

勇敢发声 政策

勇敢发声 政策

政策声明概述

Glanbia集团(“Glanbia”)是一家国际性企业,它开展的经营活动遍布各种文化和商业环境。在开展经营活动时,我们致力于遵守法律法规以及我们的企业价值观。我们提倡开放透明的企业文化,推行最高的伦理道德标准,坚守诚实、正直和负责任的原则。

我们理解,指出他人的不正当行为并不总是一件容易的事情,但是我们还是鼓励所有Glanbia的“员工”(参考第二部分)“勇敢发声”,并且在有正当理由相信一些行为已经违反或者可能将要违反我们的政策,我们的行为规范或者法律法规并且可能上升为失职、非法操作以及/或者不符合伦理道德的行为时,对该行为进行举报。

任何决定勇敢发声的员工或者其他工作人员都将得到保护,并且,在可能的情况下,我们将会依照此政策的内容规定通过保密、谨慎和合适的方法对举报进行处理。

举报或者揭发应该涉及可疑的职场不正当行为或者工作过失,比如(同样内容可参考第四部分):

- 违反我们的行为规范;
- 违法犯罪行为(包括行贿和腐败、诈骗或者滥用Glanbia的财产、资源或者款项);
- 未能遵守法律义务,包括违反竞争法和规定;
- 内幕交易;
- 有问题的会计操作以及/或者违反Glanbia报告政策或者IFRS政策;
- 利益冲突;
- 环保、健康和安全隐患;
- 违反信息安全规定;以及
- 其他违反伦理道德的行为,包括骚扰、霸凌或者歧视。

相关不当行为发生的地点不重要,无论在哪里,我们都鼓励你勇敢发声(参考第七部分)。

如果你举报或者发现了可疑的严重违反我们行为规范的行为,我们将采取相应措施进行调查,在合适的情况下,我们将对造成的后果进行补救,包括采取惩戒措施(参考第十部分&第十一部分)。

需要注意的是,勇敢发声政策不适用于与日常工作内容相关的不满。如果你有任何关于雇佣条款或者个人在职场的遭遇的不满,比如加班、升职等,你应该联系你单位的HR经理。

我们鼓励所有“员工”认真阅读此政策。如果你有任何关于此政策的疑问,请参考第七部分的内容联系相应的人员。

政策总体声明 – 我们的承诺：

Glanbia集团 (“Glanbia”) 是一家国际性企业，它开展的经营活动遍布各种文化和商业环境。在开展经营活动时，我们致力于遵守法律法规以及我们的企业价值观。我们提倡开放透明的企业文化，推行最高的伦理道德标准，坚守诚实、正直和负责任的原则。

我们理解，指出他人的不正当行为并不总是一件容易的事情，但是我们还是鼓励所有Glanbia的“员工”（参考第二部分）“勇敢发声”，并且在有正当理由相信一些行为已经违反或者可能将要违反我们的政策，我们的行为规范或者法律法规并且可能上升为失职、非法操作以及/或者不符合伦理道德的行为时，对该行为进行举报。任何决定勇敢发声的员工或者其他工作人员都将得到保护，并且，在可能的情况下，我们将会依照此政策的内容规定通过保密、谨慎和合适的方法对举报进行处理。

1. 目的

当一名员工在工作中或者在与工作相关的情境中发现他人有不正当行为，违法行为以及/或者不符合伦理道德的行为，他/她对这些行为提出质疑或者进行揭发的举动被称为“吹哨”。

我们十分看重员工出于好意举报的与实际发生的或者可能发生的不当行为相关的事件。勇敢发声对我们十分重要，这关乎我们现在和未来的声誉、成功和经营能力。如果我们能够首先在内部发现问题，然后采取行动，我们很有可能减少该问题可能造成的损失。举报不正当行为还能帮助我们发现和避免其他问题的发生。

此政策的目的是：

1. 让员工知道自己举报的事件会得到严肃对待和相应处理，以鼓励员工及时对可疑的不正当行为进行举报；
2. 指导员工如何进行举报，以及说明这些举报将通过怎样清晰、正规和安全的方式被处理；以及
3. 让员工相信，出于好意的举报是可行的和被鼓励的，就算举报的事件最终被证明是误解，员工也不需要害怕受到惩罚。

Glanbia不会容忍任何针对寻求建议、提出质疑和举报违规行为或者可疑行为的员工的骚扰和打击报复。

2. 范围

此政策中说明的Glanbia的“员工”包括所有Glanbia旗下的子公司以及Glanbia合资或者共同经营的公司的职员、经理或者官员，以及任何其他工作人员，包括独立承包商、顾问、学员、中介职工、实习人员、股东、志愿者、招聘过程中或者合同协商中的未来员工、和前雇员。所有员工在Glanbia的公司工作期间都需要遵守此政策，无论他们是否代表我们，或者以我们的名义开展任何经营活动，包括交付外包服务。

违反此政策可能需要接受惩戒措施，最严重的行为可能导致解雇。未能遵守此政策的合同工可能需要面临合同终止或者无法续签，或者可能接受其他相应的惩罚。

3. 政策地位

员工需要注意，此政策不构成任何雇佣合同的内容，Glanbia可能随时对政策内容进行修改。

4. 涵盖的事件类型

此政策涵盖信息检举，如果进行检举的员工有合理的理由相信他人已经进行了、正在进行、或者可能进行一个或者多个不正当行为：

- 违反我们的行为规范；
- 违法犯罪行为（包括行贿和腐败、诈骗或者滥用 Glanbia 的财产、资源或者款项）；
- 未能遵守法律义务，包括违反竞争法/反托拉斯法和规定；
- 审判不公；
- 内幕交易；
- 有问题的会计操作，比如违反 Glanbia 报告政策或者 IFRS 政策；
- 利益冲突；
- 环保、健康和安全隐患（比如，违反或者威胁健康&安全规定，包括危害公共安全以及危害他人和环境）；
- 违反信息安全规定，比如违规公开机密信息或者未能/延迟上报遗失笔记本电脑或者其他储存公司信息的设备；
- 其他不符合伦理道德的行为；
- 违法或者不正当使用公共机构的资金或者资源；
- 由于公共机构的疏忽或者代表公共机构进行的有压迫性的、歧视的、渎职的或者构成处置不当的行为和操作；以及

- 违法的或者妨碍相关规定的内容或者目的的，或者有意隐瞒以及毁坏以下信息的行为或者疏忽；

1. 公共采购；
2. 财务服务，产品和服务，以及预防洗钱和恐怖主义集资；
3. 产品安全和合规；
4. 交通安全；
5. 环境保护；
6. 辐射保护和核安全；
7. 食品和喂养安全，动物健康和福祉；
8. 公共健康；
9. 消费者保护；或者
10. 隐私和个人数据保护，网络和信息系统安全。

此列表并未包含所有可能的情况。

相关不当行为发生的地点不重要，无论在哪里，我们都鼓励你勇敢发声（参考第七部分）。

5. 政策范围不包括的内容

你可以对任何方面的可疑行为进行检举，但是，有一些情况可能更适合通过 Glanbia 的其他政策规定或者流程来解决，比如，关于你的雇佣条款，加班，升职等方面的问题，这些问题可以反映给你单位的 HR 经理，任何员工关于工作内容的不同都将根据不满申诉程序或者职场尊严政策进行处理。

此政策不包括在你本人或者 Glanbia 的职能范围内需要发现、调查或者处理的不当行为，和不涉及 Glanbia 的行为以及不是由于 Glanbia 的疏忽而造成的行为。



6. 惩罚

任何进行检举的职员或者其他员工都不会因此受到处罚，同时，Glanbia严令禁止任何对职员和其他员工的打击报复行为。惩罚意味着在员工进行举报后，职场中发生了直接的或者间接损害或者可能损害该员工利益的不正当行为。

以下行为可能被认定为惩罚或者报复：

- 拒绝提供培训；
- 停职、裁员或者解雇；
- 施加或者执行任何指责、训斥或者其他惩罚（包括财务惩罚）；
- 歧视、不利或者不公平对待；
- 伤害、损害或者遗失；
- 威胁采取报复；
- 降级、剥夺升职机会或者拒绝升职要求；
- 排挤、强迫、恐吓或者骚扰；
- 转移工作内容、改变工作地点、减薪、或者改变工作时间；
- 工作表现负面评价或者雇佣推荐信负面评价；
- 无法将短期合同转变为长期合同，如果员工有合理理由相信他或者她应该获得长期工作合同；
- 无法续签或者提前终止短期雇佣合同；
- 伤害，包括员工的声誉，尤其是在社交媒体上，或者财产损失，包括失去生意和收入；

- 将员工拉入行业或者行业内正式或者非正式协议的黑名单，可能导致该员工在未来无法在行业内找到工作；
- 提前终止或者取消商品或者服务合同；
- 取消执照或者许可；以及
- 单方面认定员工需要精神或者心理干预。

此列表并未包含所有可能的情况。

任何通过以上方法对待同事的员工都将面临严重的后果，比如接受惩罚，最严重时，该员工将被解雇。

7. 保密

我们将通过保密和严谨的方法对任何勇敢发声的员工进行保护。在可能的情况下，Glanbia将确保举报人的身份得到保护。调查的重点是不正当行为，而非举报人本身。但是，在一些情况下，我们无法保证信息的保密性，比如，如果法律有相关规定，或者举报人需要在调查中作出声明。在这种情况下，我们将采取一切可能的措施尽早地通知举报人。

8. 错误指控

我们不需要员工证明指控的真实性。但是，员工必须有合理的理由说明自己提出质疑的原因，任何人不可以利用此政策有意提出虚假的指控或者利用此政策解决个人矛盾。需要注意的是，合适的惩戒措施，包括解雇，可能被用来惩罚有意提供虚假指控或者恶意举报的员工。

9. 进行举报

集团秘书全面负责此政策以及对根据此政策提出的举报的应对措施的有效性进行监督。任何提出举报的人必须慎重和确保举报和调查过程的保密性。

尽管检举可以通过口头方式完成，我们鼓励员工通过书面形式或者下方介绍的勇敢发声热线电话进行举报。员工将需要能够说明和提供举报的原因，如果有证据存在，员工还应该提供与举报内容相关的证据。任何针对他人的举报都应该是实事求是的（基于举报人掌握的知识），举报时需要说明以下方面的内容，以证明举报人掌握了与已经发生、正在发生或者可能发生的不当行为相关的信息：

- 已经发生的行为；
- 发生的时间和地点；
- 涉及的人员；
- Glanbia是否因此遭受风险或者遭受损失；
- 以前是否发生过；
- 是否已经被汇报给Glanbia内部的人员或者外部的人员，如果是，什么时候/是谁；
- 是否有其他证人；
- 是否有任何支持性信息或者文件；以及
- 该行为是如何被发现的。

我们开设了不同的举报渠道；这包括联系以下人员或平台：

- 部门经理；或者
- 公司高级管理人员；或者
- 集团高级管理人员；或者
- 独立勇敢发声举报服务（安全电话）：这个平台可以帮助你通过匿名的方式进行举报，你也可能需要在举报时提供自己的名字。当你进行举报时，你应该提供尽可能多的信息来确保我们可以针对举报开展合适的评估/调查。但是，就算你没有掌握所有相关的信息，我们也鼓励你检举任何可疑的不当行为。你不应该尝试自己对该事件进行调查。尽管你可以通过匿名的方式使用勇敢发声举报平台完成举报，Glanbia鼓励所有员工在举报时提供自己的姓名，这样，在必要的情况下，我们可以通过该员工获得更多的信息来处理和调查举报事件。通过匿名方式完成的举报通常较难处理，有时甚至无法对其开展调查。需要注意的是，勇敢发声热线电话不仅仅是用来举报的平台，它同样也是获取信息和建议的有效渠道，我们鼓励所有员工在有需要的情况下积极使用这项服务。你可以在此政策附录1中找到勇敢发声热线（安全电话）的联络方式。

如果员工认为自己无法通过任何上述渠道完成举报，或者，他们已经完成了举报，但是认为问题没有得到解决，他们应该联系集团秘书。

如果举报内容涉及第三方，比如，通过法定代理人或者工会代理人获得举报，举报事件应该立即直接上报集团秘书进行处理。

我们不鼓励匿名检举，因为这会为后续调查带来难度，如果我们无法从举报人那里获得更多信息，我们有时甚至无法开展调查。

根据当地的法律规定，在一些情况下，你可以将举报内容提交给外部机构，比如管理或者公共执法部门。在爱尔兰，员工可以向一名适用法中规定的或者受保护检举委员会办公室规定的“指定人员”进行举报，如果员工有合理的理由相信相应的不当行为在指定人员的职能范围内，并且该员工检举的信息和提出的指控的真实性是毋庸置疑的。你可以通过网站www.gov.ie查看完整的“指定人员”名单。

我们强烈建议你在向除了我们外部热线平台之外的外部人员提供举报之前征求建议。

任何与媒体的交涉受我们的行为规范的约束，所有员工必须时刻遵守行为规范。

10. 初步评估

Glanbia内部收到举报的相关人员将争取在收到举报的**7天**之内通过书面的形式向举报人确认举报的接收情况。

一旦员工根据此政策进行了检举，举报接收人员将开启初步评估来判断是否有证据证明不当行为可能已经发生。如果有必要进行初步评估，接收人员将向举报人了解更多信息。

如果在进行了初步评估之后，接收人员认为没有证据表明不当行为已经发生，接收人员将终止调查，或者，如果接收人员认为举报涉及的内容更符合Glanbia其他政策/程序的内容，接收人员将通知举报人，对该事件的处理将依照其他相关政策进行。接收人将尽快通过书面的形式将决定的结果和理由告知举报人。

在合适的情况下，举报接收人可能指定其他人员接替自己或者指定中立人员对检举内容进行评估。

11. 调查

如果在进行初步评估之后，举报接收人员（或者接替评估的人员）认为有证据可以证明不当行为已经发生，公司将采取相应的行动，这可能包括指派人员（Glanbia内部人员或者外部人员）对检举内容进行调查（“调查员”）。在开始任何调查之前，Glanbia将决定调查的范围和委托权限。

调查员将争取在合理的时间范围内向举报人反馈调查意见，通常在举报人收到接收人的接收确认之后的三个月内。反馈意见应该包括调查进展以及调查期限。但是，在一些情况下，基于保密性原则，Glanbia可能无法向举报人提供详细的调查信息或者任何因此开展的行动。员工在处理收到的信息时应该严格遵守保密原则。任何违反保密原则的人员都将面临惩戒措施，最严重的情况可能被解雇。

如果举报人要求获得书面反馈，调查员将每隔三个月向举报人反馈调查进展，直到调查全面结束。

Glanbia还可能采取的其他相关行为包括但是不限于：

- 改变Glanbia的经营方式；
- 决定依照惩戒流程落实惩戒措施；
- 按照Glanbia其他政策或者流程移交举报；以及/或者
- 将事件上报给相关第三方机构，比如管理部门，国家机构或者执法机构；

需要注意的是，公平和及时地处理举报需要被指控的人员了解举报信息并且有机会对被举报的行为进行回应。

如果调查员认定举报人做了虚假或者恶意的举报，根据Glanbia惩戒政策，举报人将面临相应的惩戒措施。

12. 经理的职责

所有的主管/经理有责任确保自己部门的员工了解此政策并确保此政策在自己的部门得到落实。

如果他们接收到举报（在部门经理的职能范围内），他们应该：

- 及时根据此政策和相应的Glanbia政策处理举报内容，并且在必要的时候向相关集团部门，比如HR、财务或者法律部门寻求建议；以及
- 及时将举报内容汇报给HR，确保所有重要的举报/检举都能够依照此政策的规定，在HR以及其他职能部门的监管下得到相应的调查；以及
- 采取一切可能的措施保护举报人的身份信息，除了调查所需的必要信息，避免泄露任何其他信息，尽一切可能确保收到的信息的保密性。

13. 审核流程

如果你对关于你的举报事件的处理有任何不满，你应该通过此政策第九部分进行举报中列出的其他渠道进行举报。或者，你也可以直接将你的疑虑上报给负责监督员工契合度的独立的非执行主管。

14. 监督

我们的企业合规委员会对勇敢发声政策的有效性进行监督，对违反行为规范、政策和法律法规的行为的调查进行监督。他们还向公司提供建议弥补损失以及向各公司分享经验。

我们每年都会向集团运营执行官提供关于可疑不当行为的年度报告，其中包括通过勇敢发声热线举报的事件。

我们每年会向审计委员会提供通过勇敢发声热线举报的事件的报告，以及针对举报事件的处理办法。

企业合规委员会成员

主席

集团秘书

成员

集团财务经理

成员

集团人力资源官员

成员

首席ESG和企业事务官员

附录 1: 勇敢发声热线-安全电话联络方式

国家	电话号码
澳大利亚	1 800 312928
比利时	00 800 72332255
巴西	0800 892 1750
加拿大	1877 59 98073
中国 (上海, 苏州, 北京)	中国联通/网通 10800 7440605
	中国电信 10800 4400682
丹麦	00 800 72332255
法国	00 800 72332255
德国	00 800 72332255
印度	000 800 4401256
印度尼西亚	001 803 440884
爱尔兰	1800 812740
日本	0120 921067
约旦	+44 191 516 7756 (非免费)
马来西亚	1800 220 054
墨西哥	01800 1231758
荷兰	00 800 7233 2255
新西兰	00 800 7233 2255
北爱尔兰	0800 915 1571
挪威	00 800 7233 2255
菲律宾	1800 144 10499
波兰	00 800 72332255
葡萄牙	00 800 72332255
俄罗斯	810 800 72332255
新加坡	800 4481773
南非	0800 990243
韩国	001 800 72332255 (Korea Telecom)
	002 800 72332255 (Dacom)
西班牙	00 800 72332255
瑞典	0850 252 122
泰国	001 800 72332255
阿联酋	8000 441 3376
英国	0800 9151571
乌拉圭	0004 044037
美国	1 866 901 3295
越南 (Mobifone)	120 020036
越南 (VNPT)	120 111157
越南 (Viettel)	122 80725