



Política de Denuncias Internas

El grupo Glanbia plc ("Glanbia") es una empresa global que opera en diversas culturas y entornos empresariales. Estamos comprometidos a conducir nuestras actividades conforme a la ley y a nuestros valores. Promovemos una cultura abierta y transparente, con los más altos estándares éticos de honestidad, integridad y responsabilidad.

Entendemos que no siempre es fácil plantear inquietudes sobre conductas indebidas, pero alentamos a todas las partes interesadas de Glanbia a denunciar y reportar cualquier situación en la que exista una inquietud genuina de que se ha producido, o podría producirse, un incumplimiento de una política, de nuestro Código de Conducta o de la ley. Esto incluye presuntas irregularidades, prácticas ilegales, comportamientos no éticos y/o acciones que puedan tener un impacto negativo en los derechos humanos, el medio ambiente o la sociedad en general.

Cualquier persona, ya sea empleado u otro trabajador, que decida denunciar estará protegida y, cuando sea posible, cualquier inquietud planteada será tratada de manera confidencial, sensible y adecuada, de conformidad con la presente política. Las denuncias deben referirse a presuntas conductas indebidas o irregularidades relacionadas con nuestras operaciones y actividades comerciales, incluyendo (véase también la Sección 4):

- Incumplimiento de nuestro Código de Conducta;
- Comisión de un delito (incluidos el soborno y la corrupción, el fraude o el uso indebido de bienes, recursos o fondos de Glanbia);
- Incumplimiento de una obligación legal, incluida la violación de leyes y normas de competencia;
- Abuso de mercado, incluidos, entre otros, el uso de información privilegiada, la divulgación ilícita de información interna, la manipulación de mercado o intentos relacionados;
- Prácticas contables o de reporte no financiero cuestionables y/o incumplimiento de las políticas de reporte de Glanbia o de las NIIF (IFRS);
- Conflictos de interés;
- Cuestiones medioambientales, de inocuidad y calidad alimentaria, o relativas a la salud y la seguridad;
- Incumplimientos de la seguridad de la información;
- Otras conductas no éticas, incluido el acoso, la intimidación o la discriminación; y
- Cualquier situación que esté causando o pueda causar un impacto negativo en los derechos humanos, el medio ambiente y/o la sociedad.

La ubicación de la conducta indebida relevante es irrelevante y no debería desalentarte de denunciar (véase la Sección 4). Cuando se informe o se sospeche una infracción grave, se tomarán medidas para investigarla y, si corresponde, remediar la situación, lo que puede incluir acciones disciplinarias (véanse las Secciones 10 y 11). En el caso de los empleados, es importante señalar que la Política de Denuncias Internas (Speak Up Policy) no abarca quejas laborales generales. Las cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo o inquietudes personales en el lugar de trabajo, como horas extra, ascensos u otros asuntos similares, deben remitirse a tu responsable local de RR. HH. para ser tratadas conforme a la política de RR. HH. correspondiente. Alentamos a nuestros empleados, otros trabajadores y partes interesadas de Glanbia a leer esta política detenidamente. Si tienes alguna consulta sobre esta política, dirígela al buzón de la Secretaría del Grupo: groupsecretary@glanbia.com.

Declaración de la Política – Nuestro Compromiso

Glanbia es una empresa global que opera en diversas culturas y entornos empresariales. Estamos comprometidos a conducir nuestras actividades con respeto por la ley y por nuestros valores. Promovemos una cultura abierta y transparente, con los más altos estándares éticos de honestidad, integridad y responsabilidad.

Entendemos que no siempre es fácil plantear inquietudes sobre conductas indebidas, pero alentamos a cualquier persona a denunciar cualquier situación en la que exista una inquietud genuina de que se ha producido, o podría producirse, un incumplimiento de nuestras políticas, de nuestro Código de Conducta o de la ley, que pudiera constituir una irregularidad, una práctica ilegal, un comportamiento no ético y/o estar causando (o pudiendo causar) un impacto negativo real o potencial en los derechos humanos, el medio ambiente o la sociedad en general.

Cualquier persona que decida denunciar estará protegida en la medida de lo posible, y cualquier inquietud planteada será tratada de forma confidencial, con sensibilidad y de manera adecuada, conforme a lo establecido en esta política, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas.

1. Finalidad

Valoramos enormemente las aportaciones de cualquier persona que identifique inquietudes genuinas relacionadas con irregularidades reales o potenciales, o con impactos negativos derivados de nuestras operaciones (incluidas las de nuestras subsidiarias) y/o de las operaciones de nuestros socios comerciales. Denunciar es esencial para mantener nuestra reputación, nuestro éxito y nuestra capacidad de operar eficazmente. Si un asunto se plantea primero de manera interna y se actúa en consecuencia, es probable que se reduzcan los daños que de otro modo podrían producirse. Reportar estos asuntos también puede permitir detectar y, posiblemente, disuadir nuevas irregularidades.

Los objetivos de esta política son:

- fomentar la denuncia oportuna de presuntas irregularidades, con la certeza de que los reportes serán tomados en serio e investigados según corresponda;
- proporcionar orientación sobre cómo plantear inquietudes y cómo serán gestionadas dichas inquietudes de manera clara, formal y segura; y
- garantizar que las inquietudes genuinas pueden (y deben) plantearse, incluso si luego resultan infundadas, sin temor a sufrir penalizaciones.

Glanbia no tolerará el acoso ni ningún tipo de represalia contra quienes soliciten orientación, planteen una inquietud genuina o denuncien un incumplimiento o una presunta infracción.

2. Alcance

Esta política se aplica a todas las personas (incluidos empleados, otros trabajadores y terceros) que puedan verse afectadas o se vean afectadas por las operaciones de Glanbia, así como a cualquier persona que tenga información al respecto, a quienes alentamos a plantear inquietudes genuinas a través de los canales descritos en la Sección 9 de esta política.

El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias conforme a la Política Disciplinaria Global de Glanbia, incluida la posibilidad de despido. El personal contratado que no cumpla esta política puede ver su contrato rescindido o no renovado, o estar sujeto a otras medidas que resulten pertinentes.

3. Naturaleza de la Política

Los empleados y demás trabajadores deben tener en cuenta que esta política no forma parte de ningún contrato de trabajo y que Glanbia puede modificarla periódicamente. Asimismo, los empleados y otros trabajadores deben cumplir con esta política durante el tiempo que dure su relación laboral con Glanbia.

4. Tipos de cuestiones incluidas

Esta política abarca la revelación de información que, según la inquietud genuina de la persona que realiza la denuncia (la “persona”), tienda a demostrar que se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa uno o más de los siguientes actos ilícitos o conductas indebidas:

Incumplimiento del Código de Conducta de Glanbia;

- La comisión de un delito (incluidos el soborno y la corrupción, el fraude o el uso indebido de bienes, recursos o fondos de Glanbia);
- Incumplimiento de una obligación legal, incluida la violación de leyes y normas de competencia/antimonopolio;
- Un error judicial;
- Abuso de mercado, incluidos, entre otros, el uso de información privilegiada, la divulgación ilícita de información interna, la manipulación del mercado o intentos relacionados;
- Prácticas contables o de reporte no financiero cuestionables, por ejemplo, incumplimiento de las políticas de reporte de Glanbia o de las NIIF (IFRS);
- Conflictos de interés;
- Cuestiones medioambientales, de inocuidad y calidad alimentaria, y de salud y seguridad (por ejemplo, incumplimiento o riesgos en virtud de las Normas de Salud y Seguridad, incluidos riesgos para el público, otros empleados y partes interesadas, así como daños al medio ambiente);
- Incumplimientos de la seguridad de la información, por ejemplo, divulgación indebida de información confidencial o falta o demora en reportar la pérdida de un ordenador portátil u otro dispositivo que almacene información de la empresa;
- Otras conductas no éticas;
- Uso ilícito o indebido de fondos o recursos provenientes de un organismo público;
- Un acto u omisión por parte de un organismo estatal (o en su nombre) que sea opresivo, discriminatorio, gravemente negligente o constituya una grave mala gestión;
- Un acto u omisión que sea ilícito o que frustre el objeto o la finalidad de las normas aplicables, o la ocultación o destrucción deliberada de información relacionada con las siguientes áreas:
 - contratación pública o adquisiciones;
 - transacciones financieras y la prevención del lavado de dinero y la financiación del terrorismo;
 - seguridad y conformidad de los productos;
 - seguridad en el transporte;
 - protección del medio ambiente;
 - inocuidad de los alimentos y los piensos, y sanidad y bienestar animal;
 - salud pública;
 - protección del consumidor;
 - protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de los sistemas de información y de redes; y
 - en general, cualquier situación derivada de las operaciones de Glanbia que esté causando o pueda causar un impacto negativo en los derechos humanos, el medio ambiente y la sociedad, incluidas las inquietudes relacionadas con denuncias. Se entiende por whistleblowing (denuncia de irregularidades) la situación en la que una persona plantea una inquietud o revela información relacionada con una conducta indebida, prácticas ilegales, comportamientos no éticos y/o una actividad empresarial que pudiera estar causando, o pudiendo causar, un impacto negativo real o potencial, y que ha llegado a su conocimiento.

Esta lista no es exhaustiva. La ubicación de la conducta indebida relevante es irrelevante y no debería desalentarte de denunciar.

5. Qué queda fuera del alcance

Algunas inquietudes pueden abordarse de manera más adecuada conforme a otras políticas o procedimientos de Glanbia. Las cuestiones relacionadas con tus circunstancias personales (como condiciones de empleo, horas extra, ascensos u otras quejas laborales) pueden remitirse a tu responsable local de RR. HH. Las quejas relacionadas con el trabajo pueden revisarse conforme a nuestras políticas de quejas y disciplinarias. Si un empleado u otro trabajador plantea un asunto mediante dichas políticas que debería ser tratado en el marco de esta política, la dirección o RR. HH. podrán remitir la inquietud al proceso de denuncia descrito en esta política. Si una queja se refiere a tus propias circunstancias personales pero también tienes inquietudes más amplias relacionadas con alguna de las áreas indicadas en el párrafo 4 anterior (por ejemplo, un incumplimiento de nuestro Código de Conducta), deberías conversar con la dirección o con RR. HH. para determinar cuál es la vía más apropiada.

Si eres una persona externa y no estás segura de si esta es la vía más adecuada, igualmente plantea tu inquietud. Si no se trata del canal correcto, derivaremos tu inquietud al área correspondiente.

Esta política no incluye las conductas indebidas cuya detección, investigación o persecución sea parte de tus funciones o de las funciones de Glanbia, y que no impliquen un acto u omisión realizado de buena fe por parte de Glanbia.

6. Protección frente a penalizaciones

Cualquier persona que plantee una inquietud genuina no será objeto de penalización por parte de Glanbia, y Glanbia prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia contra quienes planteen inquietudes de buena fe. Se entiende por penalización o represalia cualquier acto u omisión, directo o indirecto, que ocurra en un contexto laboral, sea motivado por la presentación de una denuncia y cause (o pueda causar) un perjuicio injustificado a la persona. Las siguientes acciones pueden considerarse actos de penalización o represalia únicamente si se llevan a cabo contra la persona como consecuencia de haber presentado una denuncia (según lo determine Glanbia, a su entera discreción):

- Negar el acceso a formación;
- Suspensión, despido temporal o despido;
- Imposición o aplicación de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción (incluida una sanción económica);
- Discriminación, perjuicio o trato injusto;
- Causar lesiones, daños o pérdidas;
- Amenazas de represalia;
- Descenso de categoría, pérdida de oportunidades de ascenso o negación del ascenso;
- Ostracismo, coerción, intimidación o acoso;
- Traslado de funciones, cambio de lugar de trabajo, reducción salarial o modificación del horario laboral;
- Una evaluación de desempeño negativa o una referencia laboral desfavorable;
- No convertir un contrato de trabajo temporal en permanente cuando el empleado u otro trabajador tuviera una expectativa legítima de que se le ofreciera un contrato permanente;
- No renovar o concluir anticipadamente un contrato temporal cuando el empleado u otro trabajador tuviera una expectativa legítima de renovación;
- Perjuicio, incluida la afectación a la reputación del empleado u otros trabajadores (especialmente en redes sociales), o pérdidas económicas, incluida la pérdida de negocio o de ingresos;
- Incorporación en listas negras basadas en acuerdos formales o informales en un sector o industria, lo que podría impedir que la persona obtenga empleo en dicho sector o industria en el futuro;
- Terminación anticipada o cancelación de un contrato de bienes o servicios;
- Cancelación de una licencia o permiso; o
- Referencias psiquiátricas o médicas unilaterales.

Esta lista no es exhaustiva.

Si una persona considera que ha sufrido cualquiera de estos tratamientos como consecuencia de haber planteado una inquietud genuina, deberá informar de ello de inmediato a la Secretaría del Grupo, a través del siguiente buzón: groupsecretary@glanbia.com

Cualquier empleado u otro trabajador que someta a un colega a este tipo de represalia enfrentará consecuencias graves, incluidas medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

7. Confidencialidad

Todos los reportes realizados a través del canal de denuncias serán tratados de manera confidencial y sensible. Solo las personas autorizadas para recibir y/o gestionar denuncias (y su personal de apoyo) tendrán acceso a los reportes entrantes. Las identidades de quienes denuncian, de las personas involucradas y de terceros se mantendrán en carácter confidencial. Glanbia garantizará la protección de la identidad de quienes realizan una denuncia, y la divulgación de dicha información solo tendrá lugar en circunstancias limitadas, según lo exijan las leyes aplicables. El enfoque estará puesto en la conducta indebida y no en la persona que realiza la denuncia. Sin embargo, pueden presentarse situaciones en las que no sea posible mantener la confidencialidad, como cuando lo exija la ley o los reguladores locales, o cuando sea necesario proporcionar una declaración en el marco de una investigación. En tales casos, Glanbia hará todo lo posible por informar a la persona que presentó la denuncia a la mayor brevedad posible.

A continuación, se detallan algunas de las medidas que adoptamos para protegerte:

- **Confidencialidad:** Tratamos todas las denuncias de manera confidencial. Independientemente de si eres empleado o no, tu identidad será protegida durante el proceso de denuncia en la medida de lo posible.
- **Seguridad:** Adoptamos medidas para garantizar que compartir información sobre una inquietud no ponga en riesgo tu seguridad. Esto incluye evitar, siempre que sea posible, cualquier divulgación que pueda revelar tu identidad. Si fuera necesario que alguna persona encargada de investigar tu inquietud conozca tu identidad, lo hablaremos previamente contigo.
- **Tratamiento Sensible:** Nuestro compromiso se extiende tanto a las comunicaciones internas como externas. Las inquietudes planteadas por empleados y por personas externas serán tratadas con sensibilidad y de manera adecuada.

8. Alegaciones falsas

No se espera que las personas que utilicen nuestro canal de denuncias prueben la veracidad de una alegación. Sin embargo, deben tener una inquietud genuina relacionada con cualquiera de las presuntas conductas indebidas indicadas en la Sección 4. Esta política no debe utilizarse para formular alegaciones que se sepan falsas ni para perseguir disputas personales. Cuando se determine que una persona ha realizado alegaciones falsas de manera deliberada o ha actuado con intención maliciosa o de mala fe, podrán aplicarse las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido.

9. Canales para plantear una inquietud

La Secretaría del Grupo tiene la responsabilidad general de esta política y de revisar la efectividad de las acciones adoptadas en respuesta a las inquietudes planteadas en el marco de la misma. Cualquier persona que plantee una inquietud debe actuar con discreción y comprometerse a mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación.

Métodos de presentación de denuncias:

- **Denuncias orales o escritas:** Si bien las denuncias pueden realizarse oralmente, alentamos a las personas a presentar sus inquietudes por escrito o a través de la Línea de Denuncias independiente (referenciada más abajo). Esto garantiza claridad y registro documental.
- **Consideraciones culturales:** Reconocemos que las normas culturales y los estilos de comunicación varían. Nuestro compromiso con la confidencialidad se aplica de manera universal, independientemente del origen cultural. Alentamos una comunicación respetuosa y culturalmente sensible.
- **Accesibilidad:** Brindamos canales accesibles para realizar denuncias a través de nuestro canal SafeCall y de nuestro sistema web de denuncias, disponible en www.safecall.co.uk/glanbia, que incluye opciones accesibles de reporte en varios idiomas.

La persona que presente una denuncia deberá poder demostrar y fundamentar los motivos de su inquietud y aportar evidencia de la misma, cuando dicha evidencia esté disponible. Cualquier reporte que exponga las inquietudes de una persona debe ser fáctico (según el mejor conocimiento de quien denuncia) y deberá abordar los siguientes puntos clave, en la medida en que la persona conozca esta información en relación con una conducta indebida que haya ocurrido, esté ocurriendo o sea probable que ocurra:

- qué ocurrió;
- quiénes estuvieron involucrados;
- cuándo y dónde ocurrió;
- si Glanbia ha estado en riesgo o ha sufrido alguna pérdida como resultado;
- si ha ocurrido anteriormente;
- si la inquietud se planteó ante alguien más, ya sea dentro de Glanbia o externamente, y en ese caso, cuándo y con quién;
- si existen otros testigos;
- si existe información o documentación de respaldo; y
- cómo salió a la luz el asunto.

Existen varias vías para plantear una inquietud; entre ellas se incluyen las siguientes:

Los empleados y otros trabajadores pueden plantear inquietudes a través de:

- Tu responsable directo; o
- La alta dirección local; o
- La alta dirección del Grupo.

Todas las personas pueden plantear inquietudes a través de:

- El Servicio Independiente de Denuncias (Safe Call). Este servicio permite plantear una inquietud de manera anónima o proporcionando el nombre de quien denuncia. Al presentar una denuncia, la persona debe aportar la mayor cantidad de información posible para garantizar que el asunto pueda ser evaluado y/o investigado adecuadamente. Sin embargo, no contar con toda la información pertinente no debe desalentar a nadie de reportar una presunta conducta indebida. Las personas no deben intentar investigar el asunto por su cuenta. Si bien es posible presentar denuncias de forma anónima a través del servicio de denuncias, Glanbia alienta a todas las personas a proporcionar su nombre al realizar la denuncia, a fin de facilitar preguntas de seguimiento cuando sea necesario para apoyar nuestra revisión o investigación. Las denuncias anónimas suelen resultar más difíciles (y a veces imposibles) de investigar. Cabe señalar que la línea de denuncias no es solo un medio para plantear inquietudes, sino también un recurso muy útil para obtener información y

asesoramiento, del cual alentamos a todas las personas a hacer uso si fuera necesario. La información de contacto de la línea de denuncias (Safe Call) se encuentra en el Apéndice 1 de esta política.

- El sistema web de denuncias, disponible en varios idiomas, puede accederse en www.safecall.co.uk/glanbia. Si decides presentar una denuncia en línea, deberás completar un formulario digital describiendo tu(s) inquietud(es). Se te asignará un número PIN para que puedas hacer seguimiento del reporte. Una vez que la denuncia se carga en el servidor seguro de Speak Up, queda disponible para ti y para los destinatarios designados por Glanbia. Para garantizar la confidencialidad, los reportes solo pueden visualizarse accediendo al servidor seguro de Speak Up. El sistema garantiza que los reportes nunca se compartan con una persona implicada, incluso si esa persona normalmente tendría acceso a los mismos.

Si una persona considera que no puede plantear el asunto a través de alguno de los canales mencionados, o si ya lo hizo y cree que su inquietud no ha sido atendida, puede contactar a la Secretaría del Grupo mediante el siguiente buzón: groupsecretary@glanbia.com

Cuando una inquietud se plantee a través de un tercero (por ejemplo, mediante una carta de un representante legal o sindical, o de una organización de la sociedad civil), dicha inquietud deberá remitirse de inmediato directamente a la Secretaría del Grupo, a través del siguiente buzón: groupsecretary@glanbia.com

Las leyes locales reconocen que, en determinadas circunstancias, puede resultar apropiado plantear tus inquietudes ante un organismo externo, como un regulador o una autoridad pública de control. Consulta el Apéndice 2 para obtener más información.

Te alentamos a buscar asesoramiento antes de plantear una inquietud ante un tercero, distinto de nuestro proveedor externo designado para la línea de denuncias. Cualquier interacción con los medios se rige por nuestro Código de Conducta y siempre debe gestionarse conforme a dicha política. Asimismo, cualquier comunicación externa estará sujeta a todas las políticas aplicables de la empresa y a tus obligaciones de confidencialidad hacia Glanbia (de conformidad con las leyes locales aplicables).

Las inquietudes relacionadas con denuncias suelen referirse a la conducta de nuestro personal, aunque en algunos casos pueden estar vinculadas a las acciones de un tercero, como un cliente, proveedor o prestador de servicios. En determinadas circunstancias, la ley protegerá a una persona que plantee el asunto directamente ante ese tercero. Sin embargo, alentamos a las personas a reportar primero estas inquietudes internamente, conforme a lo establecido en esta política.

10. Evaluación inicial

Cuando se plantee una inquietud, se enviará un acuse de recibo dentro de los siete días corridos, y se brindará información sobre el estado del asunto a más tardar tres meses después del acuse de recibo.

Una vez que una persona presente una denuncia en el marco de esta política, el destinatario correspondiente llevará a cabo una evaluación inicial para determinar si existen indicios de que podría haberse cometido una conducta indebida relevante. Si se necesita información adicional para completar esta evaluación, se solicitará a la persona denunciante.

Se proporcionará a la persona un resumen escrito de su inquietud después de la reunión. Glanbia también procurará brindarle una indicación sobre cómo proponemos abordar el asunto.

Si, tras la evaluación inicial, el destinatario determina que no existen indicios de conducta indebida, o que la inquietud debería abordarse de manera más adecuada conforme a otra política o procedimiento de Glanbia, este proceso se dará por cerrado. El destinatario informará a la persona denunciante, por escrito y tan pronto como sea posible, del resultado y de los motivos de la decisión. Cuando corresponda, el destinatario podrá designar a otra persona, alternativa o imparcial, para evaluar la denuncia.

11. Investigación

Si, tras la evaluación inicial, el destinatario (o la persona alternativa debidamente designada) determina que existen indicios de que podría haberse cometido una conducta indebida relevante, se tomarán las medidas pertinentes, que pueden incluir la designación de una o más personas (internas o externas a Glanbia) para investigar la denuncia (los “investigadores”). El alcance y los términos de referencia de toda investigación podrán ser establecidos por Glanbia antes de que dicha investigación se lleve a cabo.

El investigador procurará brindar retroalimentación a la persona dentro de un plazo razonable, que será de aproximadamente no más de 3 meses (o conforme a las prácticas o requisitos locales) desde la fecha en que se envió el acuse de recibo del reporte. La retroalimentación deberá incluir información sobre el avance de la investigación y el plazo estimado para su conclusión. Sin embargo, en determinadas circunstancias, los requisitos de confidencialidad pueden impedir que Glanbia comparta con la persona detalles específicos de la investigación o de las medidas adoptadas como resultado. Toda la información proporcionada durante la investigación debe tratarse como estrictamente confidencial. Cualquier incumplimiento de esta confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluso hasta el despido.

Cuando la persona lo solicite por escrito, el investigador proporcionará retroalimentación adicional a intervalos de 3 meses, hasta que el procedimiento en cuestión se dé por concluido. Las personas también pueden solicitar una reunión con los representantes de la empresa, en un nivel adecuado, para analizar los impactos adversos graves (reales o potenciales) relacionados con su denuncia, así como las posibles medidas de reparación.

Otras medidas apropiadas que Glanbia puede adoptar incluyen, entre otras, las siguientes:

- implementar cambios en la forma en que Glanbia lleva a cabo sus operaciones;
- iniciar procedimientos disciplinarios conforme a la Política Disciplinaria Global de Glanbia;
- remitir el asunto para su consideración en virtud de otra política o procedimiento de Glanbia;
- emitir un reporte a un tercero pertinente, como un organismo regulador, una entidad estatal o las fuerzas de seguridad; y/o
- adoptar medidas inmediatas para detener, mitigar y remediar cualquier impacto negativo que haya sido identificado.

Cabe señalar que el respeto al debido proceso exige que toda persona acusada de una conducta indebida sea informada de las alegaciones formuladas en su contra y tenga la oportunidad de responderlas. Si, tras la investigación, fuera necesario iniciar un procedimiento disciplinario contra un empleado, dicho procedimiento se llevará a cabo de conformidad con la Política Disciplinaria Global de Glanbia.

12. Responsabilidades de los directivos

Todos los líderes y responsables tienen la obligación de garantizar que esta política sea comunicada y aplicada dentro de su propio ámbito de responsabilidad.

Si se recibe un reporte de una inquietud (en su calidad de responsable directo o en cualquier otra función), deberán:

- abordar el asunto de manera oportuna conforme a esta política y a cualquier otra política aplicable de Glanbia, solicitando orientación a las funciones pertinentes del Grupo (como RR. HH., Finanzas o Legal) cuando sea necesario;
- remitir el asunto sin demora a RR. HH. para garantizar que todas las inquietudes o denuncias genuinas, conforme a lo establecido en esta política, puedan ser investigadas bajo la dirección de RR. HH. y de otras funciones relevantes, según corresponda; y
- adoptar todas las medidas razonables para proteger la identidad de la persona que planteó la inquietud, divulgando información únicamente en la medida estrictamente necesaria para investigar las inquietudes planteadas y manteniendo la confidencialidad en la mayor medida posible.

Lo anterior también es aplicable a cualquier líder o responsable que supervise a personas externas y que sea responsable de garantizar que esta política se comunique eficazmente de manera externa a todas las personas dentro de su respectivo ámbito de responsabilidad.

13. Proceso de revisión

Si no estás conforme con el resultado o la respuesta a tu inquietud, puedes plantearla nuevamente a través de los canales alternativos especificados en la Sección 9 de esta política. Además, puedes plantear tu inquietud enviando un correo electrónico a groupsecretary@glanbia.com.

14. Seguimiento

La función de Auditoría Interna del Grupo supervisa la eficacia de la política de denuncias. Esta política es revisada al menos una vez al año por la Secretaría del Grupo. El Comité de Auditoría recibe una actualización anual sobre el canal SafeCall y sobre la forma en que se están resolviendo las inquietudes planteadas.

Valoramos enormemente tus comentarios y sugerencias para mejorar nuestro canal. Si tienes observaciones, sugerencias o consultas relacionadas con la accesibilidad, la adecuación cultural u otros aspectos del servicio, no dudes en compartirlas con nosotros enviando un correo electrónico a groupsecretary@glanbia.com. Tus aportes nos ayudan a mejorar nuestros servicios y a asegurarnos de seguir respondiendo eficazmente a tus necesidades.

15. Otras políticas relacionadas

- Código de Conducta de Glanbia
- Código de Conducta para Proveedores de Glanbia
- Política Antisoborno y Anticorrupción de Glanbia
- Política de Derechos Humanos de Glanbia

Apéndice 1: Información de contacto de Safecall

Contacta a Safecall, un servicio independiente para plantear inquietudes

Si tienes una inquietud sobre un asunto legal o ético y no te sientes cómodo/a utilizando alguno de los métodos internos habituales, puedes contactar a Safecall, un servicio independiente para plantear inquietudes.



Puedes utilizar los siguientes números gratuitos:

País	Número de teléfono
Australia	1 800 312928
Bélgica	00 800 72332255
Brasil	0800 892 1750
Canadá	1877 59 98073
China	4008 833 405
Dinamarca	00 80 25 41 90
Francia	00 800 72332255
Alemania	00 800 72332255
India	000 800 4401256
Indonesia	001 803 440884
Irlanda	1800 812740
Japón	0120 921067
Bangladés	+44 191 516 7756 (con costo)
Malasia	1800 220 054
México	800 1231758
Países Bajos	00 800 7233 2255
Nueva Zelanda	00 800 7233 2255
Irlanda del Norte	0800 915 1571
Noruega	00 800 7233 2255
Filipinas	2 8 540 2694
Polonia	00 800 72332255
Portugal	00 800 72332255
Rusia	810 800 72332255
Singapur	800 4481773
Sudáfrica	0800 990243
Corea del Sur	001 800 72332255 (Korea Telecom) 002 800 72332255 (Dacom)
España	00 800 72332255
Suecia	0850 252 122
Tailandia	001 800 72332255
Emiratos Árabes Unidos	8000 441 3376
Reino Unido	0800 9151571
Uruguay	0004 044037
Estados Unidos	1 866 901 3295
Vietnam (Mobifone)	121 020036
Vietnam (VNPT)	120 111157
Vietnam (Viettel)	122 80725 122 80725 (Viettel)

Apéndice 2: Canales externos de denuncia y orientación local

Las leyes locales reconocen que, en determinadas circunstancias, puede ser apropiado presentar tus inquietudes ante un organismo externo, como un regulador o una autoridad pública de control.

Te recomendamos buscar orientación antes de presentar una inquietud ante un tercero distinto de nuestro proveedor externo designado para la línea de denuncias. Cualquier interacción con los medios de comunicación se rige por nuestro Código de Conducta y siempre debe manejarse de acuerdo con dicha política.

Irlanda

En Irlanda, las personas que plantean inquietudes sobre posibles irregularidades en el lugar de trabajo están protegidas por la Ley de Divulgación Protegida de 2014 (Protected Disclosures Act 2014), la cual fue actualizada por la Ley de Divulgación Protegida (Enmienda) de 2022 (la "Ley de 2022"). La Ley de 2022 también incorpora a la legislación irlandesa la Directiva de la Unión Europea sobre denuncias de irregularidades (Whistleblowing Directive).

Una inquietud puede presentarse externamente ante la Oficina del Comisionado de Divulgaciones Protegidas (Office of the Protected Disclosure Commissioner) o ante alguna de las "personas designadas", que son individuos u organismos designados conforme a la Ley de Divulgación Protegida de 2014 (según enmendada por la Ley de 2022) para recibir denuncias de irregularidades en determinados sectores. Las personas designadas se consideran independientes y suelen ser organismos reguladores o entidades de supervisión con responsabilidades relacionadas con el asunto objeto de la denuncia. Estas personas designadas ofrecen una vía alternativa para que las personas presenten sus inquietudes si no desean hacerlo internamente.

La persona debe creer que la irregularidad relevante está dentro del ámbito de competencia de la persona designada y que la información que revela, así como cualquier alegación contenida en ella, es sustancialmente verdadera.

La lista de "personas designadas" está disponible en: <https://www.gov.ie/en/department-of-public-expenditure-infrastructure-public-service-reform-and-digitalisation/collections/protected-disclosures-whistleblowing-list-of-prescribed-persons/>

Alemania

Además de las vías de denuncia establecidas en esta política, en las entidades de Glanbia en Alemania los empleados pueden presentar denuncias ante una persona defensora externa (ombudsperson), que actúa de manera independiente y garantiza que los reportes se traten de forma confidencial y conforme a la Ley para una Mejor Protección de las Personas Denunciantes (Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen).

- Se puede contactar a la persona defensora (ombudsperson) a través del siguiente correo: VertrauensanwaltGlanbia@eversheds-sutherland.com

A solicitud de la persona interesada, la persona defensora (ombudsperson) organizará una reunión presencial o una reunión por videollamada dentro de un plazo razonable para presentar la denuncia.

Los datos personales recopilados en el contexto de los reportes de denuncias se conservarán durante un período de cinco años. La conservación por un período más prolongado solo está permitida conforme a las leyes aplicables. Una vez vencido el período de conservación o cuando cese la finalidad para la cual fueron recopilados, Glanbia se compromete a eliminar los datos correspondientes en cumplimiento de la normativa de protección de datos aplicable. El tratamiento de datos se realiza exclusivamente para los fines especificados, de manera confidencial y conforme a los requisitos de protección de datos vigentes.

Además de las opciones de denuncia internas, los empleados de Glanbia en Alemania también pueden presentar denuncias externamente a través de las siguientes vías de reporte:

- Oficina Federal de Justicia (Bundesamt für Justiz): <https://bfj-hinweisgeberstelle.dataport.de/#/>
- Autoridad Federal de Supervisión Financiera (BaFin): https://www.bafin.de/DE/DieBaFin/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html
- Oficina Federal de Cárteles (Bundeskartellamt): https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Anonyme_Hinweise/anonymehinweise_node.html

Reino Unido

El objetivo de esta política es proporcionar un mecanismo interno para reportar, investigar y remediar cualquier irregularidad en el lugar de trabajo. En la mayoría de los casos, no debería ser necesario que una persona informe sus inquietudes a un organismo externo. Sin embargo, la legislación del Reino Unido reconoce que, en ciertas circunstancias, puede ser apropiado que una persona presente sus inquietudes ante un organismo externo, como un regulador. Solo en casos muy excepcionales (si es que alguna vez corresponde) será apropiado informar a los medios de comunicación. Se recomienda encarecidamente a las personas que busquen asesoramiento antes de reportar una inquietud ante cualquier entidad externa.

Además de las opciones de denuncia internas, los empleados de Glanbia en el Reino Unido también pueden presentar denuncias externamente a través de las siguientes vías de reporte:

La organización benéfica independiente especializada en denuncias, Protect, opera una línea de ayuda confidencial. Sus datos de contacto son:

Línea de ayuda: 020 3117 2520

Sitio web: <https://protect-advice.org.uk>

Los datos personales recopilados en el contexto de los reportes de denuncias deben conservarse únicamente durante el tiempo necesario para los fines para los cuales fueron recopilados. Los datos personales que ya no sean necesarios serán eliminados o anonimizados.

