

## Retningslinjer for varsling (globale)

---

### Formål

Graphic Packaging skal skape en arbeidsplass som ivaretar kjerneverdiene respekt, samarbeid, relasjoner, integritet og ansvarlighet. Våre etiske retningslinjer og selskapets øvrige retningslinjer understreker disse kjerneverdiene og standardene for oppførsel og etisk atferd som vi forventer av våre styremedlemmer, ledere, ansatte, underleverandører og leverandører. Selskapet skal også etterleve alle gjeldende lover og forskrifter. Selskapet oppfordrer alle som mistenker eller observerer atferd som strider mot noen av Graphic Packagings retningslinjer eller gjeldende lov, til å si fra og varsle om dette, slik at vi kan være sikre på at selskapets kjerneverdier, de etiske retningslinjene, andre retningslinjer og gjeldende lov etterlevs. Disse retningslinjene beskriver hvilke saker det skal varsles om, hvordan ansatte kan varsle uten frykt for represalier, og hvordan selskapet skal støtte og beskytte den som varsler om mistenkte regelbrudd.

### Virkeområde

Disse retningslinjene gjelder for alle søkere, ansatte, underleverandører, praktikanter, leverandører og gjester hos Graphic Packaging over hele verden. Hvis disse retningslinjene kommer i konflikt med gjeldende lover, forskrifter eller kollektivavtaler, skal sistnevnte gjelde i den bestemte jurisdiksjonen. Selskapet forbeholder seg alle rettigheter gjeldende lov gir.

### Definisjoner

**Varsler:** En varsler er en person som informerer om kritikkverdige forhold i samsvar med disse retningslinjene.

**Kritikkverdige forhold:** Kritikkverdige forhold omfatter enhver atferd det er rimelig grunn til å mistenke at (i) strider mot Graphic Packagings etiske retningslinjer eller kjerneverdier, (ii) strider mot en gjeldende lov eller forskrift på en måte som kan straffes med fengselsstraff i en periode på ett (1) år eller mer, eller (iii) utgjør en fare for offentligheten eller det økonomiske systemet. Her er noen eksempler på kritikkverdige forhold:

- ulovlig opptreden, for eksempel tyveri, vold eller trusler om vold, og strafferettslig skade på eiendom
- bedrageri, hvitvasking eller urettmessig ervervelse av midler
- tilbud om eller mottakelse av en bestikkelse
- økonomiske uregelmessigheter
- unnlatelse av å etterleve, eller brudd på, rettslige eller regulatoriske krav
- interessekonflikter i selskapet
- diskriminering eller trakassering på bakgrunn av en persons rase eller kjønn
- deltakelse, eller trussel om å delta, i skadelig atferd mot en person som har oppgitt informasjon, som trolig har oppgitt informasjon eller som mistenkes for å planlegge det

Kritikkverdige forhold omfatter ikke personlige jobbrelaterte klager som er beskrevet nedenfor.

**Personlige jobbrelaterte klager:** En personlig jobbrelatert klage er et varsel om atferd, hendelser eller aspekter ved ansettelsesforholdet som har konsekvenser for varsleren personlig, og som ikke har vesentlige konsekvenser for Graphic Packaging.

Eksempler er klager som involverer eller er knyttet til:

- personlig konflikt mellom to ansatte, som ikke innebærer brudd på selskapets retningslinjer mot trakassering og diskriminering eller selskapets retningslinjer mot vold på arbeidsplassen
- beslutning i forbindelse med et ansettelsesforhold, for eksempel overføring, forfremmelse, endring av timeplan, disiplinærstraff, en endring i lønn, ytelser eller opplæringsmuligheter, eller saker som kan løses gjennom en klageprosess med hjemmel i en kollektivavtale, som ikke oppstår på grunn av, eller på annen måte handler om, en form for diskriminering, trakassering eller represalier
- håndtering av utilfredsstillende jobbresultater i samsvar med selskapets program for resultatledelse

Personlige jobbrelaterte klager kvalifiserer ikke til beskyttelse under varslingslover eller disse retningslinjene. Personlige jobbrelaterte klager skal rettes til din overordnede, leder eller personalrepresentant.

### Retningslinjer

Selskapet tar alle påstander om kritikkverdige forhold seriøst. Den som varsler i tråd med disse retningslinjene, skal påse at han eller hun har rimelig grunn til å mistenke kritikkverdige forhold. En varsler trenger likevel ikke å bevise sine påstander og ilegges heller ikke disiplinærstraff eller annen straff hvis det skulle vise seg at informasjonen er feilaktig. Varsling om kritikkverdige forhold på falskt grunnlag kan medføre disiplinærstraff.

Kritikkverdige forhold skal varsles til én av følgende:

- en lokal personalrepresentant
- den regionale eller divisjonsbaserte personalrepresentanten eller en annen personalmedarbeider i landet eller regionen
- viseadministrerende direktør for personalavdelingen på [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com) eller
- Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv via nettstedet [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) eller via gratisnummeret for det spesifikke landet – Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv er tilgjengelig hele døgnet, og varsling kan skje anonymt hvis varsleren velger det

Landsspesifikke telefonnumre til varslingslinjen for ansvarlig næringsliv:

Australia	1800565761
Østerrike	0800 017868
Belgia	0800 77 076
Brasil	0800 000 0572
Canada	1.866.898.3750 1.855.350.9393
Kina	400 120 3531
Kroatia	800-528-422
Estland	8000044232
Finland	800416130
Frankrike	0.800.90.2500
Tyskland	0800 1810751
Hellas	0.080.012.6576
Indonesia	0800 1401907

Italia	800 725 944
Japan	0800-700-9401
Mexico	800 681 6714
Nederland	0800 0229398
New Zealand	0800 426 361
Nigeria	0-708-060-1816, deretter 866-898-3750
Norge	80062436
Polen	800005072
Rusland	8 (800) 301-85-89
Sør-Korea	00798 14 203 0389
Spania	900.991.498
Sverige	020-088 00 16
Sveits	0800 000 329

Irland	1800 851 822	Storbritannia	0800 048 5494
		USA	1.866.898.3750

Oppgi mest mulig detaljert informasjon, slik at varselet kan undersøkes. Nyttige detaljer er for eksempel:

- dato, klokkeslett og sted
- navn på involvert(e) person(er), roller og driftsenhet
- din relasjon til de(n) involverte personen(e)
- generell beskrivelse av saken
- hvordan du fikk greie på saken
- eventuelle vitner
- annen informasjon du har som kan støtte opp om varselet

### **Anonymitet**

Varslere kan klage på kritikkverdige forhold anonymt. Varslere er likevel beskyttet av disse retningslinjene for varsling og eventuelle gjeldende lover om varsling. Hvis du krever fullstendig anonymitet, kan det imidlertid bli vanskelig for oss å undersøke det kritikkverdige forholdet eller gjøre noe med saken. Hvis du oppgir identiteten din, kan selskapet ta kontakt med deg direkte for å diskutere forholdet, og dette vil gjøre det lettere for oss å undersøke klagen raskere og mer effektivt.

### **Undersøkelser og konfidensialitet**

Alle klager på kritikkverdige forhold skal undersøkes på en objektiv måte innen rimelig tid. Alle ansatte forventes å samarbeide ved undersøkelser som gjennomføres på grunnlag av disse retningslinjene. Manglende samarbeid ved en undersøkelse kan medføre disiplinærstraff.

Selskapet skal behandle alle klager på kritikkverdige forhold konfidensielt i den grad det er praktisk mulig (i) for å gjennomføre en fullstendig og rettferdig undersøkelse, eller (ii) for at selskapets drift skal kontrolleres av selskapets styre, revisjonsutvalg eller uavhengige revisorer og juridiske rådgiver. Hvis en varsler ønsker å forbli anonym, er det ikke nødvendig å oppgi hans eller hennes navn eller stilling i kommunikasjon, men det er ønskelig med mest mulig informasjon for å kunne gjennomføre en god undersøkelse.

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 juridiske avdeling utelukkende for å undersøke de kritikkverdige forholdene, og skal bare formidles til de som trenger å vite om de kritikkverdige forholdene 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 ved påstander om uetisk atferd på arbeidsplassen. Å delta i en slik undersøkelse kan for eksempel omfatte følgende:

- sende et/en intern(t) varsel eller klage ved mistanke om brudd på lov eller selskapets retningslinjer eller kjerneverdier
- delta i eller samarbeide ved en undersøkelse av et varsel eller en klage
- vitne i en rettslig prosess som part, vitne eller anklaget i forbindelse med påstander om ulovlig aktivitet
- sende en klage til en offentlig etat eller tilsynsmyndighet i forbindelse med et mulig lovbrudd
- bistå en annen ansatt som er involvert i noen av disse aktivitetene

En som mener seg utsatt for represalier eller observerer at andre 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.*