

Politique de signalisation (mondiale)

Objet

Graphic Packaging s'engage à offrir un lieu de travail qui incarne ses valeurs fondamentales de respect, de travail d'équipe, de relations, d'intégrité et de responsabilité. Notre Code de conduite et nos autres politiques d'entreprise réaffirment ces valeurs fondamentales et définissent les règles de conduite et de comportement éthique que nos dirigeants, administrateurs, employés, entrepreneurs et fournisseurs sont tenus de suivre. La Société s'engage également à respecter toutes les lois et réglementations applicables. Afin de garantir le respect des valeurs fondamentales de la Société, de son Code de conduite, de ses autres politiques, ainsi que des lois en vigueur, la Société encourage toute personne qui soupçonne ou est témoin d'un comportement contraire à la politique de Graphic Packaging ou aux lois en vigueur à en parler et à le signaler. La présente politique décrit les situations qui doivent être signalées, la manière dont les employés peuvent le faire sans crainte de représailles et les mesures que la Société prend pour soutenir et protéger toute personne qui signale des violations présumées.

Portée

Cette politique s'applique à tous les candidats, employés, entrepreneurs, stagiaires, fournisseurs et visiteurs de Graphic Packaging dans le monde entier. En cas de conflit entre la présente politique et les lois, les règlements ou les conventions collectives applicables, ces dernières prévaudront dans le territoire de compétence concerné. L'entreprise se réserve tous les droits dont elle dispose en vertu de la législation applicable.

Définitions

Lanceur d'alerte : Un lanceur d'alerte est une personne qui rapporte un comportement à signaler dans le cadre de la présente politique.

Comportement à signaler : Une conduite à signaler désigne toute conduite que vous avez des motifs raisonnables de soupçonner (i) d'enfreindre le Code de conduite, les valeurs fondamentales de Graphic Packaging; (ii) d'enfreindre une loi ou un règlement applicable d'une manière qui est passible d'une peine d'emprisonnement d'un (1) an ou plus; ou (iii) de représenter un danger pour le public ou le système financier. Les exemples de conduite à signaler comprennent, entre autres :

- les comportements illégaux, tels que le vol, la violence ou la menace de violence, et les dommages criminels contre la propriété;
- la fraude, le blanchiment d'argent ou le détournement de fonds;
- l'offre ou l'acceptation d'un pot-de-vin;
- des irrégularités financières;
- le non-respect ou la violation d'obligations légales ou réglementaires;
- les conflits d'intérêts avec la Société;
- la discrimination ou le harcèlement fondés sur la race, le sexe; et
- adopter ou menacer d'adopter un comportement préjudiciable à l'encontre d'une personne qui a signalé une situation ou dont on pense ou soupçonne qu'elle a signalé une situation ou prévoit de le faire.

Le comportement à signaler exclut les griefs personnels liés au travail, tels que décrits ci-dessous.

Griefs personnels liés au travail : Un grief personnel lié au travail est un rapport sur un comportement, un

événement ou un aspect de l'emploi qui affecte personnellement la personne ayant signalé la situation, mais n'a pas de répercussions significatives sur Graphic Packaging.

Les exemples peuvent porter, entre autres, sur une préoccupation touchant ou ayant trait à :

- un conflit interpersonnel entre deux employés qui n'enfreint pas la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination ou la politique de lutte contre la violence sur le lieu de travail de la Société;
- une décision relative à une mesure d'emploi telle qu'une mutation, une promotion, un changement d'horaire, une mesure disciplinaire; une modification de la rémunération, des avantages sociaux ou des possibilités de formation; ou toute question susceptible d'être traitée dans le cadre d'une procédure de règlement des griefs prévue par une convention collective, qui ne découle pas d'un type de discrimination, de harcèlement ou de représailles ou qui n'en concerne pas d'autres; et
- la gestion de rendements professionnels insatisfaisants conformément au programme de gestion du rendement de la Société.

Les griefs personnels liés au travail ne peuvent bénéficier de la protection des lois sur le signalement ou de la présente politique. Les griefs personnels liés au travail doivent être adressés à votre supérieur hiérarchique, à votre gestionnaire ou à votre représentant des ressources humaines.

Politique

La Société prend très au sérieux toutes les allégations de comportement à signaler. Toute personne effectuant un signalement en vertu de la présente politique doit s'assurer qu'elle a des motifs raisonnables de soupçonner un comportement à signaler. Toutefois, un lanceur d'alerte n'a pas à prouver ses allégations et ne sera pas soumis à des mesures disciplinaires ou à d'autres sanctions si l'information donnée s'avère incorrecte. Cela dit, le fait de déposer sciemment une fausse plainte concernant un comportement à signaler peut entraîner des mesures disciplinaires.

Les comportements à signaler doivent être signalés à l'une des personnes suivantes :

- un représentant local des ressources humaines;
- 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; 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 sur la conduite des affaires de Graphic Packaging est accessible 24 heures sur 24 et les signalements peuvent être effectués de manière anonyme si la personne signalant la situation 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

	1.855.350.9393
800 681 6714	400 120 3531
0800 0229398	800-528-422
1.866.898.3750	8000044232
Nouvelle-Zélande	800416130
400 120 3531	0.800.90.2500
0-708-060-1816,	0800 1810751
Croatie	0.080.012.6576
80062436	0800 1401907
Irlande	1800 851 822

Brésil	0800 000 0572
	Pays-Bas
Canada	80062436
1.855.350.9393	800005072
0800 426 361	Chine
Nigéria	00798 14 203 0389
Puis 866-898-3750	900.991.498
800-528-422	Norvège
Estonie	0800 000 329
Royaume-Uni	0800 048 5494
États-Unis	1.866.898.3750

Veuillez fournir autant de détails que possible afin que votre rapport puisse faire l'objet d'une enquête. Voici quelques détails utiles :

- la date, l'heure et le lieu;
- le nom des personnes concernées, leur rôle et leur secteur d'activité;
- votre relation avec la (les) personne(s) impliquée(s);
- la nature générale de votre préoccupation;
- comment vous avez été mis au courant du problème;
- des témoins éventuels; et
- les autres informations dont vous disposez pour étayer votre rapport.

Anonymat

Les personnes peuvent se plaindre d'un comportement à signaler en conservant leur anonymat. Celles qui le font seront toujours protégées en vertu de la présente politique de signalement et de toute loi applicable en la matière. Toutefois, exiger un anonymat complet peut compliquer l'enquête sur le comportement à signaler ou la prise de mesures. En révélant votre identité, la Société peut vous contacter directement pour discuter de vos préoccupations, ce qui nous aide à enquêter sur la plainte plus rapidement et plus efficacement.

Enquêtes et confidentialité

Toutes les plaintes relatives à un comportement à signaler font l'objet d'une enquête objective et rapide. Tous les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes menées en vertu de la présente politique. Le refus de coopérer à une enquête peut entraîner des mesures disciplinaires.

La Société préserve la confidentialité de toutes les plaintes de comportement à signaler dans la mesure où cela est raisonnablement possible (i) pour mener une enquête complète et impartiale, ou (ii) pour permettre au conseil d'administration de la Société, à son comité d'audit ou aux experts-comptables indépendants de la Société et aux conseillers juridiques de la Société d'examiner les activités de la Société. Si la personne ayant signalé une situation souhaite préserver son anonymat, il n'est pas nécessaire d'indiquer son nom ou sa fonction dans les communications. Cependant, pour qu'une enquête appropriée puisse être menée, veuillez fournir autant d'informations que possible.

S'il est nécessaire de collecter des données à caractère personnel au cours de l'enquête, la Société respectera

toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données à caractère personnel. Plus particulièrement, elle veillera à ce que les données à caractère personnel des personnes concernées soient traitées par les services des ressources humaines et juridique de la Société uniquement aux fins de l'enquête sur le comportement signalé et ne soient communiquées qu'aux personnes qui ont besoin de connaître le comportement signalé, ainsi qu'à toute autorité publique, administrative ou judiciaire, le cas échéant.

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. Dans la mesure du possible, l'entreprise s'efforcera d'informer les personnes qui signalent des violations de la présente politique des résultats de l'enquête, 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, s'opposent ou participent à une enquête sur des actes répréhensibles présumés en milieu de travail. À titre d'exemple seulement, la participation à une telle enquête comprend, entre autres, les activités suivantes :

- Dépôt d'un rapport interne ou d'une plainte concernant une violation présumée de la loi, d'une politique d'entreprise ou des valeurs fondamentales;
- Participer ou coopérer à une enquête concernant une plainte pour harcèlement;
- Témoignage dans une procédure judiciaire en tant que partie, témoin ou accusé concernant une activité illégale présumée;
- Dépôt d'une plainte auprès d'une agence gouvernementale ou d'un organisme de réglementation concernant une éventuelle violation de la loi; et
- 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.