

Çıkar Çatışması İlkeleri (Küresel)

Amaç

Dürüstlük ve Hesap Verebilirlik, Graphic Packaging Temel Değerleri arasında yer almaktadır. Burada yer alan küresel Çıkar Çatışmaları İlkeleri, Şirketin İş Etiği Kurallarında da belirtildiği üzere en yüksek etik standartları sürdürmeye olan kararlılığımızın bir göstergesidir. Bu İlkelerde yer alan şartlar, Graphic Packaging çalışanlarının fiili veya olası çıkar çatışmaları ile çıkar çatışması izlenimlerinden kaçınmasına ve ne zaman yardım alması veya endişelerini dile getirmesi gerektiğini anlamasına yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Bu İlkeler, tüm Graphic Packaging adayları, çalışanları, alt yüklenicileri, stajyerleri, tedarikçileri, müşterileri ve Graphic Packaging ile iş yapan dünya çapında üçüncü taraflar için geçerlidir. Burada yer alan İlkelerin yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri ya da kanunlarla veya yönetmeliklerle uyuşmaması durumunda, yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri veya kanun ya da yönetmelik hükümleri geçerli olacaktır.

Tanımlar

Yakın Kişisel Bağlar: Aralarında kan, evlilik veya kanuni akrabalık bağı olan kişiler (örneğin eş, ebeveyn, kardeş, çocuk, büyük anne/baba, torun, kayınvalide, kayınbaba, üvey ebeveyn veya çocuk); birlikte yaşayan kişiler; flört eden veya duygusal ya da yakın bir ilişki içinde olan kişiler ya da benzer yakın ilişkisi olan diğer kişiler.

Çıkar Çatışması: Bir Kişisel Çıkarın veya Yakın Kişisel Bağların çıkarlarının veya dahlinin, Graphic Packaging çıkarları ile çatıştığı, çatışma olasılığının olduğu veya çatıştığı izlenimini verdiği ya da bu çıkarları tehlikeye attığı durum.

Kişisel Çıkarlar: Kişinin ya da Yakın Kişisel Bağlarının Graphic Packaging ile olan ve mali veya sair fayda sağlayan, sağlaması olası ya da sağladığı izlenimini veren yatırım, mülkiyet hakları veya Graphic Packaging dışında istihdam edilme ve benzeri gibi ilişkileri.

Üçüncü Taraf: Fiili veya olası bir müşteri, tedarikçi, distribütör, satıcı, ortak veya hizmet sağlayıcı dahil olmak ve bunlarla sınırlı olmamak üzere Graphic Packaging'in birlikte iş yaptığı veya yapması olası Graphic Packaging dışı bir kişi veya kuruluşlar.

İlkeler

Çıkar Çatışması, bir çalışanın Kişisel Çıkarlarının Şirketin çıkarlarıyla bağdaşmadığı, bağdaşmama olasılığının olduğu veya bağdaşmadığı izlenimine neden olduğu ya da bir çalışanın Şirket adına aldığı işle ilgili kararların Kişisel Çıkarlarından etkilendiği, etkilenmesinin olası olduğu veya etkilendiği izlenime neden olduğu durumları ifade eder. Tüm çalışanlar, Çıkar Çatışması olarak nitelendirilebilecek durumları tespit etmekle ve bu durumları açıklamakla sorumludur.

Çıkar Çatışması Türleri

Kişisel Çıkarlar: Buradaki İlkelere uygun olarak açıklanmadığı ve onaylanmadığı sürece, çalışanların Şirketle iş yapan veya rekabet eden herhangi bir kuruluşta Kişisel Çıkarı bulunmamalıdır. Bu kuruluşlar, herhangi bir sınırlama olmaksızın, Şirketin tedarikçilerini, müşterilerini, distribütörlerini, satıcılarını, ortaklarını, hizmet sağlayıcılarını ve rakiplerini kapsamaktadır. Çalışanlar, bu paragrafta belirtilen kuruluşların herhangi birinden ücret, komisyon veya benzeri ödemeler almamalıdır.

Bir çalışanın, Şirketin iş yaptığı veya rekabet halinde olduğu özel bir şirkette mülkiyet hakkı varsa ya da Şirketin iş yaptığı veya rekabet halinde olduğu halka açık bir şirketteki hisse oranı %2'den fazlaysa zorunlu açıklama yapılması gereklidir. Yatırımın bir yatırım fonu aracılığıyla yapıldığı ve çalışanın fon yönetimi üzerinde hiçbir

etkisinin bulunmadığı veya Kişisel Çıkarın, çalışanın tarafsızlığına etkisi olmadığı bilindiği durumlarda zorunlu açıklama gerekli değildir.

Çalışanların, buradaki İlkelerle uygun olarak açıklanıp onaylanmadığı müddetçe, Şirketin yürüttüğü veya yürüteceği herhangi bir işlemde Kişisel Çıkarı olmamalıdır. Bu durum, herhangi bir sınırlama olmaksızın, çalışanın, Şirketin satın almayı hedeflediği kuruluşlara yatırım yapmasını ve Şirketi, Kişisel Çıkarının bulunduğu Üçüncü Tarafları elinde tutması veya kullanmaya devam etmesi yönünde etkilediği durumları da kapsamaktadır.

Çalışanlar, Şirketteki nüfuzlarını veya konumlarını, diğer çalışanların veya Üçüncü Tarafların, söz konusu çalışanın veya Yakın Kişisel Bağlarının Kişisel Çıkarlarının bulunduğu belirli bir kişi ya da kuruluşa hayır veya siyasi amaçlı bağışta bulunmasını sağlamak amacıyla kullanamaz.

Hediyeler: Bu İlkelerle uygun olarak açıklanıp onaylanmadığı müddetçe, çalışanların, Graphic Packaging'deki işine yönelik kararlarını veya davranışlarını etkileyen veya etkilediği izlenimi veren hediye, iltimas, borç, ödül, gelecekteki istihdam vaadi veya parasal değeri olan herhangi bir şeyi istemesi veya kabul etmesi Çıkar Çatışması olarak nitelendirilebilir. Çalışanlar, *maddi değeri olmayan* veya sektörde alışlagelmiş olan ve Şirketin işleriyle ilgili kararlarını veya davranışlarını etkilemeyen veya etkilediği izlenimine neden olmayan ve karşı taraftan talep edilmemiş hediyeleri veya ayrıcalıkları kabul edebilir.

Şirket Dışında Çalışma ve Faaliyetler: Çalışanlar, Şirketle rekabet halinde olan veya Şirkette kendilerine verilen iş sorumluluklarına yeterli zamanı ayırmalarını ve dikkatlerini vermelerini engelleyen şirket dışı herhangi bir faaliyette bulunmamalıdır. Üçüncü Taraflarda ikinci bir işte çalışma, yönetim kurulu üyeliği yapma, ek projelerde görev alma, danışmanlık görevi üstlenme veya sair ilişkiler kesinlikle tavsiye edilmemekle birlikte çalışanın yöneticisinin ve Çıkar Çatışması Komisyonunun ön onayına tabi olmak kaydıyla yalnızca belirli koşullar altında bu durumlara izin verilebilir.

Çalışanlar, Şirket dışı herhangi bir faaliyete katılırken, Şirketin Gizli Bilgi ve Ürün İlkeleri çerçevesinde Şirketin tescilli, gizli ve rekabet açısından hassas bilgilerinin gizliliğini korumalıdır. Çalışanın Şirket dışı faaliyeti, Şirketin tescilli bilgilerini istemeden kullanabileceği veya ifşa edebileceği, Şirketteki işiyle çok yakından ilgili bir işse söz konusu Şirket dışı faaliyete onay verilmesi mümkün olmayabilir. Şirket, kendi takdirine bağlı olarak dilediği zaman onayını geri çekebilir.

Yakın Kişisel Bağların İstihdamı: Çalışanların işe alımı, yönetimi ve gelişimi, fiili veya olası Çıkar Çatışmaları ile Çıkar Çatışması izleniminden arı olmalıdır. Herhangi bir Çıkar Çatışması usulünce açıklanmadığı ve Çıkar Çatışmasını azaltıcı önlemler alınmadığı takdirde çalışanlar, doğrudan veya dolaylı olarak Yakın Kişisel Bağlarını işe alamaz, denetleyemez veya bunların performans değerlendirmesinde yer alamaz ya da bunlara ödenecek ücretlere karar veremez.

Olası veya Fiili Çıkar Çatışmalarının Açıklanması ve Onaylanması

Çalışanlar, Şirketle Çıkar Çatışmasına neden olabilecek durumlardan kaçınmalıdır. Bir Çıkar Çatışması ortaya çıktığında, tespit edildiğinde veya ortaya çıkma olasılığı olduğunda, çalışanların, Çıkar Çatışması Bildirim Formu vasıtasıyla durumu derhal yöneticilerine veya yerel, bölgesel ya da birim insan kaynakları temsilcisine bildirmeleri gerekmektedir.

Kendilerine Çıkar Çatışması Bildiriminde bulunulan yöneticilerin, daha ayrıntılı bir değerlendirme yapılabilmesi için durumu derhal yerel, bölgesel veya birim insan kaynakları temsilcisine veya hukuk birimine bildirmeleri gerekmektedir. Çıkar Çatışmaları Komisyonu, olası veya fiili bir Çıkar Çatışmasının nasıl çözüleceğine karar verme konusunda nihai mercidir. Çıkar Çatışmaları Komisyonu, İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı, Mali İşlerden Sorumlu Başkan Yardımcısı ve Hukuk Baş Danışmanından oluşacaktır.

İlkelerin İhlal Edildiğine İlişkin Şüphelerin Bildirilmesi

Bu İlkelerin ihlal edildiğinden haberdar olanların ya da şüphelenenlerin, durumu derhal:

- Yerel veya görevlendirilmiş insan kaynakları temsilcisine;

- Bölgesel veya birim insan kaynakları temsilcisi veya ülkelerindeki ya da bölgelerindeki başka bir İnsan Kaynakları yetkilisine;
- EVP-HumanResources@graphicpkg.com e-posta adresi üzerinden İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısına;
- GeneralCounsel@graphicpkg.com e-posta adresi üzerinden Hukuk Baş Danışmanına; veya
- www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com web sitesi veya buldukları ülkedeki ücretsiz telefon numarası üzerinden Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattına bildirmeleri gerekmektedir. Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattı 7/24 hizmet vermektedir. Bildirimler, bildirim yapan kişinin isteğine bağlı olarak kimlik bilgileri gizlenerek de yapılabilir.

Ülkelere özel İş Etiği Yardım Hattı telefon numaraları:

Avustralya	1800565761
Avusturya	0800 017868
Belçika	0800 77 076
Brezilya	0800 000 0572
Kanada	1.866.898.3750 1.855.350.9393
Çin	400 120 3531

İtalya	800 725 944
Japonya	0800-700-9401
Meksika	800 681 6714
Hollanda	0800 0229398
Yeni Zelanda	0800 426 361

Hırvatistan	800-528-422
Estonya	8000044232
Finlandiya	800416130
Fransa	0.800.90.2500
Almanya	0800 1810751
Yunanistan	0.080.012.6576
Endonezya	0800 1401907
İrlanda	1800 851 822

Nijerya	0-708-060-1816, Daha sonra 866-898- 3750 numaralı telefonu tuşlayın
Norveç	80062436
Polonya	800005072
Rusya	8 (800) 301-85-89
Güney Kore	00798 14 203 0389
İspanya	900.991.498
İsveç	020-088 00 16
İsviçre	0800 000 329
Birleşik Krallık	0800 048 5494
Amerika Birleşik Devletleri	1.866.898.3750

Yapılan tüm bildirimler soruşturulacaktır. Soruşturması esnasında kişisel verilerin toplanması gerektiği takdirde Şirket, kişisel verilerin korunmasına ilişkin yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uyacaktır. Soruşturmaya konu olan kişilerin kişisel verileri, Şirket'in insan kaynakları ve hukuk birimleri tarafından yalnızca bildirimde bulunan davranışın soruşturulması amacıyla işlenecek olup sadece bildirimde konu davranış hakkında bilgi sahibi olması gereken kişilere ve gerekmesi halinde her türlü kamu kurumu ile idari veya adli kurumlara bildirilecektir.

Gerekli hallerde, soruşturmanın bulgularına uygun yaptırım uygulanacaktır. Eğitime ve yönlendirmeye tabi tutma, sözlü veya yazılı uyarı, uzaklaştırma, kıdem düşürme, tazminatın yeniden düzenlenmesi ve iş akdinin feshi, olası yaptırımlar olup yaptırımlar bunlarla sınırlı değildir. Şirket, personele yönelik yaptırımlarla ilgili gizlilik yükümlülüklerine uymak kaydıyla buradaki İlkelerin ihlal edildiğini bildiren kişileri soruşturmanın akıbeti hakkında mümkün olduğunca bilgilendirmek için her türlü çabayı gösterecektir.

Misilleme

Şirket, buradaki İlkelerin ihlal edildiğini bildiren, bu gibi ihlallere karşı çıkan veya bunlarla ilgili bir soruşturmaya katılan kişilerin kendilerine veya aile üyelerine misillemede bulunulmasını engelleme konusunda kararlıdır. Buradaki örneklerle sınırlı olmamak üzere:

- Olası bir Çıkar Çatışmasının bildirilmek ve

- Olası bir Çıkar Çatışması ile ilgili bir soruşturmaya katılmak veya bu gibi soruşturmalarda iş birliği yapmak bir soruşturmaya dahil olmak anlamına gelebilir.
- Yukarıda belirtilenleri yapan herhangi bir çalışana yardımcı olma gibi durumlar bir soruşturmaya dahil olmak anlamına gelebilir.

Misillemeye maruz kaldıklarını düşünen veya başka bir kişinin misillemede bulunduğu ya da misillemeye maruz kaldığına şahit olan kişilerin derhal İnsan Kaynakları birimiyle veya Graphic Packaging İş Etiği Yardım Hattıyla iletişime geçmesi tavsiye edilir.

Graphic Packaging, buradaki İlkeleri kendi tasarrufunda dilediği zaman ve dilediği nedenlerle tadil etme veya değiştirme hakkını saklı tutar.

