

Politique relative aux signalements (globale)

Finalité

Graphic Packaging met un point d'honneur à offrir un lieu de travail qui incarne ses valeurs fondamentales de respect, de travail d'équipe, de relations, d'intégrité et de responsabilité. Notre Code de conduite et autres politiques d'entreprise réitèrent ces valeurs fondamentales, ainsi que les normes de conduite et de comportement éthique que nous attendons de nos cadres, directeurs, employés, sous-traitants et fournisseurs. L'entreprise s'engage par ailleurs à respecter l'ensemble des lois et réglementations applicables. Afin de garantir le respect des valeurs fondamentales de l'entreprise, du Code de conduite et des autres politiques, ainsi que des lois applicables, l'entreprise encourage chaque personne qui observe ou soupçonne un comportement contraire à la politique de Graphic Packaging ou à la loi applicable à en parler et à le signaler. La présente politique décrit les faits qui doivent être signalés et elle souligne aux employés qu'ils peuvent le faire sans crainte de représailles – l'entreprise soutiendra et protégera toute personne qui signale des violations présumées.

Portée

La présente politique s'applique à tous les candidats, employés, sous-traitants, stagiaires, fournisseurs et visiteurs de Graphic Packaging à travers le monde. En cas de conflit entre la présente politique et les lois ou réglementations applicables ou les conventions collectives, ces dernières prévaudront dans la juridiction concernée. L'entreprise se réserve tous les droits dont elle dispose en vertu de la législation applicable.

Définitions

Lanceur d'alerte : Un lanceur d'alerte est une personne qui signale un comportement en vertu des dispositions de la présente politique.

Comportement à signaler : Un comportement à signaler désigne toute personne dont le comportement vous donne de bonnes raisons de soupçonner qu'elle (i) enfreint le Code de conduite, les valeurs fondamentales de Graphic Packaging ; (ii) enfreint une loi ou une réglementation applicable de sorte qu'elle s'expose à une peine d'emprisonnement d'un (1) an ou plus ; ou (iii) représente un danger pour le public ou le système financier. Les exemples de comportement à signaler incluent, sans toutefois s'y limiter :

- les comportements illégaux, tels que le vol, la violence ou la menace de violence, et l'atteinte à la propriété ;
- la fraude, le blanchiment d'argent ou le détournement de fonds ;
- l'offre ou l'acceptation d'un pot-de-vin
- les irrégularités financières ;
- le non-respect ou la violation de prescriptions légales ou réglementaires ;
- les conflits d'intérêts avec l'entreprise ;
- la discrimination ou le harcèlement basé sur l'origine ethno- raciale ou le genre d'une personne ; et
- le fait d'adopter ou de menacer d'adopter un comportement préjudiciable à l'encontre d'une personne qui a fait un signalement ou que l'on pense ou soupçonne d'avoir fait un signalement, ou qui prévoit de le faire.

Le comportement à signaler exclut les griefs personnels liés au travail, tels que décrits ci-dessous.

Griefs personnels liés au travail : Un grief personnel lié au travail est le signalement d'un comportement,

événement ou aspect professionnel qui a des implications personnelles pour le divulgateur et aucune implication significative pour Graphic Packaging.

Les exemples incluent, sans toutefois s'y limiter, les préoccupations impliquant ou liées à :

- un conflit interpersonnel entre deux employés qui n'enfreint pas les politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination ou la violence sur le lieu de travail ;
- une décision relative à une décision professionnelle telle qu'une mutation, une promotion, un changement d'emploi du temps ou des mesures disciplinaires ; une modification de la rémunération, des avantages sociaux ou des possibilités de formation ; ou toute question susceptible d'être traitée dans le cadre d'une procédure de règlement des différends prévue par une convention collective, qui ne découle pas d'un type de discrimination, de harcèlement ou de représailles, ou qui n'en implique pas d'autres ; et
- la gestion des performances professionnelles insatisfaisantes conformément au programme de gestion des performances de l'entreprise.

Les griefs personnels liés au travail ne peuvent bénéficier de la protection des lois sur le signalement ou de la présente politique. Les griefs personnels liés au travail doivent être soulevés auprès de votre supérieur hiérarchique, de votre directeur ou d'un représentant des ressources humaines.

Politique

L'entreprise prend très au sérieux les allégations de comportement à signaler. Toute personne qui effectue un signalement en vertu de la présente politique doit s'assurer qu'elle a des motifs raisonnables de soupçonner un comportement à signaler. Le lanceur d'alerte n'a cependant pas à prouver ses allégations et il ne sera pas non plus exposé à des mesures disciplinaires ou à d'autres sanctions si les informations s'avèrent incorrectes. Faire sciemment part de fausses préoccupations au sujet d'un comportement à signaler peut néanmoins entraîner des mesures disciplinaires.

Les signalements doivent être soumis à l'une des personnes suivantes :

- un représentant local des ressources humaines ;
- Le représentant régional ou divisionnaire des ressources humaines ou un autre membre des ressources humaines dans votre pays ou région ;
- Le vice-président exécutif des ressources humaines à l'adresse EVP-HumanResources@graphicpkg.com ; ou
- La ligne d'alerte sur la conduite professionnelle de Graphic Packaging à l'adresse www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com ou par le biais du numéro vert du pays concerné. la ligne d'alerte sur la conduite professionnelle de Graphic Packaging est disponible 24 heures sur 24 et les signalements peuvent être effectués de manière anonyme, si tel est le souhait du lanceur d'alerte.

Numéros de téléphone de ligne d'alerte sur la conduite professionnelle spécifiques à chaque pays :

Australie	1800565761	Italie	800 725 944
Autriche	0800 017868	Japon	0800-700-9401
Belgique	0800 77 076	Mexique	800 681 6714
Brésil	0800 000 0572	Pays-Bas	0800 0229398
Canada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nouvelle-Zélande	0800 426 361

Chine	400 120 3531	Nigéria	0-708-060-1816, puis 866-898-3750
Croatie	800-528-422	Norvège	80062436
Estonie	8000044232	Pologne	800005072
Finlande	800416130	Russie	8 (800) 301-85-89
France	0.800.90.2500	Corée du Sud	00798 14 203 0389
Allemagne	0800 1810751	Espagne	900.991.498
Grèce	0.080.012.6576	Suède	020-088 00 16
Indonésie	0800 1401907	Suisse	0800 000 329
Irlande	1800 851 822	Royaume-Uni	0800 048 5494
		États-Unis	1.866.898.3750

Veillez fournir le plus de détails possibles afin que votre signalement soit examiné. Voici quelques détails utiles :

- la date, l'heure et le lieu ;
- le nom des personnes impliquées, leur rôle et leur secteur d'activité ;
- votre relation avec la (les) personne(s) impliquée(s) ;
- la nature générale de votre préoccupation ;
- la manière dont vous avez pris connaissance du problème ;
- les éventuels témoins ; et
- les autres informations dont vous disposez pour étayer votre signalement.

Anonymat

Les lanceurs d'alerte peuvent soumettre leur signalement de façon anonyme. Ceux qui opteront pour cette option resteront protégés en vertu de la présente politique de signalement et de toute autre loi applicable relative aux signalements. Cependant, le fait de demander l'anonymat absolu peut ralentir l'enquête sur le comportement signalé ou la prise de mesures appropriées. En révélant votre identité, l'entreprise peut vous contacter directement pour discuter de vos préoccupations, ce qui nous permettra d'enquêter plus rapidement et plus efficacement.

Enquêtes et confidentialité

Toutes les plaintes relatives à un comportement à signaler feront l'objet d'une enquête objective et rapide. Tous les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes menées en vertu de la présente politique. Le refus de coopérer à une enquête peut entraîner des mesures disciplinaires.

Dans la mesure du possible, l'entreprise préservera la confidentialité des plaintes relatives à un comportement à signaler afin de (i) mener une enquête exhaustive et équitable ou (ii) permettre au conseil d'administration de la société, à son comité d'audit, à ses experts-comptables indépendants et à ses conseillers juridiques d'examiner les activités de l'entreprise. Si un lanceur d'alerte souhaite garder l'anonymat, il n'est pas nécessaire que son nom ou sa fonction figurent dans les échanges ; toutefois, afin de garantir la conduite d'une enquête appropriée, veuillez fournir autant d'informations que possible.

Dans le cas où il serait nécessaire de collecter des données personnelles au cours de l'enquête, l'entreprise s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations applicables en matière de protection des données personnelles, notamment que les données personnelles des personnes impliquées seront traitées par les

ressources humaines et le services juridique de l'entreprise aux seules fins de l'enquête, et uniquement communiquées aux personnes qui ont besoin d'être informées du signalement, ainsi qu'à toute autorité publique, administrative ou judiciaire, le cas échéant.

Si nécessaire, des mesures disciplinaires adaptées aux conclusions de l'enquête seront mises en place. Les potentielles mesures disciplinaires peuvent inclure, sans s'y limiter, la formation, le coaching, les avertissements verbaux ou écrits, la mise à pied, la rétrogradation, les ajustements salariaux et le licenciement. Dans la mesure du possible, l'entreprise informera l'auteur du signalement des résultats de l'enquête, tout en préservant la confidentialité et le respect de la vie privée en ce qui concerne les mesures appliquées par le personnel.

Interdiction des représailles

L'entreprise s'engage à interdire les représailles à l'encontre des personnes ou de leurs proches qui signalent, s'opposent ou participent à une enquête sur des actes répréhensibles présumés sur le lieu de travail. À titre d'exemple uniquement, la participation à une telle enquête comprend, sans toutefois s'y limiter :

- Soumettre un signalement ou une plainte en interne au sujet d'une violation présumée de la loi, d'une politique de l'entreprise ou de ses valeurs fondamentales ;
- Participer ou coopérer à une enquête au sujet d'une plainte pour harcèlement ;
- témoigner dans une procédure judiciaire en tant que partie, témoin ou accusé au sujet d'une activité illégale présumée ;
- déposer une plainte auprès d'une agence gouvernementale ou d'un organisme de réglementation au sujet d'une éventuelle violation de la loi ; et
- Aider un tiers employé qui se livre à l'une de ces activités.

Toute personne estimant faire l'objet de représailles ou observant des représailles de la part ou à l'encontre d'un tiers doit immédiatement contacter les ressources humaines ou la ligne d'alerte sur la conduite professionnelle de Graphic Packaging.

Graphic Packaging se réserve le droit de réviser ou de modifier à sa seule discrétion la présente politique, à tout moment et pour quelque raison que ce soit.