

## Policy mot trakasserier och diskriminering (global)

---

### Syfte

Graphic Packagings kärnvärden omfattar respekt – för varje medarbetares personliga värdighet, rättigheter och olikhet. Företaget främjar en innovativ och välkomnande arbetsmiljö där våra medarbetare respekteras och känner sig engagerade och trygga. Denna policy mot trakasserier och diskriminering beskriver hur Graphic Packaging skapar en respektfull arbetsmiljö som är fri från alla former av olaglig diskriminering, trakasserier och repressalier och som ger varje medarbetare möjlighet att utföra sitt arbete och utvecklas efter bästa förmåga.

### Omfattning

Denna policy gäller för alla sökande, anställda, entreprenörer, praktikanter, leverantörer, kunder och besökare på alla Graphic Packagings enheter världen över. I denna policy avser "arbetsplats" våra tillverkningsanläggningar, försäljnings-, forsknings- och utvecklingskontor, lager och alla platser som anställda besöker eller närvarar på när de utför sina arbetsuppgifter eller representerar företaget, inklusive men inte begränsat till arbetsrelaterade sociala evenemang, besök hos kunder och underhållningsevenemang, transportmedel som tillhandahålls av Graphic Packaging för arbetsrelaterade resor samt alla andra platser där Graphic Packagings verksamhet bedrivs, eller som rimligen kan betraktas som en förlängning av arbetsplatsen.

Denna policy gäller både fysiskt beteende och handlingar och alla former av kommunikation, inklusive, men inte begränsat till, personlig kommunikation, telefonsamtal, e-post, applikationer och webbplatser för sociala medier, sms och andra typer av elektronisk kommunikation. Anställda hänvisas till företagets social media-policy för ytterligare riktlinjer för sådan kommunikation.

Denna policy kompletteras eventuellt av lokala policyer som innehåller ytterligare krav eller som fastställer särskilda lokala förfaranden för hanteringen av utredningar. Om denna policy står i konflikt med ett tillämpligt kollektivavtal eller en tillämplig lag ska den senare ha företräde. Företaget förbehåller sig alla rättigheter som det har enligt tillämplig lag.

### Definitioner

**Diskriminering** innebär orättvist förnekande av likabehandling och lika möjligheter för individer eller grupper på grundval av nedan angivna egenskaper när det gäller anställningsvillkor eller -förmåner, inklusive men inte begränsat till nyanställning, uppsägning, befordran, disciplinering, arbetsschema, utbildning eller ersättning:

- Ras, hudfärg, etnicitet eller nationellt ursprung
- Ålder
- Religion eller religiös övertygelse
- Kön, sexuell läggning eller graviditet/förlossning och relaterade medicinska tillstånd
- Kön, könsidentitet, könsstatus eller könsuttryck
- Nationalitet, invandringsstatus, medborgarskap eller härkomst
- Skyddad status som militär eller veteran
- Fysiskt eller psykiskt funktionshinder, medicinskt tillstånd, genetisk information eller egenskaper och
- Civilstånd

Förteckningen är inte uttömmande över alla kategorier som är skyddade mot diskriminering och kan eventuellt kompletteras av tillämpliga lokala lagar och förordningar.

**Trakasserier** innebär ovälkommet och förnedrande, kränkande, hotfullt eller fientligt verbalt eller fysiskt beteende, inklusive kommentarer, handlingar och gester som påverkar en persons värdighet eller psykologiska eller fysiska integritet. Trakasserier kan ta sig många uttryck, t.ex. fysisk beröring, våld, hot om våld, kränkande våld, olämpligt retande eller skämt och visning av kränkande bilder. En enskild händelse eller ett enskilt uttalande eller ett mönster eller en serie av handlingar, händelser eller uttalanden kan utgöra trakasserier enligt denna policy. Sådana förbjudna trakasserier omfattar exempelvis (men inte uteslutande):

- rasistiska och etniska skällsord, epitet och andra kränkande kommentarer
- skämt, både skriftliga, muntliga och elektroniska
- hot, hotelser och annat hotfullt beteende
- olämpligt verbalt, grafiskt eller fysiskt beteende
- trakasserande meddelanden eller videoklipp som skickas via textmeddelanden, snabbmeddelanden eller sociala medier och
- annat trakasserande beteende baserat på en eller flera av de skyddade kategorier som anges i denna policy.

Offren för trakasserier kan vara av samma eller annat kön, sexuell läggning, hudfärg och andra egenskaper som trakasseraren.

**Sexuella trakasserier** innebär trakasserier som är specifikt baserade på kön, genusedentitet, könsidentitet eller könsuttryck eller sexuell läggning och som är ovälkomna samt förnedrande, kränkande, hotfulla eller fientliga. Beteende kan betraktas som sexuella trakasserier även om det inte är motiverat av sexuell lust. Olagligt och oacceptabelt beteende omfattar exempelvis (men inte uteslutande):

- oönskade sexuella närmanden
- erbjuda en anställningsförmån (t.ex. löneförhöjning, befordran eller karriärutveckling) i utbyte mot sexuella tjänster, eller hota med oförmånliga följder (t.ex. uppsägning eller nedgradering) om en anställd inte samtycker till sexuell aktivitet
- visuellt beteende, t.ex. att stirra, göra sexuella gester och visa eller lägga upp sexuellt suggestiva föremål eller bilder, teckningar eller affischer
- verbala sexuella närmanden, förfrågningar, krav eller kommentarer
- skicka eller publicera sexuellt relaterade meddelanden, videoklipp eller meddelanden via textmeddelanden, snabbmeddelanden eller sociala medier
- förföljelse eller stalking
- verbala övergrepp av sexuell karaktär, grafiska muntliga kommentarer om en persons kropp, sexuellt förnedrande ord som används för att beskriva en person och suggestiva eller obscena brev, anteckningar eller inbjudningar
- fysiskt beteende, t.ex. beröring, tafsande, övergrepp eller blockering av rörelsefrihet
- fysiska eller verbala kränkningar som rör en persons kön, könsidentitet eller könsuttryck och

- verbala kränkningar som rör en persons egenskaper, t.ex. röstläge, ansiktshår eller kroppens storlek eller form, inklusive kommentarer om att en man är för feminin eller en kvinna för maskulin.

## Policy

### **Allmänna förbud**

Företaget förbjuder alla former av diskriminering och trakasserier på grundval av ovan angivna egenskaper. Det är alla anställdas ansvar att anmäla trakasserier och diskriminerande beteende. Företaget kommer att vidta nödvändiga åtgärder för att utreda och åtgärda incidenter som kan utgöra diskriminering eller trakasserier på ett tidsenligt sätt och i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar. Om det finns välgrundade fall av diskriminering eller trakasserier kommer det att leda till korrigerande åtgärder inklusive eventuell uppsägning, med beaktande av alla omständigheter och tillämpliga lagar och förordningar.

### **Samtyckande relationer**

Denna policy förbjuder inte privata, samtyckande romantiska relationer mellan anställda. Om en privat, samtyckande romantisk relation skapar en möjlig intressekonflikt (t.ex, om parterna ingår i samma rapporteringsstruktur) ska förhållandet emellertid omedelbart offentliggöras i enlighet med företagets policy angående intressekonflikter (global). Dessutom kan trakasserier och diskriminering förekomma gentemot en partner i ett i övrigt samtyckande romantiskt förhållande.

### **Anmälningar om misstänkta misstänkta överträdelser av denna policy**

Varje person som omfattas av denna policy har ansvar för att uppmärksamma företaget om misstänkt diskriminering eller trakasserier så att situationen i fråga kan åtgärdas. Företaget tar alla klagomål om diskriminering och trakasserier på allvar.

Den som anser att hen har blivit trakasserad på arbetsplatsen eller som bevittnar eller får kännedom om något som kan betraktas som trakasserier bör omedelbart anmäla beteendet till någon av följande personer:

- En lokal eller utsedd HR-representant.
- En regional HR-representant eller HR-representant på avdelningsnivå eller annan HR-representant i landet eller regionen.
- Executive Vice President, Human Resources på [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com).
- Graphic Packaging Business Conduct Alertline på [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) eller via det avgiftsfria telefonnumret för landet i fråga. Graphic Packaging Alertline är tillgänglig dygnet runt. Anmälningar kan göras anonymt om anmälaren så önskar.

Landsspecifika telefonnummer till Business Conduct Alertline:

Australien	1800565761	Italien	800 725 944
Österrike	0800 017868	Japan	0800-700-9401
Belgien	0800 77 076	Mexiko	800 681 6714
Brasilien	0800 000 0572	Nederländerna	0800 0229398
Kanada	1 866 898.3750 1.855.350.9393	Nya Zeeland	0800 426 361
Kina	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, följt av 866-898-3750
Kroatien	800-528-422	Norge	80062436
Estland	8000044232	Polen	800005072
Finland	800416130	Ryssland	8 (800) 301-85-89
Frankrike	0.800.90.2500	Sydkorea	00798 14 203 0389

Tyskland	0800 1810751	Spanien	900.991.498
Grekland	0.080.012.6576	Sverige	020-088 00 16
Indonesien	0800 1401907	Schweiz	0800 000 329
Irland	1800 851 822	Storbritannien	0800 048 5494
		USA	1 866 898.3750

*Chefer och arbetsledare:* Alla chefer och arbetsledare är ansvariga för att förhindra trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen som en del av sina arbetsuppgifter och måste omedelbart anmäla allt diskriminerande eller trakasserande beteende som de observerar samt eventuella mottagna klagomål till HR-avdelningen eller till Graphic Packaging Business Conduct Alertline. Chefer och arbetsledare som får kännedom om diskriminering eller trakasserier och inte vidtar några åtgärder för att stoppa eller anmäla beteendet till HR-avdelningen eller till Graphic Packaging Business Conduct Alertline kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

#### *Utredningar och sekretess*

Alla anmälningar om misstänkt diskriminering eller trakasserier kommer att utredas objektivt och snabbt. Alla anställda förväntas samverka med utredningar som görs i enlighet med denna policy. Underlåtenhet att samarbeta i en utredning kan leda till disciplinära åtgärder. Med hänsyn till den allvarliga karaktären hos diskriminering och trakasserier kommer en anmälan eller ett klagomål som görs med ont eller illvilligt uppsåt att leda till disciplinära åtgärder.

Företaget kommer att behandla alla rapporter om misstänkt diskriminering eller trakasserier konfidentiellt i den mån det är praktiskt möjligt samtidigt som det uppfyller sin skyldighet att utreda och upphöra med trakasserier, diskriminering och repressalier. Det kan vara nödvändigt att diskutera påståendena med den eller de personer som har kännedom om dem och med den eller de personer mot vilka anmälningen eller klagomålet riktas.

Det är nödvändigt att samla in personuppgifter under utredningen av misstänkt diskriminering eller trakasserier som bevis för att de aktuella sakförhållandena är sanna eller falska. Företaget kommer att följa alla tillämpliga lagar och förordningar om skydd av personuppgifter. Personuppgifter om de personer som är involverade i en utredning kommer att behandlas av företagets HR-avdelning och juridiska avdelning endast i syfte att utreda det anmälda beteendet och kommer endast att förmedlas till dem som behöver känna till det anmälda beteendet samt till eventuella offentliga, administrativa och rättsliga myndigheter enligt behov.

Vid behov ska korrigerande åtgärder vidtas som är anpassade till resultaten av utredningen. Eventuella korrigerande åtgärder kan omfatta, men är inte begränsade till, utbildning, coachning, muntliga eller skriftliga varningar, avstängning, nedgradering, justering av ersättning samt uppsägning. Företaget kommer att göra sitt yttersta för att underrätta dem som anmäler överträdelser av denna policy om resultatet av utredningen när det är möjligt, samtidigt som sekretess och integritetsskydd i samband med personalåtgärder upprätthålls.

#### *Inga repressalier*

Företaget förbjuder repressalier mot dem som själva, eller vars familjemedlemmar, anmäler, motsätter sig eller deltar i en utredning av påstådda oegentligheter på arbetsplatsen. Som exempel kan nämnas att deltagande i en utredning innefattar, men är inte begränsat till att:

- Lämna in ett klagomål om trakasserier
- Delta i eller samverka med en utredning av ett klagomål om trakasserier
- Vittna som part (antingen som anklagare eller anklagad) eller som vittne om påstådd olaglig aktivitet
- Framföra eller lämna in ett internt klagomål till företaget om påstådd olaglig aktivitet

- Underrätta företaget informellt om påstådd olaglig aktivitet och
- Bistå en annan anställd som ägnar sig åt någon av dessa aktiviteter.

Företaget förbjuder vidare repressalier mot kvalificerade anställda som begär rimliga anpassningar för kända fysiska eller psykiska funktionshinder och anställda som begär rimliga anpassningar för sina religiösa övertygelser och sedvänjor.

Den som anser att hen blir utsatt för repressalier, eller som observerar repressalier av eller mot en annan person, bör omedelbart kontakta HR-avdelningen eller Graphic Packaging Business Conduct Alertline.

*Graphic Packaging förbehåller sig rätten att när som helst och av vilken anledning som helst ändra eller modifiera denna policy.*