



Politique
de divulgation
d'actes
répréhensibles

Le groupe Glanbia PLC (« Glanbia ») est une entreprise mondiale exerçant ses activités au sein de cultures et d'environnements commerciaux diversifiés. Nous nous engageons à mener nos activités conformément à la loi et à nos valeurs. Nous favorisons une culture ouverte et transparente, fondée sur les normes éthiques les plus élevées d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité.

Nous comprenons qu'il n'est pas toujours facile de soulever des préoccupations concernant une inconduite, mais nous encourageons toutes les parties prenantes de Glanbia à « signaler les actes répréhensibles » et à signaler toute situation où elles ont des motifs raisonnables de croire qu'une violation ou une violation potentielle d'une politique, de notre Code de conduite ou de la loi s'est produite. Cela comprend les actes répréhensibles soupçonnés, les pratiques illégales, les comportements contraires à l'éthique et les actions susceptibles d'avoir une incidence négative sur les droits de la personne, l'environnement et la société en général.

Toute personne, tout employé ou autre membre du personnel qui décide de divulguer un acte répréhensible, bénéficiera de mesures de protection; dans la mesure du possible, toute préoccupation soulevée sera traitée de manière confidentielle, sensible et appropriée, conformément à la présente politique. Les divulgations doivent porter sur une inconduite ou un acte répréhensible soupçonné lié à nos opérations et activités commerciales, notamment (voir également la section 4) :

- une violation de notre Code de conduite;
- la perpétration d'une infraction criminelle (y compris la corruption, la fraude ou le mauvais usage des biens, des ressources ou des fonds de Glanbia);
- le manquement à une obligation légale, y compris la violation des lois et règles sur la concurrence;
- les abus de marché, y compris le délit d'initié, la divulgation illicite d'informations privilégiées, la manipulation de marché ou les tentatives connexes;
- les pratiques douteuses en matière de comptabilité ou de déclaration extrafinancière ou la non-conformité aux politiques de déclaration de Glanbia ou aux normes IFRS;
- les conflits d'intérêts;
- les questions soulevées en matière d'environnement, de salubrité et de qualité des aliments, ainsi que de santé et de sécurité;
- les atteintes à la sécurité de l'information;
- toute autre conduite contraire à l'éthique, y compris le harcèlement, l'intimidation ou la discrimination;
- toute situation causant ou susceptible de causer une incidence négative sur les droits de la personne, l'environnement ou la société.

Le lieu de l'acte répréhensible pertinent est sans importance et ne doit pas vous dissuader de divulguer l'acte répréhensible (voir la section 4). Lorsqu'un cas grave de non-conformité est signalé ou soupçonné, des mesures seront prises pour mener une enquête interne et, s'il y a lieu, remédier à la situation, y compris par des mesures disciplinaires (voir les sections 10 et 11). Pour le personnel salarié, il est important de noter que la politique de divulgation d'actes répréhensibles ne couvre pas les griefs généraux liés au milieu de travail. Les questions relatives aux conditions d'emploi ou les préoccupations personnelles liées au travail, comme les heures supplémentaires, les promotions ou autres enjeux similaires, doivent être soumises à votre gestionnaire RH local pour être traitées conformément à la politique RH adéquate. Nous encourageons nos employés et employées, les autres travailleurs et travailleuses ainsi que les parties prenantes de Glanbia à lire attentivement la présente politique. Si vous avez des questions concernant cette politique, veuillez les adresser à la boîte de réception du secrétariat du groupe : groupsecretary@glanbia.com.

Énoncé de politique : Notre engagement

Glanbia est une entreprise mondiale exerçant ses activités au sein de cultures et d'environnements commerciaux diversifiés. Nous nous engageons à mener nos activités dans le respect de la loi et de nos valeurs. Nous favorisons une culture ouverte et transparente, fondée sur les normes éthiques les plus élevées en matière d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité.

Nous comprenons qu'il n'est pas toujours facile de soulever des préoccupations concernant une inconduite, mais nous encourageons toute personne, à signaler toute situation où elle a une préoccupation véritable qu'une violation ou une violation potentielle de nos politiques, de notre Code de conduite ou de la loi a eu lieu, ce qui pourrait constituer un acte répréhensible, une pratique illégale, un comportement contraire à l'éthique ou causer une incidence négative réelle ou possible sur les droits de la personne, l'environnement et la société en général.

Quiconque décide de divulguer un acte répréhensible bénéficiera de mesures de protection dans la mesure du possible, et toute préoccupation soulevée sera traitée de manière confidentielle, sensible et appropriée, comme indiqué dans la présente politique, tant dans nos communications internes qu'externes.

1. Objet

Nous accordons une grande valeur à la contribution de toute personne qui cerne des préoccupations véritables liées à des actes répréhensibles réels ou potentiels ou à des incidences négatives causées par nos activités, y compris celles de nos filiales, ou les activités de nos partenaires d'affaires. La divulgation d'actes répréhensibles est essentielle pour maintenir notre réputation, notre succès et notre capacité à mener nos activités efficacement. Si une question soulevée est d'abord traitée à l'interne et suivie d'actions, cela est susceptible de réduire les dommages qui pourraient autrement survenir. Le signalement de problèmes peut également permettre de détecter et éventuellement de dissuader tout autre acte répréhensible.

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- encourager le signalement rapide de tout acte répréhensible soupçonné, avec l'assurance que les signalements seront pris au sérieux et feront l'objet d'une enquête interne appropriée;
- fournir des directives claires sur la façon de soulever des préoccupations et sur la manière dont celles-ci seront traitées de façon formelle et sécuritaire;
- vous assurer que les préoccupations véritables peuvent et doivent être soulevées, même si elles s'avèrent non fondées, sans crainte de pénalité.

Glanbia ne tolérera aucun harcèlement ni aucune mesure de représailles à l'encontre de quiconque demande conseil, soulève une préoccupation véritable ou signale une violation avérée ou soupçonnée.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les individus (y compris les employés et employées, les autres travailleurs et travailleuses et les parties externes) qui peuvent être ou sont touchés par les activités de Glanbia, ou à toute personne disposant d'informations à cet égard, que nous encourageons à soulever des préoccupations véritables par l'entremise des canaux décrits à la section 9 de la présente politique.

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à la Politique disciplinaire mondiale de Glanbia, pouvant aller jusqu'au congédiement. Le personnel contractuel qui ne respecte pas cette politique s'expose à la résiliation ou au non-renouvellement de son contrat, ou à d'autres mesures appropriées.

3. Statut de la politique

Les employés, employées et autres travailleurs ou travailleuses doivent noter que la présente politique ne fait pas partie intégrante d'un contrat de travail et qu'elle peut être modifiée par Glanbia occasionnellement; le personnel est tenu de s'y conformer pendant toute la durée de son emploi chez Glanbia.

4. Types de questions couvertes

La présente politique couvre la divulgation d'informations qui, selon la préoccupation véritable de la personne qui effectue la divulgation (la « personne »), tend à démontrer qu'un ou plusieurs des actes répréhensibles suivants ont été commis, sont en train de l'être ou sont susceptibles de l'être :

une violation du Code de conduite de Glanbia;

- la perpétration d'une infraction criminelle (y compris la corruption, la fraude ou le mauvais usage des biens, des ressources ou des fonds de Glanbia);
- le manquement à une obligation légale, y compris la violation des lois et règles sur la concurrence et l'antitrust;
- une erreur judiciaire;
- des pratiques douteuses en matière de comptabilité ou de déclaration extrafinancière, p. ex. la non-conformité aux politiques de déclaration de Glanbia ou aux normes IFRS;
- des questions liées à l'environnement, à la salubrité et à la qualité des aliments, ainsi qu'à la santé et à la sécurité (p. ex. violation ou danger en vertu des règles de santé et de sécurité, y compris les risques pour le public ainsi que pour les autres employés et parties prenantes, ou dommages à l'environnement);
- une atteinte à la sécurité de l'information, p. ex. la divulgation inappropriée d'informations confidentielles ou l'omission ou le retard à signaler la perte d'un ordinateur portable ou d'un autre appareil contenant des informations de l'entreprise;
- toute autre conduite contraire à l'éthique;
- l'utilisation illégale ou inappropriée de fonds ou de ressources provenant d'un organisme public;
- un acte ou une omission par ou pour le compte d'un organisme d'État qui est oppressif, discriminatoire, gravement négligent ou constitue une mauvaise gestion grave;
- un acte ou une omission illégale ou qui va à l'encontre de l'objet ou du but des règles applicables, ou la dissimulation ou la destruction délibérée d'informations relatives aux domaines suivants :
 - l'approvisionnement;
 - les transactions financières et la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme;
 - la sécurité et la conformité des produits;
 - la sécurité des transports;
 - la protection de l'environnement;
 - la sécurité des aliments pour la consommation humaine et animale, ainsi que la santé et le bien-être des animaux;
 - la santé publique;
 - la protection des consommateurs;
 - la protection de la vie privée et des renseignements personnels, ainsi que la sécurité des réseaux et des systèmes d'information;
 - en général, toute situation découlant des activités de Glanbia causant ou susceptible de causer une incidence négative sur les droits de la personne, l'environnement et la société, y compris les préoccupations liées à la divulgation d'actes répréhensibles. La divulgation d'actes répréhensibles survient lorsqu'une personne soulève une préoccupation ou divulgue des informations portées à son attention relatives à un acte répréhensible, à des pratiques illégales, à une conduite contraire à l'éthique ou à une activité commerciale susceptible de causer une incidence négative réelle ou possible.

Cette liste n'est pas exhaustive. Le lieu de l'acte répréhensible pertinent est sans importance et ne doit pas vous dissuader de divulguer l'acte répréhensible.

5. Ce qui n'est pas visé par la politique

Il peut être plus approprié de traiter certaines préoccupations conformément à d'autres politiques ou procédures de Glanbia. Les questions relatives à votre situation personnelle, telles que les conditions d'emploi, les heures supplémentaires, les promotions ou autres griefs liés au milieu de travail, peuvent être soumises à votre gestionnaire RH local. Les griefs liés au travail peuvent être examinés conformément à nos politiques relatives aux griefs et aux mesures disciplinaires. Si un employé, une employée ou un autre travailleur ou travailleuse signale par l'entremise de ces politiques une question qui devrait être traitée en vertu de la présente politique, la direction ou les RH peuvent soumettre la préoccupation par le processus de divulgation d'actes répréhensibles décrit dans la présente politique. Si une plainte concerne votre propre situation personnelle, mais que vous avez également des préoccupations plus larges concernant l'un des domaines énoncés au paragraphe 4 ci-dessus (par exemple, une violation de notre Code de conduite), vous devez discuter avec la direction ou les RH pour déterminer la voie la plus appropriée.

Si vous êtes une personne de l'externe et que vous doutez qu'il s'agisse du mécanisme le plus approprié, veuillez tout de même soulever votre préoccupation. S'il ne s'agit pas du canal approprié, nous redirigerons votre préoccupation vers le service concerné.

La présente politique ne vise pas les actes répréhensibles qu'il vous incombe, ou qu'il incombe à Glanbia, de détecter, d'examiner ou de poursuivre, et qui ne concernent pas un acte ou une omission commis de bonne foi de la part de Glanbia.

6. Protection contre les mesures de représailles

Aucune personne qui soulève une préoccupation véritable ne sera pénalisée par Glanbia pour l'avoir fait; Glanbia interdit strictement toute mesure de représailles à l'encontre de quiconque soulève des préoccupations de bonne foi. On entend par pénalisation ou mesures de représailles tout acte ou omission, direct ou indirect, survenant dans un contexte professionnel, qui est motivé par le dépôt d'un signalement et qui cause ou est susceptible de causer un préjudice injustifié à une personne. Les actions suivantes peuvent être considérées comme des actes de pénalisation ou des mesures de représailles uniquement si elles sont prises à l'encontre de la personne en raison du fait qu'elle a effectué un signalement (comme déterminé par Glanbia à sa seule discrétion) :

- le refus de formation;
- la suspension, la mise à pied ou le congédiement;
- l'imposition ou l'application de toute mesure disciplinaire, réprimande ou autre sanction (y compris une sanction pécuniaire);
- la discrimination, le désavantage ou le traitement inéquitable;
- le fait de causer un préjudice, des dommages ou des pertes;
- la menace de représailles;
- la rétrogradation, la perte d'occasions de promotion ou le refus de promotion;
- l'ostracisme, la coercition, l'intimidation ou le harcèlement;
- le transfert de tâches, le changement du lieu de travail, la réduction de salaire ou la modification des horaires de travail;
- une évaluation de rendement ou une référence d'emploi négative;
- le refus de transformer un contrat de travail temporaire en contrat permanent, lorsque l'employé, l'employée ou le travailleur ou la travailleuse avait une attente légitime de se voir offrir un emploi permanent;
- le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat temporaire lorsque l'employé, l'employée ou le travailleur ou la travailleuse avait une attente légitime que son contrat temporaire soit renouvelé;
- l'atteinte, notamment à la réputation de l'employé, de l'employée ou d'autres travailleurs ou travailleuses, particulièrement sur les médias sociaux, ou la perte financière, y compris la perte d'affaires et la perte de revenus;

- l'inscription sur une liste noire sur la base d'un accord informel ou formel à l'échelle d'un secteur ou d'une industrie, ce qui peut impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans ce secteur ou cette industrie;
- la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de biens ou de services;
- l'annulation d'une licence ou d'un permis;
- les orientations unilatérales vers des services psychiatriques ou médicaux.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Si une personne estime avoir subi un tel traitement parce qu'elle a soulevé une préoccupation véritable, elle doit en informer immédiatement le secrétariat du groupe, à l'adresse suivante : groupsecretary@glanbia.com

Tout employé, employée ou autre travailleur ou travailleuse qui fait subir à un collègue de telles mesures de représailles s'exposera à des conséquences graves, telles que des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7. Confidentialité

Tous les signalements effectués dans le cadre de la politique de divulgation seront traités de manière confidentielle et sensible. Seules les personnes autorisées à recevoir ou à traiter les signalements (et leur personnel de soutien) ont accès aux signalements entrants. L'identité des personnes qui signalent, des personnes visées et des tiers est confidentielle. Glanbia veillera à ce que l'identité des personnes qui divulguent des actes répréhensibles soit protégée; la divulgation ne pourra avoir lieu que dans des circonstances limitées, comme requis par les lois applicables. L'accent sera mis sur l'acte répréhensible plutôt que sur la personne faisant la divulgation. Toutefois, il peut arriver que la confidentialité ne puisse être maintenue, par exemple lorsque la loi ou les organismes de réglementation locaux l'exigent, ou lorsqu'il est jugé nécessaire de fournir une déclaration dans le cadre d'une enquête interne. Le cas échéant, Glanbia s'efforcera d'informer la personne faisant la divulgation dans les meilleurs délais.

Voici quelques-unes des mesures que nous prenons pour vous protéger :

- Confidentialité : Nous traitons tous les signalements de manière confidentielle. Que vous soyez membre du personnel ou non, votre identité sera protégée durant le processus de signalement dans la mesure du possible.
- Sécurité : Nous prenons des mesures pour nous assurer que le partage d'informations concernant une préoccupation ne met pas votre sécurité en danger. Cela comprend, lorsque cela est possible, d'éviter toute divulgation susceptible de révéler votre identité. S'il est nécessaire qu'une personne enquêtant sur votre préoccupation connaisse votre identité, nous en discuterons avec vous.
- Traitement avec délicatesse : Notre engagement s'étend aux communications internes et externes. Toute préoccupation soulevée par des membres du personnel ou des personnes non employées sera traitée avec délicatesse et de manière appropriée.

8. Fausses allégations

On ne s'attend pas à ce que les personnes qui utilisent notre canal de divulgation prouvent la véracité d'une allégation. Toutefois, elles doivent avoir une préoccupation véritable concernant l'un des actes répréhensibles soupçonnés mentionnés à la section 4. La politique ne doit pas être utilisée pour faire des allégations sciemment fausses ou pour régler des différends personnels. Lorsqu'il est établi qu'une personne a sciemment formulé de fausses allégations ou a agi avec une intention malveillante ou de mauvaise foi, des mesures disciplinaires appropriées peuvent être prises, pouvant aller jusqu'au congédiement.

9. Canaux pour soulever une préoccupation

Le ou la Secrétaire du groupe assume la responsabilité globale de cette politique et de l'examen de l'efficacité des mesures prises en réponse aux préoccupations découlant de cette politique. Toute personne soulevant une préoccupation doit faire preuve de discrétion et s'engager à garder confidentiel le processus de signalement et d'enquête interne.

Méthodes de divulgation :

- **Divulgations orales ou écrites** : Bien que les divulgations puissent être faites oralement, nous encourageons les personnes à soumettre leurs préoccupations par écrit ou par l'entremise de la ligne d'assistance SafeCall indépendante (mentionnée ci-dessous). Cela assure la clarté et la documentation des faits.
- **Considérations culturelles** : Nous reconnaissons que les normes culturelles et les styles de communication varient. Notre engagement envers la confidentialité s'applique universellement, peu importe les antécédents culturels. Nous encourageons une communication respectueuse et sensible aux différences culturelles.
- **Accessibilité** : Nous offrons des canaux de signalement accessibles par l'entremise de notre ligne d'assistance SafeCall et de notre système Web de divulgation, accessible à l'adresse www.safecall.co.uk/glanbia, qui comprend des options de signalement dans plusieurs langues.

La personne faisant une divulgation devra être en mesure de démontrer et d'étayer les motifs de ses préoccupations et de fournir des preuves à l'appui, le cas échéant. Tout signalement énonçant les préoccupations d'une personne doit être factuel (autant qu'elle sache) et aborder les points clés suivants, dans la mesure où ces informations sont connues de la personne relativement à un acte répréhensible qui s'est produit, se produit ou est susceptible de se produire :

- ce qui s'est produit;
- qui était impliqué;
- quand et où cela s'est produit;
- si Glanbia a été exposée à un risque ou a subi une perte en conséquence;
- si cela s'est déjà produit auparavant;
- si la question a été soulevée auprès de quelqu'un d'autre au sein de Glanbia ou à l'externe et, le cas échéant, quand et avec qui;
- s'il y a d'autres témoins;
- s'il existe des informations ou des documents justificatifs;
- comment l'affaire a été mise au jour.

Il existe plusieurs moyens de soulever une préoccupation, notamment en communiquant avec l'une des personnes ou instances suivantes :

Les employés, employées et autres travailleurs ou travailleuses peuvent soulever des préoccupations par l'entremise de :

- votre gestionnaire hiérarchique; ou
- la haute direction locale; ou
- la haute direction du groupe.

Toutes les personnes peuvent soulever des préoccupations par l'entremise de :

- le service indépendant de signalement des actes répréhensibles (SafeCall). Ce service offre la possibilité de soulever une préoccupation de façon anonyme ou de fournir un nom avec la divulgation. En signalant une préoccupation, la personne doit fournir autant d'informations que possible pour garantir qu'une évaluation ou une enquête interne appropriée de la question puisse être réalisée. Le fait de ne pas disposer de toutes les informations pertinentes ne doit toutefois pas dissuader une personne de signaler un acte répréhensible soupçonné. Les personnes ne doivent pas tenter d'enquêter elles-mêmes sur l'affaire. Bien

que les préoccupations puissent être signalées de façon anonyme par le service de signalement, Glanbia encourage toutes les personnes à fournir leur nom lors d'une divulgation, afin de faciliter les questions de suivi lorsque cela est nécessaire pour appuyer notre examen ou notre enquête interne. Les préoccupations exprimées sous le couvert de l'anonymat s'avèrent souvent plus difficiles, voire impossibles, à faire l'objet d'une enquête interne. Il convient de noter que la ligne de divulgation n'est pas seulement un moyen de signaler des préoccupations, mais aussi une ressource très utile pour obtenir des informations et des conseils, dont toutes les personnes sont encouragées à se prévaloir si le besoin s'en fait sentir. Les coordonnées de la ligne d'assistance SafeCall se trouvent à l'annexe 1 de la présente politique.

- Le système Web de divulgation, disponible dans plusieurs langues, est accessible à l'adresse www.safecall.co.uk/glanbia. Si vous choisissez de soumettre un signalement en ligne, vous devrez remplir un formulaire décrivant votre ou vos préoccupations. Un NIP vous sera remis afin que vous puissiez assurer le suivi du signalement. Une fois le signalement déposé sur le serveur sécurisé, il est mis à votre disposition ainsi qu'à celle des destinataires de signalements sélectionnés chez Glanbia. Pour assurer la confidentialité, les signalements ne sont accessibles qu'en se connectant au serveur sécurisé. Le système garantit que les signalements ne sont jamais partagés avec une partie impliquée, même si cette personne a habituellement accès aux signalements.

Si une personne estime ne pas être en mesure de soulever la question par l'un des canaux énumérés, ou si elle l'a fait et estime que la préoccupation n'a pas été traitée, elle peut communiquer avec le ou la secrétaire du groupe par l'entremise de la boîte de réception : groupsecretary@glanbia.com

Lorsqu'une préoccupation est soulevée par l'entremise d'un tiers, par exemple par la réception d'une lettre d'un représentant juridique ou syndical, ou d'une organisation de la société civile, cette préoccupation doit être immédiatement transmise directement au ou à la secrétaire du groupe, à l'adresse : groupsecretary@glanbia.com

Les lois locales reconnaissent que, dans certaines circonstances, il peut être approprié de signaler vos préoccupations à un organisme externe tel qu'un organisme de réglementation ou une autorité publique d'application de la loi. Veuillez consulter l'annexe 2 pour de plus amples renseignements.

Nous vous encourageons à demander conseil avant de signaler une préoccupation à une partie externe autre que notre fournisseur désigné de ligne d'assistance externe. Tout engagement avec les médias est régi par notre Code de conduite et doit toujours être traité conformément à la politique; toute communication externe sera soumise à toutes les politiques applicables de l'entreprise et à vos obligations de confidentialité envers Glanbia (sous réserve des lois locales applicables).

Les préoccupations liées à la divulgation d'actes répréhensibles portent généralement sur la conduite de notre personnel, mais elles peuvent parfois concerner les actions d'un tiers, comme un client, un fournisseur ou un prestataire de services. Dans certaines circonstances, la loi protégera une personne si elle soulève la question directement auprès du tiers. Toutefois, nous encourageons les personnes à signaler d'abord ces préoccupations à l'interne, conformément à la présente politique.

10. Évaluation initiale

Lorsqu'une préoccupation a été soulevée, un accusé de réception sera fourni dans les sept jours civils et une rétroaction sur l'état d'avancement sera fournie au plus tard trois mois après l'accusé de réception.

Une fois qu'une personne effectue une divulgation en vertu de la présente politique, un destinataire approprié procédera à une évaluation initiale pour déterminer s'il existe des preuves qu'un acte répréhensible pertinent a pu se produire. Si des informations supplémentaires sont nécessaires pour compléter cette évaluation, elles seront demandées à la personne concernée.

Un résumé écrit de la préoccupation de la personne lui sera fourni après la rencontre. Glanbia s'efforcera également de donner à la personne une indication de la manière dont nous proposons de traiter l'affaire.

Si, à la suite d'une évaluation initiale, le destinataire détermine qu'il n'y a aucune preuve d'acte répréhensible, ou que la préoccupation serait mieux traitée dans le cadre d'une autre politique ou procédure de Glanbia, ce processus sera clos. Le destinataire informera la personne par écrit, dès que possible, du résultat et des motifs de la décision. Le cas échéant, le destinataire peut désigner une personne remplaçante ou impartiale pour évaluer la divulgation.

11. Enquête interne

Si, à la suite d'une évaluation initiale, le destinataire (ou son remplaçant dûment désigné) détermine qu'il existe des preuves indiquant qu'un acte répréhensible pertinent a pu se produire, des mesures appropriées seront prises, ce qui peut inclure la désignation d'une ou de plusieurs personnes (internes ou externes à Glanbia) pour enquêter sur la divulgation (l'« enquêteur » ou les « enquêteurs »). La portée et le mandat de toute enquête interne peuvent être déterminés par Glanbia avant la tenue de celle-ci.

L'enquêteur ou l'enquêteuse s'efforcera de fournir une rétroaction à la personne dans un délai raisonnable, soit environ trois mois au maximum, ou conformément aux pratiques ou exigences locales, à compter de la date d'envoi de l'accusé de réception du signalement à la personne. La rétroaction doit comprendre des renseignements sur l'avancement de l'enquête interne et son échéancier prévu. Toutefois, dans certaines circonstances, les exigences en matière de confidentialité peuvent empêcher Glanbia de communiquer à la personne des détails précis de l'enquête interne ou toute mesure prise en conséquence. Toutes les informations fournies au cours de l'enquête interne doivent être traitées de manière strictement confidentielle. Toute atteinte à cette confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Lorsque la personne en fait la demande par écrit, l'enquêteur ou l'enquêteuse fournira une rétroaction supplémentaire à des intervalles de trois mois jusqu'à ce que la procédure concernée soit close. Les personnes peuvent également demander une rencontre avec des représentants de l'entreprise d'un niveau approprié pour discuter des incidences négatives graves, réelles ou potentielles, liées à leur plainte, ainsi que des mesures correctives possibles.

Parmi les autres mesures appropriées que Glanbia peut prendre, mentionnons, sans s'y limiter :

- la mise en œuvre de changements dans la manière dont Glanbia mène ses activités;
- le déclenchement de procédures disciplinaires en vertu de la Politique disciplinaire mondiale de Glanbia;
- le renvoi de l'affaire pour examen en vertu d'une autre politique ou procédure de Glanbia;
- le signalement à un tiers approprié, tel qu'un organisme de réglementation, un organisme d'État ou les forces de l'ordre;
- le lancement d'actions immédiates pour faire cesser, atténuer et corriger toute incidence négative relevée.

Il convient de noter que l'équité procédurale exige que toute personne accusée d'un acte répréhensible soit informée des allégations portées contre elle et qu'elle ait la possibilité d'y répondre. Si des procédures disciplinaires s'avèrent nécessaires à l'encontre d'un employé ou d'une employée à la suite de l'enquête interne, le déroulement de la procédure disciplinaire sera soumis à la Politique disciplinaire mondiale de Glanbia.

12. Responsabilités des gestionnaires

Tous les gestionnaires de personnel sont responsables de veiller à ce que la présente politique soit communiquée et appliquée au sein de leur propre domaine de responsabilité.

Si un signalement de préoccupation est reçu (en leur qualité de gestionnaire hiérarchique ou autre), ils doivent :

- traiter la question rapidement conformément à la présente politique et à toute autre politique applicable de Glanbia, en demandant conseil aux fonctions pertinentes du Groupe comme les RH, les Finances ou le service juridique, le cas échéant;
- transmettre rapidement l'affaire aux RH pour s'assurer que toutes les préoccupations ou divulgations véritables, conformément aux dispositions de la présente politique, puissent faire l'objet d'une enquête interne sous la direction des RH et d'autres fonctions pertinentes, selon le cas;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger l'identité de la personne soulevant la préoccupation, en ne divulguant des informations que si cela est strictement nécessaire pour enquêter sur les préoccupations soulevées et en préservant la confidentialité dans la plus grande mesure du possible.

Ce qui précède s'applique également à tous les gestionnaires de personnel qui supervisent des personnes externes et qui sont tenus de veiller à ce que la présente politique soit communiquée efficacement à l'externe à toutes les personnes relevant de leurs domaines de responsabilité respectifs.

13. Processus d'examen

Si vous n'êtes pas satisfait(e) du résultat ou de la réponse à votre préoccupation, vous pouvez la soulever par l'entremise des canaux alternatifs précisés à la section 9 de la présente politique. De plus, vous pouvez soumettre votre préoccupation par courriel à groupsecretary@glanbia.com.

14. Surveillance

Notre fonction d'audit interne du Groupe surveille l'efficacité de la politique de divulgation d'actes répréhensibles. La présente politique est revue au moins une fois par an par le ou la secrétaire du groupe. Le comité d'audit reçoit une mise à jour annuelle sur la ligne d'assistance SafeCall et sur la manière dont les préoccupations sont résolues.

Nous accordons une grande importance à vos commentaires et suggestions pour améliorer notre canal. Si vous avez des commentaires, des suggestions ou des questions concernant l'accessibilité, la pertinence culturelle ou tout autre aspect du service, n'hésitez pas à nous en faire part par courriel à groupsecretary@glanbia.com. Vos idées nous aident à améliorer nos services et à nous assurer que nous continuons de répondre efficacement à vos besoins.

15. Autres politiques connexes

- Code de conduite de Glanbia
- Code de conduite des fournisseurs de Glanbia
- Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin de Glanbia
- Politique sur les droits de la personne de Glanbia

Annexe 1 : Coordonnées de SafeCall

Communiquer avec SafeCall, un service indépendant pour soulever des préoccupations

Si vous avez une préoccupation concernant une question juridique ou éthique et que vous ne vous sentez pas à l'aise d'utiliser l'une des méthodes internes habituelles, vous pouvez communiquer avec SafeCall, un service indépendant pour soulever des préoccupations.

Vous pouvez utiliser les numéros sans frais suivants :



Pays	Numéro de téléphone
Australie	1 800 312928
Belgique	00 800 72332255
Brésil	0800 892 1750
Canada	1877 59 98073
Chine	4008 833 405
Danemark	00 80 25 41 90
France	00 800 72332255
Allemagne	00 800 72332255
Inde	000 800 4401256
Indonésie	001 803 440884
Irlande	1800 812740
Japon	0120 921067
Bangladesh	+44 191 516 7756 (frais applicables)
Malaisie	1800 220 054
Mexique	800 1231758
Pays-Bas	00 800 7233 2255
Nouvelle-Zélande	00 800 7233 2255
Irlande du Nord	0800 915 1571
Norvège	00 800 7233 2255
Philippines	2 8 540 2694
Pologne	00 800 72332255
Portugal	00 800 72332255
Russie	810 800 72332255
Singapour	800 4481773
Afrique du Sud	0800 990243
Corée du Sud	001 800 72332255 (Korea Telecom) 002 800 72332255 (Dacom)
Espagne	00 800 72332255
Suède	0850 252 122
Thaïlande	001 800 72332255
Émirats arabes unis	8000 441 3376
Royaume-Uni	0800 9151571
Uruguay	0004 044037
États-Unis	1 866 901 3295
Vietnam (Mobifone)	121 020036
Vietnam (VNPT)	120 111157
Vietnam (Viettel)	122 80725 122 80725 (Viettel)

Annexe 2 : Canaux de signalement externes et directives locales

Les lois locales reconnaissent que, dans certaines circonstances, il peut être approprié de signaler vos préoccupations à un organisme externe comme un organisme de réglementation ou une autorité publique d'application de la loi.

Nous vous encourageons à demander conseil avant de signaler une préoccupation à une partie externe autre que le fournisseur désigné de notre ligne d'assistance externe. Toute interaction avec les médias est régie par notre Code de conduite et doit toujours être traitée conformément à la politique.

Irlande

En Irlande, les personnes qui soulèvent des préoccupations concernant d'éventuels actes répréhensibles en milieu de travail sont protégées par la Loi irlandaise sur la divulgation protégée (Protected Disclosures Act) de 2014, mise à jour par la Loi irlandaise sur la divulgation protégée (modification) de 2022 (la « Loi de 2022 »). La Loi de 2022 transpose également la directive de l'UE sur la divulgation d'actes répréhensibles dans le droit irlandais.

Une préoccupation peut être signalée à l'externe au Commissariat aux divulgations protégées (Office of the Protected Disclosure Commissioner) ou à l'une des « personnes désignées » (une personne ou un organisme désignés en vertu de la Loi irlandaise sur la divulgation protégée de 2014, telle que modifiée par la Loi de 2022) pour recevoir des divulgations d'actes répréhensibles dans certains secteurs. Les personnes désignées sont considérées comme indépendantes; il s'agit généralement d'organismes de réglementation ou de surveillance ayant des responsabilités liées à l'objet de la divulgation. Les personnes désignées offrent une voie alternative aux personnes pour signaler leurs préoccupations si elles ne souhaitent pas faire de divulgation à l'interne.

La personne doit croire que l'acte répréhensible pertinent relève de la compétence de la personne désignée et que les informations qu'elle divulgue, ainsi que toute allégation qu'elles contiennent, sont substantiellement véridiques.

Une liste des « personnes désignées » est disponible à l'adresse suivante : <https://www.gov.ie/en/department-of-public-expenditure-infrastructure-public-service-reform-and-digitalisation/collections/protected-disclosures-whistleblowing-list-of-prescribed-persons/>

Allemagne

Outre les lignes de signalement établies dans la présente politique, pour les entités allemandes de Glanbia, les employés et employées peuvent faire un signalement à une personne médiatrice externe (Ombudsperson) qui agit de manière indépendante et veille à ce que les signalements soient traités de manière confidentielle et conformément à la loi allemande sur la protection des divulgateurs d'actes répréhensibles (Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen).

- La personne médiatrice peut être jointe par l'entremise de : VertrauensanwaltGlanbia@eversheds-sutherland.com

Sur demande, la personne médiatrice organisera une rencontre en personne ou par vidéo dans un délai raisonnable pour déposer un signalement.

Les renseignements personnels recueillis dans le contexte des signalements de personnes divulgatrices seront conservés pour une période de cinq ans. Une conservation prolongée n'est permise que conformément aux lois applicables. À l'expiration de la période de conservation ou lorsque l'objectif a cessé d'exister, Glanbia s'engage à supprimer les données pertinentes conformément à la réglementation applicable en matière de protection des renseignements personnels. Le traitement des renseignements est effectué exclusivement à des fins déterminées, de manière confidentielle et conformément aux exigences applicables en matière de protection des renseignements personnels.

Outre les options de signalement interne, le personnel de Glanbia en Allemagne peut également effectuer des signalements à l'externe par l'entremise des lignes suivantes :

- Office fédéral de la justice (Bundesamt für Justiz) : <https://bfj-hinweisgeberstelle.dataport.de/#/>
- Autorité fédérale de surveillance financière (BaFin) : https://www.bafin.de/DE/DieBaFin/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html
- Office fédéral de lutte contre les cartels (Bundeskartellamt) : https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Anonyme_Hinweise/anonymehinweise_node.html

Royaume-Uni

L'objectif de la présente politique est de fournir un mécanisme interne pour signaler tout acte répréhensible en milieu de travail, enquêter à son sujet et y remédier. Dans la plupart des cas, il ne devrait pas être nécessaire pour une personne d'alerter qui que ce soit à l'externe. Toutefois, la loi britannique reconnaît que, dans certaines circonstances, il peut être approprié pour une personne de signaler ses préoccupations à un organisme externe tel qu'un organisme de réglementation. Il sera très rarement, voire jamais, approprié d'alerter les médias. Les personnes sont fortement encouragées à demander conseil avant de signaler une préoccupation à une partie externe.

Outre les options de signalement interne, le personnel de Glanbia au Royaume-Uni peut également effectuer des signalements à l'externe par l'entremise des lignes suivantes :

L'organisme caritatif indépendant de divulgation d'actes répréhensibles, Protect, gère une ligne d'assistance confidentielle. Voici leurs coordonnées :

Ligne d'assistance : 020 3117 2520

Site Web : <https://protect-advice.org.uk>

Les renseignements personnels recueillis dans le contexte des signalements doivent être conservés uniquement aussi longtemps que nécessaire aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis. Les renseignements personnels qui ne sont plus nécessaires seront supprimés ou anonymisés.

