

## **Política de Combate ao Assédio e à Discriminação (Global)**

---

### **Finalidade**

Os Valores Fundamentais da Graphic Packaging incluem Respeito — pela dignidade pessoal, pelos direitos e pela diversidade de cada funcionário. A Empresa está empenhada em promover e inspirar um ambiente de trabalho inovador e inclusivo, onde os funcionários sejam respeitados e se sintam engajados e seguros. Esta Política de Combate ao Assédio e à Discriminação detalha como a Graphic Packaging oferece a todos os funcionários um ambiente de trabalho respeitoso, livre de todas as formas ilegais de discriminação, assédio e retaliação e que lhes dá a oportunidade de desempenhar e desenvolver suas habilidades ao máximo.

### **Escopo**

Esta Política se aplica a todos os candidatos, funcionários, contratados, estagiários, fornecedores, clientes e visitantes de todas as pessoas jurídicas da Graphic Packaging em todo o mundo. Para os fins desta Política, “local de trabalho” inclui instalações de fabricação, escritórios de vendas e de pesquisa e desenvolvimento, depósitos e quaisquer locais que os funcionários visitam ou frequentam enquanto cumprem suas responsabilidades e deveres de trabalho ou representam a Empresa, incluindo, entre outros, eventos sociais relacionados ao trabalho, locais e eventos de lazer de clientes, meios de transporte fornecidos pela Graphic Packaging para viagens relacionadas ao trabalho e qualquer outro local onde negócios da Graphic Packaging estejam sendo conduzidos ou que possa ser razoavelmente considerado como uma extensão do local de trabalho.

Esta Política se aplica a condutas e ações físicas, bem como a todas as formas de comunicação, incluindo, entre outras, comunicações pessoais, interações telefônicas, e-mails, aplicativos e sites de mídias sociais, mensagens de texto e outros tipos de comunicações eletrônicas. Os funcionários devem consultar a Política de Mídias Sociais da Empresa para obter diretrizes adicionais sobre tais comunicações.

Esta Política pode ser complementada por políticas locais contendo requisitos adicionais ou estabelecendo procedimentos locais específicos em relação ao tratamento de investigações. Quando esta Política entrar em conflito com uma lei ou acordo coletivo pertinente, este último prevalecerá. A Empresa reserva-se todos os direitos disponíveis sob a lei pertinente.

### **Definições**

**Discriminação** é a negação injusta de igualdade de tratamento e oportunidade a indivíduos ou grupos com base nas características listadas abaixo em relação aos termos, condições ou privilégios de emprego, incluindo, entre outros, contratação, demissão, promoção, medidas disciplinares, horários, treinamento ou remuneração:

- Raça, cor, etnia ou origem nacional;
- Idade;
- Religião ou crenças religiosas;
- Sexo, orientação sexual ou gravidez/parto e condições médicas relacionadas;
- Gênero, identidade de gênero, status de gênero ou expressão de gênero;
- Nacionalidade, status de imigração, cidadania ou ascendência;
- Status de militar ou veterano protegido;
- Deficiência física ou mental, condição médica, informações genéticas ou características; e

- Estado civil

Esta lista não é exaustiva de todas as categorias protegidas contra discriminação e pode ser complementada por leis ou regulamentos locais pertinentes.

**Assédio** é uma conduta verbal ou física indesejada e degradante, abusiva, intimidadora ou hostil, incluindo comentários, ações ou gestos que atingem a dignidade ou a integridade psicológica ou física de um indivíduo. O assédio pode assumir várias formas, como contato físico, violência, ameaça de violência, violência ofensiva, provocações ou piadas inapropriadas e exibição de imagens ofensivas. Um único incidente ou comentário ou uma repetição ou série de atos, incidentes ou declarações podem constituir assédio segundo esta Política. A título meramente ilustrativo, e não limitativo, tal assédio proibido inclui:

- termos raciais ou étnicos ofensivos, apelidos e quaisquer outras observações ofensivas;
- piadas, sejam elas escritas, verbais ou eletrônicas;
- ameaças, intimidação e outros comportamentos ameaçadores;
- conduta verbal, gráfica ou física inadequada;
- mensagens ou vídeos assediadores enviados por meio de texto, mensagens instantâneas ou mídias sociais; e
- outras condutas de assédio baseadas em uma ou mais das categorias protegidas identificadas nesta Política.

As vítimas de assédio podem ser do mesmo sexo, orientação sexual, raça ou outras características do assediador.

**Assédio sexual** é o assédio baseado especificamente em sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual que não é bem-vindo, além de degradante, abusivo, intimidador ou hostil. A conduta pode ser considerada assédio sexual mesmo quando não for motivada por desejo sexual. A título meramente ilustrativo, e não limitativo, alguns exemplos de comportamento ilegal e inaceitável incluem:

- investidas sexuais indesejadas;
- oferecimento de um benefício no emprego (como aumento, promoção ou avanço na carreira) em troca de favores sexuais ou ameaças de prejuízos no emprego (como rescisão ou rebaixamento) caso um funcionário não se envolva em atividades sexuais;
- conduta visual, como olhares maliciosos, gestos sexuais e exibição ou postagem de objetos ou imagens, desenhos ou cartazes sexualmente sugestivos;
- investidas, propostas, pedidos ou comentários sexuais verbais;
- envio ou postagem de mensagens ou vídeos de cunho sexual por meio de texto, mensagens instantâneas ou mídias sociais;
- perseguição;
- abuso verbal de natureza sexual, comentários verbais explícitos sobre o corpo de um indivíduo, palavras sexualmente degradantes usadas para descrever um indivíduo e cartas, notas ou convites sugestivos ou obscenos;
- conduta física, como tocar, apalpar, agredir ou bloquear o movimento;

- abuso físico ou verbal relativo ao gênero, à identidade de gênero ou à expressão de gênero de um indivíduo; e
- abuso verbal relativo às características de uma pessoa, como voz, pêlos faciais ou tamanho ou forma do corpo de uma pessoa, incluindo comentários de que um homem é muito feminino ou uma mulher é muito masculina.

## **Política**

### **Proibição geral**

A Empresa proíbe todas as formas de discriminação e assédio com base nas características indicadas acima. É responsabilidade de todos os funcionários denunciar comportamentos de assédio ou discriminação. A Empresa tomará as medidas necessárias para investigar e abordar incidentes que possam constituir discriminação ou assédio de modo oportuno e segundo as leis e regulamentos pertinentes. Casos comprovados de discriminação ou assédio resultarão em medidas corretivas, podendo chegar à rescisão, considerando todas as circunstâncias e leis e regulamentos aplicáveis.

### **Relacionamentos consensuais**

Esta Política não proíbe relacionamentos românticos consensuais e privados entre funcionários. No entanto, se um relacionamento romântico consensual e privado criar um possível conflito de interesses (p. ex., as partes estão na mesma estrutura hierárquica), o relacionamento deve ser imediatamente divulgado de acordo com a Política de Conflitos de Interesses (Global) da Empresa. Além disso, é possível assediar ou discriminar um parceiro em um relacionamento romântico consensual.

### **Denúncia de suspeitas de violação desta Política**

Todo indivíduo sujeito a esta Política tem a responsabilidade de levar as suspeitas de discriminação ou assédio à atenção da Empresa para que a situação em questão possa ser resolvida. A Empresa leva a sério todas as reclamações de discriminação e assédio.

Qualquer pessoa que acredite ter sido assediada no local de trabalho ou que testemunhe ou tome conhecimento de qualquer ação que possa ser vista como assédio deve denunciar a conduta imediatamente a um dos seguintes:

- Um representante de recursos humanos local ou designado.
- Um representante regional ou divisional de recursos humanos 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).
- 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 ao seu país. A Alertline da Graphic Packaging está disponível 24 horas por dia. As denúncias podem ser feitas anonimamente se o autor assim o desejar.

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 1.855.350.9393	Nova Zelândia	0800 426 361
China	400 120 3531	Nigéria	0-708-060-1816, depois 866-898-3750
Croácia	800-528-422	Noruega	80062436
Estônia	8000044232	Polônia	800005072

Finlândia	800416130
França	0.800.90.2500
Alemanha	0800 1810751
Grécia	0.080.012.6576
Indonésia	0800 1401907
Irlanda	1800 851 822

Rússia	8 (800) 301-85-89
Coreia do Sul	00798 14 203 0389
Espanha	900.991.498
Suécia	020-088 00 16
Suíça	0800 000 329
Reino Unido	0800 048 5494
Estados Unidos	1.866.898.3750

*Gerentes e supervisores:* todos os gerentes e supervisores são responsáveis por prevenir o assédio e a discriminação no local de trabalho como parte de seus deveres de trabalho e são obrigados a relatar qualquer comportamento discriminatório ou de assédio que observem ou reclamações que recebam ao departamento de recursos humanos ou à Alertline de Conduta Comercial da Graphic Packaging imediatamente. Os gerentes ou supervisores que estiverem cientes de discriminação ou assédio e não tomarem nenhuma medida para impedir ou relatar o comportamento à equipe de Recursos Humanos ou à Alertline de Conduta Comercial da Graphic Packaging podem ficar sujeitos a medidas disciplinares.

#### *Investigações e confidencialidade*

Todas as denúncias de suspeita de discriminação ou assédio 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. Além disso, dada a gravidade da discriminação e do assédio, fazer uma denúncia ou reclamação em má-fé ou com intenção maliciosa resultará em medidas disciplinares.

A Empresa manterá em sigilo todas as denúncias de suspeita de discriminação ou assédio na medida do possível, cumprindo sua obrigação de investigar e interromper qualquer conduta de assédio, discriminação ou retaliação. Pode ser necessário discutir as alegações com a(s) pessoa(s) com conhecimento e a(s) pessoa(s) contra a(s) qual(is) foi feita a denúncia ou reclamação.

É necessário coletar dados pessoais durante a investigação de suspeitas de discriminação ou assédio como prova da validade ou invalidade dos fatos em questão. A Empresa cumprirá todas as leis e regulamentos pertinentes relativos à proteção de dados pessoais. Os dados pessoais das pessoas envolvidas em uma investigação serão processados pelos departamentos de recursos humanos e jurídico da Empresa apenas para fins de investigação da conduta denunciada e serão comunicados apenas para aqueles que precisam saber da conduta denunciada, bem como para qualquer autoridade pública, administrativa ou judicial conforme exigido.

Se necessário, serão tomadas medidas corretivas adequadas às conclusões da investigação. Possíveis medidas corretivas podem incluir, entre outras, treinamento, coaching, advertências verbais ou escritas, suspensão, rebaixamento, ajustes à 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 infração no local de trabalho. A título de exemplo, participar de uma investigação inclui, entre outros:

- Apresentar uma queixa de assédio;
- Participar ou cooperar em uma investigação de uma queixa de assédio;

- Depor como uma parte (seja como acusador ou acusado) ou testemunha sobre supostas atividades ilegais;
- Fazer ou apresentar uma queixa interna à Empresa sobre uma suposta atividade ilegal;
- Fornecer uma notificação informal à Empresa sobre uma suposta atividade ilegal; e
- Auxiliar outro funcionário que esteja envolvido em qualquer uma dessas atividades.

A Empresa também está empenhada em proibir a retaliação contra funcionários qualificados que solicitem uma adaptação razoável para qualquer deficiência física ou mental conhecida e contra funcionários que solicitem uma adaptação razoável para suas crenças e observâncias religiosas.

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.*