

《杜绝骚扰与杜绝歧视政策（全球）》

目的

Graphic Packaging 的核心价值观包括尊重——尊重每位员工的个人尊严、权利和多样性。

公司致力于培养和激发一种创新和包容的工作环境，使员工受到尊重，并感到联系和安全。

本《反骚扰和反歧视政策》详细说明 Graphic Packaging

如何为所有员工提供一个尊重的工作环境，其中杜绝任何形式的非法歧视、骚扰和报复，并为他们提供机会，使他们能够尽其所能发挥和发展。

范围

本《政策》适用于全球所有 Graphic Packaging 法律实体的所有应聘者、员工、承包商、实习生、供应商、客户和来访者。

在本《政策》中，“工作场所”包括制造设施、销售和研发办公室、仓库、员工在履行其工作职责和义务或代表公司时访问或出席的任何场合，其中包括但不限于与工作有关的社交活动、客户现场和娱乐活动、Graphic Packaging

为work_related旅行提供的交通方式，以及正在开展 Graphic Packaging

业务的任何其他地点，或者可合理视为工作场所延伸的任何其他地点。

本《政策》适用于身体行为和行动以及所有形式的沟通，其中包括但不限于当面沟通、电话交流、电子邮件、社交媒体应用程序和网站、短信以及其他类型的电子通信。员工应参考公司的《社交媒体政策》，以了解有关这些通信的其他准则。

本《政策》可由地方政策加以补充，后者包含更多要求，或就处理调查的具体地方程序做出规定。

当本《政策》与适用的集体谈判协议或法律相冲突时，将以后者为准。本公司保留其在适用法律下的所有权利。

定义

歧视

是指在就业条款、条件或特权方面，基于下列特征不公平地拒绝给予个人或群体平等待遇和机会，其中包括但不限于雇用、解雇、晋升、处分、安排、培训或报酬：

- 种族、肤色、族裔或民族本源；
- 年龄；
- 宗教或宗教信仰；
- 性别、性取向或怀孕/分娩及相关医学状况；
- 性别、性别认同、性别身份或性别表达；
- 国籍、移民身份、公民身份或祖籍；
- 受保护军人或退伍军人身份；

- 身体或精神残障、医学状况、遗传信息或特征； 以及
- 婚姻状况

这份清单并不包括所有受保护不受歧视的类别，可由适用的地方法律或法规加以补充。

骚扰

是不受欢迎的、有辱人格的、辱骂性、恐吓性或敌对性的语言或身体行为，其中包括影响个人尊严或者心理或身体完整性的评论、行动或手势。

骚扰可能有多种形式，例如身体接触、暴力、暴力威胁、冒犯性暴力、不适当的挑逗或玩笑，以及展示冒犯性图像。

根据本《政策》，单一的事件或声明，或者模式或一系列的行为、事件或声明都可能构成骚扰。

仅举例说明，而非进行限定，此类被禁止的骚扰行为包括：

- 种族或民族污蔑、辱骂和任何其他冒犯性言论；
- 笑话，无论是书面的，口头的，还是电子的；
- 威胁、恐吓和其他威胁性的行为；
- 不适当的语言、图像或身体行为；
- 通过短信、即时通讯或社交媒体发送的骚扰性消息或视频； 以及
- 基于本《政策》中确定的一个或多个受保护类别的其他骚扰行为。

骚扰的受害者可能是与骚扰者相同或不同的性别、性取向、种族或其他特征。

性骚扰

是专门基于性、性别、性别认同或表达、或性取向的骚扰，是不受欢迎的，也是有损人格、带有侮辱、恐吓或敌对性质的。

即使不是出于性欲动机，行为也可能被视为性骚扰。 仅举例说明，而非进行限定，非法和不可接受的行为的一些例子包括：

- 不受欢迎的性提议；
- 提供就业福利（如加薪、升职或职业发展）以换取性恩惠，或者因员工不进行性活动而威胁对其进行就业方面的损害（如解雇或降职）；
- 视觉行为，如猥亵、做性手势、展示或张贴具有性暗示的物品或图片、漫画或海报；
- 口头的性挑逗、挑逗、要求或评论；
- 通过短信、即时通讯或社交媒体发送或发布与性有关的信息、视频或消息；
- 尾随；
- 带有性含义的口头侮辱、关于某人身体的视觉和口头评论、用性贬低的词语描述某人，以及影射性或淫秽的信函、便条或邀请；

- 身体行为，如触摸、摸索、攻击或阻挡行动；
- 对个人的性别、性别认同或性别表达进行身体或言语侮辱；以及
- 对一个人的特征，如音调、面部毛发或者一个人的体型或体态进行言语侮辱，其中包括说一个男人太女性化，或一个女人太男性化。

政策

一般禁止事项

公司禁止基于上述特征的所有形式的歧视和骚扰行为。 **所有员工都有责任报告骚扰或歧视行为。**
 公司将采取必要的行动，根据适用的法律和法规，及时调查和处理可能构成歧视或骚扰的事件。
 考虑到所有情况和适用的法律和法规，经证实的歧视或骚扰案件将导致纠正行动（直至并包括解雇）。

两厢情愿的关系

本《政策》**不禁止**员工之间的私人、自愿的恋爱关系。
 然而，如果一个私人的、双方同意的恋爱关系造成可能的利益冲突（如：
 如果双方处于同一上下级关系中），则应根据公司的《利益冲突政策（全球）》立即披露这种关系。
 此外，在一个原本双方同意的恋爱关系中，是有可能发生针对伴侣的骚扰或歧视行为的。

报告疑似违反本《政策》的行为

每个受本《政策》约束的人都有责任向公司提出对可疑歧视或骚扰行为的关切，以便解决有关情况。
 公司认真对待所有关于歧视和骚扰的投诉。

任何认为自己在工作场所受到骚扰的人，或者目睹或得知任何可能被视为骚扰的行为的人，应立即向下列人员报告该行为：

- 一位当地或被指定的人力资源代表。
- 区域或部门人力资源代表或其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。

- **Graphic Packaging 商业行为 Alertline**
 (www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com)，或者借助面向其所在国家的免费电话号码。 **Graphic Packaging Alertline** 每天 24 小时开放。 举报人可以选择匿名举报。

面向具体国家的商业行为 Alertline 电话号码：

澳大利亚	1 8 0 0 5 6 5 7 6 1
奥地利	0 8 0 0 0 1 7 8 6 8
比利时	0 8 0 0 7 7 0 7 6
巴西	0 8 0 0 0 0 0 0 5 7 2
加拿大	1.866.898.3750 1.855.350.9393
中国	4 0 0 1 2 0 3 5 3 1

意大利	8 0 0 7 2 5 9 4 4
日本	0800-700-9401
墨西哥	8 0 0 6 8 1 6 7 1 4
荷兰	0 8 0 0 0 2 2 9 3 9 8
新西兰	0 8 0 0 4 2 6 3 6 1
尼日利亚	0-708-060-1816, 然后拨打 866-898- 3750

克罗地亚	8 0 0 - 5 2 8 - 4 2 2
爱沙尼亚	8 0 0 0 0 4 4 2 3 2
芬兰	8 0 0 4 1 6 1 3 0
法国	0.800.90.2500
德国	0 8 0 0 1 8 1 0 7 5 1
希腊	0.080.012.6576
印度尼西亚	0 8 0 0 1 4 0 1 9 0 7
爱尔兰	1 8 0 0 8 5 1 8 2 2

挪威	8 0 0 6 2 4 3 6
波兰	8 0 0 0 0 5 0 7 2
俄罗斯	8 (800) 301-85-89
韩国	0 0 7 9 8 1 4 2 0 3 0 3 8 9
西班牙	900.991.498
瑞典	020-088 00 16
瑞士	0 8 0 0 0 0 0 3 2 9
英国	0 8 0 0 0 4 8 5 4 9 4
美国	1.866.898.3750

经理和主管：

所有经理和主管都有责任将防止工作场所的骚扰和歧视作为其工作职责的一部分，并且必须立即向人力资源部门或 **Graphic Packaging 商业行为 Alertline** 报告其所观察到的任何歧视或骚扰行为或者所收到的此类投诉。经理或主管如果知晓歧视或骚扰行为，但没有采取行动制止或向人力资源部或 **Graphic Packaging 商业行为 Alertline** 报告该行为，可能会受到纪律处分。

调查和保密

所有关于疑似歧视或骚扰的报告都将得到客观、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。此外，考虑到歧视和骚扰的严重性，恶意报告或投诉将导致纪律处分。

公司将在合理可行的范围内对所有关于疑似歧视或骚扰的报告进行保密，同时仍然履行其调查和结束任何骚扰、歧视或报复行为的义务。可能有必要与知情者以及被举报或投诉的人就投诉进行讨论。

在调查疑似歧视或骚扰的过程中，有必要收集个人数据，以资证明有争议的事实有效或无效。

本公司将遵守所有与保护个人数据有关的适用法律和法规。

公司的人力资源部门和法务部门将只为调查所报告的行为而处理参与调查人员的个人资料，并且只向需要了解所报告的行为的人以及任何公共、行政或司法机构进行传达。

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报告本《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，或者参与对被控错误行为进行的调查；公司承诺确保此类个人免遭打击报复。举例来说，参与调查包括但不限于：

- 提出骚扰投诉；
- 参与或配合有关骚扰投诉的调查；
- 作为当事人（无论是作为指控者还是被指控者）或证人就所指控的非法活动作证；
- 就疑似非法活动向公司提出或提交内部投诉；
- 就疑似非法活动向公司提供非正式通知；以及
- 协助从事上述任何活动的其他员工。

公司进一步承诺，禁止对要求为任何已知身体或精神残障提供合理便利的合格员工以及要求其宗教信仰和纪念活动提供合理便利的员工进行报复。

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。