

## Polityka zgłaszania nieprawidłowości (globalna)

---

### Cel

Graphic Packaging dokłada wszelkich starań, aby stworzyć miejsce pracy, które ucieleśnia podstawowe wartości firmy, takie jak szacunek, praca zespołowa, dbanie relacje, uczciwość i odpowiedzialność. Nasz kodeks postępowania i inne polityki firmy podkreślają te podstawowe wartości oraz standardy postępowania i etycznego zachowania, których oczekujemy od naszych członków zarządu, dyrektorów, pracowników, wykonawców i dostawców. Spółka zobowiązała się również do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji. W celu zapewnienia zgodności z podstawowymi wartościami spółki, kodeksem postępowania i innymi politykami oraz obowiązującym prawem, Spółka zachęca każdego, kto podejrzewa zachowanie naruszające politykę Graphic Packaging lub obowiązujące prawo, lub jest jego świadkiem, do zgłoszenia tego faktu. Niniejsza polityka opisuje, jakie sprawy podlegają zgłoszeniu, w jaki sposób pracownicy mogą zgłaszać sprawy bez obawy przed odwetem oraz w jaki sposób Spółka będzie wspierać i chronić każdego, kto zgłosi podejrzewane naruszenia.

### Zakres

Niniejsza Polityka dotyczy wszystkich kandydatów, pracowników, wykonawców, stażystów, dostawców i gości Graphic Packaging na całym świecie. W przypadku, gdy niniejsza Polityka stoi w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa lub regulacjami lub układami zbiorowymi pracy, te ostatnie będą miały pierwszeństwo w danej jurysdykcji. Spółka zastrzega sobie wszelkie prawa przysługujące jej na mocy obowiązującego prawa.

### Definicje

**Sygnalista:** Sygnalista to osoba, która ujawnia podlegające zgłoszeniu postępowanie zgodnie z niniejszą polityką.

**Postępowanie podlegające zgłoszeniu:** Postępowanie podlegające zgłoszeniu obejmuje wszelkie zachowania, co do których istnieją uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że (i) naruszają Kodeks postępowania lub podstawowe wartości Graphic Packaging; (ii) naruszają obowiązujące prawo lub przepisy w sposób podlegający karze pozbawienia wolności na okres co najmniej jednego (1) roku lub (iii) stanowią zagrożenie dla społeczeństwa lub systemu finansowego. Przykłady zachowań podlegających zgłoszeniu obejmują między innymi:

- zachowania niezgodne z prawem, takie jak kradzież, przemoc lub groźenie przemocą oraz przestępcze uszkodzenie mienia;
- oszustwo, pranie pieniędzy lub sprzeniewierzenie funduszy;
- oferowanie lub przyjmowanie łapówek;
- nieprawidłowości finansowe;
- nieprzestrzeganie lub naruszenie wymogów prawnych lub regulacyjnych;
- konflikty interesów ze Spółką;
- dyskryminację lub nękanie ze względu na rasę, płeć; oraz
- angażowanie się lub groźenie zaangażowaniem się w szkodliwe postępowanie wobec osoby, która dokonała ujawnienia lub którą podejrzewa się o dokonanie lub planowanie ujawnienia.

Postępowanie podlegające zgłoszeniu nie obejmuje osobistych skarg związanych z pracą, jak opisano poniżej.

**Prywatne skargi związane z pracą:** Prywatna skarga związana z pracą to zgłoszenie zachowania, zdarzenia lub aspektu zatrudnienia, które ma bezpośredni wpływ na osobę ujawniającą, ale nie dotyka w znaczący sposób Graphic Packaging.

Przykłady obejmują obawy związane z:

- konfliktem interpersonalnym między dwoma pracownikami, który nie narusza polityki Spółki dotyczącej przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji ani polityki dotyczącej przemocy w miejscu pracy;
- decyzją odnoszącą się do działań związanych z zatrudnieniem, takich jak przeniesienie, awans, zmiana harmonogramu, działania dyscyplinarne; zmiana w zakresie płatności, świadczeń lub możliwości szkoleniowych; lub wszelkie kwestie, które mogą być rozpatrywane w ramach procesu składania skarg w ramach układu zbiorowego pracy, które nie wynikają z lub w inny sposób nie wiążą się z pewnym rodzajem dyskryminacji, nękania lub działań odwetowych; oraz
- zarządzaniem niezadowolającymi wynikami pracy zgodnie z programem zarządzania wynikami Spółki.

Prywatne skargi związane z pracą nie kwalifikują się do ochrony na mocy przepisów dotyczących sygnalistów lub niniejszej Polityki. Prywatne skargi związane z pracą należy zgłaszać przełożonemu, kierownikowi lub przedstawicielowi działu kadr.

## **Polityka**

Spółka bardzo poważnie traktuje wszystkie zarzuty dotyczące zachowań podlegających zgłoszeniu. Każda osoba dokonująca zgłoszenia zgodnie z niniejszą Polityką powinna upewnić się, że ma uzasadnione podstawy, aby podejrzewać Postępowanie podlegające zgłoszeniu. Sygnalista nie musi jednak udowadniać swoich zarzutów i nie będzie podlegał sankcjom dyscyplinarnym ani innym karom, jeśli informacje okażą się nieprawdziwe. Mimo to świadome złożenie fałszywej skargi dotyczącej zachowania podlegającego zgłoszeniu może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym.

Zachowania podlegające zgłoszeniu należy zgłaszać jednemu z poniższych podmiotów:

- lokalnemu przedstawicielowi działu kadr;
- regionalnemu lub oddziałowemu przedstawicielowi ds. HR lub innemu pracownikowi działu kadr w danym kraju lub regionie;
- wiceprezesowi wykonawczemu ds. HR pod adresem [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com); lub
- linii alarmowej Graphic Packaging Business Conduct Alertline za pośrednictwem strony internetowej [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) lub za pośrednictwem bezpłatnego numeru dla danego kraju. Linia alarmowa Graphic Packaging Business Conduct Alertline jest dostępna całodobowo, a zgłoszenia mogą być dokonywane anonimowo, jeśli zgłaszający wyrazi taką wolę.

Numery telefonów linii alarmowej Business Conduct Alertline dla poszczególnych krajów:

|           |                                  |               |                                       |
|-----------|----------------------------------|---------------|---------------------------------------|
| Australia | 1800565761                       | Włochy        | 800 725 944                           |
| Austria   | 0800 017868                      | Japonia       | 0800-700-9401                         |
| Belgia    | 0800 77 076                      | Meksyk        | 800 681 6714                          |
| Brazylia  | 0800 000 0572                    | Holandia      | 0800 0229398                          |
| Kanada    | 1.866.898.3750<br>1.855.350.9393 | Nowa Zelandia | 0800 426 361                          |
| Chiny     | 400 120 3531                     | Nigeria       | 0-708-060-1816,<br>następnie 866-898- |

|           |                |                       |                   |
|-----------|----------------|-----------------------|-------------------|
|           |                |                       | 3750              |
| Chorwacja | 800-528-422    | Norwegia              | 80062436          |
| Estonia   | 8000044232     | Polska                | 800005072         |
| Finlandia | 800416130      | Rosja                 | 8 (800) 301-85-89 |
| Francja   | 0.800.90.2500  | Korea Południowa      | 00798 14 203 0389 |
| Niemcy    | 0800 1810751   | Hiszpania             | 900.991.498       |
| Grecja    | 0.080.012.6576 | Szwecja               | 020-088 00 16     |
| Indonezja | 0800 1401907   | Szwajcaria            | 0800 000 329      |
| Irlandia  | 1800 851 822   | Zjednoczone Królestwo | 0800 048 5494     |
|           |                | Stany Zjednoczone     | 1.866.898.3750    |

Należy podać jak najbardziej szczegółowe informacje, aby umożliwić zbadanie zgłoszenia. Niektóre przydatne szczegóły to:

- data, godzina i lokalizacja;
- imiona i nazwiska zaangażowanych osób, role i ich grupy biznesowe;
- Twoje relacje z zaangażowanymi osobami;
- ogólny charakter obaw;
- sposób pozyskania informacji o problemie;
- ewentualni świadkowie; oraz
- inne informacje na poparcie zgłoszenia.

Dodatkowe informacje na temat wewnętrznych procedur i wytycznych dotyczących zgłaszania w danym kraju zawarto w **Załączniku do procedury zgłaszania wewnętrznego**, znajdującym się na końcu niniejszej polityki. Załącznik służy jako cenne źródło informacji, oferując szczegółowe spostrzeżenia i dodatkowe zasoby w celu lepszego zrozumienia konkretnych protokołów zgłaszania.

### **Anonimowość**

Osoby fizyczne mogą złożyć skargę na postępowanie podlegające zgłoszeniu anonimowo. Osoby, które to zrobią, będą nadal chronione zgodnie z niniejszą Polityką zgłaszania nieprawidłowości i wszelkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi zgłaszania nieprawidłowości. Wymaganie pełnej anonimowości może jednak utrudnić nam zbadanie zgłaszanego zachowania lub podjęcie działań. W przypadku ujawnienia swojej tożsamości, Spółka może się skontaktować z Tobą bezpośrednio w celu omówienia obaw, co pomoże nam w szybszym i skuteczniejszym rozpatrzeniu skargi.

### **Dochodzenia i poufność**

Wszystkie skargi dotyczące zachowań podlegających zgłoszeniu będą rozpatrywane w sposób obiektywny i terminowy. Oczekuje się, że wszyscy pracownicy będą współpracować przy dochodzeniach prowadzonych zgodnie z niniejszą Polityką. Brak współpracy w dochodzeniu może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

Spółka zachowuje poufność wszystkich skarg dotyczących Postępowania podlegającego zgłoszeniu w zakresie, w jakim jest to uzasadnione (i) w celu przeprowadzenia pełnego i uczciwego dochodzenia lub (ii) w celu przeprowadzenia analizy działalności Spółki przez Radę Dyrektorów Spółki, jej Komisję Rewizyjną lub

niezależnych księgowych publicznych Spółki i radcę prawnego Spółki. Jeśli osoba zgłaszająca chce pozostać anonimowa, nie jest konieczne podawanie imienia i nazwiska ani stanowiska w żadnym powiadomieniu; jednak w celu zapewnienia prawidłowego przeprowadzenia dochodzenia prosimy o podanie jak największej ilości informacji.

Gdy zachodzi konieczność gromadzenia danych osobowych w trakcie dochodzenia, Spółka przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących ochrony danych osobowych, w szczególności tego, że dane osobowe zaangażowanych osób są przetwarzane przez działy kadr i prawa Spółki wyłącznie w celu zbadania zgłoszonego zachowania i są przekazywane wyłącznie osobom, które muszą wiedzieć o zgłoszonym zachowaniu, a także wszelkim organom publicznym, administracyjnym lub sądowym, zgodnie z wymogami.

W razie potrzeby podejmowane są działania naprawcze odpowiednie do ustaleń dochodzenia. Możliwe działania naprawcze mogą obejmować między innymi szkolenia, coaching, ostrzeżenia ustne lub pisemne, zawieszenie, degradację, dostosowanie wynagrodzenia i rozwiązanie umowy. Spółka dokłada wszelkich starań, aby poinformować osoby zgłaszające naruszenia niniejszej Polityki o wyniku dochodzenia, gdy będzie to możliwe, przy jednoczesnym zachowaniu poufności i prywatności w odniesieniu do działań personelu.

### **Zakaz działań odwetowych**

Spółka zobowiązała się do zakazania działań odwetowych wobec osób, które same lub których krewni zgłaszają nieetyczne postępowanie w miejscu pracy, sprzeciwiają się mu lub uczestniczą w dotyczącym go dochodzeniu. Jedynie tytułem przykładu – udział w takim dochodzeniu obejmuje m.in:

- złożenie wewnętrznego zgłoszenia lub skargi dotyczącej podejrzanego naruszenia prawa, polityki Spółki lub podstawowych wartości;
- udział lub współpracę w dochodzeniu dotyczącym zgłoszenia lub skargi;
- składanie zeznań w postępowaniu sądowym w charakterze strony, świadka lub oskarżonego w związku z domniemaną działalnością niezgodną z prawem;
- złożenie skargi do agencji rządowej lub organu regulacyjnego w związku z możliwym naruszeniem prawa; oraz
- pomaganie innemu pracownikowi, który jest zaangażowany w którekolwiek z tych działań.

Każdy, kto uważa, że jest obiektem działań odwetowych lub jest świadkiem takich działań, powinien niezwłocznie skontaktować się z działem kadr lub linią alarmową Graphic Packaging Business Conduct Alertline.

*Graphic Packaging, według własnego uznania, zastrzega sobie prawo do zmiany lub modyfikacji niniejszej Polityki w dowolnym czasie i z dowolnego powodu.*

## **Załącznik: Wewnętrzne procedury sprawozdawcze:**

---

### **Niemcy**

(1) Biuro sprawozdawczości wewnętrznej:

1. potwierdzi osobie przekazującej informacje otrzymanie raportu najpóźniej po **siedmiu dniach**,
2. sprawdzi, czy zgłoszone naruszenie wchodzi w zakres zastosowania,
3. utrzyma kontakt z osobą przekazującą informacje,
4. sprawdzi ważność otrzymanego zgłoszenia,
5. w razie potrzeby zwróci się do osoby zgłaszającej o dalsze informacje oraz

W ramach działań następczych biuro sprawozdawczości wewnętrznej może w szczególności:

1. przeprowadzić wewnętrzne dochodzenie w GPI lub odpowiedniej jednostce organizacyjnej oraz skontaktować się z osobami i jednostkami organizacyjnymi, których dotyczy naruszenie,
2. skierować osobę przekazującą informacje do innych odpowiedzialnych organów,
3. zamknąć postępowanie z powodu braku dowodów lub z innych powodów lub
4. przekazać procedurę do dalszego dochodzenia.
  - a) jednostka organizacyjna odpowiedzialna za dochodzenia wewnętrzne w GPI lub w odpowiedniej jednostce organizacyjnej lub
  - b) odpowiedzialny organ.

(2) Biuro sprawozdawczości wewnętrznej przekaże informację zwrotną osobie zgłaszającej w ciągu **trzech miesięcy** od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia lub, jeśli nie zostało ono potwierdzone, **nie później niż w ciągu trzech miesięcy i siedmiu dni** od otrzymania zgłoszenia. Informacje zwrotne będą obejmować powiadomienie o planowanych i już podjętych działaniach następczych, a także o przyczynach ich podjęcia. Informacje zwrotne będą przekazywane osobie zgłaszającej wyłącznie w zakresie, w jakim nie ma to wpływu na wewnętrzne dochodzenia lub dochodzenia jako takie i nie wpływa na prawa osób, które są przedmiotem zgłoszenia lub które są wymienione w zgłoszeniu.