

政策指引

集团举报政策

编号：COMP-02GPT | 原生效日期：2026年1月1日

目录

- 1.0 集团举报政策的目的
- 2.0 适用范围与定义
- 3.0 举报人保护
- 4.0 本政策涵盖哪些举报事项？
- 5.0 应向谁举报及如何举报？
- 6.0 我可以在 GPT 外部进行举报吗？
- 7.0 举报内容
- 8.0 保密性/匿名性
- 9.0 举报的评估与处理
- 10.0 举报记录的保存
- 11.0 禁止报复
- 12.0 个人信息处理
- 13.0 举报系统的监督
- 14.0 向政府及监管机构报告
- 15.0 延续与修改

附录 A：其他特定国家条款（按地区划分）

- 奥地利
- 捷克
- 丹麦
- 德国
- 意大利

1.0 集团举报政策的目 的

谷物与蛋白质技术公司（“GPT”，以下简称“集团”）致力于在其业务的各个方面保持最高的诚信、道德和合规标准。集团认为，有道德的行为、透明度和问责制是与员工、利益相关方以及集团运营所在社区建立信任的基础。

基于这一承诺，GPT鼓励所有人员——

无论是GPT内部员工，还是在工作相关场合与GPT有往来的第三方—

举报任何涉嫌的不当行为、违规行为、违法行为或违反内部政策的行为。此类举报对于维护GPT的诚信和声誉，以及确保工作场所的安全、公平和合规至关重要。

本《全球政策》适用于全球范围，旨在遵守GPT运营所在司法管辖区的相关保护举报人法律。本政策概述了可举报的事项、举报提交方式、收到举报后的处理流程，以及对举报人提供的保护措施。

若本政策与适用法律存在冲突，应以法律规定为准。本政策适用于GPT集团的所有成员，但鉴于各地法律要求不同，我们已制定附件或单独的地方政策以满足具体需求并确保符合国家法规。

GPT

严禁对任何善意举报不当行为或参与相关调查的人员进行报复。如本政策中进一步所述，举报人将受到保护，免受因举报而导致的歧视、骚扰或任何不利待遇。

2.0 适用范围与定义

任何在工作相关背景下获悉违规信息的个人（包括外部人士）均可提交举报。这尤其包括：

- GPT的现任及前任员工和高管；
- 为集团提供服务的自雇人士及承包商；
- GPT的股东及各管理机构成员，包括非执行成员；
- 志愿者、有偿或无偿实习生及见习生；
- 在承包商、分包商及供应商监督和指导工作的人员；

- 与GPT存在或曾存在专业关系的商业合作伙伴，包括客户、供应商、顾问、代理及其员工。

3.0 举报人保护

就本政策而言，“举报人”是指任何有合理理由怀疑在涉及 GPT 的情况下发生了不当行为、不当情况或违反法律或内部政策的行为（下称“应举报行为”），并通过本政策所述的任一报告渠道披露此类关切的个人。

GPT

致力于保护那些本着善意并按照本政策进行举报的个人（下称“受保护的举报”）。举报人因进行受保护的举报而不得遭受任何形式的报复、歧视、骚扰或不利待遇。

举报人的身份，以及任何可能直接或间接推断其身份的信息，将严格保密，未经举报人明确同意不得披露，但以下情况除外：

- 适用法律要求披露的情况；
- 为调查举报或配合法律程序而披露确属合理必要，且在法律允许的最大范围内保持保密；或
- 向受保密义务约束的主管监管机构、执法机构或专业顾问进行披露。

4.0 本政策下应报告哪些事项？

任何人如合理认为某事项违反了 GPT 的政策、道德标准或适用法律法规，均应根据本政策进行举报。

应举报行为可能包括如下示例：

- 违反法律法规；
- 涉及使用 GPT 资金、资产或财产的非法、腐败、欺诈或违规活动；
- 非法或犯罪行为，包括盗窃、贩卖或使用毒品、暴力或威胁使用暴力；
- 违反 GPT 的政策和程序（包括但不限于《行为准则》）；
- 对公共健康、安全或环境构成重大风险的行为；
- 工作场所中的不诚实、不道德或滥用行为；

- 财务欺诈、管理不善或会计违规；
- 可能损害 GPT 财务状况、声誉或利益相关者信任的行为；
- 重大过失、歧视、骚扰或压迫行为；
- 隐瞒或企图隐瞒不当行为或不当状况；

如当地举报法有要求，其他示例将在本政策各国家的附录中进一步详细说明。

个人亦可使用“提问”选项，而非提交正式报告。在此情况下，GPT 将评估该问题并予以答复。若该事项似乎属于“应报告行为”的范畴，GPT 可酌情将该问题重新归类为报告，以确保其根据本政策得到妥善处理。

“应举报行为”必须与个人工作相关的不满区分开来。个人工作相关的不满是指与个人当前或以往雇佣关系相关、对其个人产生影响，但不涉及不当行为或违反法律及内部政策的事项。

个人工作相关申诉的示例包括但不限于：

- 员工之间的人际冲突或纠纷；
- 涉及调职、晋升或绩效评估的决定；
- 纪律处分、警告或解雇决定。

涉及歧视、骚扰、报复或其他违反劳动法的举报不被视为个人工作相关申诉，且属于本政策适用范围。

如上所述，不涉及“应举报行为”的个人工作相关申诉，通常应通过直属经理、领导或人力资源渠道处理，这些渠道旨在公平、及时地解决与雇佣相关的问题。

如果您不确定某项关切是否属于本政策范围，可联系 GPT

法律与合规部（GPTCompliance@grainproteintech.com），以获得关于最佳处理方式的保密指导。

5.0 我应该向谁报告？通过何种方式报告？

GPT 已建立安全且保密的举报渠道，用于提交报告。

根据《欧盟举报指令》（EU）2019/1937 或其他适用的联邦、州或地方法律的要求，GPT 已指定了指定人员，他们有权按照法律要求接收举报并进行跟进。

希望进行举报的员工及其他符合条件的个人，可选择通过 GPT
 举报热线进行保密举报（如需，亦可匿名举报），而无需直接向 GPT
 总法律顾问兼合规负责人或其他管理层代表提交举报。本政策中的任何内容均不要求个人在
 向政府或监管机构举报关切事项之前必须先进行内部举报，前提是此类举报受适用法律保护
 。

GPT举报热线由NAVEX提供技术支持，该独立第三方服务机构受GPT委托，负责接收并记录来自员工及外部方的举报，并将其安全地转发给相应的内部人员进行评估和跟进。该系统独立于公司网站及企业网络运行，以确保保密性和独立性。

举报热线提供网络和电话两种举报渠道。相关链接和电话号码可在GPT网站 ([GPT Alertline](#)) 以及本政策各国家/地区附录中列出的各GPT集团公司网站上轻松找到。

举报人登录AlertLine后，可在提交前通过专用菜单选择与举报内容相关的具体集团公司所在国家。

举报渠道支持书面举报或通过 GPT
 举报热线进行举报。经您请求，举报人亦可要求通过与指定人员面谈的方式进行举报。此类
 面谈将在提出请求后，在符合适用法律的前提下，于合理时间内安排。任何录音均需获得举
 报人的明确同意；否则，将制作书面记录或摘要并由相关方签署。

如果因任何原因或通过任何方式，收到不属于本政策范围的举报，且该举报并非通过指定的
 举报渠道提交，接收者必须立即确保举报中所有信息的保密性。

严禁披露举报人、被举报人或报告中提及的任何其他个人的身份，以及任何可能直接或间接
 导致其身份暴露的信息。

接收人还必须建议举报人遵循本政策规定的正式举报程序，并/或在无不当延误的情况下将
 报告转发至 GPT 法律与合规部，且无论如何不得迟于收到报告后七 (7)

天。一旦从指定的报告处理人员处获得收据确认，报告的任何副本或记录（包括电子邮件或记录）都必须被安全删除，以确保完全保密并符合数据保护规定。

6.0 我可以在 GPT 外部举报问题吗？

我们主要鼓励举报人使用GPT设立的内部举报渠道。

然而，在适用法律法规规定的特定条件下，个人也可根据相关当地和/或国际法规，直接向主管当局进行外部举报。

举报人应参考本政策中针对具体国家的附件，了解适用于其管辖区的外部举报程序和主管当局的更多详细信息。

7.0 举报内容

为了使 GPT 能够做出回应并在适当的情况下有效调查指控，举报应基于事实而非推测，并尽可能包含具体信息。这使 GPT 能够正确评估所举报事项的性质、程度和紧迫性。

为了进行恰当的评估和调查，建议举报在可能的情况下包含以下信息：

- I. 问题的背景及描述，包括相关事实及举报原因；
- II. 涉事或牵涉人员的姓名；
- III. 任何目击者的姓名；
- IV. 事件发生的时间、地点；
- V. 任何佐证证据或文件的详细信息或副本；
- VI. 受影响的资金、资产或权益的相关信息；
- VII. 事件发生的频率（如适用）。

严禁滥用举报机制。严禁恶意举报，包括明知虚假或仅为损害他人而进行的举报。此类行为可能导致纪律处分，或在适用情况下，根据相关州的法律采取法律行动。

然而，对于善意提交举报的举报人，即使所报告的事实随后被发现不正确或缺乏依据，也不会对其采取任何行动。

GPT

致力于保护善意的举报人免受报复，并确保举报机制得到负责任且符合道德规范的使用。

8.0 保密性/匿名性

举报人选择公开而非匿名举报的指控

GPT倡导开放透明的文化，并鼓励个人尽可能公开提出任何关切。此举有助于更有效地评估、调查和跟进相关事宜。

当举报人选择在提交报告时提供其身份信息时，GPT将尽一切合理努力确保举报人的身份保密，除非相关法律、法规或司法程序要求披露。在任何情况下，举报都将按照适用的数据保护和举报规定进行处理。

举报人选择匿名举报的指控

GPT

理解，在某些情况下，举报人可能更愿意以匿名方式报告其关切。提交匿名举报的可能性取决于适用的法律法规。在允许的情况下，此类举报将得到评估，并在可行时以与非匿名举报同等的谨慎态度进行调查。

最初以匿名方式举报的举报人——或在适用法律允许的情况下进行匿名公开披露的举报人——如果其身份随后被披露，只要其满足本政策规定的其他条件，仍将受到本政策的保护。

然而，举报人应知悉，在某些情况下，若不知晓举报人的身份，可能难以妥善开展全面调查，特别是在需要后续澄清、面谈或事实核实时。

9.0 举报的评估与处理

GPT

严肃对待每一项关于涉嫌或潜在违规行为的举报。所有通过指定举报渠道提交的举报都将得到公平、恰当且不拖延的处理。举报人将在举报收到之日起七天内收到举报收讫确认。若为保存证据或应对迫在眉睫的风险而需立即采取行动，且符合适用法律规定，则确认通知可能会延迟。(7)

GPT

致力于确保对所有举报进行彻底且公正的后续处理。调查工作由合格人员负责，必要时也会聘请外部专家和顾问。GPT

确保在充分遵守保密和数据保护义务的前提下，客观地收集、记录和评估所有相关事实。

因此，出于保密、隐私保护及遵守适用法律义务的需要，向举报人披露调查的具体细节、已采取的措施或最终处理结果的范围可能会受到限制。向举报人提供的任何关于调查进展或结果的信息，均须视为严格保密。

GPT将在合理时间内向举报人提供反馈，且无论如何不得迟于以下时间起算三（3）个月：

- 确认收到举报之日；
- 若未发送确认通知，则自七天确认期届满之日起。

GPT无法保证调查结果将符合举报人的预期或期望。然而，GPT全力确保所有真实的关切都将得到公平、尊重且尽职的处理。

若在评估或调查过程中，报告中所述事实似乎构成刑事犯罪，指定报告处理人员将与其他相关公司职能部门及集团管理层协商，根据适用的当地法律法规，评估是否、何时以及如何将该事项移交至主管司法或监管机构。

10.0 报告的保存

所有报告的书面及电子副本将根据 GPT 的书面数据保留计划进行安全保存。通过 GPT 举报热线提交的报告将以电子形式存储于 NAVEX 安全举报平台内。

所有记录及支持性文件仅在满足适用法律和监管要求所需的时间内予以留存。

在适当的情况下，GPT将在调查结束后，在合理的时间范围内，根据所有适用的数据保护法律（包括适用的《通用数据保护条例》（GDPR））对报告中包含的任何个人数据进行匿名化或假名化处理。

11.0 禁止报复

“报复”是指在工作相关背景下发生的任何直接或间接的因根据本政策进行的内部或外部举报，或公开披露而产生，且导致或可能导致对举报人造成无理且不公平的伤害的行为或不作为。

任何本着善意就本政策涵盖事项提出关切的举报人，均不得遭受任何形式的报复。任何实施报复行为的个人，无论其职位或资历如何，均可能受到纪律处分，直至解雇。

GPT

坚定致力于保护善意举报的举报人免受报复、骚扰或任何其他不利待遇。在整个过程中，所有举报人将受到尊重、维护其尊严并确保其隐私。

报复行为包括但不限于威胁或企图报复，具体表现形式可能包括：

- 停职、裁员、解雇或同等措施；
- 降职或暂缓晋升；
- 调换职责、变更工作地点、减薪或调整工作时间；
- 负面绩效评估或就业推荐；
- 纪律处分、谴责或其他处罚，包括经济处罚；
- 胁迫、恐吓、骚扰或排挤；
- 歧视或其他形式的不利或不公平待遇；
- 在存在合理预期的情况下，未将固定期限劳动合同转为无固定期限劳动合同；
- 不续签或提前终止临时雇佣合同；
- 声誉受损（包括通过社交媒体），或经济损失，例如业务或收入损失；
- 在特定行业内部或全行业范围内实施的列入黑名单措施，无论其形式是否正式；
- 提前终止或取消商品或服务合同；
- 撤销或拒绝颁发许可证或执照；
- 无正当理由的精神科或医疗转诊。

本政策规定的保护措施在适用情况下，亦延伸至：

- 协助者，即在工作相关背景下协助举报人进行举报程序的个人，且其协助应予以保密；
- 与举报人有关联且可能在工作相关情境中面临报复的第三方，例如同事或亲属；以及
- 由举报人拥有、为其工作或以专业身份与其有其他关联的法人实体。

12.0 个人信息处理

根据本政策进行的任何个人数据处理，包括向主管当局传输或交换信息，均须遵守所有适用的数据保护法律。同样，涉及位于不同司法管辖区的实体或个人的举报，可在相关GPT实体之间严格遵循知情需要原则并遵守适用的数据保护和举报法律的前提下进行共享。

明显与处理特定举报无关的个人数据不得收集；若因意外收集，应在不拖延的情况下予以删除。

GPT

应确保与举报报告相关的所有个人数据均得到安全、合法且相称的处理，并严格限制仅允许经授权为合法目的处理此类个人数据的人员访问。

13.0 举报系统监督

GPT

法律与合规部将定期审查本政策的有效性及其举报系统的运作情况。本政策可能会根据适用法律法规、组织结构或最佳实践标准的变更进行更新。

14.0 向政府及监管机构举报

本程序绝不旨在限制员工向相关政府及监管机构举报涉及会计或审计事项的涉嫌违规行为的权利。

15.0 延续与修改

与任何政策或福利计划一样，谷物与蛋白质技术公司保留在法律允许范围内，随时审查、重新考虑、解释、修订、修改、暂停或终止该政策、计划或项目全部或部分内容的无限制权利，无论是否发出通知。如果本政策的任何条款与任何适用法规或条例冲突或违反，则以该法规或条例的规定为准。

本政策的任何修改、暂停或终止均不影响举报人根据适用法律所享有的保护。

有关本政策指引的疑问，请咨询法律与合规部。



描述	生效日期	修改人姓名及职务
政策制定	2026年1月1日	Patrick Rykhus, 总法律顾问



附录 A：其他针对特定国家的条款（按地区划分）

本附录重点列出了

GPT

运营的制定了与举报人相关的法律的某些国家，可能适用于您作为举报人的具体情况。

奥地利

1.0 摘要

本政策附件旨在通过处理奥地利根据《关于保护举报违反欧盟法律行为的人员的欧盟指令 2019/1937》（《举报人保护指令》）及当地法规[《奥地利举报人保护法》（*Hinweisgeber Innenschutzgesetz* – “HSchG”）]所实施的具体立法变更，对现有的 GPT 集团举报政策进行补充。

因此，本政策附件针对适用于 GPT 位于奥地利的实体（即：Cimbria Heid Gmbh，以下简称“公司”）的全球政策中的适用差异，并包含针对奥地利实体的具体当地条款，这些条款适用于本政策第 2 节所述的所有个人，且仅在 HSchG 适用的范围内有效。

2.0 与本政策相悖的具体地方规定

2.1 基于《奥地利举报人保护法》（HSchG）的适用范围

《奥地利举报人保护法》（HSchG）适用于以下领域的违规行为：

- 公共采购；
- 金融服务、金融产品及金融市场，以及反洗钱和反恐怖主义融资；
- 产品安全与合规；
- 道路安全；
- 环境保护；
- 辐射防护与核安全；
- 食品和饲料安全、动物健康与动物福利；
- 公共卫生；
- 消费者保护；
- 隐私和个人数据保护以及网络和信息系統安全；
- 根据《刑法典》（StGB）第302至309条（联邦法律公报I第60/1974号）预防和惩处刑事犯罪；
- 《欧盟运作条约》（TFEU）第325条所指的欧盟财政利益，例如滥用欧盟资金；

- 《欧盟运作条约》（TFEU）第26条第2款所指的内部市场规则，以及欧盟关于竞争和国家援助的规则。

2.2 面谈

若举报人希望通过与指定人员面谈的方式进行举报，该面谈应在提出请求后的十四（14）个日历日内举行。

2.3 反馈期限

GPT将在合理时间内就提交的举报向举报人提供反馈，该时间不得超过举报提交后三（3）个月。

3.0 外部举报渠道

原则上鼓励举报人通过内部渠道进行举报。然而，若该方式不可行或不恰当，若内部举报系统无法合理处理相关信息，或经证实内部举报未果或徒劳无功，举报人可向[联邦反腐败与预防腐败局](#)（Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung）提交外部举报。

《审计师法》（HschG）第15条第2款列举了以下其他外部举报渠道：

- 审计监督机构（依据《审计监督法》）；
- 会计监管机构（依据《会计法》）；
- 联邦竞争管理局（依据《竞争法》）；
- 金融市场管理局（依据《金融市场管理局法》）；
- 反洗钱报告办公室（依据《联邦刑事警察局法》）；
- 公证协会（依据《公证法》）；
- 律师协会（依据《律师及见习律师纪律条例》）；
- 税务顾问和审计师公会（依据《公共会计职业法》）；

3.1 公开披露

仅在符合《奥地利举报人保护法》规定的情况下才允许公开披露，超出这些条件进行的披露可能导致丧失保护。

举报人在以下情况下可进行外部举报：

- **其已通过内部及外部举报渠道（或仅向主管机关进行外部举报）提交报告，但在下列时限内未采取或无意采取适当措施：**
 - I. **通过内部举报渠道提交报告后三（3）个月内，或**
 - II. **通过外部举报渠道提交报告后三（3）个月内（或在有充分理由的情况下最长六（6）个月内）；**
- **其有合理理由相信：**
 - I. **报告中所指的违规行为可能对公共利益构成迫在眉睫或显而易见的威胁，例如存在紧急情况或不可逆转的损害风险；或；**
 - II. **其有合理理由相信，如果通过外部举报系统进行举报，可能会面临报复风险，或者问题得到有效处理的可能性较低。这可能是因为证据可能会被隐匿或销毁，也可能是因为相关主管部门不可信或与该问题有关联。**

4.0 指定人员

公司已任命以下**指定人员**负责管理内部举报渠道，这些人员均经过专门培训，并符合独立性和公正性的要求：

- **全球合规经理（Global Compliance Manager）；以及**
- **欧洲、中东及非洲地区法务经理（Legal Manager, EMEA）。**

指定人员独立行事且不存在利益冲突，默认确保保密，并根据适用法律及本政策处理举报。若出现任何实际、潜在或被认为存在的利益冲突，该指定人员应回避，相关案件将立即转交另一位指定人员（或经正式任命的替代人员）处理，以确保工作连续性、中立性及及时跟进。

5.0 免受报复与保密

对善意提出涉及HschG所涵盖事项的举报人的报复（见上文第 1.0 节）在法律上无效。

6.0 个人信息处理

除本政策第 11.0 节所述的法律规定外，奥地利对举报报告中涉及的个人数据的处理还受《HSchG》第 8 节以及《奥地利数据保护法》（*Datenschutzgesetz* – “DSG”）的约束。

6.1 保留期限

GPT 必须在举报案件结案后将个人数据保存五年 (5) 年，并在此之后继续留存，直至完成已启动的行政或司法程序，或《刑事诉讼法》（*Strafprozessordnung* – “StPO”）规定的调查程序所需的时间为止。

实际进行的处理操作（如更改、查询和传输）必须进行记录。这些过程的日志数据必须在五（5）年保留义务终止后保留三（3）年。

捷克共和国

1.0 摘要

本政策附件旨在通过处理捷克共和国根据欧盟《关于保护举报违反欧盟法律行为的人员的第2019/1937号指令》（《举报人保护指令》）及当地法规所实施的具体立法变更，对现有的 GPT 集团举报政策进行补充。捷克共和国关于举报的主要法律依据是第 171/2023 号《关于保护举报人的法案》（“捷克举报人保护法”）。

因此，本政策附件针对适用于GPT位于捷克共和国的实体——即Cimbria HMD, s.r.o.（下称“公司”）——的《全球政策》中的适用差异进行了说明。

2.0 适用范围及涵盖实体

本政策附件不仅适用于公司的所有高管、董事、员工和临时工（统称“关联人员”），以及公司的所有代理人（包括但不限于承包商、顾问和代表，统称“关联人士”），还适用于：

- 公司股东大会的股东及表决权持有人；
- 公司行政、管理或监督机构的成员；
- 公司的外部及临时员工；
- 本公司的合作承包商及其分包商；
- 志愿者或实习生；
- 在与本公司的工作关系已终止后，报告或公开披露在该工作关系中获知的违规信息的人员；以及
- 在捷克共和国境内，于招聘流程或其他合同签订前的谈判中获知违规信息，且与本公司的工作关系尚未开始的人员。

3.0 定义

本政策中“举报人”和“应举报行为”的定义根据捷克法律扩展如下：

- 举报人（受保护的披露人）：定义为“通知已发生或即将发生且具有刑事犯罪或轻罪特征，或违反举报法或其他法律法规，或损害欧盟及其内部市场财务利益的潜在违规行为的自然人”；

- 应报告行为（不当行为）除全球政策中的定义外，还包括上述侵权行为。

禁止披露可能威胁国家安全的事实、信息或文件，涉及情报机构活动，或其披露将构成违反神职人员在履行告解保密义务时应保持的保密义务的行为，且不属于全球政策或本政策附录的适用范围。

4.0 举报渠道

举报人可通过以下途径提交报告：

- 内部举报渠道；
- 向捷克共和国司法部进行外部举报；
- 公开披露（仅在法律规定的特定条件下允许）。

4.1 内部举报渠道

举报人可通过《全球政策》中指定的渠道提交内部报告，该政策可通过公司网站上的链接轻松访问：[GPT Alertline](#)。

举报人登录门户后，可在提交报告前通过专用菜单选择与该报告相关的具体集团公司所在国家。

该内部渠道允许举报人：

- 通过任何方式（书面或口头）提交举报。若以口头形式举报，可通过电话进行；若举报人提出要求，也可选择在合理时间内（但不得迟于提出请求之日起十四（14）天内）安排视频会议或现场会议。
- 任何音频录音均需征得举报人的同意；否则，应制作书面记录并由双方签字。指定人员应给予举报人机会，对其举报的书面记录或音频录音笔录发表意见。举报人的意见应附于录音或笔录之后。
- 如举报人认为有必要，可选择匿名举报。

将在收到举报后七（7）日内以书面形式通知举报人已收到举报。指定人员将与举报人保持沟通，并可向其索取进一步信息。

指定人员有义务评估举报是否确有依据，并应在收到举报之日起三十（30）日内以书面形式将评估结果通知举报人。对于事实或法律关系复杂的案件，该时限可延长最多30天，但延长期限不得超过两次。

指定人员有义务在原时限届满前，以书面形式将时限延长事宜及延长理由告知举报人。

后续处理中，指定人员应向举报人通报报告处理结果，即：

(I)

告知该提交内容不构成《捷克举报人保护法》所指的举报；在此情况下，指定人员应在不拖延的情况下，以书面形式将此情况告知举报人；

(II)

结案/归档，即当指控被认定为不准确或毫无根据，或举报已失去相关性时；在此情况下，指定人员应在不无故拖延的情况下，以书面形式告知举报人：基于报告所述事实及已知情况，未发现存在违法行为的嫌疑，或认定该报告基于不实信息；同时应告知举报人其有权向公共机构提交举报；或

(III)

确认举报经查属实，且已向主管机构/当局提出预防或纠正该违法行为的适当措施，并将在不无故拖延的情况下以书面形式向举报人通报最终采取的措施。

指定人员将自收到举报之日起五（5）年内留存举报及相关文件，包括个人数据。

4.2 外部举报渠道

举报人有权向捷克共和国司法部举报。

有关向捷克共和国司法部举报的信息，请参见网站：<https://oznamovatel.justice.cz/>

4.3 公开披露

仅在符合《捷克举报人保护法》规定的情况下，才允许进行公开披露。在列明条件之外进行公开披露可能会导致失去保护。

举报人在以下情况下可进行外部举报：

- 其已通过内部举报渠道向公司及司法部，或仅向司法部进行举报，但未在《捷克举报人保护法》规定的时限内采取适当行动。特别是，指定人员未根据《捷克举报人保护法》第12(3)条评估举报的合理性，公司未依据《捷克举报人保护法》第12(5)条采取其他适当措施以防止或纠正违法行为；或依据《捷克举报人保护法》第13条的公务员未依据该法第17(1)条对举报进行评估；
- 其有合理理由相信报告中所指的侵权行为可能导致对内部秩序或安全、生命或健康、环境或其他公共利益的迫在眉睫或明显的威胁，或造成不可挽回的损害；或；
- 其有合理理由相信，若通过外部举报系统进行举报，鉴于案件具体情况，其本人或《捷克举报人保护法》第4条第2款(a)至(h)项所述人员遭受报复的风险将增加，或《捷克举报人保护法》第三编规定的程序将面临风险。

5.0 指定人员

公司已任命以下指定人员负责管理内部举报渠道，这些人员均经过专门培训，并符合独立性和公正性的要求：

- 全球合规经理（Global Compliance Manager）；以及
- 欧洲、中东及非洲地区法务经理（Legal Manager, EMEA）。

指定人员应独立行事且不存在利益冲突，默认确保保密，并根据适用法律及本政策处理举报。

如果出现任何实际、潜在或被认为存在的利益冲突，指定人员应回避，并将案件立即重新分配给另一位指定人员（或正式任命的替代人员），以确保连续性、中立性和及时跟进。

6.0 免受报复与保密

不报复原则不仅适用于根据《全球政策》及本政策附件进行举报的员工、关联人员及第2节所述的其他主体，也适用于《全球政策》中先前定义的协助人、与举报人相关的第三方（如同事、前同事、顾问及家庭成员），以及举报人拥有、受雇于或与之存在工作关联的法人实体。



捷克共和国法律列出了可被视为报复措施的广泛作为或不作为清单，其中包括但不限于：
解雇、裁员、纪律处分、减薪、调岗、限制职业发展、要求提供医疗证明、任何形式的歧
视、负面绩效评估、骚扰、不将固定期限合同转为永久合同等。

丹麦

1.0 摘要

本《丹麦政策附录》旨在补充现有的 GPT 集团举报政策，并就 Cimbria A/S（下称“公司”）实施《丹麦举报人保护法》（下称“该法”）提供指导。

本集团举报政策与本政策附件一起，根据该法向举报人提供信息。

2.0 举报渠道

举报人可通过以下方式提交报告：

- 内部举报渠道；
- 外部举报渠道；
- 公开披露。

2.1 内部举报渠道

举报人可通过《全球政策》中指定的渠道提交内部报告，该政策可通过公司网站上的链接轻松访问：[GPT Alertline](#)。

登录门户后，举报人可在提交前通过专用菜单选择与举报事项相关的具体集团公司所在国家。

内部渠道允许举报人：

- 通过任何方式（书面或口头）提交举报。若以口头形式举报，可通过电话进行；若举报人提出要求，也可在合理时间内选择视频会议或现场会议。任何录音均需获得举报人的同意；否则，将制作书面会议纪要并由各方签字；
- 如认为有必要，可匿名举报。

举报人将在报告提交后七（7）个工作日内收到书面确认函。指定人员将与举报人保持沟通，并可能要求其提供进一步信息。

指定人员应在收到举报确认通知之日起三（3）个月内，或在未收到确认通知的情况下，自举报提交后七个工作日期限届满之日起三个月内，提供后续回复。在后续回复中，指定人员

应尽可能向举报人告知举报结果，即： (i)
 结案/归档（当指控被认定为不准确或无根据，或举报已失去相关性时），或 (ii)
 确认举报被认定为有根据并已转交主管机构/当局；但此类信息的提供须符合丹麦法律规定，包括但不限于法定保密义务以及数据保护法规。 若在
 规定的三个月期限内尚未确定相关措施或处理结果，将就此情况及预期反馈信息通知举报人。
 。

在针对举报的调查阶段，可能会有外部顾问参与案件处理。根据案件性质，案件可能会移交警方进行进一步调查。

如果举报人的身份因该举报而被披露，且针对被举报人已启动法律程序，举报人可能会被传唤作为该法律程序的证人。

2.2 外部举报渠道——丹麦国家机构

举报也可通过丹麦数据保护局（Datatilsynet）设立的外部独立举报渠道进行，该渠道专门处理涉及违反欧盟法律的举报，且须属于《举报人指令》的适用范围，因此不包括涉及其他严重违法违规行为或其他严重事项的举报。

若违规行为可通过公司内部渠道有效解决，且举报人评估认为不存在报复风险，建议通过公司内部渠道提交举报。但必须强调，只要举报涉及上述违反欧盟法律的行为，通过内部或外部渠道进行举报均为自愿选择。

外部举报网站链接：<https://whistleblower.dk/indberet>

2.3 公开披露

仅在《法案》第5(2)条规定的条件下允许公开披露（例如：此前已使用内部和/或外部渠道但未获充分回应，或存在具体的报复风险或危害公共利益的风险）。在上述条件之外进行公开披露可能导致丧失相关保护。

3.0 指定人员

公司已任命以下指定人员负责管理内部举报渠道，这些人员均经过专门培训，并符合独立性和公正性的要求：

- 全球合规经理（Global Compliance Manager）；以及
- 欧洲、中东及非洲地区法务经理（Legal Manager, EMEA）。

指定人员独立行事且不存在利益冲突，默认确保保密，并依据适用法律及本政策处理举报。若出现任何实际、潜在或被认为存在的利益冲突，该指定人员应回避，相关案件将立即转交另一位指定人员（或经正式任命的替代人员）处理，以确保工作连续性、中立性及及时跟进。

4.0 免受报复与保密

根据该法规定（特别是第5至8条）提供反报复保护。本质上，举报人因依据该法进行举报或公开披露而不得遭受报复，包括威胁或报复企图。此外，不得阻止或试图阻止举报人进行举报。

该保护措施适用于进行内部和外部举报以及公开披露的举报人。但对于公开披露，该保护仅在以下情况下适用：

- 当进行公开披露的举报人已先进行内部和外部举报，或直接进行外部举报，且在适用时限内未针对该举报采取适当行动时；
- 当进行公开披露的举报人有合理理由相信该违规行为可能对公共利益构成迫在眉睫或显而易见的危险时；
- 当进行公开披露的举报人有合理理由相信，向外部举报机制报告存在遭受报复的风险，或者由于案件的具体情况，违规行为很难得到有效处理时。

此外，保护措施仅在举报人有合理理由相信所报告或披露的信息在报告或披露时是正确的，且该信息属于本法适用范围时方适用。

关于保密义务，该法规定，构成内部举报实体并负责管理内部举报渠道的指定人员，须对举报中所含信息承担保密义务。该保密义务同样适用于因披露而知悉此类信息的人员。对于运

营外部举报机制的机构中，因无意中知悉有关举报的信息而涉及此类信息的未经授权员工，亦适用保密义务。

5.0 个人数据的保存

涉及员工的举报及相关个人数据将留存处理所需的最短时间，并通常在雇佣关系终止后保留五（5）年，依据丹麦《时效法》第4(1)条；但若因正在进行的法律程序或此类程序的可能性等特殊情况要求更长的留存期限，则不在此限。

涉及客户或其他第三方的举报及相关个人数据将留存处理所需的最短时间，并通常根据《丹麦时效法》第 3(1) 条的规定，出于存档目的留存 3 年，除非特定情况要求更长的保留期限，例如因正在进行的法律诉讼或此类诉讼的可能性。

德国

1.0 摘要

本政策附件旨在通过应对德国根据欧盟《关于保护举报违反欧盟法律行为的人员的指令》（2019/1937）（《举报人保护指令》）及当地法规所实施的具体立法变更，对现有的 GPT 集团举报政策进行补充。在德国，对举报人的保护由《举报人保护法》（Gesetz zum Schutz von hinweisgebenden Personen）进行规范，该法也被称为“Hinweisgeberschutzgesetz”，简称“HinSchG”。

因此，本政策附件针对 GPT 位于德国的实体（即 GrainProteinTech Climate Control Air Treatment Germany GmbH，以下简称“公司”）适用全球政策时的差异进行说明。

本附件根据第24/2023号立法法令第5(e)条向举报人提供信息。若本政策与本附件存在冲突，在意大利境内以本附件为准。

2.0 适用范围及涵盖实体

本政策附件不仅适用于公司的所有管理人员、董事、员工和临时工（统称“关联人员”），以及公司的所有代理人（包括但不限于承包商、顾问和代表，统称“关联方”），还适用于：

- 公司股东及股东大会表决权人；
- 公司行政、管理或监督机构的成员；
- 公司的外部及临时员工；
- 本公司的合作承包商及其分包商；
- 在与本公司的工作关系已终止后，报告或公开披露在该工作关系中获知的违规信息的人员；以及
- 在德国，于招聘流程或其他合同签订前的谈判中获知违规信息，且与本公司的工作关系尚未开始的人员。

3.0 定义

根据HinSchG，本政策中“举报人”和“应报告行为”的定义依据德国法律扩展如下：

- 举报人（受保护的披露人）：指“在从事职业活动过程中获悉违规行为信息，并向《德国举报人法》规定的报告机构披露该信息的自然人”。
违规行为是指属于《举报指令》适用范围内的法律领域且具有违法性，或因违背该指令的目标或宗旨而构成滥用的作为或不作为。
- 除全球政策中的定义外，应报告行为（不当行为）还包括此类违规行为。

禁止披露来自情报机构的事实、信息或文件，或可能危害国家安全或基本安全利益的事实、信息或文件，以及违反机密信息保密义务、司法审议保密义务、律师或医疗专业人员保密义务的披露，此类行为不属于《全球政策》或本政策附件的范围。

4.0 举报渠道

举报人可通过以下途径提交报告：

- 内部举报渠道；
- 向外部主管机关进行外部举报。

4.1 内部举报渠道

举报人可通过《全球政策》中指定的渠道提交内部举报，该政策可通过公司网站上的链接轻松访问：[GPT Alertline](#)。

登录门户后，举报人可在提交前通过专用菜单选择报告所涉及的具体集团子公司所在国家。

内部渠道允许举报人：

- 通过任何方式（书面或口头）提交举报。若以口头形式举报，可通过电话进行；若举报人提出要求，也可在合理时间内选择视频会议或现场会议。任何录音均需获得举报人的同意；否则，将制作并签署书面会议纪要；
- 如认为有必要，可选择匿名举报。

举报人将在报告收讫后七（7）日内收到书面收讫通知。指定人员将与举报人保持沟通，并可能要求其提供进一步信息。

指定人员应在确认收到举报之日起三（3）个月内提供后续回复；若未收到确认通知，则应在举报提交后七个工作日期限届满之日起三个月内提供回复。

在后续回复中，指定人员应向举报人告知报告处理结果，即：(i) 结案/归档（当指控被认定为不准确或无根据，或报告已失去相关性时），或 (ii) 确认报告经核实确有依据，并已转交至主管机构/当局。

举报及相关个人数据将仅在处理所必需的时间内予以保留，且无论如何不得超过程序结果通知之日起五（5）年。

4.2 外部举报渠道——德国国家主管机构

举报人可向以下机构进行外部举报：

- 联邦司法局下设的联邦外部举报处
[联邦司法局（BfJ）举报处 \(bundesjustizamt.de\)](https://www.bundesjustizamt.de)
- 联邦卡特尔局——针对违反竞争法及《数字市场法》的行为
https://www.bundeskartellamt.de/DE/Aufgaben/Kartelle/HinweiseAufKartellverstoesse/hinweiseaufverstoesse_node.html

5.0 指定人员

公司已任命以下指定人员负责管理内部举报渠道，这些人员均经过专门培训，并符合独立性和公正性的要求：

- 全球合规经理（Global Compliance Manager）；以及
- 欧洲、中东及非洲地区法务经理（Legal Manager, EMEA）。

指定人员独立行事且不存在利益冲突，默认确保保密，并根据适用法律及本政策处理举报。若出现任何实际、潜在或被认为存在的利益冲突，该指定人员应回避，相关案件将立即转交另一位指定人员（或经正式任命的替代人员）处理，以确保工作连续性、中立性及及时跟进。

6.0 免受报复与保密

“不报复”原则不仅适用于根据《全球政策》及本政策附件进行举报的员工、关联人员以及第2节所述的其他主体，还适用于《全球政策》中先前定义的协助人、与举报人有关联的第三



方（如同事、前同事、顾问及家庭成员），以及举报人拥有、受雇于或在工作相关背景下与其有关联的法人实体。

报复行为可能包括但不限于解雇、裁员、纪律处分、减薪、调职、任何形式的歧视、负面绩效评估、骚扰、不将固定期限合同转为永久合同等。

意大利

1.0 摘要

本政策附件旨在通过应对意大利根据《关于保护举报违反欧盟法律行为的人员的欧盟指令》（2019/1937号指令，即《举报人保护指令》）及当地法规所实施的具体立法变更，对现有的 GPT 集团举报政策进行补充（2023年3月10日第24号立法法令，该法令在意大利实施了《举报指令》以及国家反腐败机构的指导意见）。

因此，本政策附件针对全球政策在GPT位于意大利的实体，即：Cimbria S.r.l.；GrainProteinTech Climate Control Air Treatment S.p.A.；Tecno Poultry Equipment S.p.A.（以下均称“公司”）中的适用差异作出说明。

本附件根据第24/2023号立法法令第5(e)条向举报人提供信息。若本政策与本附件存在冲突，在意大利境内以本附件为准。

2.0 适用范围及涵盖实体

本政策附件不仅适用于公司的所有管理人员、董事、员工和临时工（统称“关联人员”），以及公司的所有代理人（包括但不限于承包商、顾问和代表，统称“关联方”），还适用于：

- 公司股东及股东大会表决权人；
- 公司行政、管理或监督机构的成员；
- 公司的外部及临时员工；
- 本公司的合作承包商及其分包商；
- 志愿者和实习生（无论有偿或无偿）；
- 在试用期内因与本公司的工作关系而获悉违规信息并予以举报或公开披露的人员；
- 在与本公司的工作关系已终止后，报告或公开披露在该工作关系中获知的违规信息的人员；以及
- 在招聘流程或与本公司进行的其他合同前谈判期间获悉违规信息，且与本公司的工作关系尚未开始的人员。

3.0 定义

根据第24/2023号法令，本政策中“举报人”和“应报告行为”的定义依据意大利法律扩展如下：

- 举报人（受保护的披露人）：定义为“在就业环境中发现并举报导致违反（或有充分理由怀疑违反）意大利及欧盟法律法规的行为、作为或不作为的自然人，该行为、作为或不作为影响公共利益或公共行政机构或私营实体的诚信，且构成行政、会计、民事或刑事违法行为或重大非法行为”。
- 应报告行为（不当行为）除全球政策中的定义外，还包括：
 1. 民事、刑事、行政或会计违法行为；
 2. 符合第231/2001号立法法令规定的违法行为；
 3. 如适用，违反根据第231/2001号立法法令（“MOG 231”）采纳的组织与管理模式的行为；
 4. 在公共采购、金融服务、产品与市场、反洗钱及反恐融资、产品安全、运输安全、环境保护等领域的欧盟法律违规行为；
 5. 损害欧盟财政利益的行为或不作为；
 6. 影响欧盟内部市场的作为或不作为（阻碍货物、服务、人员或资本的自由流动）；
 7. 违反欧盟限制性措施（欧盟制裁），包括违反国家实施规定、与欧盟制裁制度相关的刑事犯罪或行政违规行为，且此类违规行为是在工作相关背景下被发现的。

禁止披露与举报人个人利益相关且仅涉及其个人雇佣关系的事实、信息或文件；已受其他欧盟或意大利法规强制规制的违规行为；危害国家安全的行为；机密信息；法医及医疗职业保密信息；司法审议内容；以及非法收集的事实、信息或文件。此类情形不属于《全球政策》或本政策附件的适用范围。

4.0 举报渠道

举报人可通过以下方式提交报告：

- 内部举报渠道；

- 通过意大利国家反腐败局（ANAC）的在线平台进行外部举报；
- 公开披露（仅在《2023年第24号立法法令》第15条规定的特定条件下允许）。

4.1 内部举报渠道

举报人可通过《全球政策》中指定的渠道提交内部举报，该政策可通过公司网站上的链接轻松访问：[GPT Alertline](#)。

登录门户后，举报人可在提交前通过专用菜单选择与举报内容相关的具体集团子公司所在国家。

该内部渠道允许举报人：

- 通过任何方式（书面或口头）提交举报。若以口头形式举报，可通过电话进行；若举报人提出要求，也可在合理时间内选择视频会议或现场会议。任何录音均需获得举报人的同意；否则，将制作书面会议纪要并由各方签字；
- 如认为有必要，可匿名举报。

举报人将在报告收讫后七（7）个工作日内收到书面收讫通知。指定人员将与举报人保持沟通，并可能要求其提供进一步信息。

指定人员应在确认收到举报之日起三（3）个月内提供后续回复；若未收到确认通知，则应在举报提交后七个工作日期限届满之日起三个月内提供回复。

在后续回复中，指定人员应向举报人告知报告处理结果，即：(i)

结案/归档（当指控被认定为不准确或无根据，或报告已失去相关性时），或 (ii)
确认报告经核实确有依据，并已转交至主管机构/当局。

举报及相关个人数据将仅在处理所必需的时间内予以留存，且无论如何不得超过自程序结果通知之日起五（5）年。

4.2 外部举报渠道——意大利国家反腐败局（“ANAC”）

举报人可在立法法令规定的以下情况下进行外部举报：

- 尚未建立内部举报渠道，或该渠道不符合规定标准；
- 已进行内部举报但未获跟进或结果未如预期；

- 有合理理由相信内部举报将不会得到跟进或可能导致报复（例如，存在利益冲突的情况，即举报处理人同时是举报人、被举报人，或以其他方式是与举报相关或受其影响的人员）；
- 有合理理由相信该违规行为可能对公众构成迫在眉睫或明显的危险。

在意大利，ANAC 是一个独立的行政机构，在举报领域拥有监管、调查和处罚权。

举报人可通过ANAC的IT平台以口头或书面形式向其提交外部举报。若以口头形式举报，可通过电话或任何其他语音留言系统进行；若举报人提出要求，也可在合理时间内选择视频会议或当面会谈。

ANAC 必须在收到举报后 7 天内确认收到，除非举报人要求不予确认，或者确认会危及举报的保密性。ANAC必须认真跟进举报，按要求进行调查，并在确认收到举报后三个（3）月内（如有正当理由导致延迟，则为六（6）个月）向举报人回复；若未收到确认通知，则自举报提交后七（7）个工作日期限届满之日起三个（3）或六（6）个月内回复。ANAC 应在回复中向举报人通报调查结果，结果可能包括结案、将报告转交其他主管当局、提出建议或处以行政罚款。

有关通过 ANAC 进行举报程序的更多信息，请参阅以下链接：

<https://www.anticorruzione.it/-/anac-national-anti-corruption-authority-en-brochure-2023>
<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p.%203>

4.3 公开披露

仅在《立法法令》第15条规定的条件下允许公开披露（例如：已通过内部和/或外部渠道进行举报但未获充分回应，或存在具体的报复风险或危害公共利益的风险）。在上述条件之外进行公开披露可能导致丧失相关保护。

5.0 指定人员

公司已任命以下指定人员负责管理内部举报渠道，这些人员均经过专门培训，并符合独立性和公正性的要求：

- 全球合规经理（Global Compliance Manager）；以及

- 欧洲、中东及非洲地区法务经理 (Legal Manager, EMEA) 。

指定人员应独立行事且不存在利益冲突，默认确保保密，并根据适用法律及本政策处理举报。

如果出现任何实际、潜在或被认为的利益冲突，指定人员应回避，并将案件立即重新分配给另一位指定人员 (或正式任命的替代人员) ，以确保连续性、中立性和及时跟进。

6.0 免受报复与保密

不报复原则不仅适用于根据《全球政策》及本政策附件进行举报的员工、关联人员及第2节所述的其他主体，还适用于《全球政策》中先前定义的协助人、与举报人相关的第三方 (如同事、前同事、顾问及家庭成员) ，以及举报人拥有、受雇于或与之存在工作关联的法人实体。

意大利法律列出了大量可被视为报复措施的行为和不作为，即使仅为企图或威胁报复，其中包括但不限于：

解雇、裁员、纪律处分 (包括经济处罚和停职) 、减薪、降职或不予晋升、变更职责、调职、任何形式的歧视、负面绩效评语、负面推荐信、骚扰、排挤、不将固定期限合同转为永久合同、损害声誉、取消供货合同、要求接受精神或身体检查。