

Politique en matière de conflits d'intérêts (globale)

Finalité

Les valeurs fondamentales de Graphic Packaging sont l'intégrité et la responsabilité. Cette politique globale en matière de conflits d'intérêts renforce notre engagement à respecter les normes éthiques les plus strictes, telles qu'elles sont énoncées dans le Code de conduite de l'entreprise. Les exigences de cette politique sont conçues pour aider les employés de Graphic Packaging à éviter les situations qui créent un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, et à savoir quand demander de l'aide ou signaler un problème.

Portée

Cette politique s'applique à tous les candidats, les employés, les entrepreneurs, les stagiaires, les fournisseurs, les clients et les autres tiers de Graphic Packaging qui font des affaires avec Graphic Packaging dans le monde entier. En cas de conflit entre la présente politique et une loi, une réglementation ou une convention collective applicable, c'est cette dernière qui prévaut.

Définitions

Relations personnelles étroites : Les personnes liées par le sang, le mariage ou la loi (par exemple, un conjoint, un parent, un frère ou une sœur, un enfant, un grand-parent, un petit-enfant, un beau-frère ou une belle-sœur, un beau-parent, un beau-fils ou une belle-fille); les personnes qui vivent ensemble; les personnes qui sortent ensemble ou qui s'engagent dans une relation romantique ou intime; ou toute autre personne ayant une relation étroite similaire.

Conflit d'intérêts : Une situation dans laquelle un intérêt personnel ou les intérêts ou l'implication de proches crée un conflit ou compromet de façon réelle, potentielle ou perçue, les intérêts de Graphic Packaging.

Intérêt personnel : Les investissements, participations ou autres activités extérieures à l'emploi chez Graphic Packaging d'une personne ou de ses proches qui pourraient créer de façon réelle, potentielle ou perçue un avantage financier ou autre pour la personne ou ses proches.

Tiers : Une entité ou une personne autre que Graphic Packaging avec laquelle Graphic Packaging est ou peut être en affaires, y compris, mais sans s'y limiter, un client, un fournisseur, un distributeur, un vendeur, un partenaire ou un prestataire de services actuel ou potentiel.

Politique

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels d'un employé sont, semblent ou peuvent être incompatibles avec les intérêts de l'entreprise ou lorsque les décisions professionnelles d'un employé au nom de l'entreprise sont, semblent ou peuvent être influencées par ses propres intérêts personnels. Il incombe à tous les employés d'identifier et de divulguer les cas spécifiques où un conflit d'intérêts peut exister.

Types de conflits d'intérêts

Intérêts personnels : Les employés ne doivent pas avoir d'intérêt personnel dans une entité qui exerce des activités commerciales ou qui est en concurrence avec l'entreprise, à moins que l'intérêt personnel ne soit divulgué et approuvé conformément à la présente politique. Ces entités comprennent, entre autres, les fournisseurs, les clients, les distributeurs, les vendeurs, les partenaires, les prestataires de services et les concurrents. Les employés ne doivent pas recevoir d'honoraires, de commissions ou d'autres compensations de la part des entités décrites dans ce paragraphe.

La divulgation obligatoire est requise si un employé détient une participation dans une société privée ou possède plus de 2 % des actions d'une société cotée en bourse avec laquelle l'entreprise fait des affaires ou qui est en concurrence avec l'entreprise. Cette divulgation n'est pas requise lorsque l'investissement est effectué par

l'intermédiaire d'un fonds commun de placement sur la gestion duquel l'employé n'a aucune influence ou lorsqu'il est évident que l'intérêt personnel n'interfère pas avec l'objectivité de l'employé.

Les employés ne doivent pas avoir d'intérêt personnel dans une opération si l'entreprise est, ou peut être, en train de donner suite à l'opération, à moins que l'intérêt personnel ne soit divulgué et approuvé conformément à la présente politique. Cela inclut, mais sans s'y limiter, les investissements des employés dans des entités qui sont des cibles d'acquisition connues de l'entreprise et les cas où un employé influence le maintien ou la poursuite des affaires de l'entreprise avec un tiers pour lequel il a un intérêt personnel.

Les employés ne peuvent pas user de leur influence ou de leur position au sein de l'entreprise pour inciter d'autres employés ou des tiers à verser des contributions caritatives ou politiques à une entité ou à une personne en particulier pour laquelle l'employé ou ses proches ont un intérêt personnel.

Cadeaux : La sollicitation ou l'acceptation d'un cadeau, d'une faveur, d'un prêt, d'une récompense, d'une promesse d'emploi futur ou de toute autre objet de valeur monétaire qui influence ou semble influencer le jugement ou la conduite d'un employé dans le cadre des activités de Graphic Packaging peut être considérée comme un conflit d'intérêts, à moins qu'elle ne soit divulguée et approuvée conformément à la présente politique. Les employés peuvent accepter des cadeaux ou des faveurs non sollicités qui sont *minimes* ou coutumiers dans le secteur et qui n'influencent pas ou ne semblent pas influencer leur jugement ou leur conduite des activités dans l'entreprise.

Emplois et activités extérieures : Les employés ne doivent pas s'engager dans une activité extérieure concurrentielle par rapport à l'entreprise ou dans une activité extérieure qui affecte leur capacité à consacrer le temps et l'attention nécessaires aux responsabilités professionnelles qui leur sont confiées au sein de celle-ci. Il est fortement déconseillé d'avoir un deuxième emploi, d'être membre d'un conseil d'administration, de participer à un projet parallèle, de jouer un rôle consultatif ou d'avoir une autre affiliation avec un tiers, mais cela peut être autorisé dans des circonstances limitées, avec l'accord préalable du gestionnaire de l'employé et du comité des conflits d'intérêts.

Les employés doivent préserver la confidentialité des renseignements exclusifs, confidentiels et sensibles du point de vue concurrentiel de l'entreprise, conformément à la politique de l'entreprise en matière de renseignements confidentiels et de produits du travail, lorsqu'ils participent à une activité extérieure. Si l'activité extérieure entraîne une implication si étroitement liée au travail de l'employé au sein de l'entreprise que celui-ci peut utiliser ou divulguer par inadvertance des renseignements exclusifs dans le cadre de ses autres fonctions, il est peu probable que l'approbation soit obtenue. L'entreprise peut retirer son approbation à tout moment, à sa seule discrétion.

Emploi de proches : Le recrutement, la gestion et le développement des employés doivent être exempts de tout conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel. À moins qu'un conflit d'intérêts n'ait été dûment divulgué et que des mesures d'atténuation appropriées n'aient été mises en place, les employés ne peuvent pas, directement ou indirectement, embaucher, superviser ou participer à l'évaluation des performances ou à la prise de décision relative au type de rémunération de proches.

Divulcation et approbation des conflits d'intérêts potentiels ou réels

Les employés doivent éviter de créer des situations qui entraînent un conflit d'intérêts avec l'entreprise. Lorsqu'un conflit d'intérêts survient, est découvert ou est considéré comme susceptible de se produire, les employés doivent immédiatement divulguer la situation à leur gestionnaire ou à leur représentant local, régional ou divisionnaire des ressources humaines en utilisant le formulaire de divulgation des conflits d'intérêts.

Un gestionnaire qui est informé d'un conflit d'intérêts doit immédiatement informer son représentant local, régional ou divisionnaire des ressources humaines ou le service juridique de la situation afin qu'il procède à une évaluation approfondie. Le comité des conflits d'intérêts est l'autorité finale en ce qui concerne la manière dont un conflit d'intérêts potentiel ou réel sera résolu. Le comité des conflits d'intérêts est composé du vice-président exécutif des ressources humaines, du directeur financier et du conseiller général.

Signalement des violations présumées de la présente politique

Toute personne qui et au courant d'une violation de la présente politique ou qui la soupçonne doit la signaler immédiatement à :

- Un représentant des ressources humaines local ou assigné;
- Le représentant régional ou divisionnaire des ressources humaines ou un autre membre des ressources humaines dans votre pays ou région;
- Le vice-président exécutif des ressources humaines à l'adresse EVP-HumanResources@graphicpkg.com;
- Le conseiller général à l'adresse GeneralCounsel@graphicpkg.com; ou
- La ligne d'alerte sur la conduite des affaires de Graphic Packaging à l'adresse www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com ou par le biais du numéro gratuit du pays concerné. La ligne d'alerte de Graphic Packaging est disponible 24 heures sur 24, 365 jours par an. Les signalements peuvent être faits de manière anonyme si le signalant le souhaite.

Numéros de téléphone de la ligne d'alerte sur la conduite des affaires spécifiques à chaque pays :

Australie	1800565761	1800565761	800 725 944
Italie	0800 017868	800 725 944	Autriche
0800 017868	0800 77 076	Japon	800 681 6714
0800-700-9401	0800 000 0572	Belgique	0800 0229398
0800 77 076	1.866.898.3750	Mexique	0800 426 361
800 681 6714	1.855.350.9393	Brésil	0800 000 0572
0800 0229398	400 120 3531	Pays-Bas	
1.866.898.3750	800-528-422	Canada	80062436
Nouvelle-Zélande	800044232	1.855.350.9393	800005072
400 120 3531	800416130	0800 426 361	Chine
0-708-060-1816,	0.800.90.2500	Nigéria	00798 14 203 0389
Croatie	0800 1810751	Puis 866-898-3750	900.991.498
80062436	0.080.012.6576	800-528-422	Norvège
Irlande	0800 1401907	Estonie	0800 000 329
	1800 851 822	Royaume-Uni	0800 048 5494
		États-Unis	1.866.898.3750

Tous les problèmes signalés feront l'objet d'une enquête. S'il est nécessaire de collecter des données à caractère personnel au cours de l'enquête, l'entreprise respectera toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données à caractère personnel. Les données à caractère personnel des personnes impliquées dans une enquête seront traitées par les services des ressources humaines et juridique de l'entreprise uniquement aux fins de l'enquête sur le comportement signalé, et elles ne seront communiquées qu'aux personnes qui ont besoin d'être informées du comportement signalé ainsi qu'à toute autorité publique, administrative ou judiciaire, au besoin.

Si nécessaire, des mesures correctives adaptées aux conclusions de l'enquête seront prises. Les mesures correctives possibles peuvent inclure, mais sans s'y limiter, la formation, l'accompagnement, les avertissements verbaux ou écrits, la suspension, la rétrogradation, les ajustements de rémunération et le licenciement. L'entreprise s'efforcera d'informer les personnes qui signalent des violations de la présente politique des résultats de l'enquête, dans la mesure du possible, tout en préservant la confidentialité et le respect de la vie privée en ce qui concerne les mesures prises par le personnel.

Pas de représailles

L'entreprise s'engage à interdire les représailles à l'encontre des personnes qui, elles-mêmes ou les membres de leur famille, signalent une violation présumée de la présente politique, s'y opposent ou participent à une

enquête à ce sujet. À titre d'exemple seulement, la participation à une telle enquête comprend, mais sans s'y limiter :

- Le signalement d'un éventuel conflit d'intérêts.
- La participation ou la coopération à une enquête sur un éventuel conflit d'intérêts.
- Aider un autre employé qui se livre à l'une de ces activités.

Toute personne croyant faire l'objet de représailles ou observant des représailles de la part ou à l'encontre d'un tiers doit immédiatement contacter les ressources humaines ou la ligne d'alerte sur la conduite des affaires de Graphic Packaging.

Graphic Packaging se réserve le droit d'amender ou de modifier à sa seule discrétion la présente politique, à tout moment et pour quelque raison que ce soit.

Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts potentiel ou réel existe lorsque les intérêts personnels d'un employé ou les intérêts ou l'implication de ses proches créent un conflit réel, potentiel ou perçu avec les responsabilités de l'employé chez Graphic Packaging ou compromettent les intérêts de Graphic Packaging. Ce formulaire de déclaration de conflit d'intérêts doit indiquer si l'employé ou le proche a un intérêt économique dans une entité tierce dont l'intérêt financier pourrait raisonnablement être affecté, s'il est employé par une telle entité ou s'il la représente d'une autre manière. L'employé doit également divulguer toute affiliation personnelle, familiale, professionnelle ou bénévole susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent. Les lois et les réglementations applicables en matière de conflits financiers doivent être strictement respectées. Pour plus de renseignements, consultez la politique de Graphic Packaging en matière de conflits d'intérêts.

NOM DE L'EMPLOYÉ(E) _____

TITRE _____ DU _____ POSTE _____
EMPLACEMENT _____

Veuillez indiquer les relations, les opérations, les postes que vous occupez (bénévolement ou non), ou d'autres circonstances qui, selon vous, peuvent créer un conflit d'intérêts avec Graphic Packaging.

Je certifie que les renseignements ci-dessus sont, à ma connaissance, exacts et complets.

Signature de l'employé(e) _____

Date _____