



举报政策

哥兰比亚集团 (以下简称“Glanbia”) 是一家业务遍布全球的企业, 运营环境涉及多元文化与商业背景。我们致力于遵纪守法, 并恪守公司价值观。我们积极倡导开放透明的企业文化, 并秉持诚实守信、正直廉洁和负责任的最高道德标准。

我们深知, 对不当行为提出疑虑并非易事, 但我们鼓励所有 Glanbia 利益相关者勇于“直言发声”。如果您有合理的理由担忧出现了违反或可能违反公司政策、《行为准则》或法律法规的情况, 请予以报告。这包括涉嫌不当行为、违法行为、不道德行为, 以及可能对人权、环境及整个社会产生负面影响的行为。

任何决定“直言发声”举报的人士、员工或其他工作人员都将受到保护。对于提出的任何疑虑, 我们将依据本政策, 在可行范围内进行保密、审慎且妥善的处理。披露的内容应涉及与我们运营及商业活动相关的涉嫌不当行为或过失, 包括 (另请参阅第4节) :

- 违反本公司的《行为准则》;
- 实施刑事犯罪 (包括贿赂与腐败、欺诈, 或滥用 Glanbia 的财产、资源或资金);
- 未履行法律义务, 包括违反竞争法及相关法规;
- 市场滥用行为, 包括但不限于内幕交易、非法披露内幕信息、操纵市场或相关未遂行为;
- 存疑的会计或非财务报告惯例, 和/或未遵守 Glanbia 报告政策或国际财务报告准则 (IFRS);
- 利益冲突;
- 环境、食品安全与质量问题, 以及健康与安全问题;
- 信息安全违规事件;
- 其他有悖职业道德的行为, 包括骚扰、霸凌或歧视; 以及
- 任何正在导致或可能导致对人权、环境和/或社会产生负面影响的情况

无论违规行为发生的地点, 均不应成为阻碍您直言发声的理由 (请参阅第4节)。无论何地, 均无区别。凡举报或涉嫌存在严重违规行为的, 我们将采取措施进行调查, 并在适当情况下采取补救措施, 包括采取违纪处分行动 (请参阅第10及11节)。对于员工而言, 请务必注意: 本《举报政策》不适用于一般性的职场个人申诉。涉及雇佣条款或个人职场关注点 (如加班、晋升或类似事宜) 的问题, 应转交至您当地的人力资源经理, 以便根据相应的人力资源政策进行处理。本公司鼓励员工、其他工作人员及 Glanbia 利益相关者仔细阅读本政策。如您对本政策有任何疑问, 请联系集团秘书邮箱: groupsecretary@glanbia.com。

《政策声明》: 我们的承诺

哥兰比亚集团是一家业务遍布全球的企业, 运营环境涉及多元文化与商业背景。我们致力于遵纪守法, 并恪守公司价值观。我们积极倡导开放透明的企业文化, 并秉持诚实守信、正直廉洁和负责任的最高道德标准。

我们深知, 对不当行为提出疑虑并非易事, 但我们鼓励任何人举报其确信已经发生违反或可能违反公司政策、《行为准则》或法律法规的情况。这些情况可能构成不当行为、违法行为、不道德行为, 以及可能对人权、环境及整个社会造成实际或潜在的负面影响。

任何决定“直言发声”举报的人士将在最大可能的范围内受到保护; 对于提出的任何疑虑, 无论是内部沟通还是对外沟通, 我们将严格按照本政策规定, 予以保密、审慎且妥善的处理。

1. 目的

我们高度重视任何人士所做出的贡献，只要其基于合理的理由、真实的疑虑，识别出与我们（包括子公司）及商业合作伙伴的运营相关的实际或潜在的不当行为或负面影响。勇于“直言发声”对于维系我们的声誉、成功及有效运营的能力至关重要。若问题能首先在内部提出并得到处理，极有可能降低原本可能发生的损害。报告此类问题还有助于发现并可能遏制进一步的不当行为。

本政策旨在：

- 鼓励及时举报涉嫌的违规行为，并确信所有举报均会受到严肃对待及适当调查；
- 就如何提出疑虑，以及我们将如何以清晰、正式且安全的方式处理这些疑虑提供指导；以及
- 向您保证，只要出于合理的担忧、真实的疑虑，即便最终证实是误会，您也可以且应当提出，无须担心受到惩处。

Glanbia 绝不容忍对任何寻求指导、提出合理担忧或举报实际/涉嫌违规行为的骚扰或任何形式的报复。

2. 适用范围

本政策适用于所有可能受到或正在受到 Glanbia 运营影响的人士（包括员工、其他工作人员及外部人士），以及任何掌握相关信息的人士。我们鼓励上述人士通过本政策第9节所述渠道提出其合理的担忧。

违反本政策可能导致依据《Glanbia 全球纪律政策》采取纪律处分，最严重可至解雇。对于未能遵守本政策的签约人员（合同工/外包人员），可能会终止其合同或不予续约，或对其采取其他适当的行动。

3. 政策性质

员工及其他工作人员应注意，本政策不构成任何雇佣合同的组成部分，Glanbia 可能会不时对其进行修订。员工及其他工作人员在受雇于 Glanbia 期间必须遵守本政策。

4. 涵盖的问题类型

本政策涵盖信息的披露，即披露人基于合理的担忧，认为相关信息倾向于表明以下一项或多项违规、不当行为已经、正在或可能发生：

违反《Glanbia 行为准则》；

- 实施刑事犯罪（包括贿赂与腐败、欺诈、或滥用 Glanbia 的财产、资源或资金）；
- 未履行法律义务，包括违反竞争法/反垄断法及相关法规；
- 司法不公；
- 市场滥用行为，包括但不限于内幕交易、非法披露内幕信息、操纵市场或相关未遂行为；
- 存疑的会计或非财务报告惯例，例如，未遵守 Glanbia 报告政策或国际财务报告准则 (IFRS)；
- 利益冲突；
- 环境、食品安全与质量问题，以及健康与安全问题（例如，违反健康与安全规则或存在相关危险，包括对公众、其他员工及利益相关者构成的风险，以及对环境的破坏）；
- 信息安全违规（例如，不当泄露机密信息，或未能/延迟报告存储公司信息的笔记本电脑或其他设备的遗失）；
- 其他有悖职业道德的行为；
- 非法或不当使用公共机构的资金或资源；
- 由国家机关或代表政府机构做出的具有压迫性、歧视性、严重疏忽或构成严重管理不善的作为或不作为；
- 涉及以下领域的非法行为、违背适用规则宗旨或目的的作为或不作为，或故意隐瞒或销毁相关信息：
 - 采购；
 - 金融交易以及反洗钱和反恐怖主义融资；
 - 产品安全与合规；
 - 运输安全；
 - 环境保护；
 - 食品及饲料安全以及动物健康与福利；
 - 公共卫生；
 - 消费者权益保护；
 - 隐私与个人数据保护，以及网络与信息系统安全；以及
 - 总体而言，任何源自 Glanbia 运营并正在导致或可能导致对人权、环境和社会产生负面影响的情况，包括吹哨者的担忧。吹哨是指任何人士就其注意到的不当行为、违法行为、有悖职业道德的行为及/或可能造成实际或潜在负面影响的商业活动提出担忧或披露相关信息的行为。

此清单并未详尽列举所有情况。相关违规行为发生的地点，均不应成为阻碍您直言发声的理由。无论何地，均无区别。

5. 非适用范围

某些疑虑可能更适合依据 Glanbia 的其他公司政策或程序处理。涉及您个人情况的问题，如雇佣条款、加班、晋升或其他工作场所的个人诉求，可转交至您当地的人力资源经理处理。与工作相关的申诉应根据我们的申诉与纪律政策进行审查。如果员工或其他工作人员通过上述政策汇报了本应属于本政策处理范畴的问题，管理层或人力资源部可通过本政策所述的“直言”流程提交该疑虑。如果投诉既涉及您的个人情况，同时您也对上文第4段所列领域（例如，违反公司的《行为准则》）存有更广泛的担忧，您应与管理层或人力资源部讨论哪种处理途径最为恰当。

如果您是外部人士，且不确定这是否为最合适的途径，请直接提出您的担忧。如果这不是正确的渠道，我们会将您的担忧转呈至相关部门。

若侦查、调查或起诉某项不当行为本属于您或 Glanbia 的职能范畴，且该不当行为不涉及 Glanbia 方面基于善意做出的作为或不作为，则本政策不涵盖此类不当行为。

6. 免受惩处保护

任何提出合理担忧的人士都不会因此受到 Glanbia 的惩处；Glanbia 严格禁止对任何善意提出担忧的人士进行报复。惩处或报复是指在工作相关情境、背景下发生的，由举报行为引发的，并对个人造成或可能造成无正当理由损害的任何直接或间接的作为或不作为。只有当以下行动是由于个人进行举报而针对该人士采取时（由 Glanbia 全权认定），方可被视为惩处或报复行为：

- 剥夺培训机会；
- 停职、遣散或解雇；
- 施加或执行任何纪律处分、训斥或其他处罚（包括经济处罚）；
- 歧视、给予不利条件或不公平待遇；
- 造成人身伤害、财产损害或损失；
- 威胁进行报复；
- 降职、剥夺晋升机会或暂缓晋升；
- 排斥/孤立、胁迫、恐吓或骚扰；
- 调动工作职责、变更工作地点、减薪或改变工作时长；
- 负面的绩效评估或不利的就业推荐信/背调评价；
- 在员工或其他工作人员有合理期待获得永久职位的情况下，未能将临时雇佣合同转为长期合同；
- 在员工或其他工作人员有合理期待续签临时合同的情况下，未予续签或提前终止临时合同；
- 造成伤害，包括损害员工或其他工作人员的声誉（特别是在社交媒体上），或造成经济损失，包括业务损失和收入损失；
- 基于部门或全行业非正式或正式协议将其列入黑名单，从而可能导致该人士未来无法在该部门或行业就业；
- 提前终止或取消商品或服务合同；
- 取消执照或许可证；或
- 单方面要求进行精神科或医疗转诊。

此清单并非详尽无遗。

如果任何人士认为自己因提出合理担忧而遭受了任何此类待遇，应立即通过集团秘书邮箱（groupsecretary@glanbia.com）通知集团秘书。

任何对同事实施此类报复行为的员工或其他工作人员将面临严重后果，例如纪律处分，最严重可至解雇。

7. 保密性

所有的举报处理过程均将遵循保密与审慎原则。仅限获授权接收和/或处理报告的人员（及其辅助人员）有权查阅收到的报告。举报人、涉事人员及其他相关人员的身份均为机密信息。Glanbia 将确保“直言”举报人的身份受到保护，且仅在适用法律要求的有限情况下才予以披露。我们的关注点在于不当行为本身，而非披露信息的人士。然而，在某些情况下可能无法维持保密性，例如法律或当地监管机构明确要求披露，或在调查中提供证词/陈述时被视为必要时。若发生此类情况，Glanbia 将尽一切努力在第一时间通知举报人。

以下是我们为保护您而采取的部分措施：

- 保密性：我们对所有举报均进行保密处理。无论您是否为本公司员工，您的身份在举报过程中将得到最大程度的保障。
- 安全：我们会采取措施确保分享有关疑虑的信息不会危及您的安全。这包括在可行的情况下，避免任何可能泄露您身份的披露。如果负责调查您疑虑的人员必须知晓您的身份，我们会就此与您进行商讨、沟通。
- 审慎处理：我们的承诺涵盖内部及对外沟通。员工及非员工提出的任何疑虑均将得到审慎且妥善的处理。

8. 虚假指控

使用我们举报渠道的人士无需证明确实存在被指控的行为。但是，他们必须是针对第4节中所列的任何涉嫌不当行为存有合理的担忧。本政策不得被用于故意制造虚假指控或解决个人纠纷。如经查实举报人明知举报内容虚假，或其行为出于恶意或不良动机，公司可能将采取适当的纪律处分，后果最严重可至解雇。

9. 提出疑虑的渠道

集团秘书对本政策负有总体责任，并负责审查针对本政策项下提出的担忧所采取行动的有效性。任何提出疑虑的人士务必审慎行事，并承诺对举报及调查过程严格保密。

披露方式：

- **口头或书面披露：**尽管可以口头进行披露，但我们鼓励举报人以书面形式或通过独立的“直言热线”（见下文）提交其疑虑。这有助于确保信息清晰并留有书面记录。
- **文化考量因素：**我们认识到文化习俗和沟通风格存在差异。无论文化背景如何，我们对保密的承诺普遍适用。我们提倡相互尊重及具文化敏感性的沟通。
- **便捷性：**我们通过SafeCall 渠道及线上“直言”系统提供便捷的举报途径，访问网址为 www.safecall.co.uk/glanbia，该系统包含多种语言的举报选项。

举报人需要能够说明并佐证其担忧的理由，并在可能的情况下提供相关证据。针对已发生、正在发生或可能发生的不当行为，任何陈述个人疑虑的报告应（在其所知范围内）如实陈述，并在举报人掌握的信息范围内，说明涵盖以下关键点：

- 发生了什么事；
- 涉及人员名单；
- 事件发生的时间和地点；
- Glanbia 是否因此面临风险或遭受损失；
- 此前是否发生过同类事件；
- 是否已向 Glanbia 内部或外部的其他人提起过，如有，何时及向谁提及；
- 是否有其他目击者；
- 是否有任何佐证信息或文件；以及
- 事情是如何被发现的。

提出疑虑的途径有多种，包括联系以下人员或部门：

员工及其他工作人员可通过以下途径提出疑虑：

- 您的直属主管；或
- 当地高级管理层；或
- 集团高级管理层。

所有人士均可通过以下途径提出疑虑：

- “独立举报服务” (Safe Call)。该平台允许选择匿名举报，或在举报时提供姓名。在提出疑虑时，举报人应提供尽可能详尽的信息，以确保能够对问题完成适当的评估和/或调查。然而，即使未掌握全部相关信息，也不应阻碍任何人举报涉嫌的不当行为。举报人不应尝试自行调查此事。虽然可以通过直言报告服务匿名举报，但 Glanbia 鼓励所有举报人提供姓名，以便在必要时方便后续跟进询问，协助我们的审查或调查工作。匿名举报的疑虑往往更难调查，有时甚至无法调查。值得注意的是，直言热线不仅是报告疑虑的渠道，也是获取信息和建议的宝贵资源，如有需要，我们鼓励所有人士利用该资源。直言热线 (Safe Call) 的联系信息详见本政策附录1。
- 举报网络系统 (Speak Up web-based system) 提供多种语言版本，访问网址为 www.safecall.co.uk/glanbia。如您选择在线提交报告，需填写在线表格概述您的疑虑。您将获得一个PIN码，以便跟进报告处理进度。报告一旦上传至举报系统的安全服务器，即对您及指定的 Glanbia 报告接收人可见。为确保保密性，报告仅能通过登录举报系统的安全服务器查阅。系统机制确保报告绝不会向涉案方 (被举报人) 共享，即便该人员通常拥有查看报告的权限。

若举报人认为无法通过上述任一渠道提出事项，或已提出但认为其疑虑未获解决，均可通过集团秘书邮箱 (groupsecretary@glanbia.com) 直接联系集团秘书。

若疑虑系通过第三方提出，例如收到律师函、工会代表信函或来自民间社会组织的信函，应立即将该疑虑事项直接转发至集团秘书邮箱：groupsecretary@glanbia.com。

当地法律认可，在特定情况下，向外部机构 (如监管机构或公共执法部门) 举报您的疑虑可能是适当的。详情请参阅附录2。

除我们指定的外部热线服务商外，我们鼓励您在向其他外部方报告疑虑前先征询建议。任何与媒体的接触均受公司《行为准则》管辖，并应始终依照该政策处理；任何对外沟通均须遵守所有适用的公司政策及您对 Glanbia 负有的保密义务 (受适用当地法律限制)。

举报 (吹哨) 事宜通常涉及本公司员工的行为，但有时也可能涉及第三方的行为，如顾客、客户、供应商或服务提供商。在特定情形下，法律会保护直接向第三方提出问题的人士。然而，我们鼓励举报人依据本政策，首先在内部举报此类疑虑。

10. 初步评估

对于提出的疑虑，我们于七个日历日内发送收悉确认，并在确认收悉后的三个月内提供处理进展的反馈。

一旦举报人依据本政策进行举报，相关接收人员将开展初步评估，以判定是否有证据表明可能发生了相关不当行为。如需补充信息以完成该评估，我们会向举报人提出索取请求。

会面结束后，我们将向该举报人提供一份关于其疑虑的书面摘要。同时，Glanbia 亦将致力于向该举报人说明我们拟定如何处理该事项。

若经初步评估，接收人认定并无证据表明存在违规行为，或者认为该事项更适合依据 Glanbia 其他政策/程序进行处理，则本流程将予以终止。接收人将在切实可行的情况下，尽快以书面形式向当事人通知处理结果及做出该决定的依据。视情况需要，接收人可指定其他代理人或公正的第三方来评估该披露事项。

11. 调查

如果在初步评估后，接收人（或其经正式任命的代理人）认定有证据表明可能发生了相关违规、不当行为，将采取适当行动，包括任命一名或多名人员（来自 Glanbia 内部或外部）对举报事项进行调查（以下简称“调查员”）。Glanbia 可在开展任何调查前确定调查的范围及职权范围。

调查员将致力于在合理时间内（即从向举报人发送收悉确认书之日起，通常不超过3个月，或符合当地惯例及要求的时间内）向个人提供反馈。反馈应包含调查进展及其预期时间表。然而，在某些情况下，保密要求可能会导致 Glanbia 无法向举报人分享调查的具体细节或据此采取的任何行动。调查期间提供的所有信息必须被视为严格保密。任何违反此保密义务的行为均可能导致纪律处分，后果最严重可至解雇。

若举报人提出书面请求，调查员将每隔3个月提供进一步反馈，直至相关程序结案。举报人亦可请求与公司适当级别的代表会面，讨论与其投诉相关的实际或潜在的严重负面影响，以及潜在的补救措施。

Glanbia 可能采取的其他适当措施包括但不限于：

- 实施针对 Glanbia 运营方式的整改；
- 根据《Glanbia 全球纪律政策》启动纪律程序；
- 将该事项转介至 Glanbia 其他相关政策或程序下进行审议；
- 向适当的第三方（如监管机构、国家机关或执法部门）进行报告；和/或
- 立即采取行动，以停止、缓解并补救已识别出的任何负面影响。

需要注意的是，公平与正当程序原则要求，应告知被指控有不当行为的人员针对其的指控内容，并给予其答辩的机会。如调查结束后需对员工启动纪律程序，该纪律程序的执行将受《Glanbia 全球纪律政策》的约束。

12. 管理者责任

所有人员管理者（People Leaders）均有责任确保本政策在其职责范围内得到传达与落实。

若收到疑虑报告（无论是以直属主管身份还是其他身份），管理者应：

- 依据本政策及 Glanbia 其他适用政策迅速处理该问题，并在必要时向人力资源、财务或法律等相关集团职能部门寻求指导；
- 立即将该事项转呈至人力资源部，以确保所有符合本政策规定的合理担忧/举报，均能在人力资源部及其他相关职能部门的指导下接受适当调查；以及
- 采取一切合理措施保护举报人的身份，仅在调查严格必要时才披露信息，并在最大程度上维护保密性。

上述规定同样适用于监管外部人员的管理者；此类管理者有责任确保本政策能有效地对外传达至其各自职责范围内的所有人士。

13. 复核、审查流程

如您对处理结果或针对您疑虑的回应感到不满，可通过本政策第9节中指定的其他渠道提出诉求。此外，您亦可发送电子邮件至 groupsecretary@glanbia.com 提出您的疑虑。

14. 监督机制

我们的集团内部审计部门 (Group Internal Audit) 负责监控举报政策的有效性。本政策由集团秘书每年至少审查一次。审计委员会将听取关于 SafeCall 渠道及疑虑解决情况的年度汇报。

我们高度重视您关于改进沟通渠道的反馈与建议。若您对服务的便捷性、文化适宜性或其他任何方面有任何意见、建议或疑问，请随时通过邮件 groupsecretary@glanbia.com 反馈给我们。您的真知灼见有助于我们提升服务水平，并确保我们持续有效地满足您的需求。

15. 其他相关政策

- Glanbia《行为准则》
- Glanbia《供应商行为准则》
- Glanbia《反贿赂与贪腐政策》
- Glanbia《人权政策》

附录 1: Safecall 联系方式

联系 Safecall (独立举报服务) :

如果您对法律或道德合规问题存有疑虑，且不便使用内部标准渠道进行汇报，您可以联系独立的第三方举报服务机构 Safecall。

您可拨打以下免费电话号码：



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	4008 833 405
丹麦	00 80 25 41 90
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
孟加拉国	+44 191 516 7756 (非免费电话)
马来西亚	1800 220 054
墨西哥	800 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	2 8 540 2694
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
USA	1 866 901 3295
越南 (Mobifone运营商)	121 020036
越南 (VNPT运营商)	120 111157
越南 (Viettel运营商)	122 80725 122 80725 (Viettel)

附录 2：外部举报渠道及当地合规指引

当地法律认可，在特定情形下，向外部机构（例如监管机构或公共执法部门）举报您的疑虑是适当的。

除向我们指定的外部热线服务商举报外，我们鼓励您在向其他外部方报告疑虑前征询专业建议。任何与媒体的接触均受公司《行为准则》约束，且必须严格依照该政策进行处理。

爱尔兰

在爱尔兰，对职场潜在不当行为提出疑虑的个人受到《2014年受保护披露法》及其修订案《2022年受保护披露（修正）法》（以下简称“2022年法案”）的保护。2022年法案亦将《欧盟举报指令》（EU Whistleblowing Directive）转化为爱尔兰国内法。

疑虑可外部呈报至受保护披露专员办公室（Office of the Protected Disclosure Commissioner）或“指定人员”之一。“指定人员”是指依据《2014年受保护披露法》（经2022年法案修订）所指定，负责接收特定行业领域内不当行为披露的个人或机构。指定人员被视为独立方，通常是职能与披露事项相关的监管机构或监督机构。若个人不愿在内部进行披露，指定人员可作为报告疑虑的替代途径。

举报人必须确信相关不当行为属于该涉案人士的职权范围，且所披露的信息及其中包含的任何指控基本属实。

“指定人员”名单可通过以下链接查阅：<https://www.gov.ie/en/department-of-public-expenditure-infrastructure-public-service-reform-and-digitalisation/collections/protected-disclosures-whistleblowing-list-of-prescribed-persons/>

德国

除本政策规定的报告渠道外，针对 Glanbia 德国实体，员工可向外部监察员（Ombudsperson）进行汇报。该监察员独立履职，并确保根据《举报人保护改善法》（Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen）对报告进行保密处理。

- 可通过以下邮箱联系监察员：VertrauensanwaltGlanbia@eversheds-sutherland.com

应请求，监察员将在合理时间内安排面谈或视频会议，以便提交报告。

在举报报告过程中收集的个人数据将保存五年。仅在符合适用法律的情况下才允许延长保存期。一旦保存期届满或保存目的终止，Glanbia 承诺将依据适用的数据保护法规删除相关数据。数据处理将严格出于指定目的、以保密方式进行，并符合适用的数据保护要求。

除内部报告选项外，Glanbia 德国员工亦可通过以下渠道进行外部报告：

- 联邦司法局（Bundesamt für Justiz）：<https://bfj-hinweisgeberstelle.dataport.de/#/>
- 联邦金融监管局（BaFin）：https://www.bafin.de/DE/DieBaFin/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html
- 联邦卡特尔局（Bundeskartellamt）：https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Anonyme_Hinweise/anonymehinweise_node.html

英国

本政策旨在提供一种内部机制，以报告、调查和纠正工作场所中的任何不当行为。在大多数情况下，举报人应无须向外部方举报。然而，英国法律认可，在特定情形下，举报人向外部机构（如监管机构）报告其疑虑可能是适当的。向媒体披露信息通常极不恰当，应尽量避免。我们强烈建议个人在向任何外部方报告疑虑前征询专业建议。

除内部报告选项外，Glanbia 英国员工亦可通过以下渠道进行外部报告：

独立举报慈善组织 Protect 设有一条保密热线。

组织联系方式如下：热线：020 3117 2520

网址：<https://protect-advice.org.uk>

在举报报告过程中收集的个人数据，其保留时间不得超过实现收集目的所需的时间。不再需要的个人数据将被删除或匿名化处理。

