

## Política de Denúncias (Global)

---

### Finalidade

A Graphic Packaging se esforça para fornecer um local de trabalho que incorpore seus Valores Fundamentais: respeito, trabalho em equipe, bom relacionamento, integridade e responsabilidade. Nosso Código de Conduta e outras políticas da Empresa reiteram esses Valores Fundamentais e os padrões de conduta e comportamento ético que esperamos de nossos executivos, diretores, funcionários, contratados e fornecedores. A Empresa também está empenhada em cumprir com todas as leis e regulamentos aplicáveis. Para garantir a conformidade com os Valores Fundamentais da Empresa e com o Código de Conduta, outras políticas e a legislação, a Empresa incentiva que todos se manifestem e denunciem caso testemunhem ou suspeitem de uma violação das políticas da Graphic Packaging ou da lei aplicável. Esta Política indica quais questões são passíveis de denúncia, como os funcionários podem denunciar sem medo de retaliação e como a Empresa apoiará e protegerá qualquer pessoa que denuncie suspeitas de violação.

### Escopo

Esta Política se aplica a todos os candidatos, funcionários, contratados, estagiários, fornecedores e visitantes da Graphic Packaging em todo o mundo. Nos casos em que esta Política entrar em conflito com leis, regulamentos ou acordos coletivos aplicáveis, estes últimos prevalecerão nas jurisdições específicas. A Empresa reserva-se todos os direitos disponíveis sob a lei pertinente.

### Definições

**Denunciante:** Denunciante é qualquer pessoa que divulgue uma conduta denunciável no âmbito desta Política.

**Conduta denunciável:** Conduta denunciável é qualquer conduta que você tenha motivos razoáveis para suspeitar que (i) viole o Código de Conduta e os Valores Fundamentais da Graphic Packaging; (ii) viole uma lei ou regulamento aplicável e seja punível com pena de prisão por um período de um (1) ano ou mais; ou (iii) represente um perigo para o público ou para o sistema financeiro. Os exemplos de condutas denunciáveis incluem, entre outros:

- conduta ilegal, como roubo, violência ou ameaça de violência e danos criminais contra a propriedade;
- fraude, lavagem de dinheiro ou apropriação indébita de fundos;
- oferecer ou aceitar suborno;
- irregularidades financeiras;
- descumprimento ou violação de requisitos legais ou regulatórios;
- conflitos de interesses com a Empresa;
- discriminação ou assédio com base na raça ou gênero de um indivíduo; e
- praticar ou ameaçar praticar conduta prejudicial contra uma pessoa que tenha feito uma divulgação ou que se acredite ou suspeite ter feito ou esteja planejando fazer uma divulgação.

Condutas denunciáveis não incluem queixas pessoais relacionadas ao trabalho, conforme descrito abaixo.

**Queixas pessoais relacionadas ao trabalho:** Uma queixa pessoal relacionada ao trabalho é um relato de um comportamento, evento ou aspecto de 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 esteja relacionada a:

- um conflito interpessoal entre dois funcionários que não viole nossa Política de Combate ao Assédio e à Discriminação ou a Política de Violência no Local de Trabalho;
- uma decisão relativa ao emprego, como transferência, promoção, mudança de horário ou ação disciplinar; uma mudança de salário, benefícios ou oportunidades de treinamento; ou qualquer assunto que possa ser tratado por meio de um processo de reclamação para cumprimento de acordo coletivo, desde que não implique ou decorra de algum tipo de discriminação, assédio ou retaliação; e
- gestão de desempenho insatisfatório no trabalho, de acordo com o programa de gestão de desempenho da Empresa.

As queixas pessoais relacionadas ao trabalho não são protegidas sob as leis de denúncia ou esta Política. As queixas pessoais relacionadas ao trabalho devem ser apresentadas ao seu supervisor, gerente ou representante de recursos humanos.

### **Política**

A Empresa leva muito a sério todas as alegações de condutas denunciáveis. Qualquer pessoa que faça uma denúncia no âmbito desta Política deve possuir motivos razoáveis para suspeitar de uma conduta denunciável. No entanto, o denunciante não precisa provar suas alegações e não estará sujeito a medidas disciplinares ou outras penalidades se as informações passadas estiverem incorretas. Mesmo assim, fazer deliberadamente uma comunicação falsa de conduta denunciável pode acarretar medidas disciplinares.

A conduta denunciável deve ser relatada a um dos seguintes:

- um representante de recursos humanos local;
- o representante de recursos humanos regional ou divisional, ou outro membro de recursos humanos em seu país ou região;
- o vice-presidente executivo de recursos humanos, pelo e-mail [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com); ou
- a Alertline de Conduta Comercial da Graphic Packaging, pelo site [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) ou pelo número de telefone gratuito específico do seu país. A Alertline de Conduta Comercial da Graphic Packaging está disponível 24 horas, e as denúncias podem ser feitas anonimamente se o autor assim preferir.

Números de telefone da Alertline de Conduta Comercial específicos de cada país:

|           |                                  |               |  |
|-----------|----------------------------------|---------------|--|
| Austrália | 1800565761                       | Itália        | 800 725 944                            |
| Áustria   | 0800 017868                      | Japão         | 0800-700-9401                          |
| Bélgica   | 0800 77 076                      | México        | 800 681 6714                           |
| Brasil    | 0800 000 0572                    | Holanda       | 0800 0229398                           |
| Canadá    | 1.866.898.3750<br>1.855.350.9393 | Nova Zelândia | 0800 426 361                           |
| China     | 400 120 3531                     | Nigéria       | 0-708-060-1816,<br>depois 866-898-3750 |
| Croácia   | 800-528-422                      | Noruega       | 80062436                               |
| Estônia   | 8000044232                       | Polônia       | 800005072                              |
| Finlândia | 800416130                        | Rússia        | 8 (800) 301-85-89                      |
| França    | 0,800.90,2500                    | Coreia do Sul | 00798 14 203 0389                      |

|           |                |                |                |
|-----------|----------------|----------------|----------------|
| Alemanha  | 0800 1810751   | Espanha        | 900.991.498    |
| Grécia    | 0.080.012.6576 | Suécia         | 020-088 00 16  |
| Indonésia | 0800 1401907   | Suíça          | 0800 000 329   |
| Irlanda   | 1800 851 822   | Reino Unido    | 0800 048 5494  |
|           |                | Estados Unidos | 1.866.898.3750 |

Forneça o máximo possível de informações detalhadas para que sua denúncia possa ser investigada. Alguns detalhes úteis incluem:

- data, hora e local;
- nomes das pessoas envolvidas e seus cargos e setores;
- seu relacionamento com as pessoas envolvidas;
- a natureza geral da sua preocupação;
- como você tomou conhecimento do problema;
- possíveis testemunhas; e
- outras informações que ajudem a comprovar sua denúncia.

Para obter mais informações sobre os procedimentos e diretrizes de denúncia interna em seu país, consulte o **Anexo de Procedimentos de Denúncia Interna** ao final desta política. O anexo é um material valioso, que traz insights detalhados e recursos adicionais para aprofundar seu conhecimento sobre protocolos de denúncia específicos.

### **Anonimato**

Os indivíduos podem relatar condutas denunciáveis de forma anônima. A pessoa que preferir o anonimato ainda estará protegida por esta Política de Denúncias e pelas leis de denúncia aplicáveis. No entanto, exigir anonimato completo pode fazer com que seja mais difícil para nós investigar a conduta denunciável ou tomar medidas. Ao revelar sua identidade, a Empresa pode entrar em contato com você para discutir suas preocupações, o que nos ajudará a investigar a denúncia com mais rapidez e eficiência.

### **Investigações e confidencialidade**

Todas as reclamações de condutas denunciáveis serão investigadas de maneira objetiva e oportuna. Espera-se que todos os funcionários cooperem com as investigações realizadas segundo esta Política. Não cooperar com uma investigação pode resultar em medidas disciplinares.

Na medida do possível, a Empresa manterá todos os relatos de conduta denunciável sob sigilo (i) para conduzir uma investigação completa e justa, ou (ii) para revisão das operações da Empresa pelo Conselho de Administração, seu Comitê de Auditoria ou pelos contadores externos e o jurídico da Empresa. Se um denunciante preferir permanecer anônimo, não é necessário que seu nome ou cargo sejam informados em qualquer notificação. No entanto, para garantir que uma investigação adequada seja conduzida, convém fornecer o máximo de informações possível.

Se for necessário coletar dados pessoais durante a investigação, a Empresa cumprirá todas as leis e normas aplicáveis envolvendo a proteção de dados pessoais, especialmente no que se refere aos dados pessoais das pessoas envolvidas, que serão processados pelo RH e o jurídico da Empresa apenas para fins de investigação da conduta denunciada e comunicados apenas a quem precise conhecê-la, bem como a qualquer autoridade

pública, administrativa ou judicial, conforme necessário.

Se necessário, serão tomadas medidas corretivas em resposta às conclusões da investigação. Possíveis medidas corretivas podem incluir, entre outras, treinamento, coaching, advertências verbais ou escritas, suspensão, rebaixamento, ajustes de remuneração e rescisão. A Empresa envidará todos os esforços para informar aqueles que relatam violações desta Política sobre o resultado da investigação quando possível, ao mesmo tempo mantendo a confidencialidade e a privacidade em relação às medidas aplicadas a funcionários.

### **Sem retaliação**

A Empresa está empenhada em proibir a retaliação contra as pessoas (ou seus familiares) que denunciem, se oponham ou participem da investigação de uma suposta conduta antiética no local de trabalho. Apenas a título de exemplo, participar de uma investigação inclui, entre outras atividades:

- Apresentar denúncias ou reclamações internas envolvendo uma suspeita de violação da lei, de políticas da Empresa ou dos Valores Fundamentais;
- Participar ou cooperar em uma investigação envolvendo uma denúncia ou reclamação;
- Depor em um processo judicial como parte, testemunha ou acusado em relação a supostas atividades ilegais;
- Apresentar reclamação junto a uma agência governamental ou regulatória sobre uma possível violação da lei; e
- Auxiliar outro funcionário que esteja envolvido em qualquer uma dessas atividades.

Qualquer pessoa que acredite estar sofrendo retaliação, ou que observe retaliação por ou contra outra pessoa, deve contatar imediatamente o departamento de recursos humanos ou a Alertline de Conduta Comercial da Graphic Packaging.

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

## **Anexo: Procedimentos de Denúncia Interna**

---

### **Alemanha**

(1) O departamento de denúncia interna:

1. confirmará à pessoa que forneceu as informações o recebimento da denúncia após **sete dias**, no máximo,
2. verifica se a violação denunciada se enquadra no âmbito de aplicação,
3. mantém contato com a pessoa que forneceu as informações,
4. verifica a validade da denúncia recebida,
5. solicita mais informações ao denunciante se necessário, e

Como medida de acompanhamento, o departamento de denúncia interna pode, especificamente:

1. realizar investigações internas na GPI ou no respectivo departamento e contatar as pessoas e unidades afetadas,
2. encaminhar a pessoa que forneceu as informações a outras autoridades responsáveis,
3. encerrar o processo por falta de provas ou por outros motivos, ou
4. enviar o procedimento para investigação adicional
  - a) por uma unidade responsável por investigações internas na GPI ou no respectivo departamento, ou
  - b) por uma autoridade responsável.

(2) O departamento de denúncia interna fornecerá feedback ao denunciante no prazo de **três meses** após a confirmação de recebimento da denúncia ou, se o recebimento não tiver sido confirmado, **no prazo máximo de três meses e sete dias** após o recebimento da denúncia. O feedback informará quais medidas de acompanhamento foram planejadas e implementadas, bem como as razões para cada uma delas. O feedback só será fornecido ao denunciante na medida em que isso não afete as investigações e não prejudique os direitos das pessoas envolvidas ou mencionadas em uma denúncia.