

Política de denuncia de irregularidades (global)

Finalidad

Graphic Packaging se compromete a proporcionar un lugar de trabajo que encarne sus valores fundamentales de respeto, trabajo en equipo, relaciones, integridad y responsabilidad. Nuestro Código de conducta y otras políticas de la Empresa reiteran estos Valores fundamentales y las normas de conducta y comportamiento ético que esperamos de nuestros ejecutivos, directores, empleados, contratistas y proveedores. La Empresa también se compromete a cumplir todas las leyes y normativas aplicables. Para garantizar el cumplimiento de los valores fundamentales de la Empresa, el Código de conducta y otras políticas, así como la ley vigente, la Empresa anima a cualquier persona que sospeche o sea testigo de una conducta que infrinja una política de Graphic Packaging o la legislación vigente a que denuncie el hecho. Esta Política describe qué asuntos son denunciables, cómo los empleados pueden denunciar asuntos sin temor a represalias y cómo la Empresa apoyará y protegerá a cualquier persona que denuncie presuntas infracciones.

Ámbito

Esta Política se aplica a todos los solicitantes, empleados, contratistas, becarios, proveedores y visitantes de Graphic Packaging en todo el mundo. Cuando esta Política entre en conflicto con las leyes o reglamentos vigentes, o con los convenios colectivos, estos últimos prevalecerán en esa jurisdicción en particular. La Empresa se reserva todos los derechos que le confiere la legislación aplicable.

Definiciones

Denunciante: Un Denunciante es alguien que revela una Conducta denunciable en virtud de esta Política.

Conducta denunciable: La Conducta denunciable incluye cualquier conducta de la que usted tenga motivos razonables para sospechar que (i) infringe el código de conducta y los valores fundamentales de Graphic Packaging; (ii) infringe una ley o reglamento aplicable de una manera que se castigue con pena de prisión por un período de un (1) año o más; o (iii) represente un peligro para el público o el sistema financiero. Algunos ejemplos de conducta denunciable incluyen, entre otros:

- Conducta ilegal, como robo, violencia o amenaza de violencia, y daños criminales contra la propiedad;
- Fraude, blanqueo de dinero o malversación de fondos;
- Ofrecer o aceptar un soborno;
- Irregularidades financieras;
- Incumplimiento o infracción de requisitos legales o reglamentarios;
- Conflictos de intereses con la Empresa;
- Discriminación o acoso por motivos de raza o sexo; y
- Participar o amenazar con participar en una conducta perjudicial contra una persona que haya hecho una revelación o se cree o sospeche que ha hecho o planea hacer una revelación.

La conducta denunciable excluye las quejas personales relacionadas con el trabajo, como se describe a continuación.

Quejas personales relacionadas con el trabajo: Una queja personal relacionada con el trabajo es un informe de un comportamiento, evento o aspecto del empleo que tiene implicaciones para el revelador a nivel personal y no tiene implicaciones considerables para Graphic Packaging.

Los ejemplos incluyen, entre otros, una inquietud que involucre o se relacione con:

- un conflicto interpersonal entre dos empleados que no infrinja la Política contra el acoso y la discriminación o la Política contra la violencia en el lugar de trabajo de la Empresa;

- una decisión relacionada con una acción laboral como un traslado, un ascenso, un cambio de horario, una acción disciplinaria; un cambio en el salario, los beneficios o las oportunidades de formación, o cualquier asunto que pueda ser abordado a través de un proceso de reclamación de un convenio colectivo, que no se derive o implique algún tipo de discriminación, acoso o represalia; y
- gestión del rendimiento laboral insatisfactorio de acuerdo con el programa de gestión del rendimiento de la Empresa.

Las quejas personales relacionadas con el trabajo no pueden acogerse a la protección de las leyes de denuncia de irregularidades o de esta política. Las quejas personales relacionadas con el trabajo deben presentarse a su supervisor, director o representante de recursos humanos.

Política

La Empresa se toma muy en serio todas las alegaciones de conducta denunciabile. Cualquier persona que presente una denuncia en virtud de esta Política debe asegurarse de que tiene motivos razonables para sospechar de una Conducta denunciabile. Sin embargo, un denunciante no tiene que probar sus alegaciones y no será objeto de medidas disciplinarias u otras sanciones si se descubre que la información es incorrecta. Aun así, presentar a sabiendas una denuncia falsa sobre una conducta denunciabile puede dar lugar a medidas disciplinarias.

La Conducta denunciabile debe comunicarse a una de las siguientes personas:

- Un representante local de recursos humanos
- El (La) representante regional o de la división de Recursos Humanos u otro(a) miembro de Recursos Humanos de su país o región;
- El vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos en EVP-HumanResources@graphicpkg.com; o
- La Línea de Alerta sobre Conducta Empresarial de Graphic Packaging en www.gpibusinessconductaalertline.ethicspoint.com o mediante el número gratuito del país específico. La Línea de Alerta sobre Conducta Empresarial de Graphic Packaging está disponible las 24 horas y las denuncias pueden hacerse de forma anónima si el denunciante así lo desea.

Números de teléfono específicos por país de la línea de alerta sobre conducta empresarial:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Austria	0800 017868	Japón	0800-700-9401
Bélgica	0800 77 076	México	800 681 6714
Brasil	0800 000 0572	Países Bajos	0800 0229398
Canadá	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nueva Zelanda	0800 426 361
China	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, luego 866-898-3750
Croacia	800-528-422	Noruega	80062436
Estonia	8000044232	Polonia	800005072
Finlandia	800416130	Rusia	8 (800) 301-85-89
Francia	0.800.90.2500	Corea del Sur	00798 14 203 0389
Alemania	0800 1810751	España	900.991.498
Grecia	0.080.012.6576	Suecia	020-088 00 16
Indonesia	0800 1401907	Suiza	0800 000 329
Irlanda	1800 851 822	Reino Unido	0800 048 5494
		Estados Unidos	1.866.898.3750

Facilite información lo más detallada posible para que su denuncia pueda ser investigada. Algunos detalles útiles incluyen:

- Fecha, hora y lugar;
- Nombres de la(s) persona(s) implicada(s), funciones y su grupo empresarial;
- S relación con la(s) persona(s) implicada(s);
- La naturaleza general de su preocupación;
- Cómo tuvo conocimiento del asunto;
- Posibles testigos; y
- Otra información que tenga para apoyar su denuncia.

Para obtener detalles adicionales sobre las normas y los procedimientos de denuncia interna de su país, consulte el **Apéndice del procedimiento de denuncia interna**, ubicado al final de esta política. El apéndice sirve como un recurso valioso, que ofrece información detallada y recursos adicionales para mejorar su comprensión de protocolos de denuncia específicos.

Anonimato

Las personas pueden alegar conducta denunciable de forma anónima. Quienes lo hagan seguirán estando protegidos por esta Política de denuncia de irregularidades y cualquier ley aplicable en materia de denuncias. Sin embargo, exigir el anonimato total puede dificultarnos la investigación de la Conducta denunciable o la adopción de medidas. Al revelar su identidad, la Empresa puede ponerse en contacto con usted directamente para analizar sus inquietudes, lo que nos ayudará a investigar la denuncia con mayor rapidez y eficacia.

Investigación y confidencialidad

Todas las denuncias de Conducta denunciable se investigarán de manera objetiva y oportuna. Se espera que todos los empleados colaboren con las investigaciones que se realicen en virtud de esta Política. La falta de colaboración en una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias.

La Empresa mantendrá la confidencialidad de todas las denuncias de Conducta denunciable en la medida en que sea razonablemente práctico (i) para llevar a cabo una investigación completa y justa, o (ii) para la revisión de las operaciones de la Empresa por parte del Consejo de Administración de la Empresa, su Comité de Auditoría o los contables públicos independientes de la Empresa y los abogados de la Empresa. Si un denunciante desea permanecer en el anonimato, no es necesario que facilite su nombre o cargo en ninguna notificación; sin embargo, para garantizar que se pueda llevar a cabo una investigación adecuada, le rogamos que facilite toda la información posible.

Si es necesario recabar datos personales durante la investigación, la Empresa respetará todas las leyes y normativas aplicables relacionadas con la protección de datos personales, en particular, que los datos personales de las personas implicadas serán tratados por los Departamentos de Recursos Humanos y Jurídico de la Empresa únicamente a efectos de la investigación de la conducta denunciada y se comunicarán únicamente a quienes necesiten conocer la conducta denunciada, así como a cualquier autoridad pública, administrativa o judicial, según proceda.

Si es necesario, se tomarán las medidas correctivas adecuadas a las conclusiones de la investigación. Las posibles medidas correctivas pueden incluir, entre otras: formación, orientación, advertencias verbales o escritas, suspensión, descenso de categoría, ajustes en la compensación y despido. La Empresa hará todo lo posible por informar a quienes denuncien infracciones a esta Política sobre el resultado de la investigación cuando sea factible, manteniendo al mismo tiempo la confidencialidad y la privacidad en relación con las acciones del personal.

No a las represalias

La Empresa se compromete a prohibir las represalias contra quienes personalmente o a través de sus familiares denuncien, se opongan o participen en una investigación sobre presuntas irregularidades en el lugar de trabajo. Solo a modo de ejemplo, la participación en una investigación como tal, incluye, entre otras cosas:

- Presentar una denuncia interna o queja de una supuesta infracción de la ley, de una política de la Empresa o de los Valores fundamentales;
- Participar o colaborar en una investigación relacionada con una denuncia de acoso;
- Declarar en un procedimiento judicial como parte, testigo o acusado respecto a una presunta actividad ilegal;
- Presentar una queja ante un organismo gubernamental o regulador respecto a una posible infracción de la ley; y
- Ayudar a otro(a) empleado(a) que participe en alguna de estas actividades.

Cualquier persona que crea que está sufriendo una represalia o que observe que se toman represalias contra otra persona, debe ponerse en contacto inmediatamente con Recursos Humanos o con la línea de alerta sobre conducta empresarial de Graphic Packaging.

Graphic Packaging, a su entera discreción, se reserva el derecho de enmendar o modificar esta Política en cualquier momento y por cualquier motivo.

Apéndice: Procedimiento de denuncia interna

Alemania

(1) La oficina de denuncias internas:

1. Confirmará a la persona que proporciona la información la recepción de una denuncia después de **siete días** a más tardar,
2. Comprueba si la falta denunciada está dentro del ámbito de aplicación,
3. Mantiene contacto con la persona que proporciona la información,
4. Comprueba la validez de la denuncia recibida,
5. Solicita más información al denunciante si es necesario y

Como medida de seguimiento, la oficina de denuncias internas puede, en particular:

1. Llevar a cabo investigaciones internas en GPI o en la unidad organizativa respectiva y contactar con las personas y unidades de trabajo afectadas,
2. Remitir a la persona que proporciona la información a otras autoridades responsables,
3. Cerrar el procedimiento por falta de pruebas o por otras razones o
4. Presentar el procedimiento para una mayor investigación
 - a) Una unidad de trabajo responsable de las investigaciones internas en GPI o en la unidad organizativa respectiva o
 - b) Una autoridad responsable.

(2) La oficina de denuncias internas proporcionará al denunciante una respuesta dentro de **tres meses** después de confirmar que ha recibido la denuncia o, si no se ha confirmado la recepción, **a más tardar tres meses y siete días** después de recibir la denuncia. La respuesta incluirá la notificación de las medidas de seguimiento planificadas y ya adoptadas, así como los motivos de las mismas. La respuesta al denunciante solo se proporcionará en la medida en que esto no afecte las investigaciones o investigaciones internas y no afecte los derechos de las personas que son objeto de una denuncia o que son nombradas en la denuncia.