

## **Eturistiriitoja koskeva käytäntö (maailmanlaajuinen)**

---

### **Tarkoitus**

Graphic Packagingin perusarvoihin kuuluvat rehellisyys ja vastuullisuus. Tämä maailmanlaajuinen eturistiriitoja koskeva käytäntö vahvistaa sitoutumistamme korkeimpien eettisten standardien noudattamiseen, kuten yhtiön käytännösäännöissä on esitetty. Tämän käytännön vaatimukset on suunniteltu auttamaan Graphic Packagingin työntekijöitä välttämään tilanteita, jotka aiheuttavat todellisen, mahdollisen tai ilmeisen eturistiriidan, ja tunnistamaan, milloin on syytä hakea apua tai ilmoittaa ongelmasta.

### **Laajuus**

Tätä käytäntöä sovelletaan kaikkiin Graphic Packagingin työnhakijoihin, työntekijöihin, urakoitsijoihin, harjoittelijoihin, tavarantoimittajiin, asiakkaisiin ja muihin kolmansiin osapuoliin, jotka harjoittavat liiketoimintaa Graphic Packagingin kanssa eri puolilla maailmaa. Jos tämä käytäntö on ristiriidassa sovellettavan lain, asetuksen tai työehtosopimuksen kanssa, sovelletaan jälkimmäistä.

### **Määritelmät**

**Läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevat henkilöt:** henkilöt, jotka ovat sukua veren, avioliiton tai lain kautta (esim. puoliso, vanhempi, sisarus, lapsi, isovanhempi, lapsenlapsi, appivanhempi, ottovanhempi tai lapsi); yhdessä asuvat henkilöt; henkilöt, jotka seurustelevat tai ovat romanttisessa tai intiimissä suhteessa tai muut henkilöt, joilla on samanlainen läheinen suhde.

**Eturistiriita:** Tilanne, jossa henkilökohtainen etu tai läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevan henkilön etu tai osallistuminen aiheuttaa, saattaa aiheuttaa tai näyttää aiheuttavan ristiriidan Graphic Packagingin etujen kanssa tai vaarantavan ne.

**Henkilökohtainen etu/intressi:** Sijoitukset, omistusosuudet tai muu toiminta henkilön työsuhteen tai muun Graphic Packagingin kanssa solmitun suhteen ulkopuolella, joka voi luoda, mahdollisesti luoda tai näyttää luovan taloudellista tai muuta hyötyä henkilölle tai häneen läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevalle henkilölle.

**Kolmas osapuoli:** Graphic Packagingin ulkopuolinen yhteisö tai henkilö, jonka kanssa Graphic Packaging on tai voi olla liiketoiminnassa, esim. todellinen tai mahdollinen asiakas, toimittaja, jakelija, myyjä, kumppani tai palveluntarjoaja.

### **Käytäntö**

Eturistiriita on olemassa, kun työntekijän henkilökohtaiset edut ovat, voivat olla tai näyttävät olevan ristiriidassa yhtiön etujen kanssa tai kun työntekijän yhtiön puolesta tekemiin liiketoimintapäätöksiin vaikuttavat, voivat vaikuttaa tai näyttävät vaikuttavan hänen omat henkilökohtaiset etunsa. Kaikki työntekijät ovat vastuussa sellaisten tapausten tunnistamisesta ja ilmoittamisesta, joissa voi olla eturistiriita.

### **Eturistiriitojen tyypit**

**Henkilökohtaiset edut/intressit:** Työntekijöillä ei saa olla henkilökohtaista intressiä missään yrityksessä, joka harjoittaa liiketoimintaa tai kilpailee yhtiön kanssa, ellei henkilökohtaista intressiä ole ilmoitettu ja hyväksytty tämän käytännön mukaisesti. Tällaisia tahoja ovat muun muassa toimittajat, asiakkaat, jakelijat, myyjät, kumppanit, palveluntarjoajat ja kilpailijat. Työntekijät eivät saa vastaanottaa palkkioita, provisioita tai muita korvauksia tässä kohdassa kuvatuilta yhteisöiltä.

Pakollinen ilmoitusvelvollisuus on, jos työntekijällä on omistusosuus yksityisessä yrityksessä tai jos hän omistaa yli 2 prosenttia sellaisen julkisesti noteeratun yrityksen osakkeista, jonka kanssa yhtiö harjoittaa liiketoimintaa tai joka kilpailee yhtiön kanssa. Tällaista ilmoitusta ei vaadita, jos sijoitus on tehty sijoitusrahaston kautta, jossa työntekijällä ei ole ollut vaikutusvaltaa rahaston hallintointiin, tai jos on muutoin ilmeistä, että henkilökohtainen intressi ei häiritse työntekijän objektiivisuutta.

Työntekijöillä ei saa olla henkilökohtaista intressiä missään liiketoimessa, jos yhtiö harjoittaa tai saattaa harjoittaa kyseistä liiketoimea, ellei henkilökohtaista intressiä ole ilmoitettu ja hyväksytty tämän käytännön mukaisesti. Tähän kuuluvat muun muassa työntekijöiden sijoitukset yrityksiin, jotka ovat yhtiön tiedossa olevia hankintakohteita, ja tapaukset, joissa työntekijä vaikuttaa siihen, pitääkö tai käyttääkö yhtiö edelleen sellaisia kolmansia osapuolia, joiden suhteen työntekijällä on henkilökohtainen intressi.

Työntekijät eivät saa käyttää vaikutusvaltaansa tai asemaansa yhtiössä vaikuttaakseen muihin työntekijöihin tai kolmansiin osapuoliin, jotta nämä tekisivät hyväntekeväisyys- tai poliittisia lahjoituksia jollekin tietylle yhteisölle tai henkilölle, jossa työntekijällä tai häneen läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevalla henkilöllä on henkilökohtainen intressi.

**Lahjat:** Lahjan, palveluksen, lainan, palkkion, tulevaa työpaikkaa koskevan lupauksen tai minkä tahansa sellaisen rahallisen arvon pyytämistä tai vastaanottamista, joka vaikuttaa tai näyttää vaikuttavan työntekijän harkintaan tai käyttäytymiseen Graphic Packagingin liiketoiminnassa, voidaan pitää eturistiriitana, ellei sitä ole ilmoitettu ja hyväksytty tämän käytännön mukaisesti. Työntekijät voivat ottaa vastaan pyytämättömiä lahjoja tai palveluksia, jotka ovat *de minimus* tai alalla tavanomaisia eivätkä vaikuta tai näytä vaikuttavan heidän harkintaansa tai käyttäytymiseensä yhtiön liiketoiminnassa.

**Ulkopuolinen työ ja toiminta:** Työntekijät eivät saa harjoittaa mitään ulkopuolista toimintaa, joka kilpailee yhtiön kanssa, tai mitään ulkopuolista toimintaa, joka vaikuttaa työntekijän kykyyn käyttää riittävästi aikaa ja huomiota hänelle yhtiössä kuuluviin työtehtäviin. Toista työtä, hallituksen jäsenyyttä, sivuprojektia, neuvoa-antavaa roolia tai muuta sidonnaisuutta kolmanteen osapuoleen ei suositella, mutta se voidaan sallia rajoitetuissa olosuhteissa työntekijän esimiehen ja eturistiriitoja käsittelevän komitean etukäteen antamalla luvalla.

Työntekijöiden on säilytettävä yhtiön omistamien, luottamuksellisten ja kilpailuun liittyvien arkaluonteisten tietojen luottamuksellisuus yhtiön luottamuksellisia tietoja ja työtuotteita koskevien periaatteiden mukaisesti osallistuessaan mihin tahansa ulkopuoliseen toimintaan. Jos ulkopuoliseen toimintaan liittyy osallistuminen liiketoimintaan, joka liittyy niin läheisesti työntekijän työhön yhtiössä, että työntekijä voi vahingossa käyttää tai paljastaa yhtiön omistamia tietoja työskennellessään kyseisessä organisaatiossa, hyväksyntä on epätodennäköistä. Yhtiö voi peruuttaa hyväksynnän oman harkintansa mukaan milloin tahansa.

**Läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevien henkilöiden palkkaaminen:** Työntekijöiden rekrytoinnissa, johtamisessa ja kehittämisessä ei saa esiintyä minkäänlaisia todellisia, oletettuja tai mahdollisia eturistiriitoja. Ellei eturistiriidasta ole asianmukaisesti ilmoitettu ja ellei sopivia lieventäviä toimenpiteitä ole toteutettu, työntekijät eivät saa suoraan tai välillisesti palkata tai valvoa läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevia henkilöitä tai osallistua heidän suoritustensa arviointiin tai päättää minkäänlaisista heitä koskevista palkkioista.

### **Mahdollisten tai todellisten eturistiriitojen ilmoittaminen ja hyväksyminen**

Työntekijöiden on vältettävä luomasta tilanteita, jotka johtavat eturistiriitaan yhtiön kanssa. Kun eturistiriita syntyy, havaitaan tai sen uskotaan todennäköisesti syntyvän, työntekijän on välittömästi ilmoitettava tilanteesta esimiehelleen tai paikalliselle, alueelliselle tai osaston henkilöstöhallinnon edustajalle eturistiriitojen ilmoituslomakkeella.

Esimiehen, joka saa tiedon eturistiriidasta, on välittömästi ilmoitettava tilanteesta paikalliselle, alueelliselle tai osaston henkilöstöhallinnon edustajalle tai lakiosastolle lisäarviointia varten. Eturistiriitoja käsittelevä komitea tekee lopullisen päätöksen siitä, miten mahdollinen tai todellinen eturistiriita ratkaistaan. Eturistiriitoja käsittelevään komiteaan kuuluvat henkilöstöhallinnon varatoimitusjohtaja, talousjohtaja ja lakiasianjohtaja.

### **Tämän käytännön epäilyistä rikkomuksista ilmoittaminen**

Kenen tahansa, joka tietää tai epäilee, että tätä käytäntöä on rikottu, on ilmoitettava siitä välittömästi seuraaville tahoille:

- paikallinen tai nimetty henkilöstöhallinnon edustaja

- alueen tai osaston henkilöstöhallinnon edustaja tai muu henkilöstöhallinnon työntekijä kyseisessä maassa tai alueella
- henkilöstöasioiden varatoimitusjohtaja [EVP-HumanResources@graphicpkg.com](mailto:EVP-HumanResources@graphicpkg.com)
- lakiasiainjohtaja [GeneralCounsel@graphicpkg.com](mailto:GeneralCounsel@graphicpkg.com) tai
- Graphic Packaging Business Conduct Alertline -palvelu osoitteessa [www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com](http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) tai soittamalla maakohtaiseen maksuttomaan puhelinnumeroon. Graphic Packaging Alertline on käytettävissä 24 tuntia vuorokaudessa. Ilmoituksen voi tehdä nimettömänä, jos ilmoittaja niin haluaa.

Maakohtaiset Business Conduct Alertline -puhelinnumerot:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Itävalta	0800 017868	Japani	0800 700 9401
Belgia	0800 77 076	Meksiko	800 681 6714
Brasilia	0800 000 0572	Alankomaat	0800 0229398
Kanada	1 866 898 3750 1.855.350.9393	Uusi-Seelanti	0800 426 361
Kiina	400 120 3531	Nigeria	0 708 060 1816, sitten 866 898 3750
Kroatia	800-528-422	Norja	80062436
Viro	8000044232	Puola	800005072
Suomi	800416130	Venäjä	8 (800) 301 85 89
Ranska	0.800.90.2500	Etelä-Korea	00798 14 203 0389
Saksa	0800 1810751	Espanja	900.991.498
Kreikka	0.080.012.6576	Ruotsi	020 088 00 16
Indonesia	0800 1401907	Sveitsi	0800 000 329
Irlanti	1800 851 822	Yhdistynyt kuningaskunta	0800 048 5494
		Yhdysvallat	1 866 898 3750

Kaikki ilmoitetut huolenaiheet tutkitaan. Jos tutkimuksen aikana on tarpeen kerätä henkilötietoja, yhtiö noudattaa kaikkia henkilötietojen suojaa koskevia lakeja ja asetuksia. Yhtiön henkilöstö- ja lakiosastot käsittelevät tutkimukseen osallistuvien henkilöiden henkilötietoja ainoastaan ilmoitetun käyttäytymisen tutkimiseksi, ja ne toimitetaan ainoastaan niille, joiden on saatava tietää ilmoitetusta käyttäytymisestä, sekä tarvittaessa julkisille, hallinnollisille tai oikeusviranomaisille.

Tarvittaessa ryhdytään tutkimuksen tulosten mukaisiin korjaaviin toimiin. Mahdollisia korjaavia toimia voivat olla muun muassa koulutus, valmennus, suullinen tai kirjallinen varoitus, määräaikainen erottaminen, alentaminen, korvausten mukauttaminen ja irtisanominen. Yhtiö pyrkii kaikin tavoin tiedottamaan tutkinnan tuloksesta tämän käytännön rikkomisesta ilmoittaneille henkilöille, kun se on mahdollista, mutta samalla säilytetään luottamuksellisuus ja yksityisyyden suoja henkilöstötoimiin liittyvissä asioissa.

#### Ei kustotoimia

Yhtiö on sitoutunut kieltämään kustotoimet niitä kohtaan, jotka itse tai joiden perheenjäsenet ilmoittavat tämän käytännön väitetystä rikkomisesta, vastustavat sitä tai osallistuvat sen tutkintaan. Tutkimukseen osallistumiseen kuuluu esimerkiksi seuraavat:

- mahdollisesta eturistiriidasta ilmoittaminen
- osallistuminen mahdollista eturistiriitaa koskevaan tutkintaan tai yhteistyö siinä
- sellaisen toisen työntekijän avustaminen, joka osallistuu johonkin näistä toimista.

Jos joku uskoo, että häntä vastaan kohdistetaan kostotoimia tai jos hän havaitsee, että joku toinen henkilö on syyllistynyt kostotoimiin tai toista henkilöä vastaan kohdistetaan kostotoimia, hänen on otettava välittömästi yhteyttä henkilöstöhallintoon tai Graphic Packaging Business Conduct Alertline -palveluun.

*Graphic Packaging pidättää itsellään oikeuden harkintansa mukaan muuttaa tätä käytäntöä milloin tahansa ja mistä syystä tahansa.*

## **Eturistiriitoja koskeva ilmoituslomake**

---

Mahdollinen tai todellinen eturistiriita on olemassa, kun työntekijän henkilökohtainen etu tai häneen läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevien henkilöiden etu tai osallistuminen aiheuttaa, voi mahdollisesti aiheuttaa tai näyttää aiheuttavan ristiriidan työntekijän vastuiden kanssa Graphic Packagingilla tai vaarantaa Graphic Packagingin edut. Tässä eturistiriitoja koskevassa ilmoituslomakkeessa on ilmoitettava, onko työntekijällä tai häneen läheisessä henkilökohtaisessa suhteessa olevalla henkilöllä taloudellista intressiä sellaisessa kolmannessa osapuolella, jonka taloudelliseen intressiin tämä kohtuudella vaikuttaa, tai onko hän sellaisen kolmannen osapuolen palveluksessa tai edustaako hän sitä muulla tavoin. Työntekijän on ilmoitettava myös kaikista henkilökohtaisista, perheyriityksen tai vapaaehtoistoiminnan sidonnaisuuksista, jotka voivat aiheuttaa todellisen tai ilmeisen eturistiriidan. Taloudellisia ristiriitoja koskevia lakeja ja asetuksia on noudatettava tiukasti. Lisätietoja on Graphic Packagingin eturistiriitoja koskevassa käytännössä.

TYÖNTEKIJÄN NIMI \_\_\_\_\_

TYÖNIMIKE \_\_\_\_\_

SIJAINTI \_\_\_\_\_

Ilmoita suhteet, liiketoimet, asemat (vapaaehtoiset tai muut), joita sinulla on, tai muut olosuhteet, joiden uskot voivan aiheuttaa eturistiriidan Graphic Packagingin kanssa.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Vakuutan täten, että edellä esitetyt tiedot ovat parhaan tietämykseni mukaan totuudenmukaisia ja täydellisiä.

Työntekijän allekirjoitus \_\_\_\_\_

Päivämäärä \_\_\_\_\_