

## Whistleblower-Grundsatz (weltweit)

---

### Zweck

Graphic Packaging setzt sich für einen Arbeitsplatz ein, der seine Kernwerte Respekt, Teamarbeit, Beziehungen, Integrität und Verantwortlichkeit verkörpert. Unser Kodex für Geschäftsverhalten und andere Grundsätze des Unternehmens bekräftigen diese Kernwerte sowie die Normen für Verhalten und Ethik, an denen wir unsere Officers, Directors, Mitarbeiter, Auftragnehmer und Lieferanten messen. Das Unternehmen hat sich zudem verpflichtet, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Um sicherzustellen, dass wir die Kernwerte, den Kodex für Geschäftsverhalten und die anderen Grundsätze des Unternehmens sowie geltendes Recht einhalten, fordert das Unternehmen alle Personen, die ein Verhalten vermuten oder beobachten, das gegen einen Grundsatz von Graphic Packaging oder geltendes Recht verstößt, dazu auf, sich zu äußern und dieses zu melden. Dieser Grundsatz beschreibt, welche Angelegenheiten meldepflichtig sind; wie Mitarbeiter Angelegenheiten melden können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen; und wie das Unternehmen jeden unterstützt und schützt, der mutmaßliche Verstöße meldet.

### Umfang

Dieser Grundsatz gilt für alle Bewerber, Mitarbeiter, Auftragnehmer, Praktikanten, Lieferanten und Besucher von Graphic Packaging weltweit. Dort, wo dieser Grundsatz geltenden Gesetzen, Vorschriften oder Tarifverträgen widerspricht, haben letztere in der jeweiligen Jurisdiktion Vorrang. Das Unternehmen behält sich alle Rechte vor, die ihm den geltenden Gesetzen nach zustehen.

### Definitionen

**Whistleblower:** Ein „Whistleblower“ ist eine Person, die im Rahmen dieses Grundsatzes ein meldepflichtiges Verhalten offenlegt.

**Meldepflichtiges Verhalten:** Unter „meldepflichtiges Verhalten“ fällt jegliches Verhalten, bei dem Sie berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass es (i) gegen den Kodex für Geschäftsverhalten und die Kernwerte von Graphic Packaging verstößt; (ii) in einer Weise, die mit einer Freiheitsstrafe von einem (1) Jahr oder mehr belegt werden kann, gegen ein geltendes Gesetz oder eine geltende Vorschrift verstößt; oder (iii) eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellt. Beispiele für meldepflichtiges Verhalten sind unter anderem:

- rechtswidriges Verhalten wie z. B. Diebstahl, Gewalt oder angedrohte Gewalt sowie kriminelle Sachbeschädigung;
- Betrug, Geldwäsche oder die Veruntreuung von Geldern;
- das Anbieten oder Annehmen von Bestechungsgeldern;
- finanzielle Unregelmäßigkeiten;
- die Nichteinhaltung rechtlicher oder regulatorischer Anforderungen oder der Verstoß gegen selbige;
- Interessenkonflikte mit dem Unternehmen;
- Diskriminierung oder Belästigung aufgrund der Rasse oder des Geschlechts von Personen sowie

- benachteiligendes Verhalten oder das Androhen benachteiligenden Verhaltens gegenüber einer Person, die eine Meldung erstattet hat oder von der angenommen oder vermutet wird, dass sie eine Meldung erstattet hat oder dies plant.

Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden, wie unten beschrieben, fallen nicht unter meldepflichtiges Verhalten.

**Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden:** Eine persönliche arbeitsbezogene Beschwerde ist ein Bericht über ein Verhalten, Ereignis oder einen Aspekt des Arbeitsverhältnisses, das bzw. der sich auf den Offenlegenden persönlich auswirkt und keine wesentlichen Auswirkungen auf Graphic Packaging hat.

Beispiele, ohne auf diese beschränkt zu sein, sind Anliegen wie diese:

- ein zwischenmenschlicher Konflikt zwischen zwei Mitarbeitern, der nicht gegen die Grundsätze des Unternehmens gegen Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz verstößt;
- eine Entscheidung über eine Beschäftigungsmaßnahme wie z. B. eine Versetzung, Beförderung, Dienstplanänderung oder Disziplinarmaßnahme; eine Änderung des Gehalts, von Sozialleistungen oder Schulungsmöglichkeiten; jegliche Angelegenheit, die im Rahmen eines tarifvertraglichen Beschwerdeverfahrens behandelt werden könnte und sich nicht aus Formen von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung ergibt oder solche anderweitig impliziert; sowie
- das Managen unbefriedigender Arbeitsleistungen gemäß dem Leistungsmanagementprogramm des Unternehmens.

Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden fallen nicht unter den Schutz der Whistleblower-Gesetze oder dieses Grundsatzes. Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden müssen Ihrem Supervisor, Manager oder Personalreferenten vorgebracht werden.

## **Grundsatz**

Das Unternehmen nimmt alle Anschuldigungen, die im Hinblick auf meldepflichtiges Verhalten vorgebracht werden, sehr ernst. Jeder, der im Rahmen dieses Grundsatzes eine Meldung erstattet, sollte sich vorab vergewissern, dass er oder sie für den Verdacht, dass ein meldepflichtiges Verhalten vorliegt, hinreichende Gründe hat. Ein Whistleblower muss seine Behauptungen jedoch nicht beweisen und wird auch nicht disziplinarisch oder anderweitig bestraft, wenn sich die Informationen als falsch erweisen. Dennoch kann eine wissentlich falsche Beschwerde über ein meldepflichtiges Verhalten Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Meldepflichtiges Verhalten sollte einer der folgenden Stellen gemeldet werden:

- einem Vertreter der örtlichen Personalabteilung,
- dem Personalreferenten der Region oder Geschäftsdivision oder einem anderen Mitglied der Personalabteilung in Ihrem Land oder Ihrer Region,
- dem Executive Vice President für Personalwesen unter [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com) oder
- der „Business Conduct Alertline“ von Graphic Packaging über deren Website [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) oder über die gebührenfreie Telefonnummer für Ihr Land (die Business Conduct Alertline von Graphic Packaging ist rund um die Uhr verfügbar, der Meldende kann auf seinen Wunsch hin anonym bleiben).

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

Bitte beschreiben Sie den Sachverhalt so detailliert wie möglich, damit Ihre Meldung entsprechend untersucht werden kann. Nützliche Details sind unter anderem:

- Datum, Uhrzeit und Ort;
- Name(n), Rolle(n) und Unternehmensgruppe(n) der beteiligten Person(en);
- Ihre Beziehung zu der/den betroffenen Person(en);
- die allgemeine Art Ihres Anliegens;
- wie Sie auf das Problem aufmerksam wurden;
- mögliche Zeugen sowie
- andere Informationen, die Sie zur Untermauerung Ihres Berichts haben.

### **Anonymität**

Personen können meldepflichtiges Verhalten auch anonym melden. Wer hiervon Gebrauch macht, ist weiterhin durch diesen Whistleblower-Grundsatz und jegliche geltenden Whistleblower-Gesetze geschützt. Der Wunsch nach kompletter Anonymität kann es uns jedoch erschweren, das meldepflichtige Verhalten zu untersuchen oder Maßnahmen zu ergreifen. Wenn Sie Ihre Identität preisgeben, kann Sie das Unternehmen direkt kontaktieren, um Ihr Anliegen zu besprechen – was uns hilft, die Beschwerde schneller und effizienter zu untersuchen.

### **Untersuchungen und Vertraulichkeit**

Alle Beschwerden über meldepflichtiges Verhalten werden objektiv und zeitnah untersucht. Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie bei Untersuchungen, die im Rahmen dieses Grundsatzes durchgeführt werden, kooperieren. Das Nichtkooperieren bei einer Untersuchung kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Das Unternehmen behandelt alle Beschwerden über meldepflichtiges Verhalten vertraulich, soweit dies nach vernünftigem Ermessen praktikabel ist, (i) um eine vollständige und faire Untersuchung durchführen zu können oder (ii) um eine Überprüfung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens durch den Board of Directors des Unternehmens, dessen Prüfungsausschuss (Audit Committee) oder die unabhängigen Wirtschaftsprüfer und die Rechtsberater des Unternehmens zu ermöglichen. Möchte ein Meldender anonym bleiben, ist es nicht erforderlich, dass sein Name oder seine Position in einer Meldung angegeben wird; um jedoch eine ordnungsgemäße Untersuchung zu gewährleisten, sollten Sie so viele Informationen wie möglich angeben.

Sollte es nötig sein, während der Untersuchung personenbezogene Daten zu erheben, wird das Unternehmen alle geltenden Gesetze und Vorschriften über den Schutz personenbezogener Daten einhalten. Insbesondere werden die personenbezogenen Daten der betroffenen Personen von den Personal- und Rechtsabteilungen des Unternehmens nur zum Zweck der Untersuchung des gemeldeten Verhaltens verarbeitet und nur an solche Parteien weitergegeben, die von dem gemeldeten Verhalten Kenntnis haben müssen – sowie, je nach Erfordernis, an jegliche zutreffenden öffentlichen, administrativen oder juristischen Instanzen.

Falls erforderlich, werden entsprechend den Ergebnissen der Untersuchung Abhilfemaßnahmen ergriffen. Diese können, ohne hierauf beschränkt zu sein, eine Schulung, ein Coaching, eine mündliche oder schriftliche Verwarnung, eine Suspendierung, Herabstufung, Vergütungskürzung oder Kündigung umfassen. Das Unternehmen bemüht sich nach Kräften, Personen, die Verstöße gegen diesen Grundsatz melden, über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren (sofern dies möglich ist), wobei die Vertraulichkeit und der Schutz der Privatsphäre in Bezug auf Personalmaßnahmen gewahrt bleiben.

### **Keine Vergeltungsmaßnahmen**

Das Unternehmen untersagt Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die mutmaßlich unmoralisches Fehlverhalten am Arbeitsplatz melden, gegen ein solches Einspruch erheben oder an einer Untersuchung zu einem solchen teilnehmen. Dies gilt sowohl für die Mitarbeiter selbst als auch für Familienangehörige dieser. Die Beteiligung an einer solchen Untersuchung umfasst beispielsweise, ohne hierauf beschränkt zu sein:

- das Einreichen eines internen Berichts oder einer internen Beschwerde über einen mutmaßlichen Verstoß gegen das Gesetz, einen Grundsatz des Unternehmens oder gegen die Kernwerte;
- das Beteiligen an oder Kooperieren bei einer Untersuchung zu einem Bericht oder einer Beschwerde;
- die Aussage in einem juristischen Verfahren als Partei, Zeuge oder Beschuldigter in Bezug auf mutmaßlich rechtswidrige Handlungen;
- das Einreichen einer Beschwerde bei einer Regierungs- oder Aufsichtsbehörde bezüglich eines möglichen Gesetzesverstoßes sowie
- die Unterstützung anderer Mitarbeiter, die mit jeglichen dieser Aktivitäten beschäftigt sind.

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, diesen Grundsatz nach eigenem alleinigen Ermessen jederzeit und aus jeglichen Gründen zu ergänzen oder zu ändern.*