

Klokkenluiderbeleid (wereldwijd)

Doel

Graphic Packaging streeft ernaar een werkplek te verschaffen waar onze kernwaarden van respect, teamwork, relaties, integriteit en verantwoording tot uiting komen. Onze gedragscode en ander beleidslijnen van het bedrijf benadrukken deze kernwaarden en de gedragsnormen en ethische handelwijze die we van onze leidinggevendenden, directeuren, werknemers, contractanten en leveranciers verwachten. Het bedrijf streeft er ook naar alle toepasselijke wet- en regelgeving na te leven. Om te zorgen dat wij de kernwaarden, de gedragscode en andere beleidslijnen van het bedrijf, evenals de toepasselijke wetgeving naleven, moedigt het bedrijf iedereen aan die een vermoeden heeft of getuige is van gedrag dat in strijd is met het beleid van Graphic Packaging of de toepasselijke wetgeving, vrijuit te spreken en dit te melden. In dit beleid wordt beschreven welke kwesties moeten worden gemeld, hoe werknemers kwesties kunnen melden zonder bang te zijn voor represailles en hoe het bedrijf iedereen die vermoedelijke overtredingen meldt, ondersteunt en beschermt.

Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op alle sollicitanten, werknemers, contractanten, stagiaires, leveranciers en bezoekers van Graphic Packaging wereldwijd. Als dit beleid in strijd is met de toepasselijke wet- en regelgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten in een bepaald rechtsgebied, dan prevaleren deze laatste. Het bedrijf behoudt zich alle rechten voor waarover het beschikt onder de toepasselijke wetgeving.

Definities

Klokkenluider: Een klokkenluider is iemand die gedrag openbaar maakt dat krachtens dit beleid meldbaar is.

Meldbaar gedrag: Meldbaar gedrag omvat alle gedrag waarvan u redelijkerwijs kunt vermoeden dat het (i) de gedragscode en de kernwaarden van Graphic Packaging schendt, (ii) de toepasselijke wet- of regelgeving schendt op een wijze die strafbaar is met een gevangenisstraf van één (1) jaar of langer of (iii) een gevaar vormt voor het publiek of het financiële stelsel. Voorbeelden van meldbaar gedrag omvatten (niet uitputtend):

- onwettig gedrag, zoals diefstal, geweld, dreigen met geweld en strafrechtelijke schade aan eigendommen;
- fraude, witwassen of verduistering van fondsen;
- smeergeld aanbieden of aannemen;
- financiële onregelmatigheden;
- niet-naleving van de vereisten van wet- of regelgeving of inbreuk op deze vereisten;
- belangenverstremming met het bedrijf;
- discriminatie of intimidatie gebaseerd op iemands ras of geslacht;
- zich inlaten met of dreigen met schadelijk gedrag tegen iemand die een openbaarmaking heeft gedaan of van wie vermoed wordt een openbaarmaking te hebben gedaan of te zullen doen.

Persoonlijke werkgerelateerde grieven, zoals hieronder beschreven, vallen niet onder meldbaar gedrag.

Persoonlijke, werkgerelateerde grieven: Persoonlijke werkgerelateerde grieven zijn meldingen van gedrag, een voorval of een aspect van de werksituatie dat persoonlijke gevolgen heeft voor wie de melding doet en geen significante gevolgen heeft voor Graphic Packaging.

Voorbeelden omvatten (niet uitputtend) kwesties in verband met of waarbij sprake is van:

- een interpersoonlijk conflict tussen twee werknemers dat geen schending is van het anti-discriminatie- en anti-intimidatiebeleid van het bedrijf of het bedrijfsbeleid ter bestrijding van geweld op de werkplek;
- een beslissing in verband met maatregelen inzake de werksituatie, zoals een overplaatsing, een promotie, een wijziging in het rooster, een disciplinaire maatregel; een loonswijziging, secundaire arbeidsvoorwaarden of opleidingsmogelijkheden; of elke kwestie die kan worden behandeld via een cao-klachtenprocedure en niet voortvloeit uit een vorm van discriminatie, intimidatie of represaille of dit niet anderszins impliceert;
- management van onbevredigende werkprestaties in overeenstemming met het prestatie managementprogramma van het bedrijf.

Persoonlijke werkgerelateerde grieven komen niet in aanmerking voor bescherming onder de klokkenluiderwetten of dit beleid. Persoonlijke werkgerelateerde grieven moeten ter sprake worden gebracht met uw chef, manager of HR-vertegenwoordiger.

Beleid

Het bedrijf neemt alle aantijgingen van meldbaar gedrag zeer serieus. Iedereen die een melding doet in het kader van dit beleid, dient te zorgen dat hij of zij redelijke gronden heeft voor een vermoeden van meldbaar gedrag. Een klokkenluider hoeft zijn of haar aantijgingen echter niet te bewijzen en wordt niet onderworpen aan disciplinaire maatregelen of andere straffen als de informatie onjuist blijkt te zijn. Desondanks kan het bewust indienen van een valse klacht over meldbaar gedrag leiden tot disciplinaire maatregelen.

Meldbaar gedrag moet worden gemeld aan een van de volgende personen of diensten:

- een plaatselijke HR-vertegenwoordiger,
- de HR-vertegenwoordiger voor de regio of divisie of een ander lid van de HR-afdeling in uw land of regio,
- de executive vicepresident voor HR via EVP-HumanResources@graphicpkg.com,
- de AlertLine zakelijk gedrag van Graphic Packaging via de website www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com of via het gratis nummer voor uw land. De AlertLine zakelijk gedrag van Graphic Packaging is 24 uur per dag bereikbaar en meldingen kunnen anoniem worden gedaan als de melder dat wenst.

Landspecifieke telefoonnummers voor de AlertLine zakelijk gedrag:

Australië	1800565761	Italië	800 725 944
Oostenrijk	0800 017868	Japan	0800-700-9401
België	0800 77 076	Mexico	800 681 6714
Brazilië	0800 000 0572	Nederland	0800 0229398
Canada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nieuw-Zeeland	0800 426 361
China	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, daarna 866-898-3750
Kroatië	800-528-422	Noorwegen	80062436
Estland	8000044232	Polen	800005072
Finland	800416130	Rusland	8 (800) 301-85-89
Frankrijk	0.800.90.2500	Zuid-Korea	00798 14 203 0389

Duitsland	0800 1810751
Griekenland	0.080.012.6576
Indonesië	0800 1401907
Ierland	1800 851 822

Spanje	900.991.498
Zweden	020-088 00 16
Zwitserland	0800 000 329
Verenigd Koninkrijk	0800 048 5494
Verenigde Staten	1.866.898.3750

Geef zoveel mogelijk gedetailleerde informatie zodat uw melding kan worden onderzocht. Enkele nuttige details zijn onder meer:

- datum, tijd en locatie,
- namen van de betrokken persoon of personen, hun functie en bedrijfsgroep,
- uw relatie met de betrokken persoon of personen,
- de algemene aard van uw bezorgdheid,
- hoe u zich bewust bent geworden van het probleem,
- eventuele getuigen,
- overige informatie waarover u beschikt ter ondersteuning van uw melding.

Raadpleeg **Bijlage: Procedures voor interne meldingen** aan het einde van dit beleid voor nadere informatie over de procedures en richtlijnen inzake interne meldingen in uw land. De bijlage is een waardevolle bron, met inzichtgevend details en extra hulpbronnen voor een beter begrip van de specifieke meldingsprotocollen.

Anonimiteit

Meldbaar gedrag kan anoniem worden gemeld. Voor wie anoniem melding doet, blijft bescherming onder dit klokkenluiderbeleid en alle toepasselijke klokkenluiderwetten van kracht. Als u volledige anonimiteit eist, kan het echter moeilijker voor ons worden om het meldbare gedrag te onderzoeken of maatregelen te nemen. Door uw identiteit bekend te maken, kan het bedrijf rechtstreeks contact met u opnemen om uw bezorgdheid te bespreken, zodat we de klacht sneller en efficiënter kunnen onderzoeken.

Onderzoek en vertrouwelijkheid

Alle klachten over meldbaar gedrag worden objectief en tijdig onderzocht. Van alle werknemers wordt verwacht dat zij meewerken aan onderzoek dat in het kader van dit beleid wordt gedaan. Niet meewerken aan een onderzoek kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

Het bedrijf behandelt alle klachten over meldbaar gedrag vertrouwelijk voor zover dit redelijkerwijs praktisch mogelijk is (i) om een volledig en eerlijk onderzoek te doen of (ii) voor beoordeling van de bedrijfsactiviteiten door de raad van bestuur van het bedrijf, de auditcommissie of de onafhankelijke accountants van het bedrijf en de juridisch adviseur van het bedrijf. Als een melder anoniem wenst te blijven, is het niet nodig dat zijn of haar naam of functie in de aangifte wordt vermeld. Om er echter voor te zorgen dat een goed onderzoek kan worden gedaan, dient u zoveel mogelijk informatie te verstrekken.

Indien het noodzakelijk is om tijdens het onderzoek persoonsgegevens te verzamelen, houdt het bedrijf zich aan alle toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens. In het bijzonder worden de persoonsgegevens van de betrokken personen verwerkt door de HR- en juridische afdeling van het bedrijf uitsluitend met het doel het gemelde gedrag te onderzoeken en worden persoonsgegevens uitsluitend doorgegeven aan wie noodzakelijk kennis moet nemen van het gemelde gedrag, evenals aan

openbare, administratieve of gerechtelijke instanties, indien nodig.

Corrigerende maatregelen worden zo nodig genomen in overeenstemming met de bevindingen van het onderzoek. Mogelijke corrigerende maatregelen omvatten (niet uitputtend): training, coaching, mondelinge of schriftelijke waarschuwingen, opschorting, degradatie, aanpassingen van het loon en beëindiging van het dienstverband. Het bedrijf stelt alles in het werk om iedereen die overtredingen van dit beleid meldt, op de hoogte te stellen van de uitkomst van het onderzoek, indien haalbaar, en met inachtneming van de nodige vertrouwelijkheid en privacy met betrekking tot personeelsmaatregelen.

Geen represailles

Het bedrijf verbiedt nadrukkelijk represailles tegen personen die zelf, of van wie familieleden, melding doen in een onderzoek naar vermeend onethisch wangedrag op de werkplek, bezwaar maken tegen een dergelijk onderzoek of eraan deelnemen. Uitsluitend bij wijze van voorbeeld: deelname aan een dergelijk onderzoek omvat (niet uitputtend):

- het indienen van een interne melding of klacht over een vermoedelijke schending van de wet, het bedrijfsbeleid of onze kernwaarden;
- deelnemen of meewerken aan een onderzoek in verband met een melding of klacht;
- als partij, getuige of beklagde verklaringen afleggen aangaande vermeende onwettige activiteiten in een gerechtelijke procedure;
- het indienen een klacht bij een overheidsinstantie of toezichthouder over een mogelijke schending van de wet;
- assistentie verlenen aan een andere werknemer die betrokken is bij een van deze activiteiten.

Iedereen die van mening is dat hij of zij het slachtoffer is van represailles of die merkt dat er represailles worden genomen door of tegen iemand anders, dient onmiddellijk contact op te nemen met de HR-afdeling of de AlertLine zakelijk gedrag van Graphic Packaging.

Graphic Packaging behoudt zich naar eigen goeddunken het recht voor om dit beleid te allen tijde en om welke reden dan ook aan te passen of te wijzigen.

Bijlage: Procedures voor interne meldingen

Duitsland

(1) Het bureau voor interne meldingen:

1. laat degene die de informatie verstrekt, uiterlijk na **zeven dagen** weten dat de melding is ontvangen;
2. controleert of de gemelde overtreding binnen het toepassingsgebied valt;
3. onderhoudt contact met degene die de informatie verstrekt;
4. controleert de geldigheid van de ontvangen melding;
5. verzoekt de klokkenluider zo nodig om nadere informatie.

Als follow-upmaatregel kan het bureau voor interne meldingen voornamelijk:

1. intern onderzoek bij GPI of de betreffende organisatorische eenheid uitvoeren en contact opnemen met de betrokken personen en werkeenheden;
2. de persoon die de informatie verstrekt, doorverwijzen naar andere verantwoordelijke instanties;
3. de procedure afsluiten wegens gebrek aan bewijs of om andere redenen of
4. de procedure voor verder onderzoek voorleggen aan
 - a) een werkeenheden die verantwoordelijk is voor intern onderzoek bij GPI of bij de betreffende organisatorische eenheid of
 - b) een verantwoordelijke instantie.

(2) Het bureau voor interne meldingen geeft de melder feedback binnen **drie maanden** na bevestiging van ontvangst van de melding of, indien de ontvangst niet is bevestigd, **uiterlijk drie maanden en zeven dagen** na ontvangst van de melding. De feedback maakt onder meer melding van geplande en reeds genomen follow-upmaatregelen en de redenen daarvoor. Feedback aan de melder wordt alleen gegeven voor zover dit geen invloed heeft op het interne onderzoek of op de rechten van de personen die het onderwerp zijn van de melding of erin worden genoemd.