

THE
Values &
Expectations of
168



健全性
コミットメント
責任のある企業家精神
精神的勇気

RPM
168168168168168

2018年改訂版

Frank C. Sullivan
RPM創業者、1947年



従業員各位

RPMは企業家精神を尊重しているため、RPMの運営会社は個々のブランド、文化、市場を決めて、それに基づき事業を行うことができます。こうした起業家精神は70年余りもの間、RPMの比類ない成長を支える原動力になっており、今後もRPMの業績をけん引していくでしょう。RPMは、互いから価値を引き出すという点で、競合他社とは異なります。このため、個々の役割の足し算よりも、さらに強い集団の力が発揮されます。

多くのグループ会社が、ひとつのことが得意であると胸を張ることができます。例えば、買収、顧客サポート、仲間を信頼し尊敬する環境の創出、株主価値の向上などです。RPMは、皆さんの献身とコミットメントによって、あらゆる分野に秀でた、業界の特異な存在になりました。実際、私たちはあらゆる人のために価値を創出する起業家になりたいという大志を抱いています。従業員、幹部、取締役およびRPMの代理を務める第三者はすべて、この基準と強みを維持するために、「the Value of 168」を尊重し、与えられた命と限られた時間を引き続き活用し、常に正しいことを、正しい方法で、正しい理由のために行わなければなりません。

「168の価値と期待」は今後も、自分たちは誰なのか、当社は自身および関係者に何を求めるのか、他者は当社に何を期待するのを見極めるときの生きた身近な原則になり続けます。RPMは、あらゆるイニシアチブに取り組むにあたり、これからも従業員や他の利害関係者に当社の価値と期待をうまく伝えられるように改善に努めていきます。この「168の価値と期待」のガイドブックの改訂版は、当社の基本原則を再確認するものであり、あらゆる人のための価値の創出というRPMの高い基準の維持に私たち全員が取り組む上で、引き続き利用できるツールとなります。

私は、RPMの素晴らしい企業家である皆さんをリードする特権を与えられて、皆さん一人ひとりと一緒に仕事ができることに誇りを感じています。また、皆さんがRPMの持続的な発展と成功のために日々尽力し、時間と才能を捧げてくださっていることに感謝します。



敬具

A handwritten signature of Frank C. Sullivan in blue ink.

Frank C. Sullivan
最高執行責任者
RPM INTERNATIONAL INC.



2 はじめに - 書簡

4 THE VALUE OF 168® と当社の基本原則

8 健全性と会社に対する従業員の責任

- 8 会社の最善の利益のために行動する
- 11 企業の財産と情報を保護する
- 12 秘密・専有情報を保護する
- 14 あらゆる人のプライバシーとセキュリティを保護する

16 人々とコミュニティへのコミットメント

- 16 健康、安全、私たちの環境を守る
- 17 あらゆる人に威厳と敬意をもって対応する

18 責任のある企業家精神

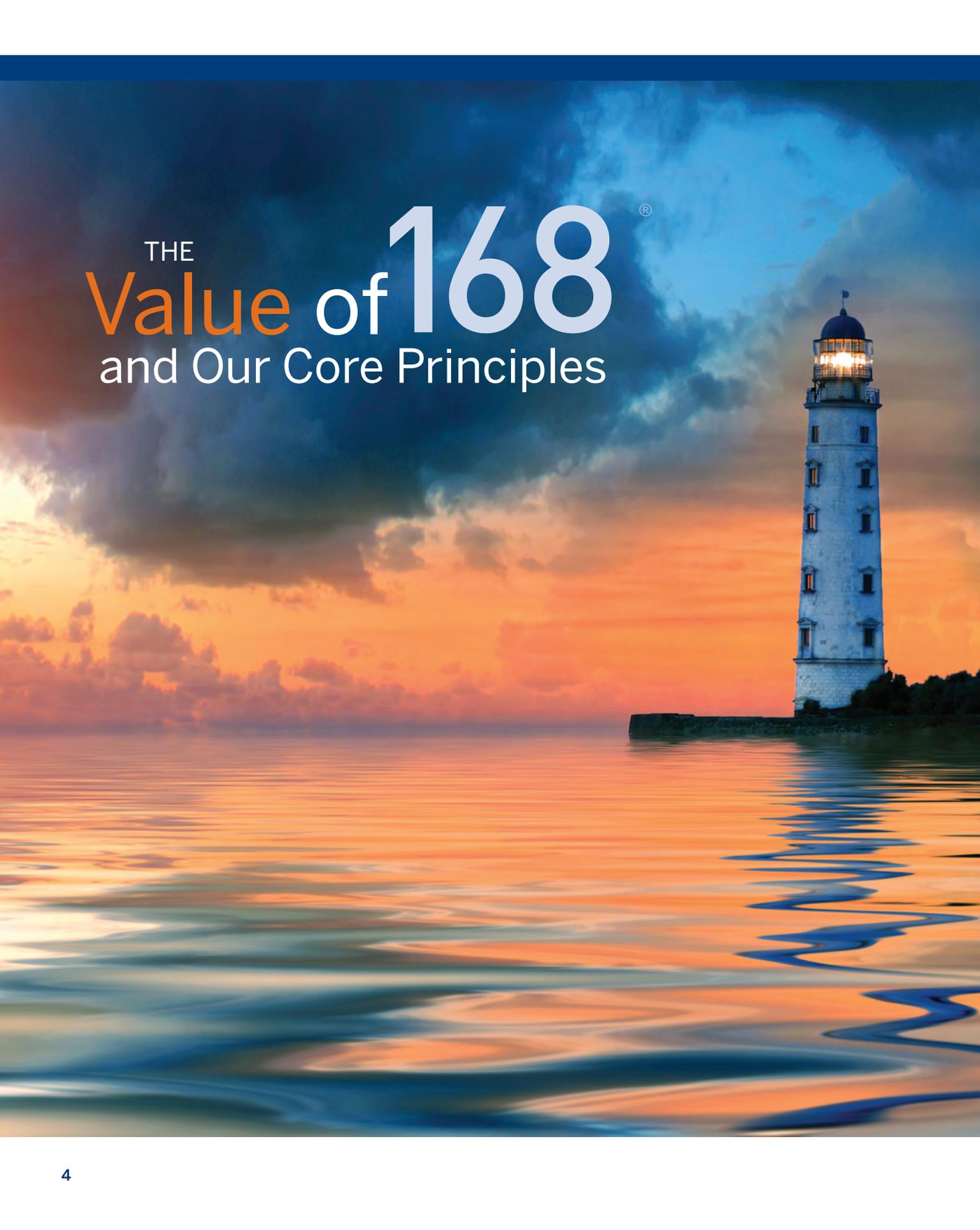
- 18 正確で、完全で、わかりやすい報告を維持する
- 20 公開情報のみを利用して株式売買を行う
- 21 腐敗行為と見られやすい状況を回避する
- 23 移動、宿泊、食事、贈答品および接待
- 28 開かれた競争を促すよう行動する
- 32 評判の良い個人や法人と商取引する
- 33 合法的な取引と国境を越えた取引を確保する

34 違反の疑いを報告し、是正する精神的勇気

- 34 報復を恐れずに報告する
- 35 調査に協力する



RPM International Inc
2628 Pearl Road / Medina, Ohio 44256
www.rpminc.com
1-330-273-5090



THE
Value of 168[®]
and Our Core Principles

168は1週間の時間数を意味しますが、それに加えて、私たちが倫理・企業行動規範にコミットすること、そして与えられた命と限られた時間を使って常に正しいことを正しい方法で、正しい理由のために行うことを表しています。

私たちの行動はすべて、「the Value of 168®」に従う必要があります。

健全性：率直で正直であれ。正確に率直に商取引上の情報を開示します。ごまかしと報復はRPMにはあり得ず、許されません。

コミットメント：法律および当社の方針と手順に従います。当社のグループ会社の財産、資産および利益を保護し、株主、従業員、消費者およびコミュニティの集団の目標を重視します。

責任のある企業家精神：サービスを提供する市場において、競争力のある、競争に勝つ革新的な方法を探求します。積極的に戦いますが、常に公正に、そして自由な企業・競争規範、環境・人間の権利の原則に従うとともに、当社のサプライヤー、顧客、競合他社、および当社が操業する地域のコミュニティを尊重して行動します。

精神的勇氣：難しい状況でも、誰かに見られていても、自分の利益につながるとしても、正しいことを行います。

「the Value of 168」とその基本原則は、すべての意思決定の基礎です。あなたはRPMの一員です。当社の成功は、各自の正しい選択にかかっています。

質問と回答



質問：上司は毎年設定する目標を高くして、「目標達成のために必要な仕事」をするように指示します。どうしたらよいでしょうか。

回答：当社は、責任のある企業家リーダーとして、市場で勝つための最善の方法を追求し、できる限り顧客のニーズに合わせて製品を開発する義務があります。そのため、当社は絶えず目標を高め、従業員が専門分野で成長を続けるように鼓舞します。とはいえ、当社の組織としての目標の達成を、当社の価値に優先させてはなりません。いかなる者も法律、または当社の価値に反するような発言をしたり、そのような行動をとってはけません。また、そのような指示を受け入れてはけません。当社の価値と期待は最優先事項です。定義によれば、当社の個人的、集団的倫理原則に違反すると、私たちは組織のいかなる目標や目的も果たすことはできません。誰かがあなたに当社の価値と期待から逸脱するように指示する場合、それが誰であろうと、また外部の圧力がどれほど強く見えても、あなたは要求された行動をとらずに、その行動を報告する義務があります。

質問：私は米国以外のRPMのグループ会社で勤務しています。ここの法律は米国の法律とは異なります。どちらに従えばよいですか。

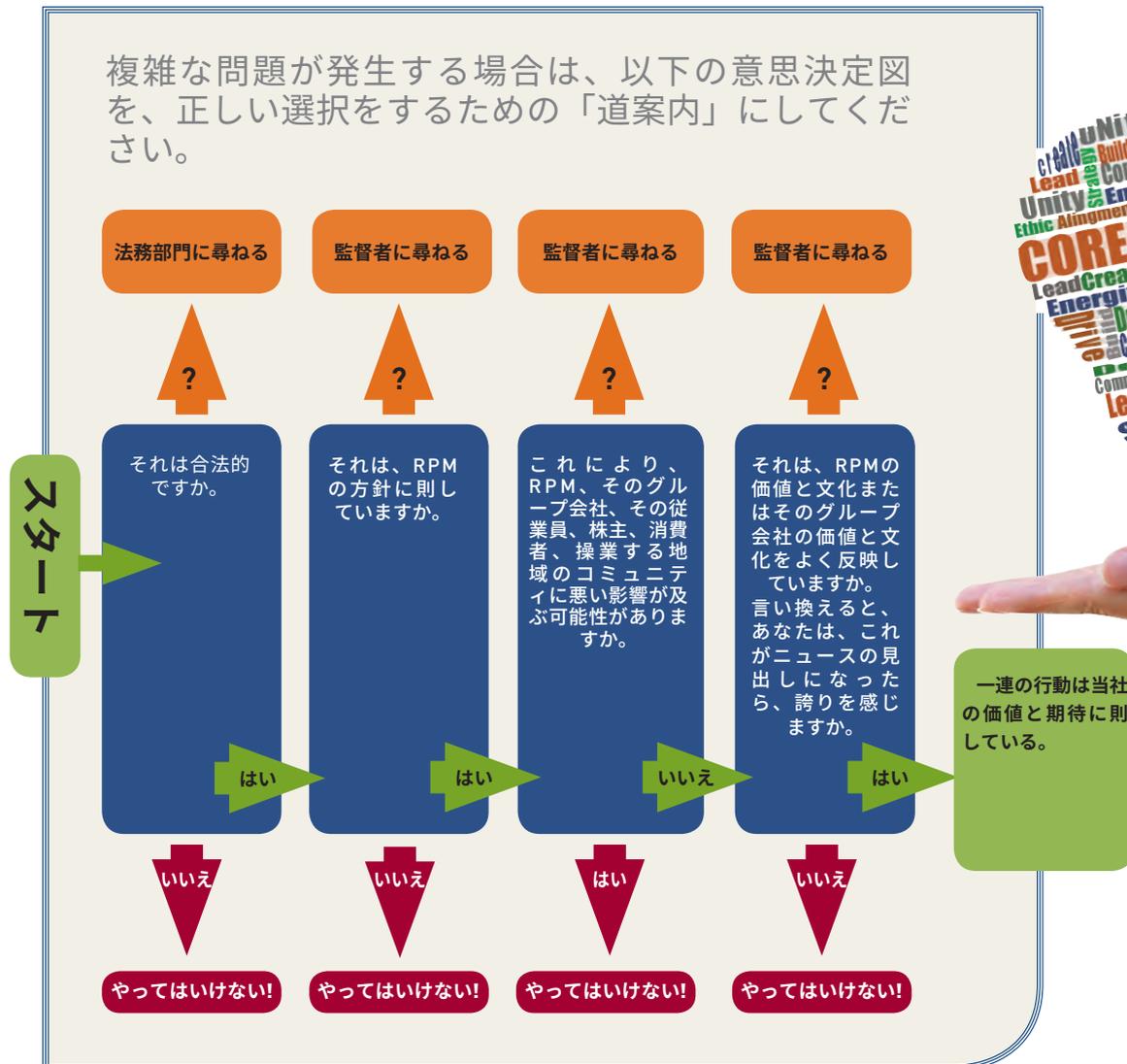
回答：当社が営業活動を行うあらゆる地域で、いかなるときにも正直に、倫理的に、合法的に営業活動を行うことが、当社の価値と期待に従うこととなります。けれども、どちらの法律を適用すべきかの選択が重要になる場合があります。そうしたことが起きるときは、いかなる場合でも米国連邦法を考慮しなければいけないと理解してください。なぜなら、RPMは米国で設立されているので、地域に関係なくすべてのRPMのグループ会社が、操業する地域の法律だけでなく、その操業に適用される米国連邦法を守らなければいけないからです。複数の法律が相反しない限り、最も厳しく制限する方法でその状況に対応する法律を適用しなければなりません。とはいえ、実際に相反する場合、または、従業員が米国連邦法と所属会社が操業する国の法律とが相反するかわからない場合は、所属会社またはRPMの法務部門に助言を求めて、自分が合法的に適切に行動しているか確認してください。

外部または事業の圧力がどれほど強くとも、「the Value of 168」とその原則から逸脱してはいけません。

当社の価値と期待に反したり、当社の価値と期待に反するように従業員や代表者を指示したり、それらを故意に許可する従業員はすべて、解雇を含む懲戒処分の対象になります。

以下のセクションでは、従業員が直面する可能性がある最もよくある法的、倫理的問題の一部を取り上げます。こうした問題に対処するときは、常に「the Value of 168」とその固有の原則に従うとともに、精神的勇気を奮って、違反の疑いを報告し、それを是正するよう支援することが大切です。

複雑な問題が発生する場合は、以下の意思決定図を、正しい選択をするための「道案内」にしてください。



健全性と会社 に対する従業員の 責任

会社の最善の利益のために行動する

従業員には、機会が生じたときに営業利益を高める任務があります。したがって、従業員は、企業の財産、情報または自らの役職を利用して発見した事業機会を横領すること（または誰かにそれを指示すること）を禁じられています。言い換えると、従業員は、個人的な利益を得るために、あるいは所属会社に競合するために、直接、間接にかかわらず企業の財産、情報または自らの役職を利用することを禁じられています。

また、従業員は、商取引で所属会社の代理を務めるとき、または所属会社の活動に影響を与える可能性がある推奨をするときに、相反する利益に適切に対処する義務もあります。

自分の経済的、専門的、および個人的な関係と目標が、所属会社へのあなたのコミットメントと相反する場合があります。こうしたことが起きたら、相反する問題を開示する必要があります。適切な監督者に潜在的な相反問題を開示しないと、あなたが所属会社の最善の利益のために行動していないようにみられる可能性があります。あなたは、自分の利益と相反する、または相反する兆候がある問題に所属会社の代理として積極的に関与している場合、あなたの事業会社の最高レベルの役員である監督者（副社長、ゼネラルマネージャーまたは社長）、RPMの役員、あるいはRPMの法務部門にその相反問題を開示しなければなりません。

所属会社の最善の利益のために行動していると自分で信じる場合でも、開示することにより、あなたと所属会社を守ることができます。ほとんどの場合、利益相反の存在またはその兆候があっても、それにより、あなたがRPMまたは所属会社の代理で取引に関与できなくなることはありません。適切に開示されれば、保護措置が決定されて、利益相反し

ない人々により、所属会社の最善の利益のための最終決定が下されるように最終承認が出される可能性があります。これは、個人的な利益のためだけに決定が行われたという疑いから自分を守ることもありません。



従業員は、自分の利益と相反する問題を抱えている場合、またはそのような問題を抱えている兆候がある場合、所属会社の最高レベルの役員である監督者（副社長、ゼネラルマネージャーまたは社長）、RPMの役員、あるいはRPMの法務部門にその相反問題を開示しなければなりません。



利益相反の事例

経済的利益：あなたや近親者は、RPMのいずれかの事業会社と取引するかそれと競合する会社を直接、間接に所有するか、あるいはその社から直接、間接に利益を得ている。

社外活動：あなたや近親者は、RPMが取引する法人の取締役会メンバー、取締役、幹部、従業員、顧問または代理人を務めている。あるいは、あなたは独立の事業ベンチャーに関するか、事業者、市民団体または慈善団体のためにサービスを提供しているため、所属会社の業務に十分な時間を割くことができない。

贈答品：あなたや近親者は、あなたが当社の最善の利益のためだけに行動するのを制限する目的で、個人や法人から贈答品を受け取る（あるいは、将来贈答品を受け取る約束をした）。

当社との取引：あなたや近親者は、当社と商取引をする際の主な当事者である。

親族の雇用：従業員が近親者を自分の会社に雇用することを希望するとき。

最高水準の役員である監督者に相反問題を開示しなければなりません。



質問と回答



利益相反

質問：RPMの事業会社の正規従業員は、商業および工業界の顧客に向けてフロアを製造し、販売しています。週末に、この従業員は所得を補うために住宅用ガレージと地下フロアを設置しています。この従業員は、製品の市場価値を支払う場合を除き、当社が製造した製品を使用しません。これは、当社に報告すべき利益相反に該当しますか。

回答：従業員が、勤務時間外にフロアを設置し、当社の販売戦略の一環ではない非商業的な場所で製品を設置し、かつ設置中に使用する当社製品の対価を適切に支払う場合は、その行動は当社の利益と相反しません。しかし、透明性、開放性を確保するために、また不正とみられないように、従業員は、本件について必ず適切に文書に記録して直属の監督者にこの活動を開示しなければいけません。

質問：RPMの事業会社で勤務する正規の上級販売員は、当社および一部の当社の競合他社が製造した製品を販売する販売業者を50%所有しています。この従業員は販売業者の日常業務に関与していません。これは、当社に報告すべき利益相反に該当しますか。

回答：はい。販売員は、その販売業者の日常業務に関与していないとしても、通常の雇用範囲外で当社の製品を販売し、また競合他社の製品を販売することにより、経済的利益を得る立場にあります。この従業員は競合他社の製品の販売から直接的な経済的利益を得ているため、当社はこの相反問題を承認できません。

従業員はただちに監督者にこの利益相反を開示する必要があります。これは、当社の最善の利益を保護するために統制を確立して相反問題を解決できない珍しい事例です。したがって、当社は従業員に販売業者で持つ権利をただちに売却するように要請する、および／または当社との雇用を解除する可能性が高いです。





企業の資産と情報を保護する

すべての従業員には、所属会社の資産、専有・秘密情報および所属会社の機会を保護する義務があります。

企業資産の保護

企業資産は合法的な営業目的のためだけに使用する必要があります。しかし、RPMと一部のグループ会社では、コンピュータ、電話、ファックスやコピー機などの電子通信装置を偶発的に個人利用することを許可しています。適用されるすべての方針に準拠しているように、必ず所属会社の監督者に確認するか、所属会社の方針を調べてから電子、通信装置を使用してください。

所属会社の社長、ゼネラルマネージャー、最高運営責任者の事前の承認を得ずにその他の種類の企業資産を個人的に使用することは禁じられています。

秘密・専有情報を保護する

従業員は、雇用の一環で、所属会社、当社の従業員、ともに営業活動をする他者についての秘密または専有情報を知ることがあります。RPMまたは所属会社の法律顧問が開示を承認している場合または法令により要請される場合を除き、あなたに託されたそうした情報はすべて秘密厳守を維持しなければなりません。秘密または専有情報には、開示すると当社に情報を託した組織に悪影響が及んだり、競合他社に有利になったりすることがある非公開情報が含まれています。非公開情報を保護する従業員の義務は、雇用終了後も続きます。

当社は、顧客、サプライヤー、事業の見込み購入者と販売者、およびその他の者と間で交わした非開示契約の当事者であることがよくあります。従業員は、当社と営業取引がある法人の秘密または専有情報を受け取ったなら、上記の契約が存在するかどうか確認し、存在する場合は、それを保護するように注意を払い、不当に開示されないように秘密情報を使用してください。



秘密・専有情報には、顧客データ、事業販売・サービス計画、設計図、データベース、記録、給与情報、非公開の財務データと報告書、および製造ノウハウなどの知的財産が含まれます。



質問と回答

企業の財産と機会の保護

質問：同僚が仕事で出張し、高額な食事をしました。彼は金額が高かったなのでその費用は許可されないと考え、複数の人数分の夕食として申告しました。これは許されますか。彼が出張に配偶者を帯同して、2人分の食費を経費報告書に記入するとしたら、どうですか。

回答：いいえ。どちらも許可されません。故意に不正確な経費報告書を提出するのは、当社の健全性の基本方針への違反になります。

最初の事例で、必要経費にしようとして食事の参加者数を増やすのは不正行為になります。2番目の事例で、業務に関係しない旅行の一部を必要経費にするのは適切ではありません。配偶者を業務に帯同する必要はありません。したがって、適切な役員に開示し、事前承認を受けている場合を除き、これは企業資産の適正な使用になりません。企業資産の個人的な使用は、別の形式の詐欺行為になります。

質問：昼食の休み時間に、自分のパソコンを使って配偶者に花を買いしたいと思います。これは許されますか。

回答：はい。あなたの事業会社がこの種の偶発的使用を許可するなら、それは許されます。当社が負担する費用と責任のリスクがわずかなので、これは偶発的使用に該当します。また、昼食の休み時間に財産を使用しているので適切です。

質問：当社を退職し、自分でコーティングとシーラントの事業を立ち上げる予定です。自分の製品を作るために習得した製造ノウハウを、退職後に使うことはできますか。

回答：おそらくできないでしょう。その製造ノウハウの使用を試みる前に、RPMまたは所属会社の法務部門に相談してください。こうしたノウハウは当社の知的財産の一部です。それらを横領すると、民事罰につながる可能性があるとともに、一部の法域では営業秘密の窃盗を対象とする刑事罰となる可能性があります。

質問：でも、私とその製造ノウハウを発明した場合はどうなりますか。

回答：あなたが発明した、または発明に関与したノウハウは、所属会社に対するあなたの業務の一環で開発されたものであり、当社は、雇用規約に基づきそれにかかわるすべての権利を所有できます。



秘密、専有情報の無許可の使用または配布は、当社方針への違反であり、民事または刑事罰につながる場合があります。当社の保護のために、秘密の、財務上の、または専有の情報をソーシャルメディアに投稿したり、そこで話したりしないでください。また、公共の場など他人に聞かれる場所で機密性の高い情報について話さないでください。



「個人データ」とは何を意味しますか。

「個人データ」には、生存者を直接、間接に特定するために使われる情報が含まれます。個人データの詳しい説明については、RPMのグローバルデータ保護ポリシーとGDPR（EU一般データ保護規則）を確認してください。



あらゆる人のプライバシーとセキュリティ上の利害を保護する

所属会社の代理で行動する従業員と非従業員のビジネスパートナーは、個人データにアクセスできます。個人データを不正に開示すると、顧客、サプライヤーおよび従業員の経済およびセキュリティを損ねる可能性があるため、いかなるときにもこれを保護しなければなりません。

私たちは個人データや企業情報を転送する際は注意を払わなければいけません。多くの国では、転送先の個人や法人がデータを保護したり、ま

た合法的な目的でデータを使用したりする場合でも、個人データの転送や開示を制限する法律が定められています。従業員は、個人データや企業情報を転送する権限が自分に与えられているかわからない場合は、RPMグローバルデータ保護方針およびGDPRのガイダンスを確認するか、所属会社またはRPMの法務部門に問い合わせてください。



RPMグローバルデータ保護方針と、関係のガイダンスは、<https://www.rpminc.com/vepolicies/>に掲載されています。



質問と回答

個人データと秘密情報の保護

状況：顧客の購入部門からEメールを受け取りました。正式な電子メールのように見えましたし、メール上に顧客の会社のロゴもありました。

私は電子メールの送信者の氏名を知りませんでした。当社から購入した製品の代金を送金したいと言っていました。私はできるだけ早急に顧客に対応したいと思いましたが、顧客について限られた情報しかなかったため、当社の銀行の銀行コードと口座番号を電子メールで送信するのを躊躇しました。私は正しい対応をしていますか。

従業員の義務：まったくそのとおりです。電子メールは、実際の当社の顧客からではない可能性があり、また当社の銀行情報を盗むためにそれをつかもうとしている可能性があります。優れたサービスを顧客に提供したいという気持ちは賞賛すべきですが、あなたの懐疑的な態度は適切です。犯罪者は、優れたサービスを顧客に提供したいという従業員の気持ちに付け込んで、従業員に情報を開示するよう説得し、情報を使って当社に害を及ぼそうとします。

あなたが本人について確信が持てない限り、またその人に情報を保持する権限がない限り、機密性の高い財務情報または秘密情報を提供しないようにします。また、ソーシャルメディアのサイトで財務情報または秘密・専有情報について投稿したり、話したりしてはいけません。情報を求める人物について疑念がある場合は、その人の知人またはその人が正当な要求をしているか確認できる人に問い合わせてください。さらに、電子媒体で財務データ、個人データまたは秘密データを転送するときは暗号化やパスワードによりそれを保護するようにします。

質問：別の事業会社の知らない人から電話があり、中間レベルのマネージャーの誕生日を尋ねてきました。実際に当社のマネージャーは当社の系列の事業会社に出張を予定しており、電話をかけてきた人は当社従業員の航空券を購入しようとしていました。旅行会社は出張の手配のために従業員の誕生日を知る必要がありました。私はその情報を入手できませんでしたが、電話をかけた人を知らなかったため、情報を与えませんでした。私の行動は正しかったですか。

回答：あなたは正しい行動をしました。あなたは電話をかけた人を知らないのですから、その人がRPMの別の事業会社に合法的に働いているかどうかわかりません。たとえ電話をかけた人が、RPMの事業会社で働いているとしても、彼女が情報を受領する権限を持っているか、またはそれを合法的な目的で使用するかどうかわかりません。以下のすべてに該当する場合に限り、個人データまたは秘密情報を開示するようにします。(1) 情報を要求する人物を知っているか、その身元を確認した。(2) その人物が情報を知りそれを入手する必要があることを知っている。(3) その人物が情報を保護することを知っている。(4) 従業員は安全な形式により情報を提供する。そして(5) データ転送は適用法に準拠しており、RPMのパスワード保護方針、およびGDPRのガイダンスに従っている。



人々と コミュニティへの コミットメント

健康、安全、私たちの環境を守る

私たちにはすべて、従業員、請負業者、サプライヤー、販売業者、顧客、消費者、コミュニティおよび一般市民の環境、健康および安全を保護する方法で事業を行う責任があります。

当社の施設は、環境、健康、安全に関する適用法を遵守するとともに、現場で製造し、取り扱う素材について、地域のコミュニティと率直に対話する体制を維持しなければなりません。当社はまた、政府機関、業界団体、そして一般市民と連携して、潜在的な有害物質の処理に関する意識を高め、緊急対応プログラムを推進します。



健康、安全および環境

状況：地域の水道局の規制が年々厳しくなっています。所属工場では、水の排出前に水を処理し維持する作業ために専任で2人の正規従業員を割り当てています。業務の繁忙時には、それらの従業員は別の製造任務に就かなければなりません。

製造担当の管理者は、毎日試料を取り、四半期ごとに水道局に報告書を提出して、規制の遵守を示すように求められています。排水は毎日適切に処理されていませんでしたが、彼は処理し損ねた日についても、報告書に何らかの数値を書き込むことにしました。彼は誰も煩わせたくないと思い、結局誰もこの報告書を読まないだろうと判断しています。

従業員の義務：これは基本的原則への深刻な違反です。当社の施設はあらゆる環境法規を遵守しなければならず、またあらゆる報告書を誠実に作成しなければなりません。同僚を煩わせたくないというのは口実になりません。こうした行動により、会社が重大な責任にさらされる可能性があります。規制は厳しいように見えますが、一般市民を健康への害から守り、水道を清浄に保つためのものです。

虚偽報告があれば、ただちに所属会社の環境・健康・安全（EH&S）担当マネージャーまたは所属会社の別の最高幹部に報告する必要があります。経営陣の注意を喚起すると、当社で適切な是正措置ができるようになります。また、コミュニティの安全を維持し、「the Value of 168」の重要性を普及させるRPMの取り組みを促すことにもなります。



質問と 回答



あらゆる人に威厳と敬意をもって対応する

当社の従業員、および就職を希望する者はすべて、採用、労働条件、研修プログラム、昇進、その他の雇用条件に関係して、平等な機会を与えられます。差別的行為は許されません。

当社には、RPM、そのグループ会社、ベンダー、顧客であるか、または当社従業員が関係を持つ非従業員のビジネスパートナーであるかを問わずに、日常の労働環境、職場以外の業務に関する環境の両方において、職場にハラスメントがないように確保する責任があります。簡単に言うと、人の性別、年齢、障害、出身国、人種、肌の色、宗教、結婚歴、性的指向、性別、現在または過去の兵役、その他の特性に関係して、いかなる状況下でも、ハラスメントを受けることは許されません。あなたがターゲットではない場合でも、精神的勇気を出してハラスメントを止め、それを報告しなければなりません。

社会的に責任ある態度をとる

すべての従業員は、国際的に認められている人権基準に社会的な責任を負うとともに、それに従わなければなりません。当社は、自身のベンダー、顧客および顧問について合理的範囲でデューデリジェンスを行わなければならない、また当社と関係を持つすべての者が児童または奴隷労働、人身売買を禁止し、それを決して許していないと想定しています。従業員は、当社と商取引がある者が児童または奴隷労働を使っているか、人身売買に関与していると懸念を抱く場合、そうした懸念について監督者、またはRPMの法務部門に報告しなければなりません。



質問と回答

質問：私は、当社の製造担当の監督者が従業員の1人をことあるごとにいじめて、些細なミスをする度に「間抜け、ばか」と言っているのに気づきました。その従業員は笑って済ませっていますが、彼は気を悪くしているがわかり、私も当惑しています。私たちは失職したくないので、どちらも意見を言う勇気がありません。どうしたらよいでしょうか。

回答：当社の基本原則では、私たちはあらゆる人に威厳と敬意をもって対応することを求めています。それは、同じ立場の同僚であるか、または監督者と部下の間の活動や行為に関係するかは関係ありません。職場のハラスメントは本来、性別または人種のどちらかだと考える人がよくいます。しかし、あなたが気づいた差別的な批判の形を含め、ハラスメントは多くの形式で発生します。したがって、あなたはセクシュアルハラスメントに対応するのと同じ方法でこの状況に対応する必要があります。

まず、こうした批判は侮辱的なので、やめるように監督者に言います。これができないと感じるか、どうしてもハラスメントが続く場合は、この状況を監督者の上司または人事部門に報告する必要があります。それで効果がなければ、それを「より上のクラスの人」、つまり所属会社の最高幹部に報告するか、またはRPMのホットラインに電話して匿名報告することができます。RPMには厳格な報復禁止方針があることを常に心にとどめておいてください。従業員は、監督者や所属会社に誠実に当社の価値への違反について報告したことにより、報復を受けることはありません。

責任のある 企業家精神

私たちは、グローバル市場におけるRPMの利益を追求し、ビジネスパートナー、コミュニティ、サプライヤー、競合他社および政府と交流するにあたり、「the Value of 168」およびその根底にある健全性、コミットメント、責任ある企業家、精神的勇気の基本原則に厳格に従わなければなりません。不正行為につながるかもしれない状況は避けなければいけません。不正行為を通じていかなる人にも、つけ入ってははいけません。

正確で、完全で、わかりやすい報告書を維持する

できるだけ正直にあらゆる記録を維持するものとします。帳簿、記録、財務報告は、常に整然と、詳細に、正確に、正直に作成し、維持します。従業員は、RPMの社内監査人や独立監査人と協力して、自身および他者が監査人を強要したり、巧みに操ったり、誤った情報を与えたり、詐欺的なやり方で影響を与えたりしないようにします。

所属会社に関わるあらゆる従業員、取締役、幹部は、RPMの最高執行責任者、最高財務責任者、主要会計責任者、事業会社で同様の職務を遂行する管理者など（以下「上級財務責任者」）に手順を開示するとともに、所属会社の開示規制および開示手順に精通し、それを遵守するように求められます。また、上記の者は、自分の責任分野に関係する財務報告についての社内統制に精通するとともに、所属会社の公開報告書と文書が公正かつ正確で、かつ米国連邦証券法、証券取引委員会（SEC）、一般に公正妥当と認められた会計原則および関係の地域の財務報告法に従っているように確保しなければなりません。





RPMまたはその事業会社の一般事業、実績、財務状況、財務予想に関係して、証券取引委員会に対し直接、あるいは同委員会の監督機関またはその他の規制当局に届け出たり、提出したり、その他の通信を行ったりする者はすべて、該当する場合、同分野の主題に精通するその他の役員と従業員に照会したうえで、上記の開示について適切な措置を講じる必要があります。目標は、完全、公正、正確かつタイムリーでわかりやすい開示を行うことです。

会計、社内会計統制、監査事項、または証券法への重大な違反に関する問題や懸念がある場合は、RPMの要報告事項方針あるいは本ガイドブックの34、35ページと背表紙の概要に従って、報告しなければなりません。

RPMの要報告事項方針は、
<https://www.rpminc.com/vepolicies/>
に掲載されています。



RPMとその事業会社の上級財務役員を含むすべての従業員は以下を遵守しなければなりません。

- 倫理的に、誠実に、健全に行動する。
- 個人と専門職との間の実際の、または明らかな利益相反に適切に対処する。
- 会社が政府機関に伝達する、または公的に届け出るあらゆる報告書と文書については、完全、公正、正確でわかりやすい開示をタイムリーに行うことを励行する。
- 連邦、州、および地域政府の適用法令や規則、ならびに民間および公的規制機関の規則を遵守することを励行する。
- 会社の独立監査人、政府規制当局および自主規制組織などに対し、故意に会社に関する事実を不正確に伝えたり、他者に不正確に伝えさせたりしない。
- 違反行為または違反嫌疑行為については、本ガイドブックまたはRPMの要報告事項方針に定めた規則と手順に従って、ホットラインを使うか、またはRPMの最高コンプライアンス責任者に速やかに連絡して報告する。

公開情報のみを利用して株式売買を行う

証券市場で売買するとき、私たちは、公開情報を利用して売買決定をする場合に限り、RPMの株式またはその他の会社の株式を売買できます。実質的に非公開の情報を使用して株式を売買することは違法であり、いかなる場合でも当社の価値と期待に違反する可能性があります。従

業員は、上記の規則を免れるために、自分のために他者に株式を売買させることはできません。利益を得る可能性がある人に、非公開情報を提供してはいけません。

実質的に非公開の情報を保持しながら、株式の売買に関係する規則について不明瞭な場合は、RPMの法務顧問に相談してください。上記の規則

や規制の実際の不遵守あるいは不遵守の可能性に気づいた場合は、速やかにRPMの最高コンプライアンス責任者に通知するか、またはホットラインを使って匿名報告をしてください。



インサイダー取引の インサイダー情報とは？

従業員は、誰かの利益を生み出す手助けをするか、株式売買で損をしないようにするためと示唆される状況で、友人や家族に秘密または「インサイド」（内部）情報を流すことを禁じられています。こうした情報はインサイダー情報とみなされ、非合法的に他者の利益のために使われる可能性があります。

従業員は「インサイダー情報」を与えると、民事または刑事罰に問われる場合があります。



腐敗行為と見られやすい状況を回避する

私たちは責任のある企業家でなければならず、常に最高水準の健全性と精神的勇気をもって行動しなければなりません。したがって、腐敗行為と受け止められる行動に決して関与しないようにすることが大切です。事業上の不当な利益を与えることを目的として、あるいは支払いに関与するか関連する個人または法人に不当な利益を生むことを目的として、有形の贈答品、または接待などを含め、あらゆる価値のあるものを受け取ったり、供与したり、供与の申し出をしたりしてはいけません。このことは、従業員、または個人、法人が直接的、間接的に行為に関与していたか、あるいはその取引から直接的、間接的に利益を受けていたかどうかは関係ありません。油断を怠らずに、合理的範囲で努力をして、当社の取引相手が従業員の代理で、または会社の代理で、従業員が直接実現できないことを間接的に実現することがないようにしてください。従業員、所属会社、およびRPMは違法な支払いに対して責任を課される場合があります。

「168の価値と期待」では、従業員がRPMまたは所属会社の代理で行うか受け取ったあらゆる支払い、有形の贈答品、接待について率直に詳細に明らかにすることを求めています。こうした処理については、経費報告書および会社の帳簿と記録でわかりやすく開示しなければいけません。

支払い、有形の贈答品、接待が適切かどうか疑問がある場合、あるいは処理を会社の帳簿と記録に正しく文書化する方法がわからない場合は、所属会社またはRPMの法務部門に法務上の助言を求めてください。



支払いに関する簡単なルール：

- いかなる種類の贈賄も許されない。
- 誰かに他者の不当な利益または取得を認めさせることを目的とする、いかなる価値のあるものも申し出たり、受け取ったりしてはならない。
- RPMFの法務顧問が事前に書面で承認している場合を除き、円滑化のための支払い（公務員に所定の政府の職務をさせるための支払い）は許されない。
- あらゆる企業の帳簿および記録に、実施または受領した支払いに関する真実の性質、金額および目的を記載しなければならない。



以下は、さらに調査するか、法務助言が必要な状況についてのいくつかの事例です。

以下に該当する者が支払いを申し出る、供与する、受領する。

- ・ 公務員の家族である、または業務上のつながりがある。
- ・ 業界の評判が悪かった、または申し出たサービスを遂行する十分なリソースがないように見える。
- ・ 自分の身元を明かさないように求める、または経験を記録した参考文書を提供できない。
- ・ 製品やサービスに対して、その通常料金または業界基準額よりも高い金額を追加したり、要請したりする。
- ・ 立替経費の領収証の発行を拒む。
- ・ 特別な、または異常な支払い条件を求める。



質問 と回答



質問：私の会社は、新たな国で製造事業を開始しようとしています。90日以内に新しい工場を操業しなければなりません。多くの指示を受けており、顧客は工場の準備が整うのを辛抱強く待っています。最後にすべきことは、工場の環境面の操業許可の取得です。

その国のウェブサイト上で許可申請しようとしたら、許可には6か月かかると記載してありました。ウェブサイトにはまた「許可手続きの迅速化」のためには、通話無料の番号に電話をかける必要があると記載してありました。電話をかけたところ、追加で500ドル支払えば60日以内に許可がおりると、電話を受けた公務員が言いました。彼は私にウェブサイトの特別なセクションを利用できるようにし、そこで私はクレジットカード情報をインプットすることができます。どうすればよいでしょうか。

回答：続行する前に、所属会社またはRPMの法務部門に確認する必要があります。この情報は政府の公式ウェブサイトからのものなので、すべての者に提供された正規の手順のように見え、おそらく合法的です。しかし、行動する前に助言を受けるのはよいことですし、これは円滑化のための支払いの可能性があり、RPMの法務顧問の承認が必要になります。

移動、宿泊、食事および接待を適切に報告する

宿泊、移動、食事、接待のための営業上の支払いや立替については、贈答品にならないように、さらには不当な支払いにならないように厳格に精査しなければなりません。移動、宿泊、食事、接待については、以下のすべてに該当する場合は、営業費用（贈答品ではない）になります。その費用が(1)合理的範囲である。(2)善意の商取引に釣り合い、それと直接関係がある。そして(3)会社の記録に適切に詳細に記載されている。

善意の商取引の事例には、製品のデモンストレーション、宣伝および説明が含まれます。個人的接待を目的とした旅行や宿泊は善意の営業費用ではなく、また所属会社またはRPMの法務顧問から事前承認を得ていない場合は、禁じられます。

移動、宿泊、食事、贈答品、接待を適切に報告する

贈答品を適切に交換する

贈答品とは、正当な事業上の利益に直接的に関係しない、それと不釣り合いなあらゆる価値のあるものを意味します。贈答品は、有形、無形を問わず、食事、接待、サービス、旅行、宿泊が含まれる可能性があります。贈答品は、受領者に対し直接、間接に利益を与える場合があります。

従業員は、当社に關係する個人または法人と贈答品を交換する際は注意を払わなければなりません。

当社従業員と取引先との間の贈答品のやり取りは、不当に見られたり、または利益相反を生み出したりする可能性があります。誤って腐敗行為と解釈される場合があります。過度に行われた場合は、不当で違法な支払いになる可能性があります。

以下は、RPMまたはそのグループ会社の取引先の個人または法人との間で贈答品を

交換するときに、制限が適用される事例です。

- 条件をつけて、あるいは、何らかの行為を条件づけて贈答品を申し出ない、または受け取らない。
- 贈答品を勧誘しない。
- プリペイドクレジットカード／小切手／為替など、現金や現金の類似物の贈答品を申し出ない、または受け取らない。
- 贅沢な贈答品を申し出ない、または受け取らない。
- 個々の贈答品の金額が少額でも、何回も贈答品を申し出ない、または受け取らない。
- 隠れて、ひそかに贈答品の交換に関わらない。
- 公務員または法人に贈答品（会社のロゴの付いた帽子や類似品など名目上の価値のものを除く）を申し出ない。
- RPMに有利な営利目的の商取引に關係する慈善事業からの贈答品を申し出ない、または受け取らない。



- 個人的な関係やつながりに基づいて、会社資金を使って贈答品を贈らない。
- 所属会社またはRPMの法務顧問から事前の承認を得ずに、移動または宿泊の贈答品を与えない、または受け取らない。
- 本方針または他の当事者の組織の方針に違反する形で、贈答品を贈らない、または受け取らない。



以下は、贈答品に関係して認められる行動です。

- ほとんどの状況では、贈答品は適切に辞退することができます。贈答品を断ると個人的または文化的に適切でないか、非礼であるか、または贈答品を贈る個人または法人を当惑させるため、贈答品を辞退できないという例外的な状況が起きたら、受領後ただちにRPMの法務顧問に知らせてください。適切であれば、贈答品を展示するか、会社の従業員の間で共有する、または慈善団体に寄付することもできます。さらに、会社の帳簿と記録において適宜覚書として、贈答品の交換をめぐる状況、贈答品の合理的な推定価値およびその最終的な処分について説明を行わなければなりません。
- RPMまたはそのグループ会社の1社の代理として贈答品を贈ったか、受領した場合は、それについて適切に率直に記録しなければなりません。



質問と回答

質問：当社の販売部門はメキシコのカンクンに5日間の旅行を計画していて、既存および見込みの顧客を招待する予定です。会社はすべての費用を支払います。

この旅行は会社製品の研修会議と説明されており、日程には1日1時間の研修が含まれています。研修材料は、1日1時間の画面上のプレゼンテーション以外には、何も準備していません。カンクンでの残りの時間は、観光や食事など、レジャーと娯楽に使われます。これは適切な費用になりますか。

回答：注意：これは、「不当な支払い」、つまり、いわゆる賄賂の可能性があります。この旅行は営業費用とはみなされません。高額で合理的ではなく、善意の営業目的と直接関係しておらず不釣り合いだからです。これは「研修会議」と呼ばれていますが、短期間であり、研修に使われる材料が不足し、残りの旅行との関係性が不釣り合いに低いと言えます。また、旅行費用は研修のために提供される金額と比較すると、合理的ではありません。

この旅行は贈答品とはみなされず、不当な支払いと解釈される恐れがあります。贈答品は贅沢または高額なものであってはならず、受領者から有利な扱いを受ける期待につながってはなりません。従業員は、会社にかかる贈答品の費用、および贈答品の価値、そして贈答品を受け取る当事者と自分との関係を常に考慮する必要があります。この状況では、会社にかかる旅行費用と受領者の利益の両方が高額につきます。

さらに、「見込み」客の存在は、政府機関または監査人などの第三者から、この旅行は、見込み客にあなたの製品を買うように、その他あなたに有利な扱いをするように、不当に影響を及ぼすことを意図した「賄賂」とみなされる可能性があります。賄賂防止法は公務員だけに限らず、民間の取引にも適用される場合があります。何が適切な贈答品で、何が不当な支払いなのか判断が難しい場合があるので、RPM以外の会社の従業員に移動、宿泊費を支払ったり立て替えたりする場合は、まず所属会社またはRPMの法務顧問から承認を取りつけなければなりません。



従業員が贈るのか、または受領するのかにかかわらず、あらゆる状況で考慮すべきなのは以下の要素です。

- (1) その社会の道理をわきまえた慎重な個人は、その贈答品を贅沢と考えるだろうか。そう考えるなら、贈答品の申し出、贈与、受領をすべきではありません。
- (2) その社会の道理をわきまえた慎重な個人は、贈答品の贈与、受領をめぐる状況または機会を適切だと考えるだろうか。そう考えないなら、贈答品の申し出、贈与、受領をすべきではありません。
- (3) どのくらいの頻度で、従業員や会社と、交渉相手の法人や従業員との間で贈答品の交換をしているのか。わずかな価値しかない贈答品でも、過度に頻繁に交換していると、社会の道理をわきまえた個人に、不当な目的、または受領者に腐敗行為をさせる目的でその行為が行われているとみなされる可能性があります。



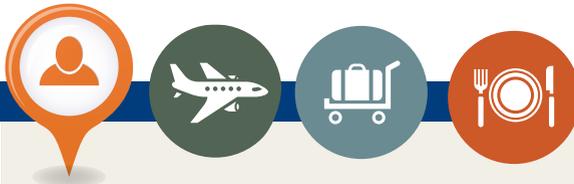
移動、宿泊、食事、接待費の営業支払いについての基本的ガイドライン

- 支払いは、正当な営業目的に直接的に関係し、かつそれに釣り合っていないと認められない。
- 支払いは、地域の法律で許可されなければならない。
- 授受される支払いは、会社の財務記録に率直に詳しく明記しなければならない。
- 正当な営業目的に関係する移動、宿泊、食事および接待の支払いのためだけに、会社の資金を使うことができる。宿泊、移動費の支払いは、正当な営業目的とつながりがある場合にのみ、承認される。（所属会社またはRPMの法務顧問から事前に書面の承諾を得ていなければ、宿泊、移動費は贈答品にならない）
- 食事および接待は、正当な営業目的とつながりがなければ贈答品になる。（この場合は、贈答品のルールが適用される）
- 食事、宿泊、移動および接待についての現金の払い戻しは承認されない、または支給されない。
- 個人への、または個人からの直接の支払いは避けるべきである。誰かに移動、宿泊、接待費を払い戻す場合、所属会社はその個人の雇用主にそれを払い戻し、個人は自分の雇用主から払い戻しを求められることができる。従業員が立替を受けた本人である場合、同じ手順が適用される。
- 個人的な贈答品の支払いのために会社の資金を使ってはならない。（どのような個人的関係も、報告が必要な利益相反を必然的に生み出すことに注意すること）



贈答品の授受あるいは営業費用が適切かどうかについて懸念がある場合は、あなたの事業会社またはRPMの法務部門に相談してください。

質問と回答



質問：会社で新製品が開発されたので、得意先に既存の製品を上回る利点を見せたいと思います。その製品のデモンストレーションのために、当社が費用を負担して、得意先を当社の施設に飛行機で呼び寄せることはできますか。

回答：もちろんです。その費用が製品デモンストレーションまたはその他の正当な営業目的に直接関係し、それに釣り合っている場合は、移動、宿泊および食事費用は支払われます。上記の基準を満たしている場合、支払いは贈答品ではなく、営業費用扱いになります。

質問：国際的な非政府団体の販売担当マネージャーが、自分の夫を連れて飛行機のビジネスクラスで訪れることを希望しています。どうしたらよいでしょうか。

回答：あなたは、類似のイベントに通常支払う額と釣り合った移動費用を彼女のために維持しなければなりません。非従業員に対する移動、宿泊、食事および接待費用については、所属会社がその従業員に許可する範囲に限られます。所属会社が、自社のマネージャーに国際便のビジネスクラスで移動する費用を支払っている場合、あなたは、取引先のマネージャーに対して、ビジネスクラスの航空券代を支払うことができます。そうでない場合は、できません。配偶者の存在は製品の宣伝とは直接関係しないので、会社は配偶者の旅費を支払ってはいけません。配偶者の旅費の支払いが贈答品方針の基準に適合するか検討することはできませんが、移動、宿泊の贈答品については、所属会社またはRPMの法務顧問から事前に承認を得なければなりません。

質問：当社の製品デモンストレーションの日数は1日だけですが、ほとんどの顧客が1泊します。当社の費用でボール競技や博物館に連れて行くことはできますか。

回答：大丈夫です。移動、食事および宿泊費と同様に、製品のデモンストレーションに直接関係しそれに釣り合っていれば会社が接待費を支払うことができます。しかし、接待費は贅沢になってはならず、営業目的に関係する通常の費用と釣り合いが取れている必要があります。

質問：別の顧客が妻を連れてきて、休暇を過ごしたいと希望しています。当社でその週の請求を支払うことができますか。

回答：いいえ。製品のデモンストレーションに関して顧客が宿泊を要請した日だけ支払うことができます。往復航空運賃費用が、製品デモンストレーションに必要な1泊の航空券代と類似する金額なら、顧客の航空券代を全額支払うことができます。しかし、顧客の配偶者の航空券代、または顧客と妻の宿泊、食事、接待の追加費用は製品デモンストレーションと直接関係していないため、こうした費用の支払いについては、その支払いを許可する贈答品ルールに厳格に従っていない限り、そして贈答品が所属会社の法務部門の承認を受けていない限り、保証されません。

上記の事例からもわかるように、はじめは正当な営業目的に直接関係し、釣り合っていると考えられた営業費用も、すぐに贈答品の対象に変わる可能性があります。支払い額は非常に高額になり、腐敗防止法および当社の価値と期待に違反する不当な支払いに変貌してしまう可能性を含んでいます。こうした状況または類似の状況に直面する場合は、所属会社またはRPMの法務部門に問い合わせて、支払いや費用の立替をする前に助言を受けてください。支払いを証明する事実や状況はとても重要です。したがって、こうした状況も、正当な営業費用を適切にわかりやすく識別することの重要性を物語っています。

開かれた競争を促すように行動する

RPMおよび当社のグループ会社は事業のあらゆる側面で積極的に競争することにコミットしていますが、倫理的な責任のある方法によってのみ競争するものとします。当社は、責任のある起業家として、製品とサービスをめぐる市場競争を確実に維持し保護することにコミットしています。RPMまたはその事業会

社のいかなる従業員も、この原則に反する会社のためになどのような行動もとってはけません。したがって、従業員は、競争を濫用、歪曲する、または公正で開かれた競争に反する外部の会社と協力したり、そのような一方的行為に携わったりしてはけません。

自分が追求する行動が責任のある企業家に関する当社の原則、公正な取引慣行、反独占または反競争法に反するかどうか懸念がある場合は、自身の事業会社またはRPMの法務部門に必ず助言を求めてください。

質問と回答



状況：展示会の昼食時間に、自分が取引したくないサプライヤーへの不当な行為について話している競合他社と同席しました。私は、サプライヤーや顧客への不当な行為について話すべきではないと言って、席を立ちました。

従業員の義務：あなたは正しい行動をしました。従業員は、サプライヤー、顧客または取引先の人に関係する活動について、競合他社と話すべきではありません。同様の状況に直面したら、その場を離れて、起きたことを記録し、所属会社またはRPMの法務部門に知らせてください。





競合他社の対処についてのガイドライン

競合他社と契約を締結しないようにします。あなたが、たとえば価格、値引き、生産率、入札、サプライヤーなどについて取り決めをしようとする場合、当社の価値と期待に反している場合があります。それをする正当な営業理由がある場合は、確認のために所属会社のあなたの監督者またはRPMの法務部門と話をしてください。

以下は競争に関するその他のガイドラインです。

- 業界団体に加入したり、展示会に参加したりする場合は、事前に自身の事業会社の承認を得る必要がある。展示会や会合で配布された資料のコピーは、自身の事業会社の文書保持方針に従って保管する。
- 競合他社との不必要な情報の連絡は避ける。
- 従業員がミーティングに出席して競合他社が価格設定、顧客などトピックを話したら、すぐにその場から離れる。こうしたトピックに関する非公式の話し合いも違反になる可能性がある。
- 所属会社の法務顧問の承認を得ずに、業界団体に統計やその他の情報を提出しない。
- 競争力のある価格設定は容認できるが、競合他社を市場から追い出すために、あるいはその効果を得るために、非合理的に低い価格を設定しない（略奪的価格設定）。
- 競合他社との事業ベンチャーについては、所属会社の法務顧問の審査を受けなければならない。
- 競合他社のものと同じか、紛らわしい外観、マークおよび名称を作らないようにする。
- 競合他社をけなさない。

健全性
コミットメント
責任のある企業家精神
精神的勇気





顧客とサプライヤー間の 関係についてのガイドライン



多くの規則と法律が顧客とサプライヤー間の関係に適用されており、私たちはすべてに対応することはできません。しかし、常識で対応する必要があります。取引や行動が間違っていると感じたら、その推測は恐らく当たっています。確信が持てない場合は、法務顧問に尋ねてください。以下は懸念が起きる可能性があるいくつかの分野です。

- 顧客が他のサプライヤーの製品を取り扱うことについて、または顧客が自身の顧客を選択することについて、あるいは顧客の価格または売却先について支配を行使しようとする場合、反競争の問題が生じる場合があります。顧客の市場活動を制限する前に、まず所属会社の法務部門にまず相談してください。
- 適切な場合もありますが、所属会社が販売業者に、RPM、そのグループ会社、関係

会社から排他的に特定の製品、製品ラインを購入するように要請する契約または取り決めについては、それらが反競争法令に準拠しているか、綿密に調べなければなりません。したがって、そうした取り決めや契約を締結する前に法務助言を求めてください。

- ある販売者からその販売者が提供する別の製品を取得するのを条件として、顧客に製品を購入するように強要してはいけません。
- 複数の他の顧客と競合する顧客を差別したり、異なる扱いをしたりしないようにします。価格、リベート、値引き、または報奨金が異なるとき、そうした差異を法的に正当に立証し、文書化するようにしてください。販売価格またはその他の販売条件の差異については、実際の費用節約、容積効率、競争対抗、その他の客観的理由により正当化される場合は許可される可能性があります。
- 一般的に、顧客に製品やサービスの提供を拒否するべきではありません。しかし、独自に決定した場合で、強要する意図がなく、競合他社、代理店またはサプライヤーなどの第三者との取り決めに基づいていない場合は、いかなる組織との取引も拒否できます。顧客との取引を拒否するか、顧客を解約する前に、法務助言を求めてください。
- 達成できないとわかっている、または達成が疑われる成果を約束して、顧客の誤解を招かないようにします。同様に、実証できない製品やサービスについて宣伝したり、事実表明するのは避けます。

質問と 回答



質問：私は、担当分野において、同じプロジェクトでよく競合する販売業者を3社抱えています。私は、それらすべてと良好な関係を保っています。小規模な市場なので、地域プロジェクトの競合相手が誰であるかを皆が知っています。

販売業者らは、特定の様々な大型プロジェクトについて、私に具体的な価格設定を聞いてきます。私は自分の販売地区の対応で非常に忙しいので、同じプロジェクトの価格設定に関する電子メールを3社に同時に送信することがよくあります。そのうちの1社が、自身の利幅を私に伝えて、他の販売業者に比べて「うちはどんな感じですか」と尋ねてくることがあります。どのように答えればよいのでしょうか。

回答：競合他社間の価格決め協定や談合は違法であり、犯罪として起訴される場合があります。所属会社が販売業者の競合他社ではないとしても、あなたは、プロジェクトの価格設定を同じ電子メールで3社に伝えており、それに対して彼ら全員が入札しているのです。あなたは競合他社である会社間の価格協議を円滑化していると受け止められる可能性があります。特定のプロジェクトについて話す場合は、常に各販売業者に個別に伝達してください。同じ価格設定の電子メールを複数の販売業者に同時に送信しないでください。販売業者が「うちはどんな感じか」と尋ねる場合、彼は同じプロジェクトをめぐる競合他社が申し出た価格、入札、その他の取引条件について違法な会話を開始している可能性があります。あなたは、その情報を彼に与えることはできません。

評判の良い信頼できる 個人や法人と商取引する

マネーロンダリングは、人が「正当な」商取引を通じて、犯罪行為からの収益が合法的に見えるようにその資金の身元、資金源、目的地を隠ぺいし、偽装しようとする行為です。当社は合法的で腐敗のない実務を行う認知された評判のよい顧客やサプライヤーとだけ商取引を行います。私たちは、RPMの取引および第三者のデューデ

リジェンス方針に従ってあらゆる措置を講じ、当社と商取引をする相手についてよく学び、当社の利益のために第三者が行うあらゆる活動が「the Value of 168」およびその本質的な基本原則に則しているように確保しなければなりません。

顧客やサプライヤーが不正に入手した資金を使って当社と取引をしているか懸念があ

る場合は、その個人または法人との取引を完了する前に所属会社またはRPMの法務部門に相談してください。



以下のマネーロンダリング防止のレッドフラッグは、少なくとも詳細調査が必要な事項を表しています。

- 顧客の取引・事業の特性としては珍しい購入や販売
- 大金の現金払い、頻繁な為替などの異常な支払い手法
- 顧客やサプライヤーが高度の秘密を維持しようとして、完全な情報提供を躊躇するか、偽情報を提供する
- 取引が、報告要件（例えば、10,000ドル未満の一連の取引）から逃れるように構築されている兆候
- 異常に複雑な取引構成
- 明白な営業目的がない支払い手法
- 異常に有利な支払い条件
- 取引に関係しない外国または第三者からの送金

合法的な取引と国境を越えた取引を確保する

商品とサービスの輸出入

RPMは米国で設立されているので、私たち全員に米国政府の貿易管理に関する法律(輸出入法、反ボイコット法を含みます)が適用されます。従業員は、北朝鮮、イラン、シリアまたはウクライナのクリミア地区に所在する、または所在するとあなたが合理的に考える個人や会社と商取引することができません。キューバまたはスーダンとの取引には、RPMの法務部門の事前の承認が必要です。米国の貿易管理法に加えて、あらゆる事業会社は、輸出入または輸送する製品やサービスが通過する諸国に法律を含め、国境を超えた取引に関係する可能性があるあらゆる地域の法律を遵守しなければなりません。

これらの法律によって、全面的禁止が義務づけられていなくても、特定の製品、製品の使用、意図される使用、最終ユーザーまたはこれらの組み合わせに関連する取引が制限される場合があります。よって、各RPMの会社は、その製品とサービスの国境を超える転送に影響を及ぼす可能性がある、関係のすべての取引規制を確実に理解し遵守するための手順を制定する責任があります。

反ボイコット法

従業員は、あらゆる文書、通信、とりわけ信用状と船積み依頼書を精査し、当社が賛同できないイスラエルのボイコットを支援する表記を識別する必要があります。イスラエルとの、またはイスラエルでの商取引を差し控えることを求める要請、人種、宗教、性別、出身国、または国籍に基づき人を差別する要請は、賛同したり、賞賛したりしてはならず、打破しなければ

なりません。そして、四半期ごとの反ボイコット報告書により、RPMの法務部門に報告しなければなりません。

RPMの「168の価値と期待」の原則に従う者だけと取引する

当社は、適用されるあらゆる法律・規則・規制を遵守し、RPMとそのグループ会社を支援することにコミットする関税手続き代行者、代理店、販売代理業者、販売業者、その他の中間業者とのみと関係を保ちます。米国、欧州連合または地域の法律の禁止対象の団体を相手に、あるいはそれらで禁じられた方法で商取引を行うことはできません。当社は、当社の名のもとで法令を違反する第三者を容認することはできません。したがって、商取引を行う前に、従業員は、RPMの取引および第三者のデューデリジェンス方針にしたがって、営業活動を行う相手先の個人または会社が(1) RPMの「168の価値と期待」に要約される原則を遵守していること、また(2) 禁止対象の団体ではなく、禁輸国で当社の利益のために操業していないことを確認しなければなりません。いずれかの国、組織または個人と商取引することについて懸念がある場合は、所属会社またはRPMの法務部門に相談してください。



評判の良い個人や法人との取引に関する、または取引規制法令に関するさらに詳しい情報とガイダンスについては、RPMの取引および第三者のデューデリジェンス方針を参照するか、所属会社またはRPMの法務部門に相談してください。RPMの取引および第三者のデューデリジェンス方針は<https://www.rpminc.com/vepolicies/>に掲載されています。



違反の疑いを報告し、是正する

精神的勇氣

ホットライン：

- 地域のホットライン番号は職場の周辺に表示されています。
- 職場のある国に適用されるホットラインの電話番号は www.rpminc.com/hotline にも掲載されています。
- また、従業員は <https://iwf.tnwgrc.com/rpmincinternational> で、書面の報告書を記入することによってもホットラインに通知できます。



従業員は、報復を恐れずに違反の疑いを報告し是正する義務があり、そうすることが奨励されます。

どのような状況に直面しても、従業員はすべて、当社の価値と期待に従ってどこまでも誠実に健全に行動するものとします。私たちは従業員として、あらゆる適用法、企業方針、企業行動規範を遵守することに責任があります。従業員が常に正しいことを、正しい方法で正しい理由のために行うようにコミットすることで、当社およびあなたの個人的評判が高まります。安全、倫理問題、または法律の遵守についての懸念は、恐れずに照会するか、知らせてください。

いかなる取締役、幹部または従業員も、法律または当社の価値と期待への違反の疑いを、誠実に是正または報告することにより、報復を受けることはありません。違反の疑いの報告または是正に対する仕返し、復讐、報復に関与する取締役、幹部または従業員はすべて、解雇を含む懲戒処分の対象になります。

当社では、当社が操業するいかなる国で起きた違反についても、従業員が報復を恐れずに報告しやすいように、ホットライン番号およびウェブサイト上の報告手段を設けています。

何かを報告するか是正するかについて迷ったら、万全な注意を払って利用可能な多数の方法を用いて当社の誰かに知らせてください。違反の疑いを報告しない、またはその是正を支援しない場合は、非倫理的、危険、不誠実な慣行が継続し、結果的に、あなたが当社の価値と期待への違反を促すファシリテーターになる可能性があります。したがって、違反の疑いを報告しない、またはその是正を支援しないこと自体が、当社の価値と期待への違反になる可能性があります。

ホットラインの基本

- ホットライン電話は独立の第三者によるサービスで運営されており、声が録音されることはありません。
- 地域の法律で匿名報告が禁じられる場合を除き、あなたは自ら選択しない限り身元を知らせる必要はありません。
- あなたは、報告の最新状況または追加指示を受けるために、ホットラインに連絡する方法を案内する指示を受け取ります。
- 匿名のままであることを選ぶ場合は、嫌疑を証明する個別の事実がなければ、あなたの懸念が解決されない場合があることに留意してください。
- 報復は厳しく禁じられます。
- 米国以外の特定の国では、ホットラインで報告することを制限している場合があります。さらに詳しくは www.rpminc.com/hotline をご覧ください。



質問と回答

懸念を報告する方法

- 監督者に話します、または電子メールを送ります。
- 直属の監督者に懸念について話していくときは、別の監督者、RPMの誰か、または人事部の誰かに話すか、電子メールを送ることができます。RPMのコンプライアンス関係の連絡先リストは<https://www.rpminc.com/vepolicies/>に掲載されています。
- RPMの事業会社の従業員の場合は、所属会社の法務顧問またはコンプライアンス担当責任者に直接あなたの懸念を話すか、あるいは、書面や電子メールで知らせることができます。
- ホットライン（電話またはウェブを介した報告）はあらゆる地域で利用することができ、多くの国ではホットライン報告を匿名で行うことができます。ホットラインの使い方の案内は、RPMオフィス、および全事業会社のポスターに記載されるとともに、www.rpminc.com/hotlineにも掲載されています。

質問：私が見たことが実際に不正かどうか分からない場合でも、疑いのあることを報告すべきですか。

回答：まったくそのとおりです。私たちにはすべて、RPM、同僚の従業員、その他の利害関係者および会社の資産を守る義務があります。誠実に行われた報告により、あなたが自分の義務を認識し、理解していることが示されます。

質問：でも、私は解雇されることはないですか。

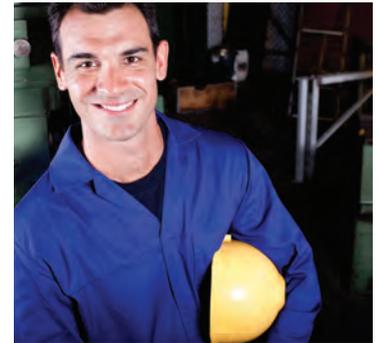
回答：後で違反が起きていなかったことがわかって、あなたは、当然の懸念を報告したことにより正しいことをしました。誠実に報告したことに対して、誰もあなたに不当な行為をしません。いかなる形式の報復も容認されません。

私たちは全員、あらゆる調査への協力に利害関係がある

法律または当社の価値と期待へ違反を誠実に報告する場合、これらはすべて適切に調査されます。調査が継続中の場合には、常に以下のように行動してください。

- 調査中の状況に関する情報を保全します。いかなる文書や情報の破棄、隠ぺいも厳しく禁じられます。
- 面接を受けるか、文書の提供を求められたら、真実の情報をすべて提供します。
- 法律により別途要請または許可される場合を除き、調査チームの事前の承認を得ずに調査中の事項について話してはいけません。

調査によって不正行為の発生が結論づけられた場合、当社は適用法に則したあらゆる適切な措置を講じます。これには、適切な機関に違反を報告する、追加研修を行う、方針と手順の練り直し、および解雇を含む懲戒処分の実施が含まれる場合があります。違法な不正行為に関与した者は、民事訴訟、刑事訴訟の対象となる場合があります。



当社の従業員がRPMの「168の価値と期待」へのコミットメントを継続することにより、あらゆる人のための価値を創出する企業家としてのRPMのレガシーが強化されます。

健全性 コミットメント

責任のある企業家精神
精神的勇気



ホットライン：

- 地域のホットライン番号は職場の周辺に表示されています。
- 職場の所在国に適用されるホットラインの電話番号はwww.rpminc.com/hotlineにも掲載されています。
- また、従業員は<https://iwf.tnwgrc.com/rpmincinternational>で、書面の報告書を記入することによってもホットラインに通知できます。



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

これらの価値と期待の適用範囲

RPM、その事業会社、そのグループ会社のあらゆる従業員、幹部、取締役は本ガイドブックに明記された価値と期待を遵守しなければなりません。RPM、その事業会社、グループ会社の幹部と取締役はまた、RPMの経営方針も遵守しなければなりません。本ガイドブックの最新の電子版はwww.rpminc.com/about-rpm/worldwide-code-guidelines/で閲覧できます。

解釈、免責

RPM International Incの取締役会の統治・指名委員会は、「168の価値と期待」の解釈および適用について責任を負うとともに、本ガイドブック改訂版をRPMの企業行動規範とすることを承認します。また、関係の地域の法律により要請される審査、ガイドラインの実施、および承認を条件として、これはあらゆる従業員ならびにその上級財務責任者に適用されます。当社は随時特定の規約を免責する場合があります。当社の取締役、最高執行責任者、上級財務責任者に対する上記規約の免責については、取締役会または統治・指名委員会のみが行うことができ、証券取引委員会またはニューヨーク証券取引所規則の要請に応じて、速やかにこれを開示しなければなりません。その他の従業員に対する免責の要請については、RPM本社の法務顧問に書面で提出しなければなりません。承認書もまた文書でなければならず、免責を要請する行動をとる前に必ず承認書を取得してください。

腐敗防止

本ガイドブックの21~27ページには、具体的な腐敗防止の慣行と規制について記載しており、よって、それ以上の変更を加えることなしに、これをRPMの腐敗防止方針として維持します。

「the Value of 168」はRPM International Incの登録商標です。

