

《举报人政策（全球）》

目的

Graphic Packaging 致力于提供一种体现其尊重、团队合作、关系、诚信和责任等核心价值观的工作场所。我们的《行为规范》和其他公司政策重申了这些核心价值观以及我们对高管、董事、员工、承包商和供应商的行为和道德标准。公司也承诺遵守所有适用法律和法规。为了确保我们遵守公司的核心价值观、《行为规范》和其他政策以及适用法律，公司鼓励任何怀疑或目睹违反 Graphic Packaging 政策或适用法律的行为的人直言不讳，予以举报。本《政策》描述哪些事项需要举报，员工如何在不担心报复的情况下进行举报，以及公司将如何支持和保护任何举报可疑违规行为的人。

范围

本《政策》适用于全球所有 Graphic Packaging 应聘者、员工、承包商、实习生、供应商和来访者。如果本《政策》与适用法律法规或集体谈判协议相冲突，则在该特定司法管辖区以后者为准。本公司保留其在适用法律下的所有权利。

定义

举报人：举报人是指根据本《政策》披露可举报行为的人。

可举报行为：可举报行为包括您有合理理由怀疑的任何下列行为：(i) 违反 Graphic Packaging 的《行为规范》和核心价值观；(ii) 违反适用法律或条例、可处以一 (1) 年或以上监禁；或者 (iii) 对公众或金融系统构成危险。举例而言，可举报行为包括但不限于：

- 非法行为，如盗窃、暴力或暴力威胁，以及对财产的刑事损害；
- 欺诈、洗钱或挪用资金；
- 收授贿赂；
- 财务违规行为；
- 未能遵守或者违反法律或监管规定；
- 与本公司有利益冲突；
- 基于个人种族、性别的歧视或骚扰；以及
- 对已经披露或被认为或怀疑已经披露或计划披露的人从事或威胁从事有害行为。

可举报行为不包括与工作相关的个人怨诉，如下所述。

与工作相关的个人怨诉：与个人工作相关的怨诉是对行为、事件或雇佣方面的报告，对披露者个人有影响，但对 Graphic Packaging 没有重大影响。

举例而言，其中包括但不限于涉及或有关下列事项的问题：

- 两名员工之间的人际冲突，但不违反公司的《反骚扰和反歧视政策》或《工作场所暴力政策》；
- 与雇佣行动相关的决定，如调动、晋升、时间表变更、纪律处分；薪酬、福利或培训机会的变化；或者任何可能通过集体谈判协议怨诉程序解决的问题，而这些问题不是由某种类型的歧视、骚扰或报复引起的，也不涉及某种类型的歧视、骚扰或报复；以及
- 根据公司绩效管理计划对工作绩效不佳进行管理。

与工作相关的个人怨诉不符合举报人法律或本《政策》的保护条件。与工作相关的个人怨诉必须向您的主管、经理或人力资源代

表提出。

政策

公司非常重视所有可举报行为指控。根据本《政策》进行举报的任何人都应确保他（她）有合理理由怀疑可举报行为。然而，举报人不必证明他（她）的指控，而在发现信息并不正确的情况下，也不会受到纪律处分或其他处罚。即便如此，故意对可举报行为进行虚假投诉可能会导致纪律处分。

应向以下人员之一报告可举报行为：

- 当地人力资源代表；
- 区域或部门人力资源代表或您所在国家或地区的另一名人力资源部成员；
- 负责人力资源的执行副总裁，电子邮件是：EVP-HumanResources@graphicpkg.com；或者
- **Graphic Packaging 商业行为 Alertline** - 网站 <http://www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com> 或您所在国家的免费电话号码。Graphic Packaging 商业行为 Alertline 24 小时开通；如果举报人愿意，可以匿名举报。

面向具体国家的商业行为 Alertline 电话号码：

澳大利亚	1800565761	意大利	800 725 944
奥地利	0800 017868	日本	0800-700-9401
比利时	0800 77 076	墨西哥	800 681 6714
巴西	0800 000 0572	荷兰	0800 0229398
加拿大	1.866.898.3750 1.855.350.9393	新西兰	0800 426 361
中国	400 120 3531	尼日利亚	0-708-060-1816, 然后拨打 866-898- 3750
克罗地亚	800-528-422	挪威	80062436
爱沙尼亚	8000044232	波兰	800005072
芬兰	800416130	俄罗斯	8 (800) 301-85-89
法国	0.800.90.2500	韩国	00798 14 203 0389
德国	0800 1810751	西班牙	900.991.498
希腊	0.080.012.6576	瑞典	020-088 00 16
印度尼西亚	0800 1401907	瑞士	0800 000 329
爱尔兰	1800 851 822	英国	0800 048 5494
		美国	1.866.898.3750

请提供尽可能详细的信息，以便对您的报告进行调查。一些有用的细节包括：

- 日期、时间和地点；
- 所涉及人员的姓名、角色及其业务集团；
- 您与相关人员的关系；
- 您的问题的一般性质；
- 您是如何意识到这个问题的；

- 可能的证人；以及
- 支持您的报告的其他信息。

有关您所在国家的内部报告程序和准则的更多详细信息，请参阅[内部报告程序附录](#)（位于此政策末尾）。附录是一个有价值的资源，提供了详细的见解和更多资源，以便加深您对特定报告规程的理解。

匿名

个人可以匿名投诉可举报行为。那些这样做的人仍将受到本《举报人政策》和任何适用举报人法律的保护。但是，要求完全匿名可能会使我们更难调查可举报行为或者采取行动。通过披露您的身份，公司可以直接与您联系，讨论您的问题，这将有助于我们更快、更有效地调查投诉。

调查和保密

所有可举报行为的投诉将得到客观、及时的调查。所有员工都应该配合根据本《政策》进行的调查。未配合调查可能会导致纪律处分。

公司将在合理可行的范围内对所有可举报行为投诉保密，(i) 进行全面公正的调查，或者 (ii) 供公司董事会、审计委员会或公司独立公共会计师和公司法律顾问审查公司运营。如果举报人希望保持匿名，则没有必要在任何通知中提供他（她）的姓名或职位；但是，为了确保能够进行适当调查，请提供尽可能多的信息。

如果有必要在调查期间收集个人数据，公司将遵守所有与保护个人数据相关的适用法律法规，特别是公司的人力资源部和法务部门将仅出于调查举报行为的目的处理相关人员的个人数据，并且仅将这些数据传达给需要了解举报行为的人员以及任何公共、行政或司法机构。

如有必要，将采取与调查结论相匹配的纠正行动。可能的纠正行动包括但不限于培训、辅导、口头或书面警告、停职、降职、调薪和解雇。在可行的情况下，公司将尽一切努力将调查结果告知举报本《政策》项下违规行为的人，同时保持与人事行动有关的机密和隐私。

杜绝报复

一个人或其家庭成员可以报告、反对工作场所中的错误行为，或者参与对被控不道德行为进行的调查；公司承诺确保此类个人免遭报复。仅举例来说，参与此类调查包括但不限于：

- 对涉嫌违反法律、公司政策或核心价值观的行为提交内部报告或投诉；
- 参与或配合有关报告或投诉的调查；
- 在法律诉讼中作为当事人、证人或被告就被指控的非法活动作证；
- 向政府机构或监管机构投诉可能的违法行为；以及
- 协助从事上述任何活动的其他员工。

任何认为自己遭受报复的人，或者观察到他人进行或遭受报复行为，应立即联系人力资源部或 **Graphic Packaging** 商业行为 Alertline。

Graphic Packaging 有权自行决定在任何时候以任何理由对本《政策》进行修正或修改。

附录：内部报告程序

德国

(1) 内部报告办公室：

1. 将最迟七天后向提供信息的人确认收到报告，
2. 检查所报告的违规行为是否在适用范围内，
3. 与提供信息的人保持联系，
4. 检查所收到报告的有效性，
5. 必要时要求举报人提供进一步信息，以及

作为一项后续措施，内部报告办公室尤其可以：

1. 在 GPI 或相关组织单位进行内部调查，以及联系受影响的人员和工作单位，
2. 将提供信息的人转介给其他负责当局，
3. 因缺乏证据或其他原因而结束诉讼，或者
4. 提请进一步调查程序
 - (a) 在 GPI 或相关组织单位负责内部调查的工作单位，或者
 - (b) 负责当局。

(2) 内部报告办公室将在确认收到报告三个月内向举报人提供反馈；如果没有确认收到，则在收到报告后不迟于三个月零七天。反馈将包括针对计划（和已经采取）的后续措施及其原因的通知。只有在不影响内部调查，并且不影响报告对象或报告中被点名的人员的权利的情况下，才会向举报人提供反馈。