

Політика щодо інформаторів (загальна)

Мета

Graphic Packaging прагне забезпечити робоче місце, яке втілює наші Основні цінності: повагу, командну роботу, взаємовідносини, сумлінність і підзвітність. Наш Кодекс поведінки й інші політики Компанії підтверджують ці основні цінності, а також стандарти поведінки й етики, яких ми очікуємо від наших керівників, директорів, працівників, підрядників і постачальників. Компанія також зобов'язується дотримуватися всіх чинних законів і нормативних актів. Для забезпечення дотримання Основних цінностей, Кодексу поведінки й інших політик Компанії, а також чинного законодавства, Компанія заохочує всіх, хто підозрює або стає свідком поведінки, що порушує політику Graphic Packaging або чинне законодавство, говорити й повідомляти про це. У цій Політиці описано, які питання підлягають звітності, як працівники можуть повідомляти про них, не боячись переслідувань, і як Компанія підтримуватиме й захищатиме кожного, хто повідомить про підозри у порушенні.

Сфера застосування

Ця Політика поширюється на всіх заявників, працівників, підрядників, стажерів, постачальників і відвідувачів Graphic Packaging по всьому світу. Якщо ця Політика суперечить чинному законодавству, нормативним актам або колективним договорам, останні мають переважну силу у відповідній юрисдикції. Компанія залишає за собою всі права, надані їй чинним законодавством.

Визначення

Інформатор: Інформатор — це особа, яка повідомляє про поведінку, що підлягає повідомленню, згідно з цією Політикою.

Поведінка, що підлягає повідомленню: Поведінка, що підлягає повідомленню, включає в себе будь-які дії, щодо яких у вас є обґрунтовані підстави підозрювати, що вони (i) порушують Кодекс поведінки й основні цінності Graphic Packaging; (ii) порушують чинне законодавство або нормативно-правові акти таким чином, що це карається позбавленням волі на строк 1 (один) рік або більше; або (iii) становлять небезпеку для суспільства або фінансової системи. Приклади поведінки, що підлягає повідомленню, можуть включати, зокрема, указане нижче:

- протиправна поведінка, наприклад крадіжка, насильство або погроза насильством, а також злочинне пошкодження майна;
- шахрайство, відмивання грошей або незаконне привласнення коштів;
- пропонування або отримання хабара;
- фінансові зловживання;
- невиконання або порушення законодавчих чи нормативно-правових вимог;
- конфлікт інтересів із Компанією;
- дискримінація або переслідування за ознакою раси, статі; а також
- вчинення або погроза вчинення шкідливих дій щодо особи, яка здійснила розкриття або, як вважається чи підозрюється, здійснила чи планує здійснити розкриття.

Поведінка, що підлягає повідомленню, передбачає виключення особистих скарг, пов'язаних із роботою, згідно з наведеним нижче описом.

Особисті скарги, пов'язані з роботою: Особиста скарга, пов'язана з роботою, — це повідомлення про поведінку, подію або аспект роботи, що має наслідки для заявника особисто й не має значних наслідків для Graphic Packaging.

Серед прикладів можна назвати, зокрема, занепокоєння, що стосується таких питань або пов'язане з ними:

- міжособистісний конфлікт між двома працівниками, який не порушує Політику протидії домаганням і дискримінації або Політику протидії насильству на робочому місці;
- рішення, пов'язане з трудовими діями, такими як переведення, просування по службі, зміна графіка, дисциплінарне стягнення; зміна оплати праці, пільг або можливостей навчання; або будь-яке питання, яке може бути розглянуте в рамках процесу розгляду скарг за колективним договором, яке не є наслідком або не пов'язане з будь-яким видом дискримінації, утисків або помсти; а також
- вирішення питань незадовільного виконання робіт відповідно до програми управління ефективністю діяльності Компанії.

Особисті скарги, пов'язані з роботою, не підлягають захисту відповідно до законів про інформаторів або цієї Політики. Особисті скарги, пов'язані з роботою, слід подавати своєму директору, керівнику або представнику відділу кадрів.

Політика

Компанія дуже серйозно ставиться до всіх звинувачень у неналежній поведінці. Кожен, хто подає повідомлення відповідно до цієї Політики, повинен переконатися, що має достатні підстави підозрювати поведінку, що підлягає повідомленню. Однак інформатор не зобов'язаний доводити свої твердження й не буде підданий дисциплінарному чи іншому покаранню, якщо інформація виявиться недостовірною. Незважаючи на це, завідомо неправдива скарга про поведінку, що підлягає повідомленню, може призвести до дисциплінарного стягнення.

Про поведінку, що підлягає повідомленню, слід повідомляти одну із зазначених нижче осіб:

- місцевого представника відділу кадрів;
- регіонального представника відділу кадрів або іншого співробітника відділу кадрів у вашій країні чи регіоні;
- виконавчого віце-президента з управління персоналом за адресою Resources@graphicpkg.com; або
- лінію підтримки з питань ділової поведінки компанії Graphic Packaging на вебсайті www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com або за безкоштовним номером у вашій країні. Лінія підтримки з питань ділової поведінки компанії Graphic Packaging працює 24 години на добу, а повідомлення можуть бути здійснені анонімно за бажанням заявника.

Номери телефонів лінії підтримки з питань ділової поведінки в окремих країнах:

| | | | |
|-----------|----------------------------------|---------------|-----------------|
| Австралія | 1800565761 | Італія | 800 725 944 |
| Австрія | 0800 017868 | Японія | 0800-700-9401 |
| Бельгія | 0800 77 076 | Мексика | 800 681 6714 |
| Бразилія | 0800 000 0572 | Нідерланди | 0800 0229398 |
| Канада | 1.866.898.3750 1.855.350.9393 | Нова Зеландія | 0800 426 361 |
| Китай | 400 120 3531 | Нігерія | 0-708-060-1816, |

| | |
|-----------|----------------|
| Хорватія | 800-528-422 |
| Естонія | 8000044232 |
| Фінляндія | 800416130 |
| Франція | 0.800.90.2500 |
| Німеччина | 0800 1810751 |
| Греція | 0.080.012.6576 |
| Індонезія | 0800 1401907 |
| Ірландія | 1800 851 822 |

| | |
|----------------------------|--------------------|
| | потім 866-898-3750 |
| Норвегія | 80062436 |
| Польща | 800005072 |
| Росія | 8 (800) 301-85-89 |
| Південна Корея | 00798 14 203 0389 |
| Іспанія | 900.991.498 |
| Швеція | 020-088 00 16 |
| Швейцарія | 0800 000 329 |
| Великобританія | 0800 048 5494 |
| Сполучені Штати Америку | 1.866.898.3750 |

Прохання надати якомога більше детальної інформації, щоб ваше повідомлення могло бути розглянуте. Ось декілька корисних подробиць:

- дата, час і місцезнаходження;
- імена залучених осіб, їхні повноваження й групи, до яких вони належать;
- ваші стосунки із залученою особою (особами);
- загальна сутність вашого звернення;
- як ви дізналися про існування цієї проблеми;
- можливі свідки; а також
- інша інформація, яку ви маєте на підтримку вашого повідомлення.

Для отримання додаткової інформації про внутрішні процедури й інструкції щодо звітування у вашій країні дивіться Додаток «Процедура внутрішнього звітування», розміщений у кінці цієї політики. Додаток є цінним ресурсом, що пропонує детальну інформацію і додаткові матеріали для поглиблення вашого розуміння конкретних протоколів звітності.

Анонімність

Особи можуть поскаржитися на поведінку, що підлягає повідомленню, анонімно. Особи, які це зроблять, усе одно будуть захищені цією Політикою щодо інформаторів і будь-яким застосовним законодавством про захист інформаторів. Однак вимога повної анонімності може ускладнити нам розслідування поведінки, що підлягає повідомленню, або вжиття відповідних заходів. Шляхом розкриття даних про вашу особу Компанія може зв'язатися з вами безпосередньо для обговорення ваших проблем, що допоможе нам розглянути скаргу швидше й ефективніше.

Розгляд та конфіденційність

Усі скарги на поведінку, що підлягає повідомленню, будуть розглянуті об'єктивно й своєчасно. Очікується, що всі співробітники будуть співпрацювати з перевітками, що проводяться відповідно до цієї Політики. Відмова від співпраці у проведенні перевірки може призвести до дисциплінарного стягнення.

Компанія зберігатиме конфіденційність усіх скарг на поведінку, що підлягає повідомленню, настільки, наскільки це практично можливо (i) для проведення повного й справедливого розслідування, або (ii) для перевірки діяльності Компанії Радою директорів Компанії, її Аудиторським комітетом або незалежними

публічними бухгалтерами Компанії та юрисконсультом Компанії. Якщо заявник бажає залишитися анонімним, необов'язково вказувати його ім'я або посаду в будь-якому повідомленні; однак, щоб забезпечити проведення належного розслідування, просимо надавати якомога більше інформації.

У разі необхідності збору персональних даних під час перевірки Компанія дотримуватиметься всіх чинних законів і нормативних актів, що стосуються захисту персональних даних, зокрема, персональні дані залучених осіб оброблятимуться відділом кадрів і юридичним відділом Компанії лише з метою перевірки заявленої поведінки й передаватимуться лише тим, кому необхідно знати про заявлену поведінку, а також будь-яким державним, адміністративним або судовим органам, якщо це буде потрібно.

У разі потреби буде вжито відповідних корегувальних заходів, які відповідатимуть результатам перевірки. Можливі корегувальні заходи можуть передбачати, зокрема, навчання, коучинг, усні або письмові попередження, тимчасове відсторонення від роботи, зниження на посаді, корегування компенсації та звільнення. Компанія намагатиметься докласти всіх зусиль для інформування осіб, які повідомляють про порушення цієї Політики, щодо результатів перевірки, коли це можливо, зберігаючи при цьому конфіденційність і недоторканність приватного життя, що стосується дій персоналу.

Заборона переслідування

Компанія зобов'язується заборонити переслідування тих, хто самостійно або через членів своєї сім'ї повідомляє, виступає проти або бере участь у перевірці ймовірних неетичних порушень на робочому місці. Лише для прикладу, участь у такій перевірці передбачає, зокрема, але не виключно, перелічене нижче:

- надання внутрішнього повідомлення або скарги про підозру в порушенні закону, політики Компанії або Основних цінностей;
- участь або співпрацю в проведенні перевірки за повідомленням чи скаргою;
- надання свідчень у судовому процесі в якості сторони, свідка або обвинуваченого щодо передбачуваної незаконної діяльності;
- подання скарги до державного органу або вповноваженого органу щодо можливого порушення закону; а також
- надання допомоги іншому працівникові, який займається будь-яким із цих видів діяльності.

Кожна особа, яка вважає, що вона зазнає переслідування або є свідком переслідування з боку іншої особи або проти неї, повинна негайно звернутися до відділу кадрів або лінію підтримки з питань ділової поведінки компанії Graphic Packaging.

Graphic Packaging на власний розсуд залишає за собою право вносити зміни або доповнення до цієї Політики в будь-який час і з будь-якої причини.

Додаток: Порядок внутрішньої звітності

Німеччина

(1) Служба внутрішньої звітності:

1. підтвердить особі, яка надала інформацію, отримання відповіді не пізніше ніж через **сім днів**,
2. перевірить, чи підпадає порушення, про яке повідомляється, під предмет скарги,
3. підтримуватиме зв'язок із особою, яка надала інформацію,
4. перевірить достовірність інформації в отриманому повідомленні,
5. за необхідності може запросити в інформатора додаткову інформацію, а також

Зокрема, відділ внутрішньої звітності може вжити подальших заходів:

1. провести внутрішнє розслідування в GPI або відповідному організаційному підрозділі та зв'язатися з постраждалими особами й робочими підрозділами,
2. перенаправити особу, яка надає інформацію, до інших відповідальних установ,
3. закрити провадження за відсутністю доказів або з інших причин, а також
4. надати запит на проведення подальшої перевірки
 - а) робочим підрозділом, відповідальним за проведення внутрішніх перевірок у GPI або у відповідному організаційному підрозділі, або
 - б) уповноваженим органом.

(2) Відділ внутрішньої звітності надасть підзвітній особі зворотний зв'язок протягом трьох місяців з моменту підтвердження отримання повідомлення або, якщо отримання не було підтверджено, не пізніше ніж через три місяці й сім днів після отримання повідомлення. Зворотний зв'язок міститиме повідомлення про заплановані й уже вжиті подальші заходи, а також їх причини. Зворотній зв'язок з особою, яка повідомила про порушення, надаватиметься лише в тому обсязі, в якому це не вплине на внутрішні розслідування й не зачепить права осіб, які є об'єктом повідомлення або згадуються в повідомленні.