

(Globalna) polityka dotycząca konfliktu interesów

Przeznaczenie

Główne wartości firmy Graphic Packaging to uczciwość i odpowiedzialność. Niniejsza globalna polityka dotycząca konfliktu interesów wzmocnia nasze zobowiązanie do zachowania najwyższych standardów etycznych określonych w Kodeksie postępowania firmy. Wymagania niniejszej polityki mają pomóc pracownikom firmy Graphic Packaging uniknąć sytuacji, które stwarzają rzeczywisty, potencjalny lub domniemany konflikt interesów, a także rozpoznać, kiedy należy zwrócić się o pomoc lub zgłosić zastrzeżenia.

Zakres

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich kandydatów na stanowiska w firmie Graphic Packaging, jej pracowników, kontrahentów, stażystów, dostawców, klientów i innych osób trzecich, które współpracują z firmą Graphic Packaging na całym świecie. W przypadku, gdy niniejsza polityka jest sprzeczna z obowiązującym prawem, regulacjami lub układami zbiorowymi, pierwszeństwo mają te ostatnie.

Definicje

Bliskie relacje osobiste: osoby, które mają ze sobą relację ze względu na więzy krwi, zawarty związek małżeński lub na mocy przepisów prawa (np. małżonkowie, rodzice, rodzeństwo, dzieci, dziadkowie, wnuki, teściowie, macocha, ojczym lub pasierb i pasierbica); osoby, które razem mieszkają; osoby, które ze sobą chodzą lub są ze sobą w związku o charakterze romantycznym bądź intymnym; lub inne osoby pozostające ze sobą w podobnej bliskiej relacji.

Konflikt interesów: sytuacja, w której osobisty interes lub interesy bądź bliskie relacje osobiste przyczyniają się do wystąpienia, potencjalnie przyczyniają się do wystąpienia lub wydają się przyczyniać do wystąpienia konfliktu lub naruszenia interesów firmy Graphic Packaging.

Osobisty interes: inwestycje, udziały we własności lub inne działania poza stosunkiem zatrudnienia danej osoby lub inną relacją z firmą Graphic Packaging, które mogą przyczynić się do powstania, potencjalnie przyczynić się do powstania lub wydają się przyczyniać do powstania korzyści finansowej lub innej korzyści dla danej osoby lub bliskiej relacji osobistej.

Strona trzecia: podmiot lub osoba spoza firmy Graphic Packaging, z którymi firma Graphic Packaging współpracuje lub może współpracować, m.in. rzeczywisty lub potencjalny klient, dostawca, dystrybutor, sprzedawca, partner lub dostawca usług.

Polityka

Konflikt interesów występuje, gdy interesy osobiste pracownika są, mogą być lub wydają się być niezgodne z interesami firmy lub gdy decyzje biznesowe pracownika podejmowane w imieniu firmy są, mogą być lub wydają się być oparte na własnym interesie osobistym. Wszyscy pracownicy odpowiadają za zidentyfikowanie i ujawnienie konkretnych przypadków, w których może wystąpić konflikt interesów.

Typy konfliktów interesów

Interesy osobiste: pracownicy nie powinni mieć żadnego interesu osobistego w żadnym podmiocie współpracującym z firmą bądź z nią konkurującym, o ile interes osobisty nie zostanie ujawniony i zaakceptowany zgodnie z niniejszą polityką. Do podmiotów tych można zaliczyć m.in. dostawców, klientów, dystrybutorów, sprzedawców, partnerów, usługodawców i konkurentów. Pracownicy nie mogą otrzymywać od podmiotów opisanych w niniejszym punkcie płatności, prowizji ani innego wynagrodzenia.

Ujawnienie jest obowiązkowe, jeśli pracownik posiada udziały we własności prywatnej firmy lub posiada powyżej 2% akcji spółki notowanej na giełdzie, z którą firma współpracuje lub konkuruje. Takie ujawnienie nie jest wymagane w przypadku, gdy inwestycja jest dokonywana za pośrednictwem funduszu wspólnego, w którym

pracownik nie miał wpływu na zarządzanie funduszem, lub gdy z innych względów jest oczywiste, że interes osobisty nie wpływa na zdolność pracownika do zachowania obiektywizmu.

Pracownicy nie powinni mieć interesu osobistego w żadnej transakcji, jeśli firma dąży lub może dążyć do jej zawarcia, chyba że interes osobisty zostanie ujawniony i zaakceptowany zgodnie z niniejszą polityką. Obejmuje to m.in. inwestycje pracowników w podmioty, które są znanymi celami przejęcia przez firmę, oraz przypadki, w których pracownik wpływa na zatrzymanie lub dalsze korzystanie przez firmę z usług stron trzecich, z którymi łączy pracownika interes osobisty.

Pracownikom nie wolno wykorzystywać swoich wpływów ani pozycji w firmie do wywierania wpływu na innych pracowników lub strony trzecie tak, aby przekazały one datki na cele charytatywne lub polityczne na rzecz określonego podmiotu lub osoby, z którymi łączy pracownika lub osobę związaną z pracownikiem bliską relacją osobistą interes osobisty.

Prezenty: zabieganie o prezent, przysługę, pożyczkę, nagrodę, obietnicę przyszłego zatrudnienia lub o cokolwiek mającego wartość pieniężną, co wpływa lub wydaje się wpływać na osąd pracownika lub jego postępowanie w ramach współpracy z firmą Graphic Packaging bądź ich przyjmowanie może zostać uznane za konflikt interesów, o ile nie zostanie ujawnione i zaakceptowane zgodnie z niniejszą polityką. Pracownicy mogą przyjmować prezenty lub przysługi, o które nie zabiegali, jeśli są one zgodne z zasadą *de minimis* lub zwyczajowe w branży, i nie wpływają ani nie wydają się wpływać na ich osąd bądź postępowanie w ramach działalności firmy.

Zatrudnienie i działalność poza firmą: pracownicy nie powinni angażować się w żadną działalność poza firmą, która jest wobec firmy konkurencyjna, lub żadną działalność poza firmą, która ma wpływ na zdolność pracownika do poświęcania odpowiedniej ilości czasu i uwagi przydzielonym obowiązkom zawodowym w firmie. Druga praca, członkostwo w zarządzie, projekt poboczny, rola o charakterze doradczym lub inne powiązania ze stroną trzecią są zdecydowanie odradzane, ale mogą być dozwolone w ograniczonych przypadkach po uzyskaniu wcześniejszej zgody kierownika pracownika i komisji ds. konfliktu interesów.

Podczas działalności poza firmą pracownicy są zobowiązani do zachowania poufności informacji zastrzeżonych, poufnych i wrażliwych z punktu widzenia konkurencji zgodnie z polityką informacji poufnych i produktów pracy firmy. Jeśli działalność poza firmą wiąże się z zaangażowaniem w działalność, która ma tak bliski związek z pracą pracownika w firmie, że pracownik może nieumyślnie wykorzystać lub ujawnić zastrzeżone informacje firmy podczas pracy w tej organizacji, uzyskanie zgody jest mało prawdopodobne. Firma może cofnąć zgodę w każdej chwili i według własnego uznania.

Zatrudnienie osób, z którymi jest się w bliskiej relacji osobistej: zatrudnianie, rozwój pracowników oraz zarządzanie nimi musi być pozbawione jakiegokolwiek rzeczywistego, postrzeganego lub potencjalnego konfliktu interesów. O ile konflikt interesów nie został odpowiednio ujawniony i nie zastosowano odpowiednich środków zaradczych, pracownicy nie mogą bezpośrednio lub pośrednio zatrudniać, nadzorować lub uczestniczyć w ocenie pracy lub podejmowaniu decyzji o jakimkolwiek wynagrodzeniu dla osób, z którymi są w bliskiej relacji osobistej.

Ujawnianie i akceptacja potencjalnych lub rzeczywistych konfliktów interesów

Pracownicy muszą unikać tworzenia sytuacji, które powodują konflikt interesów z firmą. W przypadku zaistnienia, wykrycia lub prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów pracownicy muszą niezwłocznie ujawnić tę sytuację swojemu kierownikowi lub lokalnemu, regionalnemu lub oddziałowemu przedstawicielowi ds. zasobów ludzkich, korzystając z formularza dotyczącego ujawniania konfliktów interesów.

Kierownik, który otrzyma informację o konflikcie interesów, musi natychmiast poinformować o zaistniałej sytuacji swojego lokalnego, regionalnego lub oddziałowego przedstawiciela ds. zasobów ludzkich lub działu prawnego w celu dokonania dalszej oceny. Komisja ds. konfliktów interesów jest ostatecznym organem rozstrzygającym o sposobie eliminacji potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów. W skład komisji ds. konfliktów interesów wchodzi wiceprezes wykonawczy ds. zasobów ludzkich, dyrektor finansowy i radca prawny.

Zgłaszanie podejrzewanych naruszeń niniejszej polityki

Każdy, kto wie o naruszeniu niniejszej polityki lub je podejrzewa, powinien je niezwłocznie zgłosić:

- lokalnemu lub przydzielonemu przedstawicielowi ds. zasobów ludzkich;
- regionalnemu lub oddziałowemu przedstawicielowi ds. zasobów ludzkich lub innemu członkowi działu zasobów ludzkich w Twoim kraju lub regionie;
- wiceprezesowi wykonawczemu ds. zasobów ludzkich (EVP-HumanResources@graphicpkg.com);
- radcy prawnemu (GeneralCounsel@graphicpkg.com); lub
- za pośrednictwem gorącej linii ds. postępowania biznesowego firmy Graphic Packaging (www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com lub bezpłatnego numeru telefonu dla danego kraju). Gorąca linia firmy Graphic Packaging jest dostępna całodobowo. Jeśli zgłaszający podejmą taką decyzję, zgłoszenia mogą być anonimowe.

Numery telefonów gorącej linii ds. postępowania biznesowego dla poszczególnych krajów

Australia	1800565761	Włochy	800 725 944
Austria	0800 017868	Japonia	0800-700-9401
Belgia	0800 77 076	Meksyk	800 681 6714
Brazylia	0800 000 0572	Holandia	0800 0229398
Kanada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nowa Zelandia	0800 426 361
Chiny	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, 866-898-3750
Chorwacja	800-528-422	Norwegia	80062436
Estonia	8000044232	Polska	800005072
Finlandia	800416130	Rosja	8 (800) 301-85-89
Francja	0.800.90.2500	Korea Południowa	00798 14 203 0389
Niemcy	0800 1810751	Hiszpania	900.991.498
Grecja	0.080.012.6576	Szwecja	020-088 00 16
Indonezja	0800 1401907	Szwajcaria	0800 000 329
Irlandia	1800 851 822	Wielka Brytania	0800 048 5494
		Stany Zjednoczone	1.866.898.3750

Wszystkie zgłoszone zastrzeżenia zostaną zbadane. Jeśli w trakcie dochodzenia konieczne będzie zebranie danych osobowych, firma będzie przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony danych osobowych. Dane osobowe osób objętych dochodzeniem będą przetwarzane przez działy zasobów ludzkich i działy prawne firmy wyłącznie w celach dochodzenia w sprawie zgłaszanego zachowania oraz będą przekazywane wyłącznie tym osobom, które muszą wiedzieć o zgłaszanym zachowaniu, oraz w razie konieczności organom publicznym, administracyjnym lub sądowym.

W razie potrzeby zostaną zastosowane środki zaradcze uzależnione od wyników dochodzenia. Możliwe środki zaradcze mogą obejmować między innymi przeszkolenie, coaching, ustne lub pisemne ostrzeżenia, zawieszenie, degradację, korektę wynagrodzenia i rozwiązanie umowy. Firma dołoży wszelkich starań, aby poinformować osoby zgłaszające naruszenia niniejszej polityki o wyniku dochodzenia, o ile będzie to możliwe, przy jednoczesnym zachowaniu poufności i prywatności w odniesieniu do działań podjętych wobec pracowników.

Wykluczenie działań odwetowych

Firma jest zobowiązana do zakazania działań odwetowych wobec osób, które osobiście zgłaszają lub których członkowie rodzin zgłaszają domniemane nieprawidłowości w miejscu pracy, sprzeciwiają się im lub biorą udział w dochodzeniu w sprawie domniemanego naruszenia niniejszej polityki. Przykładowo, udział w takim dochodzeniu obejmuje m.in.:

- zgłaszanie ewentualnego konfliktu interesów;

- udział lub współpracę w dochodzeniu w sprawie ewentualnego konfliktu interesów;
- pomaganie innemu pracownikowi, który podejmuje się jakichkolwiek takich działań.

Każdy, kto uważa, że skierowane są przeciwko niemu działania odwetowe, lub kto jest świadkiem działań odwetowych przez inną osobę lub wobec innej osoby, powinien natychmiast skontaktować się z działem zasobów ludzkich lub gorącą linią ds. postępowania biznesowego firmy Graphic Packaging.

Firma Graphic Packaging, według własnego uznania, zastrzega sobie prawo do korekty lub modyfikacji niniejszej polityki w dowolnym czasie i niezależnie od przyczyny.

Formularz dotyczący ujawnienia konfliktu interesów

Potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów ma miejsce, gdy interes osobisty pracownika lub interesy bądź zaangażowanie osób, które są z nim w bliskiej relacji osobistej, tworzy, potencjalnie tworzy lub wydaje się, że tworzy konflikt z obowiązkami pracownika w firmie Graphic Packaging lub narusza interesy firmy Graphic Packaging. W niniejszym formularzu dotyczącym ujawnienia konfliktu interesów powinna być informacja o tym, czy pracownik lub osoba będąca z nim w bliskiej relacji osobistej ma interes osobisty o charakterze ekonomicznym w podmiocie strony trzeciej, z którego interesem finansowym wydaje się to mieć z uzasadnionych względów związek, są te osoby przez taki podmiot zatrudnione bądź go w inny sposób reprezentują. Pracownik powinien również ujawnić wszelkie powiązania osobiste, rodzinne, biznesowe lub wolontariackie, które mogą powodować rzeczywisty lub pozorny konflikt interesów. Należy ściśle przestrzegać obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących konfliktów o charakterze finansowym. Więcej informacji można znaleźć w polityce dotyczącej konfliktów interesów firmy Graphic Packaging.

IMIĘ I NAZWISKO PRACOWNIKA _____

STANOWISKO _____

LOKALIZACJA _____

Wskaż relacje, transakcje, zajmowane przez siebie stanowiska (wolontariackie lub inne) bądź inne okoliczności, które Twoim zdaniem mogą spowodować konflikt interesów z firmą Graphic Packaging.

Niniejszym zaświadczam, że powyższe informacje są prawdziwe i kompletne oraz zostały przedstawione według mojej najlepszej wiedzy.

Podpis pracownika _____

Data _____