

Richtlinie zu Interessenkonflikten (Global)

Zweck

Zu den Kernwerten von Graphic Packaging gehören Integrität und Verantwortung. Diese globale Richtlinie zu Interessenkonflikten bekräftigt unsere Verpflichtung, die höchsten ethischen Standards einzuhalten, wie im Verhaltenskodex des Unternehmens festgelegt. Die Anforderungen dieser Richtlinie sollen den Mitarbeitenden von Graphic Packaging helfen, Situationen zu vermeiden, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt darstellen, und ihnen helfen zu erkennen, wann sie Hilfe suchen oder eine Meldung erstatten sollten.

Umfang

Diese Richtlinie gilt für alle Bewerber, Mitarbeitenden, Vertragsnehmer, Praktikanten, Lieferanten, Kunden und sonstigen Dritten, die weltweit mit Graphic Packaging Geschäfte tätigen. Wenn diese Richtlinie im Widerspruch zu geltenden Gesetzen, Bestimmungen oder Tarifverträgen steht, sind letztere maßgebend.

Definitionen

Enge persönliche Beziehungen: Personen, die blutsverwandt, verheiratet oder durch Gesetz verwandt sind (z.B. Ehepartner, Eltern, Geschwister, Kinder, Großeltern, Enkel, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Stiefkinder); Personen, die zusammenleben; Personen, die sich verabreden oder eine romantische oder intime Beziehung eingehen, oder sonstige Personen, die in einer ähnlichen engen Beziehung zueinander stehen.

Interessenkonflikt: Eine Situation, in der ein persönliches Interesse oder die Interessen oder Beteiligungen eines engen Freundes oder Verwandten im Widerspruch zu den Interessen von Graphic Packaging stehen oder diesen Anschein erwecken.

Persönliches Interesse: Investitionen, Eigentümerinteressen, außerberufliche Aktivitäten oder sonstige Beziehungen mit Graphic Packaging, die der Person oder einem engen Freund oder Verwandten einen finanziellen oder sonstigen Vorteil verschaffen, verschaffen könnten oder diesen Anschein erwecken.

Dritte: Unternehmensfremde Einrichtungen oder Personen, mit denen Graphic Packaging Geschäfte tätig oder möglicherweise tätig möchten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf tatsächliche oder potenzielle Kunden, Lieferanten, Vertriebshändler, Anbieter, Partner oder Serviceanbieter.

Richtlinie

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die persönlichen Interessen einer/eines Mitarbeitenden nicht mit den Interessen des Unternehmens vereinbar sind oder vereinbar zu sein scheinen, oder wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Geschäftsentscheidungen im Namen des Unternehmens trifft, die von ihren bzw. seinen persönlichen Interessen beeinflusst sind, beeinflusst werden könnten oder diesen Anschein erwecken. Alle Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, spezielle Situationen, in denen ein Interessenkonflikt bestehen könnte, zu identifizieren und offenzulegen.

Arten von Interessenkonflikten

Persönliche Interessen: Mitarbeitende sollten kein persönliches Interesse an einem Unternehmen haben, das Geschäfte mit unserem Unternehmen tätigt oder mit uns konkurriert, es sei denn, die persönlichen Interessen werden offengelegt und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie genehmigt. Zu diesen Unternehmen zählen unter anderem Lieferanten, Kunden, Vertriebshändler, Anbieter, Partner, Serviceanbieter und Konkurrenten. Die Mitarbeitenden dürfen keine Gebühren, Provisionen oder sonstige Vergütungen von den in diesem Paragraphen beschriebenen Unternehmen annehmen.

Es besteht eine Offenlegungspflicht, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Beteiligung an einem privaten Unternehmen hat oder mehr als 2 % der Aktien eines börsennotierten Unternehmens besitzt, mit dem

unser Unternehmen Geschäfte tätigt oder das mit unserem Unternehmen konkurriert. Eine derartige Offenlegung wird nicht verlangt, wenn es sich um einen Investmentfonds handelt, bei dem die oder der Mitarbeitende keinen Einfluss auf das Fondsmanagement hatte oder wenn es anderweitig ersichtlich ist, dass das persönliche Interesse die Objektivität der oder des Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt.

Mitarbeitende sollten kein persönliches Interesse an einer Transaktion haben, wenn das Unternehmen an dieser Transaktion interessiert ist, es sei denn, das persönliche Interesse wird offengelegt und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie genehmigt. Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf Investitionen von Mitarbeitenden in Unternehmen, die bekannte Übernahmeziele unseres Unternehmens sind, oder auf Fälle, in denen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein persönliches Interesse an einer Drittpartei hat und Einfluss darauf nehmen kann, ob unser Unternehmen diese Drittpartei beauftragt oder weiterhin einsetzt.

Mitarbeitende dürfen ihren Einfluss oder ihre Position im Unternehmen nicht dazu nutzen, um andere Mitarbeitende oder Dritte dahingehend zu beeinflussen, wohltätige oder politische Spenden an eine spezielle Organisation oder Person zu leisten, an der die oder der Mitarbeitende oder ein enger Freund oder Verwandter ein persönliches Interesse hat.

Geschenke: Die Bitte um oder die Annahme von Geschenken, Gefälligkeiten, Darlehen, Prämien, Einstellungsversprechen oder finanziellen Zuwendungen, die das Urteilsvermögen oder Verhalten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Bezug auf Graphic Packagings Geschäftstätigkeiten beeinflussen, können einen Interessenkonflikt darstellen, es sei denn, der Sachverhalt wird offengelegt und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie genehmigt. Mitarbeitende dürfen unaufgeforderte Geschenke oder Gefälligkeiten annehmen, die einen *geringfügigen Wert* haben oder in der Branche üblich sind, und die das Urteilsvermögen oder Verhalten der Mitarbeitenden in Bezug auf Graphic Packagings Geschäftstätigkeiten nicht beeinflussen oder diesen Anschein erwecken.

Nebenbeschäftigungen und -tätigkeiten: Mitarbeitende sollten sich nicht an Nebentätigkeiten beteiligen, die in Konkurrenz zum Unternehmen stehen oder die die Fähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters beeinträchtigen, ihren bzw. seinen beruflichen Pflichten die angemessene Zeit und Aufmerksamkeit zu widmen. Von Nebenbeschäftigungen, einer Mitgliedschaft im Vorstand, Nebenprojekten, beratenden Funktionen oder anderen Verbindungen mit Dritten wird dringend abgeraten. Sie können jedoch unter bestimmten Umständen gestattet sein und müssen vorab von der Führungskraft der oder des Mitarbeitenden sowie dem Ausschuss für Interessenkonflikte genehmigt werden.

Die Mitarbeitenden müssen die Vertraulichkeit der geschützten, vertraulichen und wettbewerbssensiblen Informationen in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zu vertraulichen Informationen und Arbeitsergebnissen wahren, wenn sie eine Nebentätigkeit ausüben. Wenn es sich bei der Nebentätigkeit um eine Tätigkeit handelt, die so eng mit der Arbeit der/des Mitarbeitenden in unserem Unternehmen verbunden ist, dass die/der Mitarbeitende während dieser Nebentätigkeit versehentlich geschützte Informationen unseres Unternehmens verwenden oder offenlegen könnte, ist eine Genehmigung unwahrscheinlich. Das Unternehmen kann Genehmigungen nach eigenem Ermessen jederzeit widerrufen.

Beschäftigung von engen persönlichen Freunden oder Verwandten: Die Rekrutierung, Beaufsichtigung und Weiterbildung von Mitarbeitenden darf keinen tatsächlichen, wahrgenommenen oder potenziellen Interessenkonflikt darstellen. Mitarbeitende dürfen keine engen Freunde oder Verwandten einstellen, beaufsichtigen oder in irgendeiner Form an deren Leistungsbeurteilung oder Gehaltsentscheidungen beteiligt sein, es sei denn, der Interessenkonflikt wurde in angemessener Weise offengelegt und es wurden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Offenlegung und Genehmigung von potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikten

Die Mitarbeitenden müssen darauf achten, keine Situationen zu schaffen, die zu einem Interessenkonflikt mit dem Unternehmen führen. Wenn ein Interessenkonflikt entsteht, entdeckt wird oder mit großer Wahrscheinlichkeit auftreten wird, müssen die Mitarbeitenden die Situation unverzüglich gegenüber ihrer Führungskraft oder ihrem lokalen, regionalen oder abteilungsspezifischen HR-Vertreter bzw. gegenüber ihrer HR-Vertreterin offenlegen, unter Verwendung des Formulars zur Offenlegung von Interessenkonflikten.

Eine Führungskraft, die von einem Interessenkonflikt erfährt, muss unverzüglich ihren lokalen, regionalen oder abteilungsspezifischen HR-Vertreter bzw. ihre HR-Vertreterin oder die Rechtsabteilung über die Situation informieren, damit eine weitere Beurteilung vorgenommen werden kann. Der Ausschuss für Interessenkonflikte ist die letzte Instanz, die darüber entscheidet, wie ein potenzieller oder tatsächlicher Interessenkonflikt gelöst wird. Der Ausschuss für Interessenkonflikte setzt sich zusammen aus dem Executive Vice President, Personalwesen, dem Chief Financial Officer und dem General Counsel.

Meldung von mutmaßlichen Verstößen gegen diese Richtlinie

Jede Person, die von einem Verstoß gegen diese Richtlinie Kenntnis hat oder einen Verstoß vermutet, sollte diesen unverzüglich einer der folgenden Stellen melden:

- Einem lokalen oder beauftragten HR-Vertreter bzw. einer HR-Vertreterin
- Dem regionalen oder abteilungsspezifischen HR-Vertreter bzw. der HR-Vertreterin oder einem anderen Mitglied der Personalabteilung in ihrem Land oder ihrer Region
- Dem Executive Vice President, Personalwesen, unter EVP-HumanResources@graphicpkg.com;
- Dem General Counsel unter GeneralCounsel@graphicpkg.com; oder
- Der Business Conduct Alertline von Graphic Packaging unter www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com oder über die gebührenfreie Telefonnummer für das entsprechende Land. Die Graphic Packaging Alertline ist 24 Stunden am Tag erreichbar. Meldungen können auf Wunsch anonym erstattet werden.

Länderspezifische Telefonnummern der Business Conduct Alertline:

Australien	1800565761	Italien	800 725 944
Österreich	0800 017868	Japan	0800-700-9401
Belgien	0800 77 076	Mexiko	800 681 6714
Brasilien	0800 000 0572	Niederlande	0800 0229398
Kanada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Neuseeland	0800 426 361
China	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, anschließend 866- 898-3750
Kroatien	800-528-422	Norwegen	80062436
Estland	8000044232	Polen	800005072
Finnland	800416130	Russland	8 (800) 301-85-89
Frankreich	0.800.90.2500	Südkorea	00798 14 203 0389
Deutschland	0800 1810751	Spanien	900.991.498
Griechenland	0.080.012.6576	Schweden	020-088 00 16
Indonesien	0800 1401907	Schweiz	0800 000 329
Irland	1800 851 822	Vereinigtes Königreich	0800 048 5494
		Vereinigte Staaten	1.866.898.3750

Alle Meldungen werden untersucht. Falls es notwendig ist, während der Untersuchung personenbezogene Daten zu erfassen, hält sich das Unternehmen an alle anwendbaren Gesetze und Bestimmungen, die für den Schutz personenbezogener Daten gelten. Die personenbezogenen Daten der Personen, die an einer Untersuchung beteiligt sind, werden von der Personalabteilung und der Rechtsabteilung des Unternehmens nur zum Zweck der Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts verarbeitet und nur an die Personen weitergegeben, die davon Kenntnis haben müssen, und, sofern erforderlich, an staatliche, Verwaltungs- oder Justizbehörden.

Erforderlichenfalls werden korrigierende Maßnahmen entsprechend den Ergebnissen der Untersuchung ergriffen. Mögliche korrigierende Maßnahmen beinhalten, sind aber nicht beschränkt auf Schulungen, Coaching, mündliche oder schriftliche Verwarnungen, Suspendierung, Degradierung, Vergütungsanpassung oder Kündigung. Das Unternehmen wird alle Anstrengungen unternehmen, um die Personen, die einen Verstoß gegen diese Richtlinie gemeldet haben, sofern möglich, über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren, und wird gleichzeitig die Vertraulichkeit und Privatsphäre im Zusammenhang mit Personalmaßnahmen wahren.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Das Unternehmen verpflichtet sich, Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen Personen zu verbieten, die selbst oder deren Familienangehörige einen mutmaßlichen Verstoß gegen diese Richtlinie melden, eine Untersuchung ablehnen oder sich an einer Untersuchung beteiligen. Beispiele für die Beteiligung an einer derartigen Untersuchung beinhalten, sind aber nicht beschränkt auf Folgendes:

- Einen möglichen Interessenkonflikt melden
- An einer Untersuchung in Bezug auf einen möglichen Interessenkonflikt teilnehmen oder bei dieser Untersuchung kooperieren
- Eine andere Mitarbeiterin oder einen anderen Mitarbeiter unterstützen, die bzw. der an einer der genannten Aktivitäten beteiligt ist

Jeder, der glaubt, Opfer von Vergeltungsmaßnahmen geworden zu sein oder der beobachtet, dass jemand Vergeltung übt oder Opfer von Vergeltungsmaßnahmen ist, sollte unverzüglich die Personalabteilung oder die Business Conduct Alertline von Graphic Packaging kontaktieren.

Graphic Packaging behält sich das Recht vor, diese Richtlinie nach eigenem Ermessen jederzeit und ohne Angabe von Gründen zu ergänzen oder zu ändern.

