

## Rikkumisest teatamise eeskiri (ülemaailmne)

---

### Eesmärk

Graphic Packaging on pühendunud sellele, et tagada töökoht, mis peegeldaks ettevõtte põhiväärtusi – austust, meeskonnatööd, suhteid, ausust ja vastutustunnet. Meie tegevusjuhendis ja teistes ettevõtte dokumentides korraldatakse neid põhiväärtusi, käitumisnorme ja eetilist käitumist, mida me ootame oma ametnikelt, juhtidelt, töötajatelt, töövõtjatelt ja tarnijatelt. Ettevõtte on samuti kohustatud järgima kõiki kehtivaid seadusi ja määrusi. Et tagada meie ettevõtte vastavus põhiväärtustele, tegevusjuhendile, muudele põhimõtetele ning kehtivatele seadustele, julgustab ettevõtte kõiki, kes kahtlustavad või näevad Graphic Packaging'i põhimõtteid või kehtivat seadust rikkuvat käitumist, sellest rääkima ja sellest teatama. Käesolevas dokumendis kirjeldatakse, millistest asjadest tuleb teatada, kuidas töötajad võivad teatada asjadest sanktsioone kartmata ning kuidas ettevõtte toetab ja kaitseb igahüht, kes teatab rikkumise kahtlusest.

### Ulatus

See eeskiri kehtib kõikidele Graphic Packagingi tööle kandideerijatele, töötajatele, töövõtjatele, praktikantidele, tarnijatele ja külastajatele kogu maailmas. Kui käesolev eeskiri on vastuolus kehtivate seaduste või määruste või kollektiivlepinguga, kohaldatakse viimase sätteid selles konkreetses jurisdiktsioonis. Ettevõtte jätab endale kõik talle kehtiva õiguse alusel tagatud õigused.

### Määratlused

**Rikkumisest teataja:** Rikkumisest teataja on isik, kes avalikustab selle eeskirja järgi rikkumise.

**Avalikustamisele kuuluv rikkumine:** Avalikustamisele kuuluv rikkumine hõlmab igasugust käitumist, mille puhul teil on põhjendatud alus kahtlustada, et see i) rikub Graphic Packaging'i tegevusjuhendit ja põhiväärtusi; (ii) rikub kehtivat seadust või määrust viisil, mis on karistatav ühe (1) aastase või pikema vangistusega; või iii) kujutab endast ohtu üldsusele või finantsüsteemile. Näited avalikustamisele kuuluvast rikkumisest:

- ebaseaduslik käitumine, näiteks vargus, vägivald või vägivaldaga ähvardamine ja varavastane kuritegelik kahju;
- pettus, rahapesu või raha väärkasutamine;
- altkäemaksu pakkumine või vastuvõtmine;
- finantsrikkumised;
- õiguslike või regulatiivsete nõuete täitmata jätmine või rikkumine;
- huvide konfliktid ettevõttega;
- diskrimineerimine või ahistamine, mis põhineb inimese rassil, sool; ja
- kahjustava käitumise alustamine või ähvardamine isiku suhtes, kes on rikkumise avalikustanud või kelle puhul arvatakse või kahtlustatakse, et ta on rikkumise avalikustanud või kavatses seda teha.

Avalikustamisele kuuluv rikkumine ei hõlma allpool kirjeldatud isiklike tööga seotud kaebusi.

**Isiklikud tööga seotud kaebused:** Isiklik tööalane kaebus on teade käitumisest, sündmusest või tööaspektist, millel on otsene mõju teatajale ja millel ei ole olulist mõju Graphic Packaging'ile.

Näidetena võib siinkohal muuhulgas tuua:

- kahe töötaja vaheline konflikt, mis ei riku ettevõtte ahistamise ja diskrimineerimisvastast poliitikat ega töökoha vägivalla poliitikat;
- otsus, mis on seotud tööalase tegevusega, näiteks üleviimise, edutamise, ajakava muutmise, distsiplinaarmedetmetega; palga, hüvitiste või koolitusvõimaluste muutmine; või mis tahes küsimus, mida võib käsitleda kollektiivlepingu kaebuste esitamise protsessi kaudu, mis ei tulene diskrimineerimisest, ahistamisest või kättemaksust või ei ole muul viisil seotud sellega; ja
- mitterahuldava töötulemuse juhtimine vastavalt ettevõtte tulemuslikkuse juhtimise programmile.

Isiklikud tööga seotud kaebused ei kuulu rikkumisest teavitamise seaduste või käesoleva eeskirja alusel kaitse alla. Isiklikud tööga seotud kaebused tuleb esitada oma ülemusele, juhile või personaliosakonna esindajale.

### Eeskirjad

Ettevõtte võtab kõiki diskrimineerimis- ja ahistamiskaebusi tõsiselt. Igaüks, kes koostab selle eeskirja alusel ettekande, peaks veenduma, et tal on põhjendatud alus kahtlustada avalikustamisele kuuluvat rikkumist. Teavitaja ei pea siiski oma väiteid tõendama ja teda ei karistata või trahvita, kui teave osutub ebaõigeks. Sellegipoolest, kui teadlikult esitatakse valekaebus avalikustamisele kuuluva rikkumise kohta, võib see kaasa tuua distsiplinaarkaristuse.

Avalikustamisele kuuluvast rikkumisest tuleb teatada ühele järgmistest:

- ettevõtte personalitöötaja;
- piirkondlikule või osakonna personalitöötajale või mõnele muule personaliosakonna töötajale oma riigis või piirkonnas;
- personaliosakonna asepresidendile e-posti aadressi [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com); või
- Graphic Packaging Business Conduct Alertline veebisaidi kaudu aadressil [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) või teie riigis toimiva tasuta numbri kaudu. Graphic Packaging Business Conduct Alertline on kättesaadav 24 tundi ja teateid võib soovi korral esitada anonüümselt.

Business Conduct Alertline'i teavitamisnumbrid riikide kaupa:

Austraalia	1800565761
Austria	0800 017868
Belgia	0800 77 076
Brasiilia	0800 000 0572
Kanada	1 866 898 3750 1 855 350 9393
Hiina	400 120 3531
Horvaatia	800-528-422
Eesti	8000044232
Soome	800416130
Prantsusmaa	0.800.90.2500
Saksamaa	0800 1810751
Kreeka	0.080.012.6576
Indoneesia	0800 1401907

Itaalia	800 725 944
Jaapan	0800-700-9401
Mehhiko	800 681 6714
Holland	0800 0229398
Uus-Meremaa	0800 426 361
Nigeeria	0-708-060-1816 ja 866-898-3750
Norra	80062436
Poola	800005072
Venemaa	8 (800) 301-85-89
Lõuna-Korea	00798 14 203 0389
Hispaania	900 991 498
Rootsi	020-088 00 16
Šveits	0800 000 329

---

Iirimaa 1800 851 822

---

---

Ühendkuningriik 0800 048 5494

---

Ameerika Ühendriigid 1 866 898 3750

Palun esitage võimalikult palju detaile, et teie kaebust saaks põhjalikumalt uurida. Mõned kasulikud detailid:

- kuupäev, kellaaeg ja koht;
- asjaomaste isikute nimed, rollid ja nende üksus;
- teie suhe asjaomas(t)e isiku(te)ga;
- teie mure üldine kirjeldus;
- kuidas te probleemist teada saite;
- võimalikud tunnistajad; ja
- muu teave, mis teie kaebust toetaks.

Lisateavet oma riigi ettevõttesiseste aruandlusmenetluste ja -suuniste kohta leiate **ettevõttesisese aruandlusmenetluse lisast**, mis asub selle poliitika lõpus. Lisa on väärtuslik abivahend, mis pakub üksikasjalikke teadmisi ja abinõusid, et parandada teie arusaamist konkreetsetest aruandlusprotokollidest.

### **Anonüümsus**

Üksikisikud võivad esitada kaebuse avalikustamisele kuuluva rikkumise kohta anonüümselt. Need, kes seda teevad, on endiselt kaitstud käesoleva rikkumisest teatamise eeskirja ja kõigi kehtivate rikkumisest teatamise seadustega. Samas võib täieliku anonüümsuse nõudmine raskendada avalikustamisele kuuluva rikkumise uurimist või vajalike sammude astumist. Avalikustades teie identiteedi, saab ettevõtte teiega otse ühendust võtta, et arutada teie muret, mis aitaks kaebust kiiremini ja tõhusamalt uurida.

### **Uurimised ja konfidentsiaalsus**

Kõiki kaebusi avalikustamisele kuuluvate rikkumiste kohta uuritakse objektiivselt ja õigeaegselt. Kõik töötajad peavad käesoleva eeskirja kohaselt läbiviidavate uurimisega koostööd tegema. Koostööst hoidumisega võib kaasneda distsiplinaarkaristus.

Ettevõtte hoiab kõik kaebused avalikustamisele kuuluvate rikkumiste kohta konfidentsiaalsena niivõrd, kuivõrd see on mõistlikult otstarbekas (i) täieliku ja õiglase uurimise läbiviimiseks või (ii) ettevõtte tegevuse läbivaatamiseks ettevõtte juhatuse, selle kontrollkomisjoni või ettevõtte sõltumatute audiitorite ja ettevõtte nõustajate poolt. Kui teavitaja soovib jääda anonüümseks, ei ole vaja tema nime või ametikohta teatises esitada; nõuetekohase uurimise läbiviimiseks palume siiski esitada võimalikult palju teavet.

Kui uurimise käigus on vaja koguda isikuandmeid, järgib ettevõtte kõiki kehtivaid isikuandmete kaitset käsitlevaid seadusi ja määrusi, eelkõige seda, et asjaomaste isikute isikuandmeid töödeldakse ettevõtte personali- ja õigusosakonna poolt ainult teatatud rikkumise uurimise eesmärgil ning need edastatakse ainult neile, kellel on vaja teada teatatud rikkumisest ning vajaduse korral avalikele, haldus- või õigusasutustele.

Vajaduse korral võetakse uurimise tulemustele vastavad parandusmeetmed. Võimalikud parandusmeetmed võivad hõlmata muu hulgas koolitust, juhendamist, suulisi või kirjalikke hoiatusi, töölt eemaldamist, madalamale töökohale suunamist, töötasu vähendamist ja töölepingu lõpetamist. Ettevõtte teeb võimaluse korral kõik endast oleneva, et teavitada käesoleva eeskirja rikkumisest teatanud isikuid uurimise tulemustest, tagades samas seoses personalimeetmetega konfidentsiaalsuse ja privaatsuse põhimõtete järgimine.

### **Kättemaksu keeld**

Ettevõtte on pühendunud sellele, et keelata kättemaks nende vastu, kes ise või kelle pereliikmed teatavad väidetavast ebaeetilisest rikkumisest, vaidlustavad selle või osalevad uurimises väidetava ebaeetilise rikkumise kohta töökohal. Sellises uurimises osalemine võib muuhulgas hõlmata järgmist:

- Sisearuande või kaebuse esitamine seaduse, ettevõtte poliitika või põhiväärtuste kahtlustatava rikkumise kohta;
- osalemine teate või kaebuse uurimises või sellega koostöö tegemine;
- Kohtumenetluses väidetava ebaseadusliku tegevuse kohta tunnistuse andmine osalise, tunnistaja või süüdistatavana;
- Kaebuse esitamine riigiasutusele või reguleerivale asutusele seoses võimaliku seaduserikkumisega; ja
- teise töötaja abistamine, kes tegeleb mõne nimetatud tegevusega.

Igaüks, kes usub, et talle makstakse kätte, või kes märkab kättemaksu mõne teise isiku poolt või teise isiku vastu, peaks viivitamatult pöörduma personaliosakonnaga poole või teatama Graphic Packagingi Business Conduct Alertline'i kaudu.

*Graphic Packagingil on omal äranägemisel õigus muuta käesolevat eeskirja igal ajal ja mis tahes põhjusel.*

## **Lisa: Ettevõttesisesed teatamismenetlused**

---

### **Saksamaa**

(1) Ettevõttesisene aruandlusosakond:

1. kinnitab teavet esitavale isikule aruande kättesaamisest hiljemalt **seitsme päeva** möödumisel,
2. kontrollib, kas teatatud rikkumine kuulub kohaldamisalasse;
3. hoiab ühendust teavet edastava isikuga,
4. kontrollib saadud aruande kehtivust,
5. küsib rikkumisest teatajalt vajaduse korral lisateavet ja järelmeetmena võib

ettevõttesisene aruandlusosakond eelkõige:

1. viia läbi sisejuurdlusi GPI-s või vastavas organisatsioonilises üksuses ning võtta ühendust mõjutatud inimeste ja üksustega,
2. suunata teavet edastanud isikut edasi teistele vastutavatele asutustele,
3. lõpetada menetlemine tõendite puudumise tõttu või muudel põhjustel või
4. esitada menetlus edasiseks uurimiseks
  - a) sisejuurdluse eest vastutavale osakonnale GPI-s või vastavas organisatsioonilises üksuses või
  - b) vastutavale asutusele.

(2) Ettevõttesisene teavitusbüroo annab rikkumisest teatavale isikule tagasisidet **kolme kuu** jooksul pärast teate kättesaamise kinnitamist või kui selle kättesaamist ei ole kinnitatud, **siis kolme kuu ja seitsme päeva jooksul** pärast teate saamist. Tagasiside hõlmab teavitamist kavandatud ja juba võetud järelmeetmetest ning nende põhjustest. Rikkumisest teatavale isikule antakse tagasisidet üksnes niipalju, et see ei mõjutaks sisejuurdlusi ega uurimisi ega nende isikute õigusi, kelle kohta teade on esitatud või keda on teates nimetatud.