

## **Beleid voor de bestrijding van pesterijen en discriminatie (wereldwijd)**

---

### **Doel**

Een van de kernwaarden van Graphic Packaging is respect — voor de persoonlijke waardigheid, rechten en diversiteit van elke medewerker. Het bedrijf streeft ernaar om een inspirerende en innovatieve werkomgeving te bevorderen waar de medewerkers worden gerespecteerd en zich betrokken en veilig voelen. Dit beleid voor de bestrijding van pesterijen en discriminatie geeft aan hoe Graphic Packaging alle medewerkers een respectvolle werkomgeving verschaft die vrij is van onwettige discriminatie, pesterijen en represailles en die hun gelegenheid geeft om naar beste vermogen te presteren en zich te ontwikkelen.

### **Scope**

Dit beleid geldt voor alle sollicitanten, medewerkers, aannemers, stagiairs, leveranciers, klanten en bezoekers van alle rechtspersonen van Graphic Packaging overal ter wereld. Voor de toepassing van dit beleid omvat “werkplek” productiefaciliteiten, verkoop- en onderzoeks- en ontwikkelingskantoren, magazijnen, alle omgevingen die de medewerkers bezoeken of bijwonen bij het uitvoeren van hun functieverantwoordelijkheden en taken of bij het vertegenwoordigen van het bedrijf, met inbegrip van maar niet beperkt tot werkgerelateerde sociale evenementen, locaties van klanten en amusementsevenementen, door Graphic Packaging verschaft vervoer voor werkgerelateerde reizen, en iedere andere locatie waar werk voor Graphic Packaging wordt uitgevoerd, of die redelijkerwijs kan worden beschouwd als een verlengstuk van de werkplek.

Dit beleid is van toepassing op fysiek gedrag en handelingen en op alle vormen van communicatie zoals, maar niet beperkt tot, persoonlijke communicatie, telefonische uitwisselingen, e-mail, sociale media-applicaties en -sites, sms-berichten en andere soorten elektronische communicatie. De medewerkers moeten het beleid voor sociale media van het bedrijf raadplegen voor verdere richtlijnen voor deze berichten.

Dit beleid kan worden aangevuld met plaatselijke beleidsregels die verdere vereisten bevatten of specifieke plaatselijke procedures uiteenzetten voor het behandelen van onderzoeken. Wanneer dit beleid in strijd is met een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of de wet, heeft deze laatste voorrang. Het bedrijf behoudt zich alle rechten voor die het volgens de toepasselijke wet toekomen.

### **Definities**

***Discriminatie*** is het onbillijk weerhouden van gelijke behandeling en kansen aan personen of groepen op basis van de hieronder genoemde kenmerken wat betreft de bepalingen, voorwaarden of voorrechten van tewerkstelling, met inbegrip van maar niet beperkt tot in dienst nemen, ontslag, promotie, disciplinaire maatregelen, werkrooster, opleiding of salariëring:

- Ras, huidskleur, etniciteit of land van afkomst;
- Leeftijd;
- Godsdienst of geloofsovertuiging;
- Sekse, seksuele oriëntatie of zwangerschap/bevalling en verwante medische condities;
- Gender, genderidentiteit, genderstatus of genderexpressie;
- Nationaliteit, immigratiestatus, staatsburgerschap of afkomst;
- Beschermd militaire of veteranenstatus;
- Lichamelijke of geestelijke handicap, medische conditie, genetische informatie of kenmerken; en

- Burgerlijke staat

Dit is geen volledige lijst van alle tegen discriminatie beschermde categorieën en deze kan worden aangevuld door toepasselijke plaatselijke wetten of voorschriften.

**Pesten** is ongewenst en vernederend, grof, intimiderend of vijandig verbaal of fysiek gedrag zoals opmerkingen, handelingen of gebaren die iemands waardigheid of psychologische of fysieke integriteit aantasten. Pesten kan vele vormen aannemen, zoals fysieke aanraking, geweld, dreigen met geweld, offensief geweld, ongepaste plagerijen of grappen, en aanstootgevende afbeeldingen laten zien. Eén enkele gebeurtenis of bewering of een patroon of reeks van handelingen, gebeurtenissen of beweringen kunnen volgens dit beleid pesterij vormen. Uitsluitend ter illustratie, en zonder beperking, omvat dergelijke verboden pesterij:

- racistische of etnische opmerkingen, scheldwoorden en alle andere kwetsende opmerkingen;
- grappen, hetzij schriftelijk, mondeling of elektronisch;
- bedreigingen, intimidatie en ander bedreigend gedrag;
- ongepast mondeling, grafisch of lichamelijk gedrag;
- intimiderende berichten of video's gestuurd via sms, instant messaging of sociale media; en
- ander intimiderend gedrag gebaseerd op een of meer van de in dit beleid beschreven beschermde categorieën.

Slachtoffers van pesterijen kunnen dezelfde of een andere sekse, seksuele oriëntatie, hetzelfde ras of andere kenmerken hebben als de treiteraar.

**Seksuele intimidatie** is intimidatie die specifiek is gebaseerd op sekse, gender, genderidentiteit of -expressie, of seksuele oriëntatie, die zowel ongewenst als vernederend, grof, intimiderend of vijandig is. Gedrag kan worden beschouwd als seksuele intimidatie ook als het niet gemotiveerd is door seksuele begeerte. Uitsluitend ter illustratie, en zonder beperking, zijn enkele voorbeelden van onwettig en onaanvaardbaar gedrag:

- ongewenste seksuele avances;
- het aanbieden van voordelen op het werk (zoals loonsverhoging, een promotie of loopbaanbevordering) in ruil voor seksuele gunsten, of dreigen met nadelen op het werk (zoals ontslag of demotie) omdat een medewerker weigert deel te nemen aan seksuele activiteit;
- visueel gedrag, zoals verlekkerd kijken, seksuele gebaren maken, en seksueel suggestieve voorwerpen of afbeeldingen, cartoons of posters weergeven of posten;
- mondelinge seksuele avances, voorstellen, verzoeken of opmerkingen;
- het verzenden of posten van seksgerelateerde berichten, video's of berichten via sms, instant messaging of sociale media;
- stalken;
- verbale beledigingen van seksuele aard, grafische mondelinge opmerkingen over iemands lichaam, seksueel vernederende woorden gebruiken om iemand te beschrijven, en suggestieve of obscene brieven, berichten of uitnodigingen;
- lichamelijk gedrag, zoals aanraken, bevingeren, geweldpleging of beweging blokkeren;
- fysieke of verbale belediging van iemands gender, genderidentiteit of genderexpressie; en

- verbale belediging van iemands kenmerken zoals toonhoogte van de stem, gezichtsbehandling of de grootte of vorm van iemands lichaam, zoals opmerkingen dat een man te vrouwelijk of een vrouw te mannelijk is.

## **Beleid**

### **Algemeen verbod**

Het bedrijf verbiedt alle vormen van discriminatie en pesterij gebaseerd op de bovengenoemde kenmerken. Het is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers om pesten en discriminerend gedrag te melden. Het bedrijf zal tijdig en overeenkomstig de toepasselijke wet- en regelgeving de nodige maatregelen nemen om incidenten te onderzoeken en te behandelen die discriminatie of intimidatie kunnen vormen. Bevestigde gevallen van discriminatie of intimidatie zullen leiden tot corrigerende maatregelen tot en met ontslag, met inachtneming van alle omstandigheden en de toepasselijke wet- en regelgeving.

### **Consensuele relaties**

Dit beleid verbiedt geen persoonlijke, consensuele romantische relaties tussen medewerkers. Als een persoonlijke, consensuele romantische relatie echter een mogelijk belangenconflict schept (bijv. als de partijen in dezelfde rapportagestructuur zijn) dient de relatie onmiddellijk te worden bekendgemaakt overeenkomstig het beleid inzake belangenconflicten (wereldwijd) van het bedrijf. Bovendien is het mogelijk om te pesten of te discrimineren tegen een partner in een overigens consensuele relatie.

### **Melden van vermoede overtredingen van dit beleid**

Iedereen die onderworpen is aan dit beleid is ervoor verantwoordelijk om kwesties over vermoede discriminatie of pesterij onder de aandacht van het bedrijf te brengen zodat de betreffende situatie kan worden aangepakt. Het bedrijf neemt alle klachten van discriminatie en pesterij ernstig op.

Iedereen die gelooft dat er tegen hem of haar is gediscrimineerd op het werk of die getuige is of op de hoogte komt van een handeling die als pesterij kan worden beschouwd, moet dit gedrag onmiddellijk aan een van de volgende personen melden:

- Een lokale of aangewezen medewerker van de personeelsafdeling.
- Een vertegenwoordiger van de personeelsafdeling van zijn/haar regio of divisie of een andere medewerker van de personeelsafdeling in zijn/haar land of regio.
- De Executive Vice President van Human Resources op [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com).
- De Alertline voor zakelijk gedrag van Graphic Packaging op [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) of via het gratis telefoonnummer voor zijn/haar land. De Alertline van Graphic Packaging is 24 uur per dag beschikbaar. Meldingen kunnen desgewenst anoniem worden gedaan.

Landspecifieke telefoonnummers van de Alertline voor 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, en dan 866-898-3750
Kroatië	800-528-422	Noorwegen	80062436
Estland	8000044232	Polen	800005072

Finland	800416130
Frankrijk	0.800.90.2500
Duitsland	0800 1810751
Griekenland	0.080.012.6576
Indonesië	0800 1401907
Ierland	1800 851 822

Rusland	8 (800) 301-85-89
Zuid-Korea	00798 14 203 0389
Spanje	900.991.498
Zweden	020-0880016
Zwitserland	0800 000 329
Verenigd Koninkrijk	0800 048 5494
Verenigde Staten	1.866.898.3750

*Managers en leidinggeevenden:* Alle managers en leidinggeevenden zijn er als deel van hun functie voor verantwoordelijk om pesterij en discriminatie op het werk te voorkomen en moeten discriminerend of intimiderend gedrag dat ze waarnemen of klachten die ze ontvangen onmiddellijk melden aan de personeelsafdeling of de Alertline voor zakelijk gedrag van Graphic Packaging. Als managers of leidinggeevenden op de hoogte zijn van discriminatie of pesterij en geen maatregelen nemen om dit gedrag te stoppen of het te melden aan de personeelsafdeling of de Alertline voor zakelijk gedrag van Graphic Packaging, kunnen er disciplinaire maatregelen tegen hen worden genomen.

#### *Onderzoek en vertrouwelijkheid*

Alle meldingen van vermoede discriminatie of pesterij zullen op objectieve en tijdige wijze worden onderzocht. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij meewerken aan onderzoeken die overeenkomstig dit beleid worden uitgevoerd. Nalaten aan een onderzoek mee te werken kan tot disciplinaire maatregelen leiden. Verder zullen er, gezien de ernstige aard van discriminatie en pesterij, disciplinaire maatregelen worden genomen als iemand te kwader trouw of met kwade opzet een melding of een klacht indient.

Het bedrijf zal alle meldingen van vermoede discriminatie of pesterij vertrouwelijk houden voor zover dit redelijk uitvoerbaar terwijl zij haar verplichting nakomt om ieder intimiderend, discriminerend of vergeldend gedrag te onderzoeken en te beëindigen. Het kan nodig zijn om de beweringen te bespreken met de persoon (personen) met de kennis ervan en de persoon (personen) tegen wie de melding of klacht is ingediend.

Het is nodig om persoonsgegevens te verzamelen tijdens het onderzoek naar vermoede discriminatie of pesterij als bewijs van de geldigheid of ongeldigheid van de feiten waarom het gaat. Het bedrijf zal de toepasselijke wet- en regelgeving betreffende de bescherming van persoonsgegevens naleven. De persoonsgegevens van de personen die betrokken zijn bij een onderzoek zullen worden verwerkt door de personeels- en de juridische afdeling van het bedrijf, uitsluitend ten behoeve van het onderzoek naar het gemelde gedrag, en zullen uitsluitend worden meegedeeld aan degenen die moeten weten over het gemelde gedrag en aan openbare, administratieve of gerechtelijke autoriteiten zoals vereist.

Indien nodig zullen passende corrigerende maatregelen worden genomen naar aanleiding van de bevindingen van het onderzoek. Mogelijke corrigerende maatregelen kunnen omvatten, maar zijn niet beperkt tot, training, coachen, mondelinge of schriftelijke waarschuwingen, schorsing, demotie, aanpassing van de beloning en ontslag. Het bedrijf zal alles in het werk stellen om degenen die overtredingen van dit beleid melden, op de hoogte te stellen van de uitkomst van het onderzoek wanneer dit mogelijk is met handhaving van de vertrouwelijkheid en privacy van personeelsbeslissingen.

#### *Geen represailles*

Het bedrijf verplicht zich om represailles te verbieden tegen personen die zelf, of wier familieleden melding doen van, zich verzetten tegen of deelnemen aan een onderzoek van vermoed wangedrag op het werk. Deelnemen aan een onderzoek omvat bijvoorbeeld, maar is niet beperkt tot:

- Een klacht wegens pesterij indienen;

- Deelnemen aan of samenwerken met een onderzoek naar een klacht wegens pesterij;
- Een verklaring afleggen als partij (als beschuldiger of beschuldigde) of als getuige betreffende vermoede ongeoorloofde activiteit;
- Een interne klacht indienen bij het bedrijf betreffende vermoede ongeoorloofde activiteit;
- Een informele mededeling doen aan het bedrijf betreffende vermoede ongeoorloofde activiteit; en
- Een andere medewerker helpen die bezig is met een van deze activiteiten.

Het bedrijf verplicht zich verder om represailles te verbieden tegen gekwalificeerde medewerkers die verzoeken om een redelijke voorziening voor een bekende lichamelijke of geestelijke handicap en medewerkers die verzoeken om een redelijke voorziening voor hun godsdienstige overtuigingen en voorschriften.

Iedereen die gelooft dat er wraak op hem/haar wordt genomen, of die wraakneming door of tegen iemand anders ziet, moet onmiddellijk contact opnemen met de personeelsafdeling of de Alertline voor zakelijk gedrag van Graphic Packaging.

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