

Política de denunciantes (global)

Propósito

Graphic Packaging se compromete a proporcionar un lugar de trabajo que represente sus valores fundamentales de respeto, trabajo en equipo, relaciones, integridad y responsabilidad. Nuestro Código de conducta y otras políticas de la Compañía reiteran estos Valores fundamentales y los estándares de conducta y comportamiento ético que esperamos de nuestros funcionarios, directores, empleados, contratistas y proveedores. La Compañía también se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables. Para garantizar nuestro cumplimiento de los Valores Fundamentales de la Compañía, el Código de conducta y otras políticas, así como la ley aplicable, la Compañía anima a cualquier persona que sospeche o sea testigo de una conducta que infrinja una política de Graphic Packaging o la ley aplicable a que denuncie el caso. Esta Política describe qué asuntos son denunciados, cómo los empleados pueden denunciar asuntos sin temor a represalias y cómo la Compañía apoyará y protegerá a cualquier persona que denuncie presuntas infracciones.

Alcance

Esta Política se aplica a todos los solicitantes, empleados, contratistas, pasantes, proveedores y visitantes de Graphic Packaging en todo el mundo. Cuando esta Política entre en conflicto con las leyes o regulaciones aplicables o con los convenios colectivos, estos últimos prevalecerán en esa jurisdicción en particular. La Compañía se reserva todos los derechos que le corresponden según la ley aplicable.

Definiciones

Denunciante: Un Denunciante es alguien que revela una Conducta denunciada en virtud de esta Política.

Conducta denunciada: La conducta denunciada incluye cualquier conducta de la que usted tenga motivos razonables para sospechar que (i) infringe el Código de conducta y los Valores fundamentales de Graphic Packaging; (ii) infringe una ley o regulación aplicable de una manera que se castigue con pena de prisión por un período de un (1) año o más; o (iii) represente un peligro para el público o el sistema financiero. Algunos ejemplos de conducta denunciada incluyen, entre otros:

- Conducta ilegal, como robo, violencia o amenaza de violencia, y daños criminales contra la propiedad;
- Fraude, lavado de dinero o malversación de fondos;
- Ofrecer o aceptar un soborno;
- Irregularidades financieras;
- Incumplimiento o infracción de los requisitos legales o regulatorios;
- Conflictos de intereses con la Compañía;
- Discriminación o acoso por motivos de raza, género o sexo; y
- Participar o amenazar con participar en una conducta perjudicial contra una persona que haya hecho una revelación o se cree o sospecha que ha hecho o planea hacer una revelación.

La conducta denunciada excluye las quejas personales relacionadas con el trabajo, como se describe a continuación.

Quejas personales relacionadas con el trabajo: Una queja personal relacionada con el trabajo es un informe de un comportamiento, evento o aspecto del empleo que tiene implicaciones para el que revela a nivel personal y no tiene implicaciones significativas para Graphic Packaging.

Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a, una inquietud que involucre o se relacione con:

- Un conflicto interpersonal entre dos empleados que no infrinja la Política contra el acoso y la discriminación o la Política contra la violencia en el lugar de trabajo de la Compañía;
- Una decisión relacionada con una acción laboral como una transferencia, un ascenso, un cambio de horario, una acción disciplinaria; un cambio en el salario, los beneficios o las oportunidades de capacitación; o cualquier asunto que pueda ser abordado a través de un proceso de reclamo de un convenio colectivo, que no se derive o implique algún tipo de discriminación, acoso o represalia; y
- Gestión del desempeño laboral insatisfactorio de acuerdo con el programa de gestión del desempeño de la Compañía.

Las quejas personales relacionadas con el trabajo no califican para la protección bajo las leyes de denunciantes o esta Política. Las quejas personales relacionadas con el trabajo deben presentarse a su supervisor, gerente o representante de recursos humanos.

Política

La Compañía toma muy en serio todas las alegaciones de conducta denunciante. Cualquier persona que presente una denuncia en virtud de esta Política debe asegurarse de que tiene motivos razonables para sospechar de una Conducta denunciante. Sin embargo, un denunciante no tiene que probar sus alegaciones y no estará sujeto a medidas disciplinarias u otras sanciones si se determina que la información es incorrecta. Aun así, presentar a sabiendas una denuncia falsa sobre una conducta denunciante puede dar lugar a medidas disciplinarias.

La Conducta denunciante debe ser informada a uno de los siguientes:

- Un representante local de recursos humanos,
- El (La) representante de Recursos Humanos regional o de la división u otro(a) miembro de recursos humanos en su país o región;
- La Vicepresidenta ejecutiva de recursos humanos en EVP-HumanResources@graphicpkg.com; o
- La Línea de Alerta de Conducta Comercial de Graphic Packaging en www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com o mediante el número gratuito del país específico. La Línea de Alerta de Conducta Comercial de Graphic Packaging está disponible las 24 horas y las denuncias pueden hacerse de forma anónima si el denunciante así lo desea.

Números de teléfono específicos por país de la línea directa de alerta de conducta comercial:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Austria	0800 017868	Japón	0800-700-9401
Bélgica	0800 77 076	México	800 681 6714
Brasil	0800 000 0572	Países Bajos	0800 0229398
Canadá	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nueva Zelanda	0800 426 361
China	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, luego 866-898-3750
Croacia	800-528-422	Noruega	80062436
Estonia	8000044232	Polonia	800005072
Finlandia	800416130	Rusia	8 (800) 301-85-89
Francia	0.800.90.2500	Corea del Sur	00798 14 203 0389
Alemania	0800 1810751	España	900.991.498
Grecia	0.080.012.6576	Suecia	020-088 00 16
Indonesia	0800 1401907	Suiza	0800 000 329

Irlanda	1800 851 822	Reino Unido	0800 048 5494
		Estados Unidos	1.866.898.3750

Proporcione la información más detallada posible para que su denuncia pueda ser investigada. Algunos detalles útiles incluyen:

- Fecha, hora y lugar;
- Nombres de la(s) persona(s) involucrada(s), funciones y su grupo de negocios;
- Su relación con la(s) persona(s) involucrada(s);
- La naturaleza general de su preocupación;
- Cómo se enteró del problema;
- Posibles testigos; y
- Otra información que tenga para respaldar su denuncia.

Para obtener detalles adicionales sobre las normas y los procedimientos de denuncia interna de su país, consulte el **Apéndice del procedimiento de denuncia interna**, ubicado al final de esta política. El apéndice sirve como un recurso valioso, que ofrece información detallada y recursos adicionales para mejorar su comprensión de protocolos de denuncia específicos.

Anonimato

Las personas pueden informar de Conducta denunciable de forma anónima. Quienes lo hagan seguirán estando protegidos por esta Política de denunciantes y cualquier ley aplicable en materia de denuncias. Sin embargo, exigir el anonimato total puede hacer que sea más difícil para nosotros investigar la Conducta denunciable o tomar medidas. Al revelar su identidad, la Compañía puede comunicarse con usted directamente para analizar sus inquietudes, lo que nos ayudará a investigar la queja de manera más rápida y eficiente.

Investigaciones y confidencialidad

Todas las denuncias de Conducta denunciable serán investigadas de manera objetiva y oportuna. Se espera que todos los empleados cooperen con las investigaciones que se realicen de acuerdo con esta Política. La falta de cooperación en una investigación podría resultar en medidas disciplinarias.

La Compañía mantendrá la confidencialidad de todas las denuncias de Conducta denunciable en la medida razonablemente práctica (i) para llevar a cabo una investigación completa y justa, o (ii) para la revisión de las operaciones de la Compañía por parte de la Junta Directiva de la Compañía, su Comité de Auditoría o los contadores públicos independientes de la Compañía y los abogados de la Compañía. Si un denunciante desea permanecer en el anonimato, no es necesario que dé su nombre o cargo en ninguna notificación; sin embargo, para garantizar que se pueda llevar a cabo una investigación adecuada, le pedimos que proporcione la mayor cantidad de información posible.

Si es necesario recopilar datos personales durante la investigación, la Compañía cumplirá con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la protección de datos personales, en particular, que los datos personales de las personas involucradas serán procesados por los Departamentos de Recursos Humanos y Legal de la Compañía únicamente con el propósito de investigar la conducta denunciada y serán comunicados únicamente a quienes deban conocer sobre la conducta denunciada así como a cualquier autoridad pública, administrativa o judicial que lo requiera.

Si es necesario, se tomarán medidas correctivas apropiadas a las conclusiones de la investigación. Las posibles medidas correctivas podrían incluir sin limitarse a ellas: capacitación, orientación, advertencias verbales o escritas, suspensión, descenso de categoría, ajustes en la compensación y despido. La Compañía realizará todos los esfuerzos posibles para informar a quienes denuncien infracciones a esta Política sobre el resultado de la investigación cuando sea viable, y manteniendo la confidencialidad y la privacidad referente a las acciones de personal.

Cero represalias

La Compañía se compromete a prohibir las represalias contra quienes personalmente o a través de sus familias informen, se opongan o participen en una investigación de supuesta mala conducta en el lugar de trabajo. Solo a modo de ejemplo, la participación en una investigación como tal, incluye sin limitarse a lo siguiente:

- Presentar una denuncia interna o queja de una supuesta infracción de la ley, de una política de la Compañía o de los Valores fundamentales;
- Participar en o cooperar con una investigación relacionada con una queja de acoso;
- Testificar en un procedimiento legal como parte, testigo o acusado con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- Presentar una queja ante una agencia gubernamental o regulador con respecto a una posible infracción de la ley; y
- Ayudar a otro(a) empleado(a) que esté involucrado(a) en alguna de estas actividades.

Cualquier persona que crea que está sufriendo una represalia o que observe que se toman represalias contra otra persona, debe comunicarse inmediatamente con Recursos Humanos o a la Línea de Alerta de Conducta Comercial de Graphic Packaging.

Graphic Packaging, a su entera discreción, se reserva el derecho de enmendar o modificar esta Política en cualquier momento o por cualquier motivo.

Apéndice: Procedimiento de denuncia interna

Alemania

(1) La oficina de denuncias internas:

1. Confirmará a la persona que proporciona la información la recepción de una denuncia después de **siete días** a más tardar,
2. Verifica si la falta denunciada está dentro del ámbito de aplicación,
3. Mantiene contacto con la persona que proporciona la información,
4. Verifica la validez de la denuncia recibida,
5. Solicita más información al denunciante si es necesario y

Como medida de seguimiento, la oficina de denuncias internas puede, en particular:

1. Llevar a cabo investigaciones internas en GPI o en la unidad organizativa respectiva y ponerse en contacto con las personas y unidades de trabajo afectadas,
2. Remitir a la persona que proporciona la información a otras autoridades responsables,
3. Cerrar el procedimiento por falta de pruebas o por otras razones o
4. Presentar el procedimiento para una mayor investigación
 - a) Una unidad de trabajo responsable de las investigaciones internas en GPI o en la unidad organizativa respectiva o
 - b) Una autoridad responsable.

(2) La oficina de denuncias internas proporcionará al denunciante una respuesta dentro de **tres meses** después de confirmar que ha recibido la denuncia o, si no se ha confirmado la recepción, **a más tardar tres meses y siete días** después de recibir la denuncia. La respuesta incluirá la notificación de las medidas de seguimiento planificadas y ya tomadas, así como los motivos de las mismas. La respuesta al denunciante solo se proporcionará en la medida en que esto no afecte las investigaciones o investigaciones internas y no afecte los derechos de las personas que son objeto de una denuncia o que son nombradas en la denuncia.