşmalar ve düzenlemeler, söz konusu anlaşmalar yazılı veya sözlü, resmi veya gayriresmi olsun veya olmasın, yasa dışı olarak kabul edilebilir. Lütfen RPM'nin Anti-tröst Politikasına bakın.

Rakipler ve faaliyet gösterdiğimiz pazar hakkında bilgi toplamak veya kullanmak rekabetçi durumda kalmak için sıklıkla yararlıdır. Ama bu gibi bilgiler yalnızca etik şekilde ve yasalara ve düzenlemelere uygun olarak elde edilmelidir

Biz adil ve dürüst şekilde rekabet ederiz. Ürün ve hizmet kapasitelerini, kaliteyi ve hazır bulunmayı tartışırken müşterilerimize karşı dürüst davranırız.

Sorumluluğunuz

- Pazarları veya müşterileri bölmek, ihale süreçlerine fesat karıştırmak, fiyatları veya koşulları belirlemek, üretimi sınırlandırmak veya gizli bilgiler elde etmek için bağlı olmayan şirketlerle işbirliği yapmayın.
- Rakiplerle yapılan herhangi bir iş girişiminin grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü tarafından incelenmesini sağlayın.
- Rakiplerle gereksiz gayriresmi iletişimden kaçının.
- Yerine getirilemeyecek bir performans vaat ederek müşterileri yanıltmaktan kaçının.
- Yaptığınız herhangi bir davranışın değerlerimizi veya rekabet yasalarını ihlal edip etmeyeceği konusunda kuşkuya düştüğünüz zaman grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin - compliance@rpminc.com.
- RPM'nin Anti-tröst Politikasını öğrenin.

Varsayalım?

S: Kısa süre önce bir iş arkadaşımla bir müşteri toplantısına katıldım ve ürünümüzün kabiliyetleri hakkında kasıtlı olarak yanlış bir beyanda bulunduğuna inanıyorum. Ne yapmalıyım?

Y: Toplantı sırasında ilgili hatayı müşteri için düzeltememiş olmanız durumunda, müşterinin yanlış anlamasını hemen düzeltmek için iş arkadaşınıza ve/veya amirinize ulaşmalısınız. İş arkadaşınız müşteriyi kasıtlı şekilde yanılttıysa, bu 168 Değerleri ve Beklentileri'mizin bir ihlalidir.

S: Hafta sonu rakiplerimizden birinin CEO'su ile golf oynarım. Fiyatlandırma, müşteriler veya pazarlar hakkında asla konuşmayız çünkü bunun uygunsuz olduğunu biliyoruz ama kendisi birbirimizin satış ekiplerine el uzatmamak için anlaşmaya varıp varamayacağımızı gayriresmi olarak sordu. Bu talep hakkında endişelenmeli miyim?

Y: Evet, bu rekabet yasalarını ve bizim politikamızı ihlal edebilir. Bunu olanaklı olan en kısa sürede grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne yönlendirin.

Topluluklara ve Sürdürülebilirliğe Bağlılık

Beklentimiz

RPM'de, inşa edilmiş çevrenin bir koruyucusu olarak dünyadaki yerimize değer verir ve saygı duyarız. **Daha İyi Bir Dünya İnşa Etme** yönündeki sürdürülebilirlik yolculuğumuzun bir parçası olarak ürünlerimiz, girişimlerimiz ve iyileştirme planlarımız sayesinde insanların mülklerinin ve yaşamlarının uzun ömürlü olmasını, korunmasını ve iyileştirilmesini sürdürmeye kararlıyız.

Neden Önemsemeliyiz?

RPM'nin sürdürülebilirlik, çevre, toplum ve yönetim ilkelerine bağlılığı onlarca yıldır kimliğimizin ve şeffaflık, güven ve saygı değerlerimizin merkezinde yer almıştır.

2025 yılına kadar, faaliyetlerimizin Kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonları üzerinde üretim tonu başına etkisini azaltma, atık sahalarına giden atığımızı azaltma, geri dönüşümü artırma, emisyonları ve enerji kullanımını azaltma ve faaliyetlerimizde ve tedarik zincirimizde suyu yeniden kullanma ve koruma ile ilgili fırsatları belirleme hedeflerimize bağlıyız. Daha fazla ayrıntı için Daha İyi Bir Dünya İnşa Etme Raporumuza bakın.

Daha İyi Bir Dünya İnşa Etmek, bizi bir kuruluş olarak tanımlayan üç öğeden oluşur.

Ürünlerimiz. İşletmelerimiz ve paydaşlarımız için çevre bilincine sahip ve pratik çözümler sağlayan yenilikçi, yüksek kaliteli ürünler sağlıyor ve bunlara yatırım yapıyoruz.

Çalışanlarımız. Çalışanları işe almaya, kariyerleri boyunca geliştirmeye ve desteklemeye çalışıyoruz ve iş gücümüz için güvenli ve destekleyici bir ortam sağlamaya bağlıyız. Ayrıca, uzun vadeli ortaklıklar kurarak, yardımseverlik fırsatları için gönüllü olarak ve liderlik yaparak çevremizdeki topluluklara hizmet ediyoruz.

Süreçlerimiz. Çevresel etkimizi azaltmak ve başarılı iş stratejisi geliştirmek için tesislerimizi ve faaliyet verimliliğimizi sürekli olarak geliştiriyoruz. Kuruluşumuzun her düzeyinde **Daha İyi Bir Dünya İnşa Etme** çabalarımızda kendimizi sorumlu tutarız.

Sorumluluğunuz

- RPM'nin sürdürülebilirlik girişimlerini desteklemedeki yükümlülüklerinizi anlayın ve bunlara uyun.
- Rolünüzle ilgili çevre yasalarını ve yönetmeliklerini bilin ve bunlara uyun.
- Şirketteki rolünüzde ve kurumsal sürdürülebilirlik kavramları bakımından daha iyi bir dünya inşa etmeye çalışın.
- Sürdürülebilirlik girişimlerimizle tutarsız olan bir şey görürseniz açıkça konuşun.

Harici Taraflarla İletişim

Beklentimiz

Toplum ile doğru, eksiksiz ve tutarlı bire tarzda iletişim kurmaya çalışırız. Şirketi medya veya toplum karşısında yalnızca bunun için özel olarak belirlenmiş kişiler temsil etmelidir.

Neden Önemsemeliyiz?

Şirket hakkında verilen bilgilerin en yüksek düzeyde özen ve profesyonellik ile iletilmesi önemlidir. Mali sonuçlarımızı, haberlerimizi, stratejilerimizi ve politikalarımızı iletirken açıklık sağlamak için doğru, eksiksiz ve tutarlı bilgiler kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, hissedarlarımız, itibarımız ve mali piyasalar için önemli olabilecek şekilde devlet kuruluşlarına, topluma, medyaya (sosyal medya dahil) ve başka taraflara şirket adına beyanlarda bulunmaya yalnızca şirketin belirlenmiş temsilcileri yetkilidir.

Sorumluluğunuz

- Yetkiniz yoksa şirket adına hiçbir basın açıklaması yapmayın.
- Herhangi bir medya iletişimi başlatmadan önce iletişim ekibinizi görevlendirin.
- RPM'nin Basın Açıklaması Politikasını öğrenin.
- Şirket ile ilgili bir konu hakkında harici bir taraftan bir soru alırsanız, **yanıt vermeden önce** bunu amirinize, iletişim ekibinize veya communications@rpminc.com adresine bildirin.
- RPM'nin sosyal medya politikası hakkında bilgi sahibi olun. Daha çok ayrıntı için bu kurallarda sayfa 26'ya bakın.

Varsayalım?

S: Yerel medyanın bir üyesi benimle iletişime geçerek tesisimizin genişleyeceği ve bunun bölgeye iş ve zenginlik getireceği hakkında söylentiler duyduğunu söyledi. Genişlemeyi düşündüğümüz hakkında şirket içinde söylentiler duydum ve bu da işimizi destekleyecek iyi bir haber yazısı gibi görünüyor. Medya ile konuşmalı ve bildiklerimi onlara söylemeli miyim?

Y: Hayır. Şirketi medya veya toplum karşısında temsil eden atanmış bir kişi olmadığınız sürece medya ile konuşmamanız gerekir. Toplumu yanıltabilecek eksik veya yanlış bilgilere sahip olabilirsiniz. Tüm sorguları iletişim ekibinize yönlendirin ve onlar da bunun uygun şekilde ele alınmasını sağlayabilir.

Taciz ve Zorbalık Asla Uygun Değildir

Beklentimiz

Profesyonel, üretken ve tacizden ve zorbalıktan uzak bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ediyoruz.

Neden Önemsemeliyiz?

Taciz ve zorbalık, çalışma ortamımızı ve çalışanlarımızı olumsuz şekilde etkileyen bir dizi zarar verici davranış içerebilir. İş yerinde taciz; ırk, renk, ulusal köken, din, cinsiyet (hamilelik, cinsel yönelim veya cinsel kimlik dahil), yaş, engellilik veya genetik bilgiler temelinde ya bir istihdam koşulu durumunda gelen ya da korkutucu, düşmanca veya taciz edici olacak kadar ciddi olan veya sık şekilde meydana gelen, bunların alıcısının gözünde hoş olmayan bir davranıştır. İş yerinde taciz sözlü, görsel veya fiziksel olabilir ve bir bireyin koruma statüsü yüzünden alaylar, fıkralar, tehditler, lakaplar, hakaretler, çizimler, metin mesajları, e-postalar, istenmeyen dokunma ve hatta saldırı içerebilir.

Öte yandan, zorbalık, koruma statüsü temelinde olmak zorunda değildir ve kaba olan veya dostça olmayan bir davranıştan fazladır. Zorbalıklar, örneğin dedikodu veya söylenti yaymak, başkalarını alenen suçlamak, bağırmak veya başka bir çalışanın iş performansını kasıtlı olarak baltalamak gibi yollardan başkalarını tehdit eder, korkutur veya aşağılar.

Bilgi sahibi olun | **Saygılı olun** | **Tetikte olun** | **Tüm olayları bildirin**

Varsayalım?

S. Tedarikçilerimden biri bana kendi şiirleriyle birlikte el yazısı notlar bırakmaya başladı. Son şiiri beni rahatsız eden cinsel içerikli bir mısra içeriyor. Ne yapmalıyım?

Y. Tedarikçinizin notları endişe vericidir ve bunlarla ilgili rahatsızlığınızı hemen herhangi bir amire veya yöneticiye, İnsan Kaynaklarına veya grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümünüze bildirmeniz veya **RPM'nin Yardım Hattını** aramanız gerekir.

S. İş yerinde bir şeyler yolunda gitmediği zaman patronum, bence küçük hatalar olan bazı şeylerden dolayı beni alenen utandırmak için tüm astlarıyla toplantı düzenliyor. Benim mi daha dirençli durmam gerekiyor yoksa patronum mu uygunsuz davranıyor?

Y. Patronunuzun davranışı zorbalık oluşturabilir ve bu konudaki endişelerinizi başka bir yöneticiye, İnsan Kaynaklarına, grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne bildirmeniz veya **RPM'nin Yardım Hattını** aramanız gerekir.

Sorumluluğunuz

- Taciz ve zorbalık kesinlikle yasaktır.
- Her birimiz, çalışma ortamımızın tacizden ve zorbalıktan uzak olmasını sağlamak için çalışmalıyız.
- RPM'nin taciz karşıtı politikasını öğrenin.
- Gerek başka bir çalışandan gerek harici bir taraftan gelen herhangi bir taciz veya zorbalık davranışı görürseniz veya yaşarsanız amiriniz, İnsan Kaynakları, grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçerek açıkça konuşun veya **RPM'nin Yardım Hattını** arayın.
- Şirket tüm raporları kapsamlı şekilde soruşturacaktır.

Herkes için Eşit Fırsat

Beklentimiz

Herkesin hoş karşılandığı ve dahil edildiği çeşitliliğe sahip bir çalışma ortamını teşvik ederiz.

Neden Önemsemeliyiz?

Çalışanlarımızın örneğin geçmişleri, yaşları, cinsiyetleri, yetenekleri, cinsellikleri veya çalışanlarımızı özgün yapan diğer tüm özellikleri dahil olmak üzere farklı oldukları tüm yönleri benimsiyoruz. Bunu destekleyen şekilde, herkese saygılı, eşit şekilde davranılan ve herkesin dahil edildiği çeşitliliğe sahip bir kültürü teşvik etmeyi taahhüt ediyoruz.

Eşit istihdam fırsatına bağlılığımız 168 Değerleri ve Beklentileri'nin ayrılmaz bir parçasıdır ve faaliyetlerimize dahil olan tüm kişiler için geçerlidir. Bu değerler; amirler ve iş arkadaşları dahil olmak üzere herhangi bir çalışan tarafından ırk, renk, ulusal köken, din, cinsiyet (hamilelik, cinsel yönelim veya cinsel kimlik dahil), yaş, engellilik veya genetik bilgiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere bunlar temelinde yasa dışı ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır.

Sorumluluğunuz

- Çeşitliliğe sahip bir kültür, bir şirket olarak bizi olduğumuz kişi yapar. Bu nedenle, birbirimize onurlu ve saygılı şekilde davranmak hepimizin sorumluluğudur.
- Ayrımcılık veya adil olmayan muamele kesinlikle yasaktır.
- RPM'nin Eşit İstihdam Fırsatı politikasını ve **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık politikasını** öğrenin.
- Herhangi bir ayrımcı uygulama veya davranış görürseniz veya yaşarsanız onu bildirin.
- Şirket belirtilen tüm endişeleri kapsamlı şekilde soruşturacaktır.

Varsayalım?

S: İş arkadaşlarımdan en az 20 yaş büyüğüm ve kariyerimin sonuna yaklaşıyorum. İş arkadaşlarım yaşım ve emekliliğim hakkında benimle alay ediyor. İlk başta bunun komik olduğunu ve onlarla bağlantı kurmanın bir yolu olduğunu düşündüm. Ama bana "fosil" gibi isimler takmaya başladılar ve katılmam gerektiğini düşündüğüm önemli toplantılara beni davet etmeyi bıraktılar. Ne yapmalıyım?

Y: İş arkadaşlarınızın davranışları hakkındaki endişelerinizi bir yöneticiye, İnsan Kaynaklarına, grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne bildirmeniz veya **RPM'nin Yardım Hattını** aramanız gerekir.

İnsan Hakları

Beklentimiz

Etik ve sorumlu şekilde iş yapmayı, insan haklarına saygı duyan, onları destekleyen ve teşvik eden bir kurumsal kültürü sürdürmeyi taahhüt ediyoruz. RPM, iş yaptığımız yerlerde geçerli insan hakları yasalarına uygun şekilde faaliyet göstermeye çalışır ve insan kaçakçılığına ve sömürüsüne karşı çıkar.

Neden Önemsemeliyiz?

İnsan haklarına saygı, şirketin temel bir değeridir. Birleşmiş Milletler'in, uluslararası şekilde kabul görmüş olan insan haklarına saygı gösteren ve onlara uyan İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkelerini destekliyoruz.

Zorla çalıştırmaya, insan kaçakçılığına, çocuk işçiliğine veya borç köleliğine katılmayız veya bunlara girişen herhangi bir birey veya şirket ile doğrudan veya dolaylı olarak iş yapmayız. Tedarik zincirimizde **RPM'nin Tedarikçi Davranış Kuralları** ile tutarlı davranışları teşvik ederek insan hakları ile ilgili değerlerimizi ve beklentilerimizi paylaşan tedarikçilerle çalışmaya bağlıyız.

Varsayalım ?

S: Tedarik zinciri zorlukları yüzünden daha önce çalışmadığımız bir bölgedeki yeni bir tedarikçiden bir hammadde tedarik ediyoruz. Tedarikçi, Çin'de uzak, kırsal bir konumda bulunan üretim tesisini ziyaret etme talebimizi reddetti. Bu iş ilişkisini devam ettirmeli miyiz?

Y: Potansiyel tedarikçinizin tesisini ve tesisin konumunu ziyaret etmenize izin vermeyi reddetmesi, onun iş uygulamalarının değerlerimiz ve beklentilerimiz ile tutarlı olmadığı hakkında kırmızı bayraklar olabilir. Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçerek endişenizi dile getirmelisiniz ve onlar da tedarikçinin standartlarımızı karşıladığından emin olmak için ek durum tespiti konusunda yardımcı olabilir.

Sorumluluğunuz

- Herkese onurlu ve saygılı şekilde davranın.
- İnsan hakları suistimallerine dahil olmayın veya bunları desteklemeyin.
- **RPM'nin İnsan Hakları Beyanı** hakkında bilgi edinin.
- İnsan hakları ihlallerine işaret edebilecek olan tehlike işaretleri olup olmadığına bakın ve tüm insan hakları ihlali kuşkularını amirinize, İnsan Kaynaklarına veya grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne bildirin.

Sağlık ve Güvenlik Taahhüdü

Beklentimiz

Hepimizin çevreyi ve ürünlerimizi ve hizmetlerimizi üreten veya kullanan kişilerin sağlığını ve güvenliğini koruyan tarzda iş yapma görevi bulunmaktadır.

Neden Önemsemeliyiz?

Çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve komşularımızın sağlığını ve güvenliğini korumaya ve çevremizin bütünlüğünü korumaya bağlıyız.

Çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliği çok önemlidir. Tüm çalışanlar için güvenli bir iş yeri sağlama sorumluluğumuz vardır ve şiddet davranışları veya tehditleri söz konusu olduğunda sıfır hoşgörü politikasına sahibiz.

Sorumluluğunuz

- Geçerli çevre, sağlık ve güvenlik düzenlemelerini ve yasalarını anlayın ve onlara uyun.
- Asla kestirme güvenlik yolları kullanmayın.
- Güvenli olmayan durumları göz ardı etmeyin. Kendi güvenliğinizi ve başkalarının güvenliğini sağlamada aktif bir rol üstlenin.
- Her türlü şiddet davranışını veya tehdidini bildirin.
- İşe alkolden veya uyuşturucudan sarhoş olmuş şekilde gelmeyin.
- Bir şeyi görünce - bir şey söyleyin. Güvenli olmayan uygulamaları, koşulları veya olayları hemen amirinize, şirketinizin veya RPM'nin ÇSG Bölümüne veya **RPM Yardım Hattına** bildirin.

Varsayalım?

S: Amirimin bir içki içme sorunu olduğundan kuşkulanıyorum ve bunun bir güvenlik sorununa neden olabileceğinden endişe ediyorum. Bunu bildirmeli miyim ve öyle ise, kime bildirmeliyim?

Y: Amiriniz hakkında endişelenmekte haklısınız. Endişelerinizi yönetime, İnsan Kaynaklarına veya **RPM Yardım Hattına** bildirin. Böylece şirketiniz sorunu ele alabilir ve amirinize gereken şekilde destek sağlayabilir.

RPM, güvenlik kültürlerimizde tutarlılığı sağlama çabası çerçevesinde, faal durumdaki tüm RPM şirketlerinde önemli beklentileri kesin şekilde belirlemek için Altı Temel ÇSG Temel Kuralı benimsemiştir.

1. Güvenlik Vizyonu. İş ihtiyaçlarını karşılayan ve ÇSG sürekli iyileştirme taahhüdünü belirten üst düzey vizyon beyanları

2. Katılım ve Sorumluluk. ÇSG başarısı için çalışan katılımı ve sorumluluğu

3. Mesleki Kaynaklara Bağlılık. ÇSG kaynakları yıllık olarak değerlendirilir.

4. Güvenlik Ölçütlerini Ölçmek ve Bildirmek. Öncü ve Gecikmeli Göstergeler yönetime bildirilir.

5. Güvenlik Hedefleri Belirleme. Faaliyet ihtiyaçları ve öncelikleri temelinde yerel güvenlik hedefleri belirlenir.

6. Sürekli İyileştirme. Yerel ÇSG hedefleri ve amaçları yıllık olarak incelenir ve yeniden belirlenir.

Veri Yönetişimi ve Kişisel Verilerin Korunması

Beklentimiz

Kendi bilgilerimizin ve başkalarının bize emanet ettiği bilgilerin etik ve güvenli şekilde ele alınmasını taahhüt ediyoruz. Bu, hem sizin şirkete sağladığınız bilgileri hem de müşterilerimizden, tedarikçilerimizden ve kendileri ile iş yaptığımız diğer üçüncü taraflardan aldığımız bilgileri içermektedir. Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki tüm veri koruma ve veri güvenliği yasalarına saygı gösteririz ve bunlara uyum sağlamaya kararlıyız.

Neden Önemsemeliyiz?

İş yaptığımız tüm ülkelerin yasalarına uyum gerektiren şekilde küresel bir ölçekte faaliyet gösteriyoruz ve bu ülkelerin çoğunda özellikle bireyler hakkındaki bilgilerin ele alınmasıyla ilgili yasalar bulunmaktadır. Bu yasaların bazıları bireylere onların bilgileriyle ilgili bazı haklar sağlamaktadır. Sistemlerimizin, ağlarımızın, cihazlarımızın ve ortamlarımızın güvenli olmasını ve verileri geçerli yasalara uygun şekilde işlemesini sağlamak için özgün teknik önlemler alırız. Veri işleme faaliyetlerimiz hakkında bireylere bildirimde bulunuruz ve bireylerin kendi kişisel verileriyle ilgili taleplerine yanıt verme sürecimiz bulunmaktadır. İşleme faaliyetlerinin gerekli olmasını, uygun olmasını ve yasal bir temele sahip olmasını sağlamak için yasanın gerektirdiği şekilde risk değerlendirmeleri yaparız.

Varsayalım?

S. Satış bölümümüzden tanımadığım biri bölümümdeki bir yöneticinin doğum tarihini sormak için aradı. Görünüşe göre yönetici satış elemanı ile birlikte bir müşteri tesisine seyahat edecek ve satış elemanı yönetici için uçak bileti satın alıyordu. Satış görevlisi bana seyahat acentesinin seyahatin rezervasyonunu yapmak için yöneticinin doğum tarihine gerek duyduğunu söyledi. Bu bilgiye erişimim var ama arayan kişiyi tanımadığım için ona bu bilgiyi vermedim. Bu bilgiyi vermemekte haklı mıydım?

Y. Evet. Doğru olanı yaptınız. Arayanı tanımıyorsunuz ve bu nedenle arayanın satış bölümünde yasal şekilde çalışıp çalışmadığını bilmiyorsunuz. Ne olursa olsun, arayan kişi faal bir RPM şirketi için satış bölümünde çalışıyor olsa bile bu bilgiyi alma yetkisine sahip olup olmadığını ve bunu meşru amaçlar için kullanıp kullanmayacağını bilmiyorsunuz.

Sorumluluğunuz

- Bir bireyden şirketin onun hakkında elinde tutabileceği bilgiler bakımından bir talep veya talimat alırsanız Veri Sahibi Talep Politikasına uymanız gerekir.
- Bir bireyi doğrudan veya dolaylı olarak tanımlayan veya onun kimliğine işaret eden bilgiler ("Kişisel Bilgi") topluyor, elde ediyor, depoluyor, paylaşıyor, aktarıyor (erişim yoluyla dahil), kullanıyor veya siliyor olmanız durumunda bunu geçerli olan tüm yasalara uygun şekilde yapıyor olduğunuzu teyit etmek zorundasınız. Kişisel Bilgi içeren tüm yeni veya revize edilmiş faaliyetler Veri Gizliliği Etki Değerlendirme Politikasına uygun olmak zorundadır.
- Kişisel Bilgi veya kurumsal bilgi aktarmaya yetkili olup olmadığınız hakkında kuşkularınız varsa grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin veya DataProtection@rpminc.com adresine e-posta gönderin.
- **Şirket bilgilerinin bulunduğu herhangi bir cihazın kaybolması dahil ancak bununla sınırlı olmamak üzere, şirket bilgilerinin gizliliğinin tehlikeye girdiği hakkında bilgi sahibi olursanız veya bundan makul şekilde kuşkulanırsanız hemen amirinizi bilgilendirmek ve Bildirilmesi Zorunlu Olaylar Politikamıza uygun şekilde bildirilmesi zorunlu olayı bildirmek zorundasınız (bkz. sayfa 9).**

- Bir kişinin Sosyal Güvenlik numarasına, sürücü belgesi numarasına veya diğer resmi tanımlayıcılarına, mali bilgilerine veya diğer Kişisel Bilgilerine erişiminiz varsa (i) bunların gizliliğini, bütünlüğünü ve elde edilebilir olmasını korumak, (ii) bunları yasa dışı veya yetkisiz şekilde erişilmeye, kullanılmaya veya açıklanmaya karşı korumak zorundasınız ve ayrıca (iii) şirket adına çalışan herhangi bir üçüncü tarafın gizlilik yükümlülüğüne tabi olmasını, geçerli veri yasalarına uymayı kabul etmesini ve şirket bilgilerini korumak için teknik önlemlere sahip olmasını sağlamak zorundasınız.
- RPM'nin veri koruma politikalarını öğrenin.
- Emniyet teşkilatından olan bir kişiden bilgi talebi alırsanız hemen grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.

Sosyal Medya

Beklentimiz

Diğer şirket politikalarında bulunan aynı ilkeler çevrim içi faaliyetleriniz için de geçerlidir. İnternette yayınladıklarınızdan sonunda siz sorumlusunuz ve yayınlanmadan önce riskleri ve yararları göz önünde bulundurmanız gerekir. Çevrim içi davranışlarınız iş performansınızı, şirketin itibarını, çalışma arkadaşlarının performansını olumsuz şekilde etkilediği veya müşterileri, tedarikçileri, şirket adına çalışan bireyleri etkilediği takdirde istihdamın feshedilmesine kadar varan disiplin işlemine tabi kalabileceğinizi unutmayın.

Neden Önemsemeliyiz?

Sosyal medya, katılım, etkileşim, bilgi dağıtımı ve genel iletişim için heyecan verici ve potansiyel olarak yüksek düzeyde etkili bir araçtır. Ancak gönderiler tesislerin dışında ve mesai dışında yapılsa bile bunların şirket politikasını ihlal edebileceğini unutmamak önemlidir. Çevrim içi içeriğin nadiren kişisel olduğunu ve okuyucularınızın arasında rakipler, mevcut ve potansiyel müşteriler ve mevcut, geçmiş veya gelecekteki iş arkadaşları bulunabileceğini unutmamak önemlidir.

Varsayalım?

S: Bir çalışma arkadaşımız müşteri listemizi kendi sosyal medya hesabında yayınladı. Bunu mesai saatinden sonra yayınladı. Müşteri listesi gizli mi yoksa toplum tarafından biliniyor mu, bilmiyorum. Bunu bildirmem gerekip gerekmediğinden emin değilim.

Y: Bunu amirinize, İK ekibine, grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne bildirmeniz veya **RPM Yardım Hattını** aramanız gerekir. Bu çalışan şirketin gizli ve özel bilgiler veya müşterilerimize karşı gizlilik yükümlülükleri hakkındaki politikasını ihlal etmiş olabilir. Bu gönderi şirketin rekabet avantajına, itibarına veya müşteri tabanındaki iyi niyete zarar verebilir.

Sorumluluğunuz

- Ayrımcı sözler, taciz, şiddet tehditleri veya benzer uygunsuz veya yasa dışı davranışlar içeren uygunsuz gönderilere hoşgörü gösterilmeyecektir.
- Çalışma arkadaşlarına, müşterilere, tedarikçilere ve şirket adına çalışan diğer kişilere karşı saygılı, adil ve nazik olun.
- Gönderilerinizin şirket gizliliğini koruduğundan ve mali açıklama yasalarına uyduğundan emin olun.
- Gönderilerinizin doğru olduğundan ve yanıltıcı olmadığından emin olun. Ürünlerimiz veya hizmetlerimiz hakkındaki gönderiler/tasdikler şirketin bir çalışanı olduğunuzu açıkça belirtmek zorundadır ve bunlar adil ticaret standartlarına ve şirket politikalarınıza uymak zorundadır.

Şirket Varlıklarının Kullanımı

Beklentimiz

Bu dijital çağda ister telefonumuz, saatimiz, dizüstü bilgisayarınız ve isterse arabalarımız olsun çok çeşitli cihazlar sayesinde bilgi her zaman parmaklarımızın ucundadır. Şirketi ileriye taşımaya yardım edecek olan yeniliği teşvik etmeye ve teknolojiyi benimsemeye devam ederken, şirket varlıklarının etik ve sorumlu şekilde yönetilmesine bağlılığımızı koruyoruz.

Neden Önemsemeliyiz?

Hissedarlarımız tarafından hem maddi olan hem maddi olmayan şirket varlıklarını yönetmek için bize gösterilen güveni anlıyoruz ve varlıkların zamanlı şekilde edinilmesini, uygun şekilde kullanılmasını, teknik ve fiili şekilde güvene alınmasını ve etkili şekilde muhafaza edilmesini sağlamak için kuvvetler ayrılığı görevi görecek olan politikaları ve prosedürleri tüm kuruluşta sürdürüyoruz.

Sorumluluğunuz

- Cihazları fiziksel olarak emniyete almak ve RPM Parola Politikasına uygun kilitler ve parolalar uygulamak dahil olmak üzere, Şirket varlıklarını her zaman makul şeklide ve teknik olarak güvene alacak ve koruyacaksınız.
- Hassas bilgiler içeren belgeleri veya iletişimleri şifrelemek veya parola ile korumak ve yalnızca meşru iş amacı için gerekli olan bilgileri paylaşmak zorundasınız.
- Bilgi Teknolojisindeki çalışanların tüm kuruluşta uygun önlemler uygulanmasını sağlamak için RPM Minimum Standartlar Güvenlik Politikasını ve ilgili diğer teknik güvenlik kontrollerini izlemesi gerekir.
- Şirket varlıkları yalnızca meşru iş amaçları için ve RPM Kabul Edilebilir Kullanım Politikasına uygun olarak kullanılmalıdır.

Varsayalım?

S: Öğle yemeği molasındayım ve annemin doğum günü için bir hediye almak için bilgisayarımı kullanmak istiyorum. Yapabilir miyim?

Y: Evet, faal şirketiniz bu tür bir rastlantısal kullanıma izin veriyorsa yapabilirsiniz. Bu rastlantısaldır çünkü şirket için çok az bir maliyet veya yükümlülük riski bulunmaktadır. Ayrıca bu mülkü bu kişisel iş için öğle yemeği molanızda kullanıyorsunuz ve bu da uygundur.

Varlıkları, Gizli ve Özel Bilgileri Koruyun

Beklentimiz

Şirket varlıklarının etik ve sorumlu şekilde yönetilmesine bağlıyız. Tüm çalışanlar, gizli ve özel bilgiler dahil olmak üzere şirketin varlıklarını koruma yükümlülüğüne sahiptir. Şirket varlıkları yalnız meşru ticari amaçlar için kullanılmalıdır. Herhangi bir rastlantısal kişisel kullanım şirket politikasına uygun olmalıdır.

Neden Önemsemeliyiz?

Şirket varlıkları her şekle ve boyuta sahiptir ve göremediğimiz veya dokunamadığımız şeyler olabilir (Maddi olmayan varlıklar). Maddi olmayan varlıklar, müşteri verileri, kayıtlar, ticari markalar, pazarlama planları, topluma açık olmayan başka veriler ve ürün formülleri ve ticari sırlar gibi fikri mülkiyet gibi gizli ve özel bilgiler olabilir. Maddi varlıklar arasında para, mülk, taşıtlar, donanım, ürünler ve BT donanımı yer alır. (BT cihazlarının kullanımı hakkında daha fazla bilgi için bkz. sayfa 27.)

Bir çalışan olarak, şirkete ait olan ve genellikle yıllar süren yoğun bir çalışmanın ve yatırımın sonucu olan gizli ve özel bilgileri öğrenebilirsiniz. Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümünün açık izni olmadan bu bilgileri açıklamamanız gerekir.

Bilgi paylaşmak için sıklıkla meşru iş nedenleri bulunabilir. Örneğin, müşteriler, tedarikçiler, potansiyel satıcılar ve başkaları ile yapılan gizlilik anlaşmalarının tarafı olabiliriz. Başka bir tarafın gizli ve özel bilgilerini alırsanız bu bilgilerin uygunsuz şekilde açıklanmasını önleme ve sözleşmeye uygun olarak kullanılmasını sağlama sorumluluğumuz olduğu için bu bilgileri korumak üzere bir anlaşmanın yürürlükte olup olmadığını teyit edin.

Varsayalım?

S: Yalnız birkaç mil uzaklıktaki bir depolama tesisine evimden mobilya taşımam gerekiyor. Bu kısa yolculuk için bir şirket kamyoneti kullanmak rastlantısal kullanım olarak kabul edilir mi?

Y: Hayır. Şirket kamyonetinin kişisel şekilde kullanılması hiçbir koşulda "rastlantısal" olmayacaktır; çünkü taşıtın gördüğü hasarlardan veya taşıtın kullanılmasının neden olduğu hasarlardan şirket sorumlu olabilir.

Sorumluluğunuz

- Tüm şirket varlıklarını hasardan, hırsızlıktan, yanlış kullanımdan ve kötüye kullanımdan koruyun.
- Görevinizde size emanet edilen tüm gizli veya özel bilgilerin kesin gizliliğini sürdürün. Grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü tarafından yetki verilmedikçe bu gibi bilgileri açıklamayın.
- Topluma açık olmayan bilgileri koruma yükümlülüğünüzün istihdamınız sona erdikten sonra bile devam ettiğini unutmayın.
- Varlıklar ile ilgili herhangi bir dolandırıcılık, yanlış kullanım, hırsızlık veya kötüye kullanım kuşkusunu grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümüne veya RPM Yardım Hattına **bildirin**.

İçeriden Bilgiye Dayalı Ticaret

Beklentimiz

İçeriden bilgiye dayalı ticaret yasa dışıdır ve 168 Değerleri ve Beklentileri'mizi ihlal eder. RPM veya RPM ile iş yapan şirketler hakkında toplum tarafından bilinmeyen bilgiler karşınıza çıkabilir ve bu bilgiler sizin veya bir başkasının mali veya kişisel çıkarı için kullanılmamalı veya paylaşılmamalıdır.

Neden Önemsemeliyiz?

İstihdamınızda karşılaşabileceğiniz topluma açık olmayan bilgiler arasında mali sonuçlar ve tahminler, şirket birleşme ve satın alma işlemleri, üst yönetimde değişiklikler, temettülerde değişiklikler, büyük hukuk davaları (kazançlar veya kayıplar) veya beklenen düzenleyici önlem yer alabilir. Topluma açık olmayan bilgiler, bazen, bu bilgilerin toplum tarafından bilinmesi durumunda bir yatırımcının hisse satın alma veya satma kararını etkileyebilecek kadar önemli olabilir. Halka açık olmayan bu bilgilere dayanarak kendi kazancınız için ticaret yapmak veya içeriden alınan bilgileri bir aile üyesine veya arkadaşa "ipucu olarak vermek" yasa dışıdır. Bu bilgileri bir kişinin kâr elde etmesine veya zarar etmesini önlemeye yardımcı olmaya çalışmak veya bu kişinin sizin adınıza hareket etmesini sağlamak için kullanmak yasa dışıdır.

Varsayalım?

S: Dün görüştüğüm bir müşteri bana şirketinin satın alındığı haberini verdi. Bana gizli şekilde söylediği için bunun toplum tarafından bilindiğine inanmıyorum. Bu durum hisse fiyatlarını yükseltir ve ben hisse senetlerine yatırım yapmayı seven kuzenime tavsiyede bulunmayı düşünüyordum. Bunu yapabilir miyim?

Y: Hayır. İçeriden bilgiye dayalı ticaret kuralları bunu bir ipucu olarak görür ve bu yasaklanmıştır. Şirket içi önemli bilgileri kendinizin veya bir başkasının mali veya kişisel çıkarı için kullanamazsınız.

Sorumluluğunuz

- Hisse değerini etkileyebilecek olan topluma açık olmayan bilgiler hakkında bilgi sahibi olmanız durumunda RPM'nin veya RPM ile iş yapan bir şirketin hisselerini kendi mali veya kişisel yararınız için satın almayın veya satmayın.
- Topluma açık olmayan bilgileri aile üyeleri, arkadaşlar veya başkaları ile paylaşmayın.
- İçeriden bilgiye dayalı ticaret kurallarına fiili veya potansiyel uyumsuzluk hakkında bilgi sahibi olmanız durumunda RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü veya **RPM Yardım Hattı** ile iletişime geçin.
- İçeriden bilgiye dayalı ticaretle ilgili kurallardan emin değilseniz lütfen grubunuzun veya RPM'nin Hukuk ve Uyum Bölümü ile iletişime geçin.
- RPM'nin İçeriden Bilgiye Dayalı Ticaret Politikasını öğrenin.

Doğru Defterler ve Kayıtlar

Beklentimiz

Beklentimiz, tüm kayıtlarımızın hissedarlarımızda güven ve saygı yaratacak şekilde en üst düzeyde dürüstlük ve şeffaflıkla hazırlanması ve muhafaza edilmesidir. Bilgiye dayalı şekilde stratejik karar vermek ve ABD federal menkul kıymetler yasaları, Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu (SEC) Kuralları, Genel Olarak Kabul Edilebilir Muhasebe İlkeleri ve geçerli yerel mali raporlama yasaları kapsamındaki yükümlülüklerimizi yerine getirmek için doğru, eksiksiz ve şeffaf kayıtlar temel öneme sahiptir.

Neden Önemsemeliyiz?

Defterler ve kayıtlar arasında hesaplar, mali tablolar, zaman çizelgeleri, harcama raporları, personel kayıtları ve incelemeleri, üretim kayıtları ve teknik raporlar bulunmaktadır. Tüm iş kayıtları ve mali kayıtlar eksiksiz olmak ve ticari işlemlerimizi doğru şekilde yansıtmak ve iç kontrol politikalarımıza, açıklama yükümlülüklerimize ve geçerli yasalara ve düzenlemelere uygun olmak zorundadır. Hedefimiz tam, adil, doğru, zamanlı ve anlaşılabilir açıklamalar yapmaya devam etmektir.

Varsayalım?

S: Şirketim bu ay sağlanan hizmetler için büyük bir satıcı faturası aldı. Amirim bana faturayı bekletmemi ve ertesi çeyreğe kadar ana deftere geçirmememi söyledi. Kendisi, şirketin bu çeyrekteki hedeflerine ulaşması gerektiğini söyledi. Ne yapmalıyım?

Y: Giderler doğru dönemde rapor edilmelidir. Bu faturadaki hizmetler alınmış ise fatura teslim alındığı dönemde ana deftere geçirilmeli veya tahakkuk ettirilmelidir. Faturayı bekletmeyin. Yardım için grubunuzun veya RPM'nin Finans ekibi ile iletişime geçin veya **RPM Yardım Hattı** ile iletişime geçin.

Sorumluluğunuz

- Hiçbir belgeyi tahrif etmeyin.
- Kuşkulu mali işlemlere karşı tetikte olun.
- Şirketin iç kontrol prosedürlerini bilin ve onlara uyun.
- RPM'nin finans ve muhasebe politikalarını öğrenin ve onlara uyun.
- Rapor etme dönemleri arasında satışları veya kârları yapay olarak şişirmek veya kaydırmak için hiçbir şey yapmayın.
- RPM'nin Kayıt Saklama Politikasını bilin ve ona uyun.
- RPM'nin dahili denetçileri ve bağımsız denetçiler ile işbirliği yapın. Onları mecbur tutmaya, manipüle etmeye, yanıltmaya veya hileli şekilde etkilemeye çalışmayın.
- Açıklama sürecine dahil olan tüm çalışanların, direktörlerin ve görevlilerin şirketin açıklama kontrollerini ve prosedürlerini bilmesi ve onlara uyması gerekmektedir.
- Kuşkulu veya fiili dolandırıcılık, muhasebe, iç muhasebe kontrolleri veya denetim konuları ile ilgili tüm sorunları veya endişeleri veya herhangi bir menkul kıymetler yasasının herhangi bir maddi ihlalini grubunuzun veya RPM'nin Finans veya Hukuk ve Uyum Bölümüne veya **RPM Yardım Hattına** bildirin.

RPM YARDIM HATTI:

- Konumunuz için RPM Yardım Hattı numaraları çalışma alanınızın çevresinde afiş olarak asılmıştır.
- Çalıştığınız ülke için geçerli olan RPM Yardım Hattı telefon numaraları **www.rpminc.com/hotline** adresinde de bulunabilir.
- Ayrıca **https://iwf.tnwgrc.com/rpminternational** adresinde bir rapor doldurarak yardım hattını yazılı olarak da bilgilendirebilirsiniz.

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

168 Değerleri ve Beklentileri

Bu Değerler ve Beklentiler'in Uygulanabilirliği

RPM'nin, faal şirketlerinin ve iştiraklerinin tüm çalışanları, görevlileri ve direktörleri bu rehber kitapta belirtilen değerlere ve beklentilere uymak zorundadır. RPM'nin ve faal şirketlerinin ve iştiraklerinin tüm görevlileri ve direktörleri de RPM'nin Politikalarına uymak zorundadır. Bu rehber kitabın güncellenmiş elektronik sürümleri www.rpminc.com/about-rpm/worldwide-code-guidelines/. adresinde bulunabilir.

Yorumlar, feragat

RPM International Inc.'nin Yönetim Kurulunun Yönetişim ve Aday Belirleme Komitesi, 168 Değerleri ve Beklentileri'nin yorumlanmasından ve uygulanmasından sorumludur ve rehber kitabın bu revizyonunu RPM'nin Davranış ve Etik Kuralları olarak onaylar; ve bu kurallar incelemeye, uygulama yönergelerine ve ilgili yerel yasaların gerektirdiği şekilde onaylara tabi olarak, İcra Kurulu Başkanı, Finans Direktörü, Baş Muhasebe Sorumlusu, Kontrolör ve faal şirketlerde benzer işlevleri yerine getiren kişiler ("Kıdemli Finans Görevlileri") dahil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerlidir. Şirket zaman zaman bazı hükümlerden feragat edebilir. Şirketin yönetim kurulu üyeleri, icra görevlileri veya Kıdemli Finans Görevlileri için bu hükümlerden herhangi bir şekilde feragat edilmesi yalnızca Yönetim Kurulu veya Yönetişim ve Aday Belirleme Komitesi tarafından gerçekleştirilebilir ve SEC veya New York Borsası kurallarının gerektirdiği şekilde hemen açıklanmak zorundadır. Diğer çalışanlar için herhangi bir feragat talebi RPM'nin Genel Hukuk Danışmanına yazılı olarak verilmelidir. Onaylar da yazılı olmalıdır ve feragat gerektiren davranıştan önce elde edilmelidir.

Value of 168 (168 Değerleri), RPM International Inc.'nin tescilli bir ticari markasıdır.

Convero tarafından yayınlanmıştır
835 Sharon Drive, Suite 200, Westlake, OH 44145
1-440-250-7000 | www.converoinc.com

168 Değerleri ve Beklentileri

RPM 168168168168168