

Política de Denúncia (Global)

Finalidade

A Graphic Packaging está empenhada em providenciar um ambiente de trabalho que incorpore os seus Valores Essenciais: Respeito, Trabalho em Equipa, Relacionamentos, Integridade e Responsabilização. O nosso Código de Conduta e outras políticas da Empresa reiteram esses Valores Essenciais e os padrões de conduta e comportamento ético que esperamos dos nossos executivos, administradores, empregados, subcontratados e fornecedores. A Empresa também está empenhada em cumprir todos os regulamentos e leis aplicáveis. Para garantir a nossa conformidade com os Valores Essenciais da Empresa, o Código de Conduta, outras políticas e a lei aplicável, a Empresa incentiva qualquer pessoa que testemunhe ou suspeite de um ato que viole uma política da Graphic Packaging ou a lei aplicável a manifestar-se e a relatá-lo. Esta Política descreve que situações são relatáveis, como podem os empregados relatar situações sem medo de retaliação e como será apoiada e protegida pela Empresa qualquer pessoa que relate suspeitas de violações.

Âmbito

Esta Política aplica-se a todos os candidatos, empregados, subcontratados, estagiários, fornecedores e visitantes da Graphic Packaging em todo o mundo. Sempre que esta Política entre em conflito com leis ou regulamentos aplicáveis ou contratos coletivos de trabalho, estes últimos prevalecerão nessa jurisdição específica. A Empresa reserva-se todos os direitos disponíveis sob a lei pertinente.

Definições

Denunciante: é alguém que divulga Conduta Relatável nos termos desta Política.

Conduta Relatável: inclui qualquer ato em relação ao qual tenha motivos razoáveis para suspeitar que (i) viola o Código de Conduta ou os Valores Essenciais da Graphic Packaging, (ii) viola uma lei ou um regulamento aplicável de forma punível com prisão por um período igual ou superior a um (1) ano, ou (iii) representa um perigo para o público ou para o sistema financeiro. Entre outros exemplos de Conduta Relatável, contam-se:

- conduta ilegal, como furto, violência ou ameaça de violência e danos em bens;
- fraude, branqueamento de capitais ou apropriação indevida de fundos;
- oferta ou aceitação de um suborno;
- irregularidades financeiras;
- incumprimento ou violação de requisitos legais ou regulamentares;
- conflitos de interesses com a Empresa;
- discriminação ou assédio com base na raça ou no género de um indivíduo; e
- envolvimento ou ameaça de envolvimento em conduta prejudicial contra uma pessoa que fez uma divulgação ou se acredite ou suspeite que tenha feito ou esteja a planear fazer uma divulgação.

A Conduta Relatável exclui as Queixas Pessoais Relacionadas com o Trabalho, conforme descritas abaixo.

Queixa Pessoal Relacionada com o Trabalho: é o relato de um comportamento, evento ou aspeto do emprego que tem implicações pessoais para o divulgador e não tem implicações significativas para a Graphic Packaging.

Os exemplos incluem, entre outros, uma preocupação que envolva ou se relacione com:

- um conflito interpessoal entre dois empregados que não viole a Política Antiassédio e Antidiscriminação nem a Política de Violência no Local de Trabalho da Empresa;
- uma decisão relativa a um ato de emprego, como uma transferência, uma promoção, uma mudança de horário ou uma medida disciplinar; uma alteração na remuneração, nos benefícios ou nas oportunidades de formação; ou qualquer assunto que possa ser tratado por meio de um processo de reclamação contido num contrato coletivo de trabalho e que não implique nem decorra de algum tipo de discriminação, assédio ou retaliação; e
- a gestão de um desempenho profissional insatisfatório nos termos do programa de gestão de desempenho da Empresa.

As Queixas Pessoais Relacionadas com o Trabalho não são elegíveis para proteção nos termos das leis sobre denúncias ou desta Política. As Queixas Pessoais Relacionadas com o Trabalho têm de ser apresentadas ao seu supervisor, diretor ou representante de recursos humanos.

Política

A Empresa leva muito a sério todas as alegações de Conduta Relatável. Qualquer pessoa que fizer uma denúncia nos termos desta Política deve certificar-se de que tem motivos razoáveis para suspeitar de Conduta Relatável. Porém, um Denunciante não tem de provar as suas alegações nem ficará sujeito a medidas disciplinares ou outras penalidades caso se conclua que as informações eram incorretas. Ainda assim, a apresentação consciente de uma reclamação falsa sobre Conduta Relatável pode resultar em medidas disciplinares.

A Conduta Relatável deve ser comunicada a um dos seguintes:

- Um representante local de recursos humanos;
- O representante regional ou divisional de recursos humanos ou outro elemento dos recursos humanos no seu país ou região;
- O vice-presidente executivo de recursos humanos pelo endereço EVP-HumanResources@graphicpkg.com; ou
- A Linha de Alerta de Conduta nos Negócios da Graphic Packaging pelo sítio www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com ou pelo número de telefone gratuito específico do país. A Linha de Alerta de Conduta nos Negócios da Graphic Packaging está disponível 24 horas por dia e as denúncias podem ser feitas sob anonimato se o denunciante assim o desejar.

Números de telefone da Linha de Alerta de Conduta nos Negócios específicos de cada país:

Alemanha	0800 1810751	Indonésia	0800 1401907
Austrália	1800565761	Irlanda	1800 851 822
Áustria	0800 017868	Itália	800 725 944
Bélgica	0800 77 076	Japão	0800-700-9401
Brasil	0800 000 0572	México	800 681 6714
Canadá	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nigéria	0-708-060-1816, depois 866-898-3750
China	400 120 3531	Noruega	80062436
Coreia do Sul	00798 14 203 0389	Nova Zelândia	0800 426 361
Croácia	800-528-422	Países Baixos	0800 0229398
Espanha	900.991.498	Polónia	800005072

Estados Unidos	1.866.898.3750	Reino Unido	0800 048 5494
Estónia	8000044232	Rússia	8 (800) 301-85-89
Finlândia	800416130	Suécia	020-088 00 16
França	0.800.90.2500	Suíça	0800 000 329
Grécia	0.080.012.6576		

Faculte o máximo possível de informações pormenorizadas para que a sua denúncia possa ser investigada. Entre os pormenores úteis incluem-se:

- data, hora e local;
- nome cargo e grupo de negócios das pessoas envolvidas;
- a sua relação com as pessoas envolvidas;
- a natureza geral da sua preocupação;
- o modo como tomou conhecimento do problema;
- possíveis testemunhas; e
- outras informações de que disponha para apoiar a sua denúncia.

Anonimato

As pessoas podem apresentar reclamações por Conduta Relatável sob anonimato. Aqueles que o fizerem serão igualmente protegidos por esta Política de Denúncia e por quaisquer leis sobre denúncias aplicáveis. Porém, a exigência de anonimato absoluto poderá dificultar-nos a investigação da Conduta Relatável ou a tomada de medidas. Se revelar a sua identidade, a Empresa poderá entrar em contacto direto consigo para discutir as suas preocupações, o que nos ajudará a investigar a reclamação com mais rapidez e eficiência.

Investigações e confidencialidade

Todas as reclamações por Conduta Relatável serão investigadas de maneira objetiva e tempestiva. Espera-se de todos os empregados que colaborem com as investigações realizadas segundo esta Política. A falta de colaboração com uma investigação pode resultar em medidas disciplinares.

Na medida do razoavelmente praticável, a Empresa manterá confidenciais todas as reclamações de Conduta Relatável para: (i) condução de uma investigação completa e justa, ou (ii) análise das operações da Empresa pelo Conselho de Administração da Empresa, pelo seu Comité de Auditoria ou por contabilistas certificados independentes da Empresa e pelo consultor jurídico da Empresa. Se um denunciante quiser manter o anonimato, não é necessário que o seu nome ou o seu cargo sejam facultados em nenhuma notificação; porém, para assegurar a condução de uma investigação adequada, forneça o máximo possível de informações.

Se for necessário recolher dados pessoais durante a investigação, a Empresa cumprirá todos os regulamentos e leis aplicáveis a respeito da proteção de dados pessoais, em especial no sentido de que os dados pessoais das pessoas envolvidas sejam processados pelos Departamentos Jurídico e de Recursos Humanos da Empresa apenas para fins de investigação da conduta denunciada e sejam comunicados apenas àqueles que precisem de tomar conhecimento da conduta denunciada, bem como a qualquer autoridade pública, administrativa ou judicial conforme necessário.

Se necessário, serão tomadas medidas corretivas adequadas às conclusões da investigação. Possíveis medidas corretivas podem incluir, entre outras, formação, orientação, advertências verbais ou escritas, suspensão,

despromoção, ajustes da remuneração e rescisão contratual. A Empresa envidará todos os esforços para informar aqueles que relatem violações desta Política sobre o resultado da investigação sempre que viável, sem deixar de manter preocupações de confidencialidade e privacidade a respeito de atos pessoais.

Ausência de retaliação

A Empresa está empenhada em proibir a retaliação contra as pessoas, ou respetivos familiares, que denunciem, contestem ou participem na investigação de alegada conduta antiética no local de trabalho. Apenas a título de exemplo, a participação numa investigação inclui, entre outros atos:

- Apresentar uma denúncia ou reclamação interna sobre uma suspeita de violação da lei, de uma política da Empresa ou dos Valores Essenciais;
- Participar ou colaborar na investigação de uma queixa de assédio;
- Testemunhar num processo judicial como parte, testemunha ou arguido em relação à alegada atividade ilegal;
- Apresentar uma reclamação junto de um órgão do governo ou entidade reguladora sobre uma possível violação da lei; e
- Auxiliar outro empregado que esteja envolvido em qualquer desses atos.

Qualquer pessoa que acredite estar a sofrer retaliação, ou que observe retaliação por ou contra outra pessoa, deve contactar imediatamente o departamento de recursos humanos ou a Linha de Alerta de Conduta nos Negócios da Graphic Packaging.

A Graphic Packaging, a seu exclusivo critério, reserva-se o direito de alterar ou modificar esta Política em qualquer momento e por qualquer motivo.