

Retningslinjer for interessekonflikter (globale)

Formål

Graphic Packagings kjerneverdier omfatter integritet og ansvarlighet. Disse globale retningslinjene for interessekonflikter styrker intensjonen vår om å opprettholde de høyeste etiske standarder, som angitt i selskapets etiske retningslinjer. Kravene i disse retningslinjene skal hjelpe Graphic Packagings ansatte med å unngå situasjoner som kan skape en reell, potensiell eller tilsynelatende interessekonflikt og forstå når de skal be om hjelp eller varsle om et problem.

Virkeområde

Retningslinjene gjelder for alle Graphic Packagings søkere, ansatte, underleverandører, praktikanter, leverandører, kunder og andre tredjeparter som handler med Graphic Packaging over hele verden. Hvis disse retningslinjene kommer i konflikt med en gjeldende lov, forskrift eller kollektivavtale, skal sistnevnte gjelde.

Definisjoner

Nære personlige relasjoner: Personer som er i slekt via blod, ekteskap eller lov (f.eks. ektefelle, forelder, søsken, barn, besteforelder, barnebarn, svigerfamilie, steforelder eller stebarn), samboere, personer som dater eller har et romantisk eller intimt forhold, eller andre personer med et tilsvarende nært forhold.

Interessekonflikt: Situasjon der en personlig interesse eller interessen eller engasjementet til nære personlige relasjoner skaper, potensielt skaper eller tilsynelatende kommer i konflikt med eller skader interessene til Graphic Packaging.

Personlig interesse: Investeringer, eierinteresser eller andre aktiviteter utenfor en persons ansettelsesforhold eller annen relasjon til Graphic Packaging som kan skape, potensielt skape eller tilsynelatende skaper en økonomisk fordel eller annen fordel for personen eller en nær personlig relasjon.

Tredjepart: Entitet eller person utenfor Graphic Packaging som Graphic Packaging handler eller kan handle med, inkludert, men ikke begrenset til, en eksisterende eller potensiell kunde, leverandør, distributør, forhandler, samarbeidspartner eller tjenesteyter.

Retningslinjer

Det eksisterer en interessekonflikt når en ansatts personlige interesser er, kan være eller tilsynelatende er inkompatible med selskapets interesser, eller når en ansatts forretningsbeslutninger på vegne av selskapet er, kan være eller tilsynelatende er påvirket av den ansattes personlige interesser. Alle ansatte har plikt til å identifisere og varsle om spesifikke tilfeller der det kan foreligge en interessekonflikt.

Typer interessekonflikter

Personlige interesser: Ansatte skal ikke ha en personlig interesse i en entitet som handler eller konkurrerer med selskapet, med mindre den personlige interessen opplyses om og godkjennes i samsvar med disse retningslinjene. Eksempler på slike entiteter kan være leverandører, kunder, distributører, forhandlere, samarbeidspartnere, tjenesteytere og konkurrenter. Ansatte skal ikke motta salær, provisjon eller annet honorar fra entiteter som er beskrevet i dette avsnittet.

Det er obligatorisk å opplyse om det hvis en ansatt har eierinteresser i et privat selskap eller eier mer enn 2 % av aksjene i et børsnotert selskap som selskapet handler eller konkurrerer med. Det foreligger ingen slik opplysningsplikt hvis investeringen er foretatt gjennom et investeringsfond der den ansatte ikke hadde noen innflytelse på fondsforvaltningen, eller hvis det på annet vis er på det rene at den personlige interessen ikke kommer i veien for den ansattes nøytralitet.

Ansatte skal ikke ha en personlig interesse i en transaksjon hvis selskapet er, eller kan være, interessert i transaksjonen, med mindre den personlige interessen opplyses om og godkjennes i samsvar med disse retningslinjene. Dette omfatter, men er ikke begrenset til, ansattes investeringer i entiteter som er kjente oppkjøpsmål for selskapet, og tilfeller der en ansatt påvirker selskapets bevaring eller fortsatte bruk av tredjeparter som en ansatt har en personlig interesse i.

Ansatte skal ikke bruke sin innflytelse på eller stilling hos selskapet til å påvirke andre ansatte eller tredjeparter til å gi veldedige eller politiske bidrag til en bestemt entitet eller person som den ansatte eller den ansattes nære personlige relasjoner har en personlig interesse i.

Gaver: Det kan ansees som en interessekonflikt å be om eller ta imot en/et gave, tjeneste, lån, belønning, løfte om fremtidig ansettelse eller annet av pengeverdi som påvirker eller tilsynelatende påvirker en ansatts dømmekraft eller opptreden i Graphic Packagings virksomhet, med mindre det opplyses om det og det godtas i samsvar med disse retningslinjene. Ansatte kan ta imot uoppfordrede gaver eller tjenester som har *symbolsk* verdi eller er i tråd med skikken i bransjen og ikke påvirker eller tilsynelatende påvirker den ansattes dømmekraft eller opptreden i selskapets virksomhet.

Eksterne ansettelser og aktiviteter: Ansatte skal ikke delta i eksterne aktiviteter som konkurrerer med selskapet, eller eksterne aktiviteter som påvirker den ansattes evne til å vie nok tid og oppmerksomhet til arbeidsoppgavene han er gitt i selskapet. En/et ekstrajobb, rolle som styremedlem, biprosjekt, rådgivningsrolle eller annen tilknytning til en tredjepart frarådes på det sterkeste, men kan være tillatt under visse begrensede omstendigheter med tillatelse fra den ansattes leder og komiteen for interessekonflikter.

Ansatte skal ivareta konfidensialiteten til selskapets rettighetsbeskyttede, konfidensielle og konkurransemessig sensitive informasjon i samsvar med selskapets retningslinjer for konfidensiell informasjon og arbeidsprodukt mens de deltar i eventuelle eksterne aktiviteter. Tillatelse vil neppe gis hvis den eksterne aktiviteten omfatter engasjement i en virksomhet som er så nært knyttet til en ansatts arbeid hos selskapet at den ansatte utilsikt kan komme til å bruke eller gi fra seg selskapets rettighetsbeskyttede informasjon mens han jobber med denne organisasjonen. Selskapet kan når som helst trekke tilbake tillatelser ut fra eget skjønn.

Ansettelse av nære personlige relasjoner: Rekruttering, administrasjon og utvikling av ansatte skal foregå uten reelle, tilsynelatende eller potensielle interessekonflikter. Med mindre det er opplyst om en interessekonflikt og eventuelle egnede tiltak er iverksatt i den anledning, skal ansatte ikke ansette, lede eller være involvert i, direkte eller indirekte, evalueringer eller beslutninger om lønn til nære personlige relasjoner.

Opplysning om og godkjenning av potensielle eller reelle interessekonflikter00115}

Ansatte skal unngå å skape situasjoner som kan medføre en interessekonflikt med selskapet. Hvis en interessekonflikt oppstår, oppdages eller sannsynligvis vil oppstå, skal den ansatte straks varsle om situasjonen til lederen sin eller den lokale, regionale eller divisjonsbaserte personalrepresentanten ved å bruke opplysningsskjemaet for interessekonflikter.

En leder som får overlevert et varsel om interessekonflikt, skal straks informere den lokale, regionale eller divisjonsbaserte personalrepresentanten eller juridisk avdeling om situasjonen for videre vurdering. Komiteen for interessekonflikter har den endelige beslutningsmyndigheten over hvordan en potensiell eller reell interessekonflikt skal løses. Komiteen for interessekonflikter skal bestå av administrerende visedirektør for personalavdelingen, finansdirektør og juridisk rådgiver.

Varsle ved mistanke om brudd på disse retningslinjene

Enhver som får vite om eller mistenker brudd på disse retningslinjene, skal straks varsle til:

- en lokal eller utpekt personalrepresentant
- en regional eller divisjonsbasert personalrepresentant eller en annen personalmedarbeider i landet eller regionen
- viseadministrerende direktør for personalavdelingen på EVP-HumanResources@graphicpkg.com

- Juridisk rådgiver på GeneralCounsel@graphicpkg.com eller
- Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv på www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com eller via gratisnummeret for det spesifikke landet. Graphic Packagings varslingslinje er tilgjengelig hele døgnet. Varsling kan gjøres anonymt hvis varsleren ønsker det.

Landsspesifikke telefonnumre til varslingslinjen for ansvarlig næringsliv:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Østerrike	0800 017868	Japan	0800-700-9401
Belgia	0800 77 076	Mexico	800 681 6714
Brasil	0800 000 0572	Nederland	0800 0229398
Canada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	New Zealand	0800 426 361
Kina	400 120 3531	Nigeria	0-708- 060-1816, deretter 866-898- 3750
Kroatia	800-528-422	Norge	80062436
Estland	8000044232	Polen	800005072
Finland	800416130	Russland	8 (800) 301-85-89
Frankrike	0.800.90.2500	Sør-Korea	00798 14 203 0389
Tyskland	0800 1810751	Spania	900.991.498
Hellas	0.080.012.6576	Sverige	020-088 00 16
Indonesia	0800 1401907	Sveits	0800 000 329
Irland	1800 851 822	Storbritannia	0800 048 5494
		USA	1.866.898.3750

Alle varsler blir undersøkt. Hvis det er nødvendig å samle inn personopplysninger i undersøkelsen, skal selskapet følge alle gjeldende lover og forskrifter som gjelder personvern. Personopplysningene til personene som blir involvert i en undersøkelse, skal behandles av selskapets personalavdeling og juridisk avdeling utelukkende for å undersøke den omvarslede atferden, og skal bare formidles til de som trenger å vite om den omvarslede atferden samt eventuelle offentlige, administrative eller juridiske myndigheter etter behov.

Korrigerende tiltak basert på funnene av undersøkelsen kan iverksettes, hvis det er nødvendig. Mulige korrigerende tiltak kan være, men er ikke begrenset til, opplæring, veiledning, muntlige eller skriftlige advarsler, permittering, degradering, lønnsjusteringer og oppsigelse. Selskapet skal gjøre alt det kan for å opplyse de som varsler om brudd på disse retningslinjene, om utfallet av undersøkelsen når det er mulig, og samtidig ivareta konfidensialiteten og personvernet i forbindelse med disse personalhandlingene.

Forbud mot represalier

Selskapet skal forby represalier mot den som selv, eller som har slektninger som, varsler, motsetter seg eller deltar i en undersøkelse om påståtte brudd på disse retningslinjene. Å delta i en slik undersøkelse omfatter, men er ikke begrenset til, følgende:

- varsle om en mulig interessekonflikt
- delta i eller samarbeide ved en undersøkelse av en mulig interessekonflikt
- bistå en annen ansatt som er involvert i noen av disse aktivitetene

Den som mener han er utsatt for represalier, eller som observerer at en annen person utsettes for represalier, skal straks ta kontakt med personalavdelingen eller Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv.

Graphic Packaging forbeholder seg den hele og fulle rett til å gjøre tilføyelser eller endringer i disse retningslinjene, når som helst og uansett årsak.

Opplysningsskjema for interessekonflikt

Det eksisterer en potensiell eller reell interessekonflikt hvis en ansatts personlige interesse eller interessene eller engasjementet til nære personlige relasjoner skaper, kan skape eller tilsynelatende kommer i konflikt med den ansattes arbeidsoppgaver hos Graphic Packaging eller skader interessene til Graphic Packaging. På dette opplysningsskjemaet for interessekonflikt skal det fremgå om den ansatte eller den nære personlige relasjonen har økonomisk interesse i eller er ansatt hos eller på annet vis representerer en tredjepartsentitet hvis økonomiske interesser rimeligvis synes å bli påvirket. Den ansatte skal også opplyse om eventuelle personlige, familiebedriftsmessige eller frivillige relasjoner som kan skape en reell eller tilsynelatende interessekonflikt. Gjeldende lover og forskrifter som gjelder finansielle konflikter, skal overholdes strengt. Les mer i Graphic Packagings retningslinjer for interessekonflikter.

DEN ANSATTES NAVN _____

JOBBTITTEL _____ STED _____

Oppgi relasjoner, transaksjoner, stillinger du har (frivillig eller annet) eller andre omstendigheter du mener kan skape en interessekonflikt i forhold til Graphic Packaging.

Jeg erklærer herved at informasjonen ovenfor er riktig og fullstendig så vidt jeg vet.

Den ansattes underskrift _____

Dato _____