

Política de denuncia

Política de denuncia

Resumen de la Política

El grupo Glanbia plc ("Glanbia") es una empresa global que opera en diversas culturas y entornos empresariales. Nos comprometemos a hacer negocios respetando la ley y 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 animamos a todos los "trabajadores" de Glanbia (consulte la Sección 2) a "Denunciar" e informar de cualquier situación en la que crean razonablemente que se ha producido un incumplimiento o posible incumplimiento de nuestras políticas, de nuestro Código de Conducta o de la ley, que podría constituir una infracción, una práctica ilegal y/o un comportamiento poco ético.

Se protegerá a todo empleado o trabajador que decida hablar y, en la medida de lo posible, las inquietudes planteadas se tratarán de forma confidencial, sensible y adecuada, tal como se indica en esta política.

Específicamente, una inquietud o revelación debe referirse a una sospecha de conducta indebida o incorrecta en el trabajo, como por ejemplo (consulte también la Sección 4):

- Incumplimiento de nuestro Código de Conducta;
- La comisión de un delito penal (incluidos el soborno y la corrupción, el fraude o el uso indebido de bienes, recursos o dinero de Glanbia);
- Incumplimiento de una obligación legal, incluida la violación de las leyes y normas de competencia;
- Uso de información privilegiada;
- Prácticas contables cuestionables y/o incumplimiento de las políticas de presentación de informes de Glanbia o de las NIIF;
- Conflictos de intereses;
- Cuestiones medioambientales, de salud y seguridad;
- Violaciones de la seguridad de la información; y
- Otras conductas poco éticas, como el acoso, el hostigamiento o la discriminación.

El lugar donde se cometió el hecho es irrelevante y no debe disuadirle de denunciar (consulte la sección 7).

Cuando se denuncien o sospechen incumplimientos graves de nuestro Código, se tomarán medidas para investigar y, si procede, remediar la situación, incluidas medidas disciplinarias (véanse las secciones 10 y 11).

Es importante tener en cuenta que la Política de Denuncia no cubre las quejas generales relacionadas con el trabajo. Cualquier queja relacionada con las condiciones de empleo o las circunstancias personales en el lugar de trabajo, como las horas extra, los ascensos, etc., debe remitirse al responsable local de Recursos Humanos.

Animamos a todos los "trabajadores" a leer atentamente esta política. Si tiene alguna pregunta al respecto, diríjala a uno de los miembros del personal indicados en la sección 7.

Declaración de General de la Política - Nuestro compromiso:

Glanbia es una empresa global que opera en culturas y entornos empresariales diversos. Nos comprometemos a hacer negocios respetando la ley y 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 animamos a nuestros empleados y otros trabajadores a “denunciar” e informar de cualquier situación en la que tengan una creencia razonable de que se ha producido una infracción o posible infracción de nuestras políticas, nuestro Código de Conducta o la ley, lo que podría equivaler a infracciones, prácticas ilegales y/o conductas poco éticas. Cualquier empleado o trabajador que decida denunciar una situación será protegido y, en la medida de lo posible, las preocupaciones planteadas se tratarán de forma confidencial, sensible y adecuada, tal y como se indica en esta política.

1. Objetivo

La denuncia de irregularidades se produce cuando un trabajador plantea una inquietud o revela información relativa a irregularidades, prácticas ilegales y/o conductas poco éticas, de las que ha tenido conocimiento a través del trabajo o en un contexto relacionado con el trabajo.

Valoramos mucho la ayuda de los trabajadores que manifiestan una preocupación sincera sobre cualquier asunto relacionado con irregularidades reales o potenciales. Hablar es esencial para mantener nuestra reputación, nuestro éxito y nuestra capacidad para operar ahora y en el futuro. Si un problema se plantea primero internamente y se actúa en consecuencia, es probable que se reduzca cualquier daño que pudiera producirse de otro modo. Informar de los problemas también puede ayudar a detectar y, posiblemente, disuadir de la comisión de nuevas irregularidades.

Los objetivos de esta política son los siguientes:

1. fomentar la denuncia de presuntas irregularidades lo antes posible, sabiendo que las denuncias se tomarán en serio y se investigarán según proceda;
2. proporcionar orientación sobre cómo plantear esas inquietudes y cómo se tratarán de manera clara, formal y segura; y
3. asegurarle que puede y debe plantear sus inquietudes genuinas, incluso si resultan ser erróneas, sin temor a ser sancionado.

Glanbia no tolerará el acoso ni las represalias contra cualquier persona que busque orientación, plantee una inquietud genuina o informe de una infracción o sospecha de infracción.

2. Alcance

Esta política se aplica a todos los “trabajadores” de Glanbia, incluidos todos los empleados, directores o directivos de las filiales en propiedad absoluta o de cualquier empresa conjunta u operaciones asociadas de Glanbia, así como a cualquier otro trabajador, incluidos contratistas independientes, consultores, becarios, personal de agencias, personas en prácticas, accionistas, voluntarios, candidatos a empleados que participen en el proceso de contratación o en las negociaciones contractuales y antiguos empleados. Se exige a todos los trabajadores que actúen de forma coherente con esta política cuando trabajen para las empresas de Glanbia, ya sea en nuestra representación o en nuestro nombre, en cualquier actividad empresarial, incluida la prestación de servicios subcontratados.

El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. El personal contratado que incumpla esta política podrá ver rescindido o no renovado su contrato, o ser objeto de otras medidas apropiadas.

3. Naturaleza de la política

Los trabajadores deben tener en cuenta que esta política no forma parte de ningún contrato de trabajo, y puede ser modificada por Glanbia de vez en cuando.

4. Temas cubiertos por la política

Esta política cubre la revelación de información que, basándose en la creencia razonable de la persona que la revela, tienda a demostrar que se han cometido, se están cometiendo o pueden cometerse una o más de las siguientes infracciones:

- Incumplimiento del Código de Conducta;
- La comisión de un delito penal (incluidos el soborno y la corrupción, el fraude o el uso indebido de bienes, recursos o dinero de Glanbia);
- El incumplimiento de una obligación legal, incluida la violación de las leyes y normas de competencia/antimonopolio;
- Un error judicial;
- Uso de información privilegiada;
- Prácticas contables cuestionables, por ejemplo, incumplimiento de las políticas de presentación de informes de Glanbia o de las NIIF;
- Conflictos de intereses;
- Cuestiones relacionadas con el medio ambiente, la salud y la seguridad (por ejemplo, infracción o peligro en virtud de las Normas de Salud y Seguridad, incluidos los riesgos para el público y para otros empleados, daños al medio ambiente);
- Violación de la seguridad de la información, por ejemplo, divulgación indebida de información confidencial o falta/retraso en la notificación de la desaparición de un ordenador portátil u otro dispositivo que almacene información de la empresa;
- Otras conductas poco éticas;
- uso ilegal o indebido de fondos o recursos de un organismo público;

- un acto u omisión por parte o en nombre de un organismo público que sea opresivo, discriminatorio, gravemente negligente o constituya una grave administración fraudulenta; y
- ilegal o que vaya en contra del objeto o propósito de las normas aplicables, o la ocultación o destrucción deliberada de información, en relación con los siguientes ámbitos:
 1. contratación pública;
 2. servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo;
 3. seguridad y conformidad de los productos;
 4. seguridad de los transportes;
 5. protección del medio ambiente;
 6. protección contra las radiaciones y seguridad nuclear;
 7. seguridad de los alimentos y bienestar de los animales;
 8. salud pública
 9. protección de los consumidores; o
 10. protección de la privacidad y los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.

Esta lista no es exhaustiva.

El lugar donde se cometió el hecho no es relevante y no debe disuadirle de denunciarlo.

5. Temas no cubiertos por la política

Debe sentirse libre para plantear sus inquietudes en cualquier área, sin embargo, ciertas revelaciones pueden abordarse más adecuadamente de acuerdo con otras políticas o procedimientos de Glanbia, por ejemplo, las cuestiones relacionadas con sus condiciones de empleo, horas extra, ascensos, etc. pueden remitirse a su Director de RR.HH. local, y las quejas relacionadas con el trabajo pueden revisarse de acuerdo con el Procedimiento de Quejas o la Política de Dignidad en el Trabajo.

Esta política no incluye aquellas irregularidades que le corresponda a usted o a Glanbia detectar, investigar o sancionar y que no impliquen una acción u omisión por parte de Glanbia.



6. Penalización

Glanbia no penalizará a ningún empleado u otro trabajador que plantee una inquietud por hacerlo, y Glanbia prohíbe estrictamente las represalias por parte de cualquier empleado u otro trabajador. Por penalización se entiende cualquier acción u omisión directa o indirecta que se produzca en un contexto relacionado con el trabajo, que esté motivada por la realización de una denuncia y que cause o pueda causar un perjuicio injustificado a un trabajador.

Las siguientes acciones pueden considerarse actos de penalización o represalia:

- Suspensión del entrenamiento;
- Suspensión, despido o cese;
- Imposición o administración de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción (incluida una sanción económica);
- Discriminación, desventaja o trato injusto;
- Lesiones, daños o perjuicios;
- Amenaza de represalias;
- Degradación, pérdida de oportunidades de ascenso o denegación de ascenso;
- Ostracismo, coacción, intimidación o acoso;
- Traslado de funciones, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o modificación de la jornada laboral;
- Una evaluación negativa del rendimiento o de las referencias laborales;
- La no conversión de un contrato de trabajo temporal en indefinido, cuando el trabajador tenía expectativas legítimas de que se le ofrecería un empleo indefinido;
- No renovación o rescisión anticipada de un contrato de trabajo temporal,
- Daños, incluidos los causados a la reputación del trabajador, en particular en las redes sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y la pérdida de ingresos;
- Inclusión en una lista negra sobre la base de un acuerdo sectorial o industrial, ya sea informal o formal, que puede implicar que la persona no encuentre empleo en el sector o la industria en el futuro;
- Rescisión o cancelación anticipada de un contrato de bienes o servicios;
- Cancelación de una licencia o permiso; y
- Derivaciones psiquiátricas o médicas unilaterales.

Esta lista no es exhaustiva.

Cualquier empleado o trabajador que someta a un colega a este tipo de trato se enfrentará a graves consecuencias, como medidas disciplinarias que pueden conducir incluso al despido.

7. Confidencialidad

Los empleados u otros trabajadores que denuncien estos hechos serán tratados de forma confidencial y sensible. En la medida de lo posible, Glanbia garantizará la protección de la identidad de las personas que denuncien. La atención se centrará en la irregularidad y no en la persona que la revela. Sin embargo, pueden surgir situaciones en las que no se pueda mantener la confidencialidad, como cuando lo exija la ley o cuando se considere necesario prestar declaración en una investigación. En tal caso, haremos todo lo posible por informar a la persona que ha hecho la revelación lo antes posible.

8. Acusaciones falsas

No se espera que los trabajadores demuestren la veracidad de una acusación. Sin embargo, deben tener una convicción razonable de que existen motivos para su inquietud y no deben utilizar la política para hacer acusaciones que saben que son falsas o para resolver disputas personales. Debe tenerse en cuenta que podrán adoptarse las medidas disciplinarias oportunas, incluido el despido, contra cualquier persona que, a sabiendas, haya presentado denuncias falsas o que haya actuado con mala intención.

9. Plantear una inquietud

El Secretario del Grupo tiene la responsabilidad general de esta política y de revisar la eficacia de las medidas adoptadas en respuesta a las inquietudes que surjan en virtud de ella. Toda persona que plantee una inquietud debe actuar con discreción y comprometerse a mantener la confidencialidad del proceso de denuncia e investigación.

Aunque las denuncias pueden hacerse oralmente, se anima a los trabajadores a que las hagan por escrito o a través de la línea independiente Speak-Up Line a la que se hace referencia más adelante. El trabajador deberá ser capaz de demostrar y apoyar las razones de sus inquietudes y aportar pruebas de las mismas cuando disponga de ellas. Todos los informes que expongan las inquietudes de una persona deben ser objetivos (según su leal saber y entender) y deben abordar los siguientes puntos clave en la medida en que dicha información sea conocida por la persona, en relación con una irregularidad que se haya producido, se esté produciendo o pueda producirse:

- qué ha ocurrido
- cuándo y dónde ocurrió;
- quién estuvo implicado;
- ¿se ha puesto en peligro a Glanbia o ha sufrido pérdidas como consecuencia de ello?
- ¿ya ha ocurrido antes?
- ¿se ha planteado a alguien más, ya sea dentro de Glanbia o externamente y, en caso afirmativo, cuándo/con quién?
- ¿hay otros testigos?
- ¿existe información o documentación de apoyo?
- cómo salió a la luz el asunto.

Existen varias vías para plantear una inquietud, entre ellas ponerse en contacto con uno de los siguientes responsables:

- Gerente de línea; o
- Alta dirección local; o
- La alta dirección del grupo; o
- El Servicio Independiente de Denuncia Speak-Up (Safe Call): Este servicio le permite plantear una inquietud de forma anónima o proporcionar su nombre con la revelación. Al notificar una inquietud, debe proporcionar toda la información posible para garantizar que se pueda llevar a cabo una evaluación/investigación adecuada del asunto. No obstante, el hecho de no disponer de toda la información pertinente no debe disuadirle de denunciar una presunta irregularidad. No

debe intentar investigar el asunto usted mismo. Aunque es posible notificar las inquietudes de forma anónima a través del servicio de denuncia Speak-Up, Glanbia anima a todos los empleados a que faciliten su nombre cuando realicen una revelación con el fin de facilitar las preguntas de seguimiento cuando sea necesario para ayudar a nuestra revisión o investigación. Las inquietudes expresadas de forma anónima a menudo resultan más difíciles y a veces imposibles de investigar. Cabe señalar que la línea directa Speak-Up no es solo un método para notificar inquietudes, sino también un recurso muy útil de información y asesoramiento, al que se anima a todos los empleados a recurrir en caso de necesidad. Los datos de contacto de la línea Speak-Up (Safe Call) figuran en el Apéndice 1 de esta política.

Si la persona se siente incapaz de plantear el asunto a través de uno de los canales enumerados, o si lo ha hecho y cree que no se ha abordado su inquietud, el trabajador debe ponerse en contacto con el Secretario del Grupo.

Cuando se plantee una inquietud a través de un tercero, por ejemplo, mediante la recepción de una carta de un representante legal o sindical, dicha inquietud deberá remitirse inmediatamente al Secretario del Grupo para su tramitación.

No se fomentan las revelaciones anónimas, ya que una investigación adecuada puede ser más difícil o incluso imposible si no podemos obtener más información de usted.

Las leyes locales establecen que, en algunas circunstancias, puede ser conveniente que comunique sus inquietudes a un organismo externo, como un regulador o una autoridad pública encargada de velar por el cumplimiento de la ley. En Irlanda, un trabajador puede hacer una revelación a una de las **‘personas prescritas’** descritas en la legislación aplicable o a la Office of the Protected Disclosures Commissioner, si el trabajador cree razonablemente que la irregularidad relevante es competencia de la persona prescrita y la información que el trabajador revela y cualquier alegación en ella son sustancialmente verdaderas. La lista completa de “personas prescritas” figura en el sitio web www.gov.ie.

Le recomendamos encarecidamente que busque asesoramiento antes de comunicar una inquietud a cualquier persona externa que no sea nuestro proveedor de la línea directa externa.

Cualquier contacto con los medios de comunicación se rige por nuestro Código de Conducta y debe respetarse siempre.

10. Evaluación inicial

El receptor dentro de Glanbia tratará de acusar recibo de la revelación, por escrito a la persona, dentro de los **7 días** siguientes a la recepción de la misma.

Una vez que un trabajador haya hecho una revelación en virtud de esta política, el receptor llevará a cabo una evaluación inicial para determinar si existen pruebas que indiquen que puede haberse producido una irregularidad relevante. Si fuera necesario para realizar una evaluación inicial, el receptor recabará más información del trabajador.

Si, una vez realizada la evaluación inicial, el receptor decide que no existen pruebas de que se haya cometido una irregularidad relevante, cerrará este procedimiento o, si está claro que el asunto se ajusta más a otra política o procedimiento de Glanbia, se informará al trabajador de que debe avanzar de acuerdo con dicho procedimiento. El receptor informará al trabajador, por escrito, tan pronto como sea posible, de la decisión y de los motivos de la misma.

En su caso, el receptor podrá designar a una persona alternativa o imparcial para evaluar la revelación.

11. Investigación

Si, una vez realizada una evaluación inicial, el receptor (o su suplente debidamente designado) decide que existen pruebas de que puede haberse producido una irregularidad relevante, se tomarán las medidas oportunas, que pueden incluir el nombramiento de una persona o personas (internas o externas a Glanbia) para investigar la revelación (el/los **"Investigador/es"**). Glanbia podrá determinar el alcance y los términos de referencia de cualquier investigación antes de llevarla a cabo.

El investigador tratará de proporcionar una respuesta al trabajador en un plazo razonable, que no será superior a 3 meses a partir de la fecha de envío del acuse de recibo del informe al trabajador. La respuesta deberá incluir información sobre el progreso de la investigación y los posibles plazos de la misma. Sin embargo, en determinadas circunstancias, la necesidad de confidencialidad puede impedir que Glanbia facilite al trabajador detalles específicos de la investigación o de cualquier medida adoptada como resultado de la misma. El trabajador deberá tratar cualquier información sobre la investigación de manera estrictamente confidencial. Cualquier violación de esta confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Cuando el trabajador lo solicite por escrito, el investigador le proporcionará más información cada tres meses hasta que se cierre el procedimiento en cuestión.

Otras acciones apropiadas que puede tomar Glanbia incluyen, pero no se limitan a, las siguientes:

- cambios en la forma en que Glanbia lleva a cabo sus operaciones;
- la decisión de iniciar acciones disciplinarias en virtud del Procedimiento Disciplinario;
- la remisión del asunto para su consideración conforme a otra de las políticas o procedimientos de Glanbia; y/o
- la realización de un informe a un tercero apropiado, como un organismo regulador, agencias estatales o fuerzas de seguridad.

Debe tenerse en cuenta que un proceso justo y con las debidas garantías exige que toda persona acusada de haber cometido un acto indebido sea informada y tenga la oportunidad de responder a las acusaciones que se le hagan.

Si el investigador o investigadores llegan a la conclusión de que el trabajador ha presentado una denuncia falsa o malintencionada, podrá ser objeto de medidas disciplinarias de conformidad con la Política Disciplinaria de Glanbia.

12. Responsabilidades del gerente

Todos los supervisores/gerentes son responsables de garantizar que esta política se comunique y se aplique dentro de su propia área.

Si reciben un informe de una inquietud (en su calidad de gerente de línea o de otro modo), deberán:

- tratar con prontitud la cuestión planteada de acuerdo con esta política y cualquier otra política aplicable de Glanbia, solicitando orientación a los departamentos pertinentes del Grupo, como RR.HH., finanzas o legal cuando sea necesario; y
- remitir con prontitud a RR.HH. para que todas las inquietudes/revelaciones genuinas, de acuerdo con las disposiciones de esta política, puedan ser investigadas bajo la dirección de RR.HH. y otras funciones pertinentes según proceda; y
- proteger la identidad de la persona que plantea una inquietud tomando todas las medidas razonables para evitar la divulgación de cualquier información que no sea la estrictamente necesaria para investigar las inquietudes planteadas y, en la medida de lo posible, mantener la confidencialidad de la información recibida.

13. Proceso de revisión

Si no está satisfecho con alguna de las medidas tomadas con respecto a su inquietud, puede presentarla a través de otros canales especificados en la sección 9 “Plantear una inquietud” de la presente política. Alternativamente, puede plantear su inquietud directamente al director no ejecutivo independiente responsable de supervisar el vínculo con el personal.

14. Supervisión

Nuestro Comité de Cumplimiento Corporativo supervisa la eficacia de la Política de Denuncia, y se encarga de la investigación material de las acusaciones de infracción de nuestro Código de Conducta, de las políticas y de cualquier ley o reglamento. También asesoran a la empresa sobre las medidas correctivas y comparten las lecciones aprendidas con el Grupo.

El Ejecutivo de Operaciones del Grupo recibe un informe anual sobre las sospechas de infracciones, incluidos los informes realizados a través de la línea Speak-Up.

El Comité de Auditoría recibirá un informe anual sobre la línea Speak-Up y la forma en la que se están resolviendo las inquietudes.

Miembros del Comité de Cumplimiento Corporativo

Presidente

Secretario del Grupo

Miembro

Director Financiero del Grupo

Miembro

Responsable de Recursos Humanos del Grupo

Miembro

Director de ESG y Asuntos Corporativos

Apéndice 1: Línea Speak-Up - Información de contacto de Safe Call

País	Número de teléfono
Australia	1 800 312928
Bélgica	00 800 72332255
Brasil	0800 892 1750
Canadá	1877 59 98073
China (Shanghai, Suzhou, Pekín)	China Unicom/Netcom 10800 7440605
	China Telecom 10800 4400682
Dinamarca	00 800 72332255
Francia	00 800 72332255
Alemania	00 800 72332255
India	000 800 4401256
Indonesia	001 803 440884
Irlanda	1800 812740
Japón	0120 921067
Jordania	+44 191 516 7756 (Not toll free)
Malasia	1800 220 054
México	01800 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	1800 144 10499
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
EAU	8000 441 3376
Reino Unido	0800 9151571
Uruguay	0004 044037
EE. UU.	1 866 901 3295
Vietnam (Mobifone)	120 020036
Vietnam (VNPT)	120 111157
Vietnam (Viettel)	122 80725