

Huvikonfliktide eeskiri (üldine)

Eesmärk

Graphic Packagingi põhiväärtuste hulka kuuluvad ausus ja vastutus. See üldine huvikonfliktide eeskiri tugevdab meie pühendumust ettevõtte tegevusjuhendis sätestatud kõrgeimate eetiliste standardite järgimisel. Käesoleva eeskirja nõuete eesmärk on aidata Graphic Packagingi töötajatel vältida olukordi, mis tekitavad tegeliku, potentsiaalse või ilmse huvide konflikti, ning tunda ära, millal tuleb abi otsida või probleemist teatada.

Rakendusala

Käesolev eeskiri kehtib kõigi Graphic Packagingi tööle kandideerijatele, töötajatele, töövõtjatele, praktikantidele, tarnijatele, klientidele ja muudele kolmandatele isikutele kõikjal maailmas, kes teevad Graphic Packagingiga koostööd. Kui käesolev eeskiri on vastuolus kohaldatava seaduse, määruse või kollektiivlepinguga, kohaldatakse viimase sätteid.

Mõisted

Lähedased isikud: isikud, kes on suguluses, abielus või seadusega seotud (nt abikaasa, vanem, õde, vend, laps, vanavanem, lapselaps, sugulane, kasuvanem või laps); isikud, kes elavad koos; isikud, kes käivad kohtamas või kellel on romantiline või intiimne suhe; muud isikud, kellel on sarnane lähedane suhe.

Huvide konflikt: olukord, milles isiklikud huvid või lähedaste isikute huvid või osalus tekitavad, võivad tekitada või näivad tekitavat vastuolu Graphic Packagingi huvidega või ohustavad neid.

Isiklikud huvid: investeeringud, osalused omandis või muu üksikisiku töösuhte või muu Graphic Packagingi ja isiku vahelise suhte väline tegevus, mis tekitab, võib tekitada või võib näida tekitavat rahalist kasu või muud kasu üksikisikule või tema lähedasele isiklikule.

Kolmas isik: Graphic Packagingile mittekuuluv äriüksus või isik, kellega Graphic Packaging on või võib olla seotud, sealhulgas, kuid mitte ainult, tegelik või tulevane klient, tarnija, turustaja, müüja, partner või teenusepakkuja.

Eeskiri

Huvide konflikt eksisteerib, kui töötaja isiklikud huvid on, võivad olla või näivad olevat vastuolus ettevõtte huvidega või kui töötaja ettevõtte nimel tehtavaid äriotsuseid mõjutavad, võivad mõjutada või näivad mõjutavat tema isiklikud huvid. Kõik töötajad vastutavad konkreetsete juhtumite tuvastamise ja avalikustamise eest, mille puhul võib esineda huvide konflikt.

Huvikonfliktide tüübid

Isiklikud huvid: töötajatel ei tohiks olla isiklike huvisid üheski äriüksuses, mis tegeleb äritegevusega või konkureerib ettevõttega, välja arvatud juhul, kui isiklikust huvist on teavitatud ning see on vastavalt käesolevale eeskirjale aktsepteeritavaks tunnistatud. Selliste äriüksuste hulka kuuluvad muuhulgas ettevõtte tarnijad, kliendid, turustajad, müüjad, partnerid, teenusepakkujad ja konkurendid. Töötajad ei tohi saada selles punktis mainitud äriüksustelt tasusid, vahendustasusid ega muid hüvitisi.

Teavitamine on nõutav, kui töötajal on osalus eraettevõttes või kui ta omab üle 2% börsil noteeritud ettevõtte aktsiatest, millega ettevõtte teeb koostööd või mis konkureerib ettevõttega. Teavitamist ei nõuta, kui investeering on töötaja on teinud investeeringu investeerimisfondi kaudu, milles töötajal ei olnud mõju fondi juhtimisele, või kui on muul viisil ilmne, et isiklik huvi ei mõjuta töötaja objektiivsust.

Töötajad ei tohiks omada isiklikku huvi ühegi tehingu suhtes, mille korral ettevõtte on või võib olla tehinguga seotud, välja arvatud juhul, kui isiklikust huvist on teavitatud ja see on vastavalt käesolevale eeskirjale aktsepteeritavaks tunnistatud. See hõlmab muuhulgas töötajate investeeringuid ettevõtetesse, mida ettevõtte

plaanib teadaolevalt omandada, ning olukordi, milles töötaja mõjutab ettevõtet säilitama suhet kolmandate isikutega või jätkama selliste kolmandate isikute kasutamist, milles töötajal on isiklik huvi.

Töötajad ei tohi kasutada oma mõju või positsiooni ettevõttes selleks, et mõjutada teisi töötajaid või kolmandaid isikuid tegema heategevuslikke või poliitilisi annetusi konkreetsele äriüksusele või isikule, milles töötajal või tema lähedastel isiklikel suhetel on isiklik huvi.

Kingitused: kingituste, soodustuste, laenude, preemiate, tulevase töö lubamise või mis tahes rahalise väärtusega asja, mis mõjutab või näib mõjutavat töötaja otsust või käitumist Graphic Packagingi äritegevuses, küsimist või vastuvõtmist võib pidada huvide konfliktiks, välja arvatud juhul, kui sellest on teavitatud ja see on vastavalt käesolevale eeskirjale aktsepteeritavaks tunnistatud. Töötajad võivad vastu võtta soovimatuid kingitusi või soodustusi, mis on *minimaalse väärtusega* või sektoris tavapärased ning ei mõjuta ega näi mõjutavat töötaja otsustusvõimet ega käitumist ettevõtte äritegevuses.

Ettevõttevälise töö ja tegevus: töötajad ei tohiks tegeleda ühegi ettevõttevälise tegevusega, mis konkureerib ettevõttega, ega ühegi ettevõttevälise tegevusega, mis mõjutab töötaja võimet pühendada piisavalt aega ja tähelepanu oma tööülesannete täitmisele ettevõttes. Teisel töökohal töötamine, teises ettevõttes juhatuse liikme rolli täitmine, kõrvalprojektiga tegelemine, nõuandvas rollis või muu seotus kolmanda osapoollega ei ole soovituslik, kuid võib olla lubatud piiratud juhtudel, kui töötaja juht ja huvide konfliktide komitee on andnud selleks eelneva loa.

Töötajad peavad ettevõttevälises tegevuses osaledes tagama ettevõtte ärisaladusega kaitstud, konfidentsiaalse ja konkurentsi seisukohast delikaatse teabe konfidentsiaalsuse vastavalt ettevõtte konfidentsiaalse teabe ja tööprodukti eeskirjale. Kui väline tegevus hõlmab osalemist äritegevuses, mis on nii tihedalt seotud töötaja tööga ettevõttes, et töötaja võib selle organisatsiooniga töötades tahtmatult kasutada või avalikustada ettevõtte ärisaladusega kaitstud teavet, on heakskiit ebatõenäoline. Ettevõtte võib igal ajal omal äranägemisel heakskiidu tagasi võtta.

Lähisugulaste värbamine: töötajate värbamisel, juhtimisel ja arendamisel ei tohi esineda tegelikke, tajutaid ega võimalikke huvide konflikte. Kui huvide konflikt ei ole nõuetekohaselt avalikustatud ja ei ole võetud sobivaid meetmeid selle leevendamiseks, ei tohi töötajad otseselt ega kaudselt oma lähedasi isikuid palgata ega juhendada ega osaleda selliste isikute tulemuslikkuse hindamisel või mis tahes liiki tasustamise üle otsustamisel.

Potentsiaalsete või tegelike huvide konfliktide avalikustamine ja aktsepteeritavaks tunnistamine

Töötajad peavad vältima selliste olukordade teket, mis toovad kaasa huvide konflikti ettevõttega. Kui huvide konflikt tekib, avastatakse või arvatakse, et see võib tekkida, peavad töötajad viivitamatult teatama sellest oma juhile või kohalikule, piirkondlikule või osakonna personalitöötajale, kasutades huvide konflikti avalikustamise vormi.

Juht, kes saab teate huvide konfliktist, peab viivitamatult teavitama oma kohalikku, piirkondlikku või osakonna personalitöötajat või õigusosakonda olukorra edasiseks hindamiseks. Huvide konfliktide komitee on organ, mis otsustab lõplikult, kuidas võimalik või tegelik huvide konflikt lahendatakse. Huvide konflikti komitee koosneb personalivaldkonna asepresidendist, finantsjuhist ja peajuristist.

Eeldatavatest eeskirja rikkumistest teatamine

Igaüks, kes teab või kahtlustab nende eeskirjade rikkumist, peaks sellest viivitamatult teatama:

- kohalikule või määratud personalitöötajale;
- piirkondlikule või osakonna personalitöötajale või mõnele muule personaliosakonna töötajale oma riigis või piirkonnas;
- personaliosakonna asepresidendile e-posti aadressi EVP-HumanResources@graphicpkg.com kaudu;
- peajuristile e-posti aadressi GeneralCounsel@graphicpkg.com kaudu; või

- Graphic Packagingi Business Conduct Alertline'i kaudu veebilehel www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com või konkreetse riigi tasuta telefonile helistades. Ettevõtte Graphic Packaging teavitusteenus on saadaval 24 tundi ööpäevas. Teataja soovi korral võib teavitada ka anonüümselt.

Business Conduct Alertline'i teavitamisnumbrid riikide kaupa:

Austraalia	1800565761	Itaalia	800 725 944
Austria	0800 017868	Jaapan	0800-700-9401
Belgia	0800 77 076	Mehhiko	800 681 6714
Brasiilia	0800 000 0572	Holland	0800 0229398
Kanada	1 866 898 3750 1.855.350.9393	Uus-Meremaa	0800 426 361
Hiina	400 120 3531	Nigeeria	0-708-060-1816 ja 866-898-3750
Horvaatia	800-528-422	Norra	80062436
Eesti	8000044232	Poola	800005072
Soome	800416130	Venemaa	8 (800) 301-85-89
Prantsusmaa	0.800.90.2500	Lõuna-Korea	00798 14 203 0389
Saksamaa	0800 1810751	Hispaania	900.991.498
Kreeka	0.080.012.6576	Rootsi	020-088 00 16
Indoneesia	0800 1401907	Šveits	0800 000 329
Iirimaa	1800 851 822	Ühendkuningriik	0800 048 5494
		Ameerika Ühendriigid	1 866 898 3750

Kõiki teatatud probleeme uuritakse. Kui uurimise käigus on vaja koguda isikuandmeid, järgib ettevõtte kõiki kohaldatavaid isikuandmete kaitset käsitlevaid seadusi ja määrusi. Ettevõtte personali- ja õigusosakond töötlevad uurimisega seotud isikute isikuandmeid ainult uuritava käitumise uurimise eesmärgil ning edastavad neid ainult isikutele, kellel on vaja teada teatatud käitumisest, ning vajaduse korral avalikele, haldus- või kohtuorganitele.

Vajaduse korral võetakse uurimise tulemustele vastavad parandusmeetmed. Võimalikud parandusmeetmed võivad hõlmata muu hulgas koolitust, juhendamist, suulisi või kirjalikke hoiatusi, töölt eemaldamist, madalamale töökohale suunamist, töötasu vähendamist ja töölepingu lõpetamist. Ettevõtte teeb kõik endast oleneva, et teavitada käesoleva eeskirja rikkumistest teatanud isikuid uurimise tulemustest, kui see on võimalik, järgides seejuures seoses personalimeetmetega konfidentsiaalsuse ja privaatsuse põhimõtteid.

Kättemaksu keeld

Ettevõtte ei luba kätte maksta isikutele, kes ise või kelle pereliikmed teatavad käesoleva eeskirja väidetavast rikkumisest, vaidlustavad selle või osalevad väidetava rikkumise uurimises. Sellises uurimises osalemine võib muuhulgas hõlmata järgmist:

- võimalikust huvide konfliktist teatamine;
- osalemine võimaliku huvide konflikti uurimises või sellega koostöö tegemine.
- teise töötaja abistamine, kes tegeleb mõne nimetatud tegevusega.

Igaüks, kes usub, et talle makstakse kätte, või kes märkab kättemaksu mõne teise isiku poolt või teise isiku vastu, peaks viivitamatult pöörduma personaliosakonnaga poole või teatama Graphic Packagingi Business Conduct Alertline'i kaudu.

Graphic Packagingil on omal äranägemisel õigus muuta käesolevat eeskirja igal ajal ja mis tahes põhjusel.

