



Richtlinie
zur freien
Meinungsäußerung

Die Glanbia plc-Gruppe („Glanbia“) ist ein weltweit tätiges Unternehmen, das in verschiedenen Kulturen und Geschäftsumfeldern operiert. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit den Gesetzen und unseren Werten zu führen. Wir fördern eine offene und transparente Kultur mit den höchsten ethischen Standards in Bezug auf Ehrlichkeit, Integrität und Verantwortlichkeit.

Wir verstehen, dass es nicht immer einfach ist, Bedenken hinsichtlich Fehlverhaltens zu äußern, aber wir ermutigen alle Stakeholder von Glanbia, sich zu äußern und jede Situation zu melden, in der sie ernsthafte Bedenken haben, dass ein Verstoß oder ein potenzieller Verstoß gegen Richtlinien, unseren Verhaltenskodex oder das Gesetz vorliegt. Dazu gehören vermutete Verfehlungen, illegale Praktiken, unethisches Verhalten und/oder Handlungen, die sich negativ auf die Menschenrechte, die Umwelt und die Gesellschaft im Allgemeinen auswirken können.

Jede Person, jeder Mitarbeiter oder jeder andere Arbeitnehmer, der sich zu einer Meldung entschließt, wird geschützt, und alle vorgebrachten Bedenken werden nach Möglichkeit vertraulich, sensibel und angemessen gemäß dieser Richtlinie behandelt. Die Meldungen sollten sich auf vermutetes Fehlverhalten oder Vergehen im Zusammenhang mit unseren Betriebs- und Geschäftsaktivitäten beziehen, einschließlich (siehe auch Abschnitt 4):

Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex;

- Begehung einer Straftat (einschließlich Bestechung und Korruption, Betrug oder Missbrauch von Eigentum, Ressourcen oder Geldern von Glanbia);
- Nichteinhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung, einschließlich Verstößen gegen Wettbewerbsgesetze und -vorschriften;
- Marktmissbrauch, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Insiderhandel, unrechtmäßige Offenlegung von Insiderinformationen, Marktmanipulation oder damit verbundene Versuche;
- Fragwürdige Praktiken der Rechnungslegung oder nichtfinanziellen Berichterstattung und/oder Nichteinhaltung der Berichterstattungsrichtlinien von Glanbia oder der IFRS;
- Interessenkonflikte;
- Umwelt-, Lebensmittelsicherheits- und Qualitätsprobleme, Gesundheits- und Sicherheitsprobleme;
- Verstöße gegen die Informationssicherheit;
- Sonstiges unethisches Verhalten, einschließlich Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung; und
- Jede Situation, die negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die Umwelt und/oder die Gesellschaft hat oder haben könnte.

Der Ort, an dem das betreffende Fehlverhalten stattgefunden hat, ist unerheblich und sollte Sie nicht davon abhalten, sich zu äußern (siehe Abschnitt 4). Bei Meldungen oder Verdachtsfällen schwerwiegender Verstöße werden Maßnahmen zur Untersuchung und gegebenenfalls zur Behebung der Situation ergriffen, einschließlich Disziplinarmaßnahmen (siehe Abschnitte 10 und 11). Für Mitarbeiter ist es wichtig zu beachten, dass die Speak Up Policy keine allgemeinen Beschwerden am Arbeitsplatz abdeckt. Angelegenheiten im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen oder persönlichen Anliegen am Arbeitsplatz, wie Überstunden, Beförderungen oder ähnliche Themen, sollten an Ihren lokalen Personalverantwortlichen weitergeleitet werden, damit sie gemäß den entsprechenden Personalrichtlinien behandelt werden können. Wir empfehlen unseren Mitarbeitern, anderen Arbeitnehmern und den Stakeholdern von Glanbia, diese Richtlinie sorgfältig zu lesen. Wenn Sie Fragen zu dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an die Mailbox des Group Secretary: groupsecretary@glanbia.com.

Grundsatzerklärung – Unser Engagement

Glanbia ist ein weltweit tätiges Unternehmen, das in unterschiedlichen Kulturen und Geschäftsumfeldern operiert. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte unter Einhaltung der Gesetze und unserer Werte zu führen. Wir fördern eine offene und transparente Kultur mit höchsten ethischen Standards in Bezug auf Ehrlichkeit, Integrität und Verantwortlichkeit.

Wir sind uns bewusst, dass es nicht immer einfach ist, Bedenken hinsichtlich Fehlverhaltens zu äußern, aber wir ermutigen jede Person, jede Situation zu melden, in der sie ernsthafte Bedenken hat, dass ein Verstoß oder ein potenzieller Verstoß gegen unsere Richtlinien, unseren Verhaltenskodex oder das Gesetz vorliegt, der zu Fehlverhalten, illegalen Praktiken, unethischem Verhalten und/oder tatsächlichen oder möglichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, die Umwelt und die Gesellschaft im Allgemeinen führen könnte.

Jede Person, die sich entscheidet, ihre Bedenken zu äußern, wird so weit wie möglich geschützt, und alle vorgebrachten Bedenken werden vertraulich, sensibel und angemessen behandelt, wie in dieser Richtlinie dargelegt, sowohl in unserer internen als auch in unserer externen Kommunikation.

1. Zweck

Wir schätzen die Beiträge aller Personen sehr, die echte Bedenken hinsichtlich tatsächlicher oder potenzieller Verfehlungen oder negativer Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, einschließlich der unserer Tochtergesellschaften, und/oder der Geschäftstätigkeit unserer Geschäftspartner äußern. Das Ansprechen solcher Probleme ist für uns unerlässlich, um unseren Ruf, unseren Erfolg und unsere Fähigkeit, effektiv zu arbeiten, aufrechtzuerhalten. Wenn ein Problem zunächst intern angesprochen und behoben wird, kann dadurch der Schaden, der andernfalls entstehen könnte, wahrscheinlich verringert werden. Durch die Meldung von Problemen können auch weitere Verfehlungen aufgedeckt und möglicherweise verhindert werden.

Die Ziele dieser Richtlinie sind:

- die Förderung der unverzüglichen Meldung von vermuteten Fehlverhalten, in dem Wissen, dass Meldungen ernst genommen und gegebenenfalls untersucht werden;
- die Bereitstellung von Leitlinien dazu, wie Bedenken geäußert werden können und wie diese auf klare, formelle und sichere Weise behandelt werden; und
- die Bestätigung, dass echte Bedenken geäußert werden können und sollten, auch wenn sie sich als falsch herausstellen, ohne Angst vor Sanktionen.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Rat suchen, echte Bedenken äußern oder Verstöße oder vermutete Verstöße melden.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Personen (einschließlich Mitarbeiter, andere Arbeitnehmer und externe Parteien), die von den Aktivitäten von Glanbia betroffen sein können oder sind, sowie für alle Personen, die über diesbezügliche Informationen verfügen. Wir ermutigen diese Personen, berechtigte Bedenken über die in Abschnitt 9 dieser Richtlinie beschriebenen Kanäle zu melden.

Verstöße gegen diese Richtlinie können zu Disziplinarmaßnahmen gemäß der globalen Disziplinarrichtlinie von Glanbia bis hin zur Entlassung führen. Bei Vertragsarbeitnehmern, die diese Richtlinie nicht einhalten, kann der Vertrag gekündigt oder nicht verlängert werden, oder es können andere angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

3. Status der Richtlinie

Mitarbeiter und andere Arbeitnehmer sollten beachten, dass diese Richtlinie nicht Bestandteil eines Arbeitsvertrags ist und von Glanbia von Zeit zu Zeit geändert werden kann. Mitarbeiter und andere Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Richtlinie während ihrer Beschäftigung bei Glanbia einzuhalten.

4. Arten der behandelten Themen

Diese Richtlinie gilt für die Offenlegung von Informationen, die nach der aufrichtigen Überzeugung der Person, die die Offenlegung vornimmt (die „Person“), darauf hindeuten, dass eine oder mehrere der folgenden Verfehlungen begangen wurden, begangen werden oder wahrscheinlich begangen werden:

Verstoß gegen den Verhaltenskodex von Glanbia;

- Begehung einer Straftat (einschließlich Bestechung und Korruption, Betrug oder Missbrauch von Eigentum, Ressourcen oder Geldern von Glanbia);
- Nichteinhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung, einschließlich Verstößen gegen Wettbewerbs-/ Kartellgesetze und -vorschriften;
- Justizirrtum;
- Marktmissbrauch, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Insidergeschäfte, unrechtmäßige Offenlegung von Insiderinformationen, Marktmanipulation oder damit verbundene Versuche;
- Fragwürdige Praktiken der Rechnungslegung oder nichtfinanziellen Berichterstattung, z. B. Nichteinhaltung der Berichterstattungsrichtlinien von Glanbia oder der IFRS;
- Interessenkonflikte;
- Umwelt-, Lebensmittelsicherheits- und Qualitätsprobleme, Gesundheits- und Sicherheitsprobleme (z. B. Verstöße gegen oder Gefahren im Rahmen der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, einschließlich Risiken für die Öffentlichkeit sowie für andere Mitarbeiter und Interessengruppen, Umweltschäden);
- Verstöße gegen die Informationssicherheit, z. B. die unzulässige Offenlegung vertraulicher Informationen oder das Versäumnis und/oder die verspätete Meldung eines verlorenen Laptops oder eines anderen Geräts, auf dem Unternehmensinformationen gespeichert sind;
- Sonstiges unethisches Verhalten;
- Unrechtmäßige oder unzulässige Verwendung von Geldern oder Ressourcen einer öffentlichen Einrichtung;
- Handlungen oder Unterlassungen einer staatlichen Stelle oder in deren Namen, die unterdrückerisch, diskriminierend oder grob fahrlässig sind oder eine grobe Misswirtschaft darstellen;
- Eine Handlung oder Unterlassung, die rechtswidrig ist oder den Gegenstand oder Zweck geltender Vorschriften zunichte macht, oder die vorsätzliche Verschleierung oder Vernichtung von Informationen in Bezug auf die folgenden Bereiche:
 - Beschaffung;
 - Finanztransaktionen und die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
 - Produktsicherheit und -konformität;
 - Transportsicherheit;
 - Umweltschutz;
 - Lebens- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz;
 - öffentliche Gesundheit;
 - Verbraucherschutz;
 - Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen; und
 - im Allgemeinen jede Situation, die sich aus den Aktivitäten von Glanbia ergibt und negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die Umwelt und die Gesellschaft hat oder haben könnte, einschließlich Whistleblowing-Bedenken. Eine Meldung erfolgt, wenn eine Person Bedenken äußert oder Informationen über Fehlverhalten, illegale Praktiken, unethisches Verhalten und/oder eine Geschäftstätigkeit offenlegt, die ihrer Meinung nach tatsächliche oder mögliche negative Auswirkungen haben könnte.

Diese Liste ist nicht vollständig. Der Ort des betreffenden Fehlverhaltens ist unerheblich und sollte Sie nicht davon abhalten, sich zu äußern.

5. Was nicht in den Geltungsbereich fällt

Bestimmte Anliegen lassen sich möglicherweise besser im Rahmen anderer Richtlinien oder Verfahren von Glanbia behandeln. Fragen zu Ihren persönlichen Umständen, wie z. B. Arbeitsbedingungen, Überstunden, Beförderungen oder andere Beschwerden am Arbeitsplatz, können Sie an Ihren lokalen Personalmanager richten. Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit können gemäß unseren Beschwerde- und Disziplinarrichtlinien geprüft werden. Wenn ein Mitarbeiter oder ein anderer Arbeitnehmer ein Problem über solche Richtlinien meldet, das gemäß dieser Richtlinie behandelt werden sollte, kann die Geschäftsleitung oder die Personalabteilung das Anliegen über das in dieser Richtlinie beschriebene Speak-Up-Verfahren weiterleiten. Wenn sich eine Beschwerde auf Ihre persönlichen Umstände bezieht, Sie aber auch weitergehende Bedenken hinsichtlich eines der in Absatz 4 oben genannten Bereiche haben (z. B. einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex), sollten Sie mit der Geschäftsleitung oder der Personalabteilung besprechen, welcher Weg am besten geeignet ist.

Wenn Sie eine externe Person sind und sich nicht sicher sind, ob dies der am besten geeignete Weg ist, bringen Sie Ihr Anliegen bitte vor. Wenn es sich nicht um den richtigen Kanal handelt, leiten wir Ihr Anliegen an die zuständige Stelle weiter.

Diese Richtlinie umfasst keine Verfehlungen, deren Aufdeckung, Untersuchung oder Verfolgung in Ihrer oder der Zuständigkeit von Glanbia liegt und die keine in gutem Glauben begangene Handlung oder Unterlassung seitens Glanbia beinhalten.

6. Schutz vor Strafmaßnahmen

Personen, die berechtigte Bedenken äußern, werden von Glanbia dafür nicht bestraft, und Glanbia verbietet strengstens jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern. Unter Bestrafung oder Vergeltungsmaßnahmen sind alle direkten oder indirekten Handlungen oder Unterlassungen zu verstehen, die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen, durch die Meldung von Bedenken ausgelöst werden und einer Person einen ungerechtfertigten Nachteil zufügen oder zufügen können. Die folgenden Maßnahmen können nur dann als Straf- oder Vergeltungsmaßnahmen angesehen werden, wenn sie gegen die Person aufgrund einer Meldung dieser Person ergriffen werden (wie von Glanbia nach eigenem Ermessen festgelegt):

- Vorenthaltung von Schulungen;
- Suspendierung, Entlassung oder Kündigung;
- Verhängung oder Vollstreckung von Disziplinarmaßnahmen, Verweisen oder anderen Strafen (einschließlich finanzieller Strafen);
- Diskriminierung, Benachteiligung oder ungerechte Behandlung;
- Verursachung von Verletzungen, Schäden oder Verlusten;
- Androhung von Repressalien;
- Herabstufung, Verlust von Beförderungsmöglichkeiten oder Vorenthaltung von Beförderungen;
- Ausgrenzung, Nötigung, Einschüchterung oder Belästigung;
- Versetzung, Wechsel des Arbeitsortes, Lohnkürzung oder Änderung der Arbeitszeiten;
- Negative Leistungsbewertung oder negative Arbeitszeugnisse;
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag, wenn der Arbeitnehmer oder andere Arbeitnehmer berechtigterweise davon ausgehen konnten, dass ihnen eine unbefristete Anstellung angeboten würde;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags, wenn der Arbeitnehmer oder sonstige Beschäftigte berechtigterweise davon ausgehen konnte, dass sein befristeter Arbeitsvertrag verlängert würde;
- Schaden, einschließlich Schädigung des Rufs des Arbeitnehmers oder sonstigen Beschäftigten, insbesondere in sozialen Medien, oder finanzieller Verlust, einschließlich Geschäftsausfall und Einkommensverlust;

- Aufnahme in eine schwarze Liste auf der Grundlage einer informellen oder formellen Vereinbarung auf Branchen- oder Sektorebene, was dazu führen kann, dass die betreffende Person in Zukunft keine Beschäftigung in dieser Branche oder diesem Sektor mehr findet;
- Vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
- Entzug einer Lizenz oder Genehmigung; oder
- Einseitige Überweisung an einen Psychiater oder Arzt.

Diese Liste ist nicht vollständig.

Wenn eine Person der Ansicht ist, dass sie aufgrund der Äußerung berechtigter Bedenken einer solchen Behandlung ausgesetzt war, sollte sie dies unverzüglich dem Group Secretary über dessen E-Mail-Adresse groupsecretary@glanbia.com melden.

Jeder Mitarbeiter oder sonstige Arbeitnehmer, der einen Kollegen einer solchen Vergeltungsmaßnahme aussetzt, muss mit schwerwiegenden Konsequenzen rechnen, darunter Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.

7. Vertraulichkeit

Alle Speak Up-Meldungen werden vertraulich und sensibel behandelt. Nur Personen, die zum Empfang und/oder zur Bearbeitung von Meldungen (und deren Unterstützung) befugt sind, haben Zugriff auf eingehende Meldungen. Die Identität der Meldenden, der betroffenen Personen und anderer Personen wird vertraulich behandelt. Glanbia stellt sicher, dass die Identität derjenigen, die Speak Up nutzen, geschützt wird und eine Offenlegung nur unter bestimmten Umständen gemäß den geltenden Gesetzen erfolgt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Fehlverhalten und nicht auf der Person, die die Offenlegung vornimmt. Es können jedoch Situationen auftreten, in denen die Vertraulichkeit nicht gewahrt werden kann, z. B. wenn dies gesetzlich oder von lokalen Aufsichtsbehörden vorgeschrieben ist oder wenn es als notwendig erachtet wird, im Rahmen einer Untersuchung eine Erklärung abzugeben. In diesem Fall wird Glanbia sich bemühen, die Person, die die Offenlegung vorgenommen hat, so früh wie möglich zu informieren.

Hier sind einige der Maßnahmen, die wir zu Ihrem Schutz ergreifen:

- **Vertraulichkeit:** Wir behandeln alle Meldungen vertraulich. Unabhängig davon, ob Sie Mitarbeiter sind oder nicht, wird Ihre Identität während des Meldeprozesses so weit wie möglich geschützt.
- **Sicherheit:** Wir ergreifen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Weitergabe von Informationen über ein Anliegen Ihre Sicherheit nicht gefährdet. Dazu gehört, dass wir nach Möglichkeit jede Offenlegung vermeiden, die Ihre Identität preisgeben könnte. Sollte es für die Untersuchung Ihres Anliegens notwendig sein, Ihre Identität zu erfahren, werden wir dies mit Ihnen besprechen.
- **Sensibler Umgang:** Unsere Verpflichtung erstreckt sich sowohl auf die interne als auch auf die externe Kommunikation. Alle von Mitarbeitern und Nicht-Mitarbeitern vorgebrachten Anliegen werden sensibel und angemessen behandelt.

8. Falsche Anschuldigungen

Von Personen, die unseren Speak Up-Kanal nutzen, wird nicht erwartet, dass sie die Richtigkeit einer Anschuldigung beweisen. Sie müssen jedoch eine echte Besorgnis in Bezug auf eines der in Abschnitt 4 genannten mutmaßlichen Fehlverhalten haben. Die Richtlinie darf nicht dazu genutzt werden, wissentlich falsche Anschuldigungen zu erheben oder persönliche Streitigkeiten auszutragen. Wenn festgestellt wird, dass eine Person wissentlich falsche Anschuldigungen erhoben oder in böswilliger Absicht oder in böser Absicht gehandelt hat, können angemessene Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung ergriffen werden.

9. Kanäle für das Äußern von Bedenken

Der Konzernsekretär trägt die Gesamtverantwortung für diese Richtlinie und für die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, die als Reaktion auf im Rahmen dieser Richtlinie auftretende Bedenken ergriffen werden. Jede Person, die Bedenken äußert, muss Diskretion walten lassen und sich verpflichten, den Melde- und Untersuchungsprozess vertraulich zu behandeln.

Methoden der Offenlegung:

- **Mündliche oder schriftliche Offenlegungen:** Obwohl Offenlegungen mündlich erfolgen können, empfehlen wir Einzelpersonen, ihre Bedenken schriftlich oder über die unabhängige Speak Up Line (siehe unten) zu melden. Dies gewährleistet Klarheit und Dokumentation.
- **Kulturelle Überlegungen:** Wir sind uns bewusst, dass kulturelle Normen und Kommunikationsstile variieren. Unsere Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt universell, unabhängig vom kulturellen Hintergrund. Wir legen Wert auf respektvolle und kultursensible Kommunikation.
- **Zugänglichkeit:** Wir bieten über unseren SafeCall-Kanal und unser webbasiertes Speak Up-System, das unter www.safecall.co.uk/glanbia zugänglich ist und über zugängliche Meldeoptionen in mehreren Sprachen verfügt, barrierefreie Kanäle für Meldungen.

Die Person, die eine Meldung macht, muss in der Lage sein, die Gründe für ihre Bedenken darzulegen und zu begründen und, sofern verfügbar, Beweise für ihre Bedenken vorzulegen. Alle Meldungen, in denen die Bedenken einer Person dargelegt werden, sollten (nach bestem Wissen und Gewissen) sachlich sein und die folgenden wichtigen Punkte behandeln, soweit diese Informationen der Person in Bezug auf ein Fehlverhalten bekannt sind, das stattgefunden hat, stattfindet oder wahrscheinlich stattfinden wird:

- Was ist geschehen?
- Wer war daran beteiligt?
- Wann und wo ist es geschehen?
- Ist Glanbia dadurch einem Risiko ausgesetzt oder hat es dadurch einen Verlust erlitten?
- Ist es bereits zuvor geschehen?
- Wurde es innerhalb von Glanbia oder extern gegenüber anderen Personen angesprochen, und wenn ja, wann/ gegenüber wem?
- Gibt es weitere Zeugen?
- Gibt es unterstützende Informationen oder Unterlagen?
- Wie ist die Angelegenheit ans Licht gekommen?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Bedenken zu äußern. Dazu gehört die Kontaktaufnahme mit einer der folgenden Stellen:

Mitarbeiter und andere Arbeitnehmer können Bedenken äußern über:

- Ihren Vorgesetzten; oder
- die lokale Geschäftsleitung; oder
- die Konzernleitung.

Alle Personen können Bedenken über folgende Kanäle melden:

- Den unabhängigen Speak Up Reporting Service (Safe Call). Diese Einrichtung bietet die Möglichkeit, Bedenken anonym zu melden oder bei der Offenlegung einen Namen anzugeben. Bei der Meldung eines Verdachtsfalls sollte die betreffende Person so viele Informationen wie möglich bereitstellen, um eine ordnungsgemäße Bewertung und/oder Untersuchung des Problems zu gewährleisten. Das Fehlen aller relevanten Informationen sollte eine Person jedoch nicht davon abhalten, einen vermuteten Verstoß zu melden. Einzelpersonen sollten nicht versuchen, die Angelegenheit selbst zu untersuchen. Obwohl Bedenken anonym über den Speak Up Reporting Service gemeldet werden können, empfiehlt Glanbia allen Personen, bei einer Meldung ihren Namen anzugeben, um bei Bedarf Folgefragen zu ermöglichen, die unsere Überprüfung oder Untersuchung unterstützen. Anonym gemeldete Bedenken sind oft schwieriger und manchmal sogar unmöglich zu

untersuchen. Es ist zu beachten, dass die Speak Up-Hotline nicht nur eine Möglichkeit zur Meldung von Bedenken ist, sondern auch eine sehr nützliche Quelle für Informationen und Ratschläge, die alle Personen bei Bedarf in Anspruch nehmen können. Die Kontaktdaten für die Speak Up-Hotline (Safe Call) finden Sie in Anhang 1 dieser Richtlinie.

- Das webbasierte Speak Up-System, das in mehreren Sprachen verfügbar ist, kann unter www.safecall.co.uk/glanbia aufgerufen werden. Wenn Sie sich für eine Online-Meldung entscheiden, müssen Sie ein Online-Formular ausfüllen, in dem Sie Ihre Bedenken darlegen. Sie erhalten eine PIN-Nummer, mit der Sie den Bericht weiterverfolgen können. Sobald der Bericht auf dem sicheren Speak Up-Server gespeichert ist, steht er Ihnen und den ausgewählten Empfängern des Berichts bei Glanbia zur Verfügung. Um die Vertraulichkeit zu gewährleisten, sind die Berichte nur über den sicheren Speak Up-Server zugänglich. Das System stellt sicher, dass Berichte niemals an eine betroffene Partei weitergegeben werden, selbst wenn diese Person normalerweise Zugriff auf die Berichte hat.

Wenn eine Person der Meinung ist, dass sie die Angelegenheit nicht über einen der aufgeführten Kanäle vorbringen kann, oder wenn sie dies getan hat und der Ansicht ist, dass das Anliegen nicht behandelt wurde, kann sie sich über die Mailbox des Konzernsekretärs an diesen wenden: groupsecretary@glanbia.com

Wenn ein Anliegen über einen Dritten vorgebracht wird, beispielsweise durch den Erhalt eines Schreibens eines Rechts- oder Gewerkschaftsvertreters oder einer zivilgesellschaftlichen Organisation, sollte dieses Anliegen unverzüglich direkt an den Konzernsekretär weitergeleitet werden, und zwar über die E-Mail-Adresse des Konzernsekretärs: groupsecretary@glanbia.com

Die lokalen Gesetze erkennen an, dass es unter bestimmten Umständen angemessen sein kann, Ihre Bedenken einer externen Stelle wie einer Aufsichtsbehörde oder einer öffentlichen Vollzugsbehörde zu melden. Weitere Informationen finden Sie in Anhang 2.

Wir empfehlen Ihnen, sich beraten zu lassen, bevor Sie ein Anliegen an eine externe Stelle melden, die nicht unser designierter externer Hotline-Anbieter ist. Jegliche Kontaktaufnahme mit den Medien unterliegt unserem Verhaltenskodex und sollte stets in Übereinstimmung mit der Richtlinie erfolgen. Jegliche externe Kommunikation unterliegt allen geltenden Unternehmensrichtlinien und Ihren Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber Glanbia (vorbehaltlich der geltenden lokalen Gesetze).

Whistleblowing-Bedenken beziehen sich in der Regel auf das Verhalten unserer Mitarbeiter, können jedoch manchmal auch Handlungen Dritter betreffen, beispielsweise von Kunden, Auftraggebern, Lieferanten oder Dienstleistern. Unter bestimmten Umständen schützt das Gesetz Personen, die die Angelegenheit direkt bei dem Dritten zur Sprache bringen. Wir empfehlen jedoch, solche Bedenken gemäß dieser Richtlinie zunächst intern zu melden.

10. Erstbewertung

Wird ein Verdachtsfall gemeldet, wird der Eingang der Meldung innerhalb von sieben Kalendertagen bestätigt und spätestens drei Monate nach der Bestätigung des Eingangs wird eine Rückmeldung zum aktuellen Stand gegeben.

Sobald eine Person eine Meldung gemäß dieser Richtlinie macht, führt ein zuständiger Empfänger eine erste Bewertung durch, um festzustellen, ob es Hinweise darauf gibt, dass ein relevantes Fehlverhalten vorliegt. Wenn für die Durchführung dieser Bewertung zusätzliche Informationen erforderlich sind, werden diese von der Person angefordert.

Nach dem Gespräch erhält die Person eine schriftliche Zusammenfassung ihrer Bedenken. Glanbia ist außerdem bestrebt, der Person einen Hinweis darauf zu geben, wie wir mit der Angelegenheit umgehen wollen.

Wenn der Empfänger nach einer ersten Bewertung feststellt, dass keine Hinweise auf ein Fehlverhalten vorliegen oder dass die Bedenken besser im Rahmen einer anderen Richtlinie/einem anderen Verfahren von Glanbia behandelt werden sollten, wird dieser Prozess abgeschlossen. Der Empfänger informiert die Person so schnell wie möglich schriftlich über das Ergebnis und die Gründe für die Entscheidung. Gegebenenfalls kann der Empfänger eine andere oder unparteiische Person mit der Bewertung der Meldung beauftragen.

11. Untersuchung

Wenn der Empfänger (oder sein ordnungsgemäß benannter Stellvertreter) nach einer ersten Bewertung zu dem Schluss kommt, dass es Hinweise darauf gibt, dass ein relevantes Fehlverhalten vorliegt, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, darunter gegebenenfalls die Benennung einer oder mehrerer Personen (innerhalb oder außerhalb von Glanbia) zur Untersuchung der Meldung (die „Untersuchungsbeauftragten“). Der Umfang und die Aufgabenstellung einer Untersuchung können von Glanbia vor Durchführung der Untersuchung festgelegt werden.

Der Ermittler ist bestrebt, der Person innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel nicht mehr als drei Monate beträgt, oder entsprechend den lokalen Gepflogenheiten oder Anforderungen ab dem Datum der Bestätigung des Eingangs der Meldung an die Person eine Rückmeldung zu geben. Die Rückmeldung sollte Informationen über den Fortschritt der Untersuchung und den voraussichtlichen Zeitplan enthalten. Unter bestimmten Umständen kann es jedoch vorkommen, dass Glanbia aufgrund von Vertraulichkeitsanforderungen keine spezifischen Details der Untersuchung oder der daraus resultierenden Maßnahmen an die Person weitergeben darf. Alle während der Untersuchung bereitgestellten Informationen müssen streng vertraulich behandelt werden. Jeder Verstoß gegen diese Vertraulichkeitspflicht kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.

Auf schriftlichen Antrag der betroffenen Person gibt der Ermittler in Abständen von drei Monaten weitere Rückmeldungen, bis das betreffende Verfahren abgeschlossen ist. Die betroffenen Personen können auch ein Treffen mit Vertretern des Unternehmens auf geeigneter Ebene beantragen, um tatsächliche oder potenzielle schwerwiegende nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit ihrer Beschwerde sowie mögliche Abhilfemaßnahmen zu erörtern.

Weitere geeignete Maßnahmen, die Glanbia ergreifen kann, umfassen unter anderem Folgendes:

- Änderungen an der Art und Weise, wie Glanbia seine Geschäftstätigkeit ausübt;
- Einleitung von Disziplinarverfahren gemäß der globalen Disziplinarrichtlinie von Glanbia;
- Weiterleitung der Angelegenheit zur Prüfung gemäß einer anderen Richtlinie oder einem anderen Verfahren von Glanbia;
- Erstellung eines Berichts an eine geeignete dritte Partei, wie z. B. eine Aufsichtsbehörde, eine staatliche Behörde oder eine Strafverfolgungsbehörde; und/oder
- Einleitung sofortiger Maßnahmen zur Beendigung, Milderung und Behebung aller festgestellten negativen Auswirkungen.

Es ist zu beachten, dass ein faires und ordnungsgemäßes Verfahren erfordert, dass jede Person, der ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, über die gegen sie erhobenen Vorwürfe informiert wird und die Möglichkeit erhält, darauf zu reagieren. Wenn nach der Untersuchung ein Disziplinarverfahren gegen einen Mitarbeiter erforderlich ist, unterliegt die Durchführung des Disziplinarverfahrens der globalen Disziplinarrichtlinie von Glanbia.

12. Verantwortlichkeiten der Führungskräfte

Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass diese Richtlinie in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich kommuniziert und angewendet wird.

Wenn ihnen (in ihrer Eigenschaft als Vorgesetzte oder in anderer Funktion) ein Problem gemeldet wird, sollten sie:

- das Problem unverzüglich gemäß dieser Richtlinie und anderen geltenden Richtlinien von Glanbia angehen und bei Bedarf die zuständigen Konzernfunktionen wie Personalwesen, Finanzwesen oder Rechtsabteilung um Rat fragen;
- die Angelegenheit unverzüglich an die Personalabteilung weiterleiten, um sicherzustellen, dass alle berechtigten Bedenken/Offenlegungen gemäß den Bestimmungen dieser Richtlinie unter der Leitung der Personalabteilung und anderer relevanter Funktionen untersucht werden können; und

- alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um die Identität der Person, die das Anliegen vorbringt, zu schützen, Informationen nur in dem Umfang offenlegen, der für die Untersuchung der vorgebrachten Bedenken unbedingt erforderlich ist, und die Vertraulichkeit so weit wie möglich wahren.

Das Vorstehende gilt auch für alle Führungskräfte, die externe Personen beaufsichtigen und dafür verantwortlich sind, dass diese Richtlinie allen Personen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich extern wirksam vermittelt wird.

13. Überprüfungsverfahren

Sollten Sie mit dem Ergebnis oder der Antwort auf Ihr Anliegen unzufrieden sein, können Sie Ihr Anliegen über die in Abschnitt 9 dieser Richtlinie genannten alternativen Kanäle vorbringen. Darüber hinaus können Sie Ihr Anliegen per E-Mail an groupsecretary@glanbia.com vorbringen.

14. Überwachung

Unsere interne Revision überwacht die Wirksamkeit der Speak-Up-Richtlinie. Diese Richtlinie wird mindestens einmal jährlich vom Konzernsekretär überprüft. Der Prüfungsausschuss erhält jährlich einen Bericht über den SafeCall-Kanal und die Art und Weise, wie Bedenken ausgeräumt werden.

Wir schätzen Ihr Feedback und Ihre Vorschläge zur Verbesserung unseres Kanals sehr. Wenn Sie Kommentare, Vorschläge oder Fragen zur Barrierefreiheit, kulturellen Angemessenheit oder anderen Aspekten des Dienstes haben, teilen Sie uns diese bitte per E-Mail an groupsecretary@glanbia.com mit. Ihre Erkenntnisse helfen uns, unsere Dienstleistungen zu verbessern und sicherzustellen, dass wir Ihre Bedürfnisse weiterhin effektiv erfüllen.

15. Weitere relevante Richtlinien

- Glanbia-Verhaltenskodex
- Glanbia-Verhaltenskodex für Lieferanten
- Glanbia-Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- Glanbia-Menschenrechtsrichtlinie

Anhang 1: Kontaktdaten von Safecall

Wenden Sie sich an Safecall, einen unabhängigen Dienst für die Meldung von Bedenken

Wenn Sie Bedenken hinsichtlich einer rechtlichen oder ethischen Frage haben und sich mit den üblichen internen Verfahren nicht wohlfühlen, können Sie sich an Safecall wenden, einen unabhängigen Dienst für die Meldung von Bedenken.



Sie können die folgenden gebührenfreien Telefonnummern verwenden:

Land	Telefonnummer
Australien	1 800 312928
Belgien	00 800 72332255
Brasilien	0800 892 1750
Kanada	1877 59 98073
China	4008 833 405
Dänemark	00 80 25 41 90
Frankreich	00 800 72332255
Deutschland	00 800 72332255
Indien	000 800 4401256
Indonesien	001 803 440884
Irland	1800 812740
Japan	0120 921067
Bangladesch	+44 191 516 7756 (nicht gebührenfrei)
Malaysia	1800 220 054
Mexiko	800 1231758
Niederlande	00 800 7233 2255
Neuseeland	00 800 7233 2255
Nordirland	0800 915 1571
Norwegen	00 800 7233 2255
Philippinen	2 8 540 2694
Polen	00 800 72332255
Portugal	00 800 72332255
Russland	810 800 72332255
Singapur	800 4481773
Südafrika	0800 990243
Südkorea	001 800 72332255 (Korea Telecom) 002 800 72332255 (Dacom)
Spanien	00 800 72332255
Schweden	0850 252 122
Thailand	001 800 72332255
Vereinigte Arabische Emirate	8000 441 3376
Vereinigtes Königreich	0800 9151571
Uruguay	0004 044037
USA	1 866 901 3295
Vietnam (Mobifone)	121 020036
Vietnam (VNPT)	120 111157
Vietnam (Viettel)	122 80725 122 80725 (Viettel)

Anhang 2: Externe Meldewege und lokale Leitlinien

Die lokalen Gesetze erkennen an, dass es unter bestimmten Umständen angebracht sein kann, Ihre Bedenken einer externen Stelle wie einer Aufsichtsbehörde oder einer öffentlichen Vollzugsbehörde zu melden.

Wir empfehlen Ihnen, sich beraten zu lassen, bevor Sie ein Anliegen an eine externe Stelle melden, die nicht unser designierter externer Hotline-Anbieter ist. Jegliche Kontaktaufnahme mit den Medien unterliegt unserem Verhaltenskodex und sollte stets in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie erfolgen.

Irland

In Irland sind Personen, die Bedenken hinsichtlich möglicher Verfehlungen am Arbeitsplatz äußern, durch das Gesetz über geschützte Offenlegungen von 2014 (Protected Disclosures Act 2014) geschützt, das durch das Gesetz über geschützte Offenlegungen (Änderung) von 2022 (Protected Disclosures (Amendment) Act 2022, das „Gesetz von 2022“) aktualisiert wurde. Das Gesetz von 2022 setzt auch die EU-Whistleblowing-Richtlinie in irisches Recht um.

Ein Verdacht kann extern an das Amt des Protected Disclosure Commissioner oder an eine der „vorgeschriebenen Personen“ (eine Person oder Stelle, die gemäß dem Protected Disclosures Act 2014 (in der durch das Gesetz von 2022 geänderten Fassung) für die Entgegennahme von Meldungen über Fehlverhalten in bestimmten Sektoren benannt wurde) gemeldet werden. Vorgeschriebene Personen gelten als unabhängig und sind in der Regel Regulierungs- oder Aufsichtsbehörden mit Zuständigkeiten, die für den Gegenstand der Meldung relevant sind. Vorgeschriebene Personen bieten Einzelpersonen eine alternative Möglichkeit, Bedenken zu melden, wenn sie diese nicht intern offenlegen möchten.

Eine Person muss davon überzeugt sein, dass das betreffende Fehlverhalten in den Zuständigkeitsbereich der vorgeschriebenen Person fällt und dass die von ihr offengelegten Informationen und alle darin enthaltenen Behauptungen im Wesentlichen der Wahrheit entsprechen.

Eine Liste der „vorgeschriebenen Personen“ ist verfügbar unter <https://www.gov.ie/en/department-of-public-expenditure-infrastructure-public-service-reform-and-digitalisation/collections/protected-disclosures-whistleblowing-list-of-prescribed-persons/>

Deutschland

Zusätzlich zu den in dieser Richtlinie festgelegten Meldewegen können Mitarbeiter der deutschen Glanbia-Unternehmen Meldungen an einen externen Ombudsmann richten, der unabhängig handelt und sicherstellt, dass Meldungen vertraulich und in Übereinstimmung mit dem Gesetz zum besseren Schutz hinweisgebender Personen behandelt werden.

- Der Ombudsmann ist erreichbar unter: VertrauensanwaltGlanbia@eversheds-sutherland.com

Auf Anfrage vereinbart der Ombudsmann innerhalb einer angemessenen Frist ein persönliches Treffen oder eine Videokonferenz, um eine Meldung entgegenzunehmen.

Personenbezogene Daten, die im Zusammenhang mit Whistleblower-Meldungen erhoben werden, werden für einen Zeitraum von fünf Jahren gespeichert. Eine längere Aufbewahrung ist nur in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zulässig. Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist oder Wegfall des Zwecks verpflichtet sich Glanbia, die entsprechenden Daten unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen zu löschen. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich für bestimmte Zwecke, vertraulich und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzbestimmungen.

Zusätzlich zu den internen Meldemöglichkeiten können Mitarbeiter von Glanbia in Deutschland auch externe Meldungen über die folgenden Meldewege vornehmen:

- Bundesamt für Justiz: <https://bfj-hinweisgeberstelle.dataport.de/#/>
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht: https://www.bafin.de/DE/DieBaFin/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html
- Bundeskartellamt: https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Anonyme_Hinweise/anonymehinweise_node.html

Vereinigtes Königreich

Das Ziel dieser Richtlinie ist es, einen internen Mechanismus für die Meldung, Untersuchung und Behebung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz bereitzustellen. In den meisten Fällen sollte es für eine Person nicht notwendig sein, jemanden außerhalb des Unternehmens zu benachrichtigen. Das britische Recht erkennt jedoch an, dass es unter bestimmten Umständen angemessen sein kann, dass eine Person ihre Bedenken einer externen Stelle, beispielsweise einer Aufsichtsbehörde, meldet. Es ist jedoch nur in sehr seltenen Fällen, wenn überhaupt, angemessen, die Medien zu benachrichtigen. Einzelpersonen werden dringend gebeten, sich beraten zu lassen, bevor sie ein Anliegen an eine externe Stelle melden.

Zusätzlich zu den internen Meldemöglichkeiten können Mitarbeiter von Glanbia im Vereinigten Königreich auch externe Meldungen über die folgenden Meldewege machen:

Die unabhängige Whistleblowing-Organisation Protect betreibt eine vertrauliche Hotline. Die Kontaktdaten lauten:

Hotline: 020 3117 2520

Website: <https://protect-advice.org.uk>

Personenbezogene Daten, die im Zusammenhang mit Whistleblower-Meldungen erhoben werden, dürfen nur so lange gespeichert werden, wie es für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, erforderlich ist. Nicht mehr benötigte personenbezogene Daten werden gelöscht oder anonymisiert.

