



# 行为规范



# 目录

|                       |           |                         |           |
|-----------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| <b>我们的Glanbia</b>     | <b>03</b> | <b>第五章</b>              |           |
| 来自集团管理主管的一封信          |           | <b>我们遵守所有适用法律</b>       | <b>22</b> |
| <b>如何使用我们的行为规范手册</b>  | <b>04</b> | 5.1 竞争(反垄断)法            | 23        |
| <b>我们为什么需要规范?</b>     | <b>05</b> | 5.2 预防贿赂和腐败             | 23        |
| <b>我们的价值观</b>         | <b>06</b> | 5.3 协助报酬                | 24        |
|                       |           | 5.4 记录款项                | 25        |
| <b>第一章</b>            |           | 5.5 预防洗钱                | 25        |
| <b>行为规范适用于谁</b>       | <b>08</b> | 5.6 机密或者内部信息以及股票交易      | 25        |
| 1.1 我们的成员             | 09        | 5.7 政府和监管权威机构           | 26        |
| 1.2 你的职位              | 09        | 5.8 游说公共官员              | 27        |
| 1.3 管理人员职务            | 09        | 5.9 政治性捐款               | 27        |
| 1.4 少数股东权益, 合资企业&联合公司 | 10        | <b>第六章</b>              |           |
| 1.5 收购                | 10        | <b>我们对集团的承诺</b>         | <b>28</b> |
| 1.6 我们的供应商            | 10        | 6.1 利益冲突                | 29        |
| 1.7 违反规范              | 10        | 6.2 欺诈                  | 29        |
| <b>第二章</b>            |           | 6.3 财会&记录               | 29        |
| <b>勇敢发声</b>           | <b>12</b> | 6.4 妥善保管物品和知识产权         | 30        |
| 2.1 勇敢发声              | 13        | 6.5 数据保护                | 31        |
| 2.2 我应该联系谁?           | 13        | 6.6 信息技术                | 31        |
| 2.3 指出问题-没有报复         | 15        | 6.7 外部沟通和媒体             | 32        |
| 2.4 监督和审查             | 15        | 6.8 社交媒体                | 32        |
| <b>第三章</b>            |           | <b>第七章</b>              |           |
| <b>我们对关注健康,</b>       |           | <b>我们对客户, 供应商和社区的承诺</b> | <b>34</b> |
| <b>安全和环境的承诺</b>       | <b>16</b> | 7.1 我们的客户               | 35        |
| 3.1 健康和幸福             | 17        | 7.2 我们的供应商              | 35        |
| 3.2 健康和安全             | 17        | 7.3 我们的商业合作伙伴           | 35        |
| 3.3 毒品和酒精             | 18        | 7.4 礼品和招待               | 36        |
| 3.4 可持续发展             | 18        | 7.5 慈善和社区捐赠             | 37        |
| <b>第四章</b>            |           |                         |           |
| <b>我们对真诚尊敬对待他人的承诺</b> | <b>20</b> |                         |           |
| 4.1 我们的员工             | 21        |                         |           |
| 4.2 多样性, 平等和包容 (DE&I) | 21        |                         |           |
| 4.3 人力资源政策            | 21        |                         |           |



# 我们的 Glanbia

来自首席执行官 Hugh McGuire 的一封信

亲爱的同事

我非常高兴向你们介绍最新的Glanbia行为规范手册。

我们的目标是为生命旅程的每个阶段提供更好的营养,这与我们的愿景和价值观相结合,为组织提供了重点和方向,并引导我们的业务往来。

在 Glanbia,我们致力于以最高水平的诚信和诚实开展业务。我们承诺打造一个可持续发展的企业,服务于所有利益相关者并创造价值。这对我们长期的成功发展至关重要,也帮助我们赢得所有利益相关者的信任,并确保保护我们的声誉。

我们的行为规范旨在帮助您了解您的个人责任以及我们对所有 Glanbia 员工的标准和期望。

我们的行为规范明确规定了我们应如何运作,并继续以负责任的方式开展业务;在与客户、供应商和我们服务的社区打交道时,将商业道德放在首位,并以尊重的态度对待我们的每一位员工。

无论您是什么职位,拥有什么资历,在哪里工作,严格遵守我们的行为规范、政策以及与您职责相关的所有法律、法规和行业标准都是至关重要的。

尽管我们的行为规范作为最佳实践的指南,涵盖了您可能遇到的广泛情境,但它并非包罗万象。没有任何规范能够预见个人在其角色中可能面临的每一种情况。

如果在特定情况下您不确定应该怎么做,或者您认为有人违反我们的行为规范,我鼓励您勇敢发声并遵循本文件中列出的程序。Glanbia 重视善意提出疑虑的员工,并且绝不容忍报复行为。

我希望大家花一点时间认真阅读我们的行为规范,理解我们对大家的期望标准,并作出个人承诺,践行我们的价值观,确保我们的业务活动以公平、诚实和道德的方式进行。

感谢你所做出的承诺。

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hugh McGuire'. The signature is fluid and cursive, with a large, stylized 'H' and 'M'.

Hugh McGuire  
首席执行官

## 如何使用我们的行为规范手册

Glanbia行为规范(“我们的规范”)清晰地说明了Glanbia对员工的期待以及我们的规范对你本人以及你的工作有哪些影响。除了这份行为规范手册,你还需要遵守相关的法律条例,操作流程和政策规定,并且,你需要确保自己了解与你本人工作相关的各项规定的内容。

为了帮助你更好地掌握这份手册的内容-以下是一些手册中重要的章节:



重点要求



问题与答案



更多指导意见

## 我们为什么需要规范？

我们的规范是我们工作的指南，它可以帮助我们：

- **实现我们的核心价值观** – 通过采取正确的经营方式，我们将能够维持我们与重点利益相关方之间已经建立起来的信任
- **遵守法律** – 我们的规范中的指导意见帮助我们在工作中履行所在国家地区的法律法规。我们的规范的适用范围将取决于集团开展经营活动的辖区内的法律法规和限制性规定。如果因为当地的风俗，管理，法律或者条例导致我们的规范和当地的法律法规有冲突，在我们的规范和当地的法律法规之间，我们将遵照两者之间标准最高的规定。
- **做出符合伦理道德的决定** – 我们的规范帮助我们理解我们可能不熟悉的规则和政策，当我们的规范感到困惑或者当我们不确定可以采取的正确方式是什么的时候，这份手册鼓励我们积极地寻求帮助。



作为一个组织，我们以价值观为引领，以业绩为驱动力。我们的价值观定义了我们的身份，聚焦于我们彼此的期望，也是我们强大企业文化的基础。我们当前的价值观塑造了我们今天的面貌，并使我们紧密地扎根于共同的文化中。



### 对客户和消费者的热情

我们努力超越期望，通过创新的高质量食品和营养解决方案，以及我们真实且独特的品牌，提供更好的营养产品并促进更健康的生活方式。



### 绩效至关重要

我们致力于通过追求增长、促进企业家精神、以及对安全、卓越、质量和团队合作的坚定承诺，持续创造业绩和股东价值。



### 尊重他人

我们关心我们的员工、合作伙伴和社区。我们营造包容的企业文化，使每位员工都能茁壮成长，实现自身的最大潜力。



### 寻找更好的方法

我们持续不断地追求改进，寻求更好的解决方案，以积极影响我们的业务和环境。我们致力于以创造性思维更高效地工作。



### 共赢共进

我们相信多样性，我们团队的集体力量比单独的个人贡献更加强大。我们通过协作和建立有意义的关系，共同创造更大的成就。



### 乐趣与工作并存

我们在努力工作和保持竞争力的同时，也注重享受工作中的乐趣。我们认可并庆祝我们的成就。



## 第一章

# 行为规范适用于谁？



“所有为我们工作的员工, 以及所有代表 Glanbia的人都应该阅读, 理解和遵守我们的行为规范, 这很重要。”

- Donard Gaynor, 集团主席



## 1.1 我们的成员

集团包含Glanbia直接或者间接持有超过50%以上的股份或者管理权的所有公司。

行为规范适用于所有Glanbia雇佣的员工, 或者为Glanbia提供服务的人员, 包括但不限于, 员工, 官员, 临时员工, 工人(包括第三方派遣员工), 散工以及独立承包人(为方便参考, 在此份行为规范中, 以上所有人员都将统称为“员工”)。

## 1.2 你的职位

### 员工

Glanbia要求所有员工将服从企业规定和伦理规范置于首位

- 在完成所有工作任务中, 所有员工必须采用符合伦理规范和诚实正直的方法。
- 了解和遵守行为规范, Glanbia的政策规定以及法律法规。
- 通过我们提供的举报渠道, 举报所有指称的, 潜在的或者实际发生的违反行为规范, 政策和法律法规的行为。
- 积极配合有关不当行为的调查; 以及
- 在规定时间内完成所有必修的行为规范教育培训和其他Glanbia行为规范和伦理项目。

## 1.3 管理人员职务



### 我们希望管理人员能够以身作则。

尽管每一个在Glanbia工作或者代表Glanbia的人都有义务遵守和宣传我们的行为规范, 我们的管理人员有额外的责任和义务来确保我们的行为规范在所有工作中得到落实, 尤其是需要确保:

- 你管理的所有员工都有行为规范的副本, 并且理解行为规范的要求, 使用行为规范对新员工进行培训并且指导团队了解行为规范的使用范围;
- 你本人向团队成员展示自己对行为规范的执行, 并且以身作则来确保你职务范围内的所有工作流程符合我们的行为规范。
- 确保你团队的员工, 无论是直接还是间接接受你的管理的员工, 都在规定时间内完成所有必修的行为规范教育培训和其他Glanbia行为规范和伦理项目。
- 在对员工表现进行评价和奖励时, 将是否遵守我们的行为规范纳入考量标准。
- 如果员工出于好意提出问题或者建议, 你应该支持; 并且你管理的员工, 无论是直接还是间接的, 都知道应该向谁和如何完成举报且不用害怕报复行为。
- 审批报销费的经理, 包括餐食, 零食或者娱乐活动, 在审批中必须酌情和谨慎进行判断, 经理需要确保这些活动的花费是合理和适当的, 不可以是铺张浪费的, 这些活动需要是出于合理的工作目的的, 并且不会不正当地影响接收者的工作判断; 以及
- 在有需要的情况下, 你需要协助确保被举报的违反行为规范的行为得到合理的调查。

## 1.4 少数股东权益, 合资企业&联合公司

在合资经营的情况下, 如果Glanbia与少数股东权益共同管理企业 (比如, 非完全持股分公司), 或者Glanbia是企业的运营方, 那么这份行为规范适用于企业的所有经营活动。如果Glanbia对企业没有经营权, 那么, 在合资企业或者联合公司的经营中, 集团应该尽力推荐企业落实相似的程序和标准。

## 1.5 收购

集团十分关注企业的成长, 所有被收购的公司都需要尽快落实我们的行为规范和Glanbia的价值观。在收购前的尽职调查过程中, 完成对公司相关行为规范和伦理规章的审评十分重要, 任何可能出现的问题都会被记录下来, 并且在完成收购后尽快解决。

## 1.6 我们的供应商

从供应商处采购物资和服务是Glanbia得以开展经营活动的重要环节。我们的供应商是我们经营管理中重要的利益相关方。我们只会与符合行业最高标准和我们的质量要求的供应商进行合作。

Glanbia的国际采购政策介绍了采购过程中需要遵守的原则, 以确保通过以价值为中心的, 准时的和有效的采购行为执行Glanbia的经营任务。我们希望我们的员工和供应商能够遵守此份政策中的原则。

为了确保每一名供应商清楚地了解他们需要遵守的伦理标准, 我们制定了一些针对想要与Glanbia合作的企业和个人需要遵守的重点政策。访问网站[www.glanbia.com](http://www.glanbia.com)就可以找到这些政策的具体内容。

这包括Glanbia供应商行为规范, 其中介绍了Glanbia希望我们的供应商, 承包商以及他们的供应链遵守的要求。这些标准是Glanbia筛选和评估合作伙伴时需要参考的重要事项。这是基于我们致力于负责任地开展采购工作的决心。

## 1.7 违反规范

如果任何人员未能遵守行为规范, 最高惩罚可能包括解雇, 或者, 如果临时工或者供应商违反行为规范, 最严重后果可能是解除合同。

可能导致惩戒后果的行为包括:

- 故意违反, 或者要求他人违反相关规定
- 没有对违反规定的行为进行举报; 以及
- 对提出质疑和举报的人员进行打击报复。





## 第二章

# 勇敢发声



“如果任何人担心有人违反我们的道德标准,我鼓励他们采取正确的行动并及时报告。我可以向你保证,任何出于善意举报的人都不会受到任何惩罚或报复。”

- Hugh McGuire, 首席执行官

## 2.1 勇敢发声

我们知道,对违规行为提出质疑并不是件容易的事,但是我们鼓励我们的员工和其他工作人员,包括承包商和第三方派遣工人,在有理由怀疑自己遇到违反或者可能违反我们的政策,我们的行为规范或者法律法规的行为,且这些行为可能演变为非法或者违反伦理的行为时“勇敢发声”和进行举报。任何勇敢发声的员工或者其他工作人员都会得到保护,我们将根据集团勇敢发声政策的规定对举报事项进行保密处理。

尤其,如果你的质疑或者暴露的行为与职场失职或者不法行为有关,比如:

- 违反我们的行为规范;
- 刑事犯罪(包括贿赂和腐败,诈骗或者非法使用Glanbia的财产,资源或者款项);
- 未能履行法定义务,包括违反竞争法和相关规定;
- 内幕交易;
- 可疑的财会行为以及/或者违反Glanbia的报告政策或者IFRS;
- 利益冲突;
- 环境,健康和安全问题;
- 违反信息安全规定;以及
- 其他违反伦理道德的行为,包括骚扰,霸凌或者歧视。

尽管一些不法行为的发生没有实际证据,这也不应该消减你发声的勇气。如果有人举报或者怀疑有人严重违反我们的行为规范,我们会采取行动进行调查,在合适的情况下,我们将采取补救行为,包括落实惩戒措施。

需要注意的是,勇敢发声政策的内容不涵盖与工作相关的不满。如果你对你的雇佣条款或者个人在职场的遭遇有任何不满,比如加班,晋升等,你应该反应给你单位的HR经理。

## 2.2 我应该联系谁?

在员工发现任何违反我们的行为规范的行为时,员工应该可以无须惧怕反控勇敢发声。大多数的违反伦理和法规的行为都是被我们的员工发现和举报的。因此,我们十分重视打造一个开放的职场环境,这样,员工才可以自由地提出质疑。我们应该鼓励这些意见和建议,因为它们可以帮助我们减少不法行为的发生,并且帮助我们发现已经发生的不法行为并及时采取纠错行动。员工有很多种发声的渠道;这包括联系以下的人员:

- 你的经理-第一步,我们鼓励你将问题反应给你的主管经理/部门经理。
- 公司高层管理人员-如果你认为问题很严重或者很敏感,你应该向公司高层管理人员举报,比如你公司的HR主管,你所在部门或者单位的领导。
- 集团高层管理人员-你也可以直接通过保密举报渠道向集团秘书或者首席人力资源执行官举报。
- 独立勇敢发声举报服务-此外,如果你认为你无法使用以上渠道,独立勇敢发声电话热线,邮箱或者线上举报平台都可以帮助你。这些平台可以让你通过匿名的方式进行举报,或者平台也可能需要你举报时提供你的姓名。你可以在下一页找到完整的联络方式。



**问: 我认为一名同事的行为有问题。我应该如何进行举报?**

**答:**最重要的就是对你发现的问题进行举报。无论 you 选择哪种方式并不重要。如果你方便告诉你的部门经理,你可以这么做。你的部门经理将帮助你选择正确的应对方式。

**Speak Up**  
为了更好的职场

对工作中的不当行为感到担忧？

告知你的主管经理, HR经理, 业务部门主管, 集团秘书或者联系Safecall。

在下一部分中找到你所在国家的电话号码。

www.safecall.co.uk/glanbia  
glanbia@safecall.co.uk

腐败 不诚实 欺诈 霸凌  
环境问题 贿赂 健康&安全

Safecall 共同合作 Glanbia

Safecall是一家独立的公司, 它在全球范围内提供24小时全年无休的保密举报电话服务。  
所有的电话都会被进行保密处理, 如果你希望的话, 你也可以保持匿名。



## 联系 Safecall, 一家独立的 接收举报的 服务平台

如果你发现任何违反法律法规或者伦理道德的行为, 并且你无法使用常规的 内部举报渠道, 你可以联系 Safecall, 这是一家独立的接收举报的服务平台。

你可以拨打以下的免费热线电话:

| 国家             | 电话                                                                 |
|----------------|--------------------------------------------------------------------|
| 澳大利亚           | 1800 312928                                                        |
| 比利时            | 00 800 72332255                                                    |
| 巴西             | 0800 892 1750                                                      |
| 加拿大            | 1877 59 98073                                                      |
| 中国(上海, 苏州, 北京) | 10800 7440605<br>中国联通/网通<br>10800 4400682<br>中国电信                  |
| 丹麦             | 00 800 72332255                                                    |
| 法国             | 00 800 72332255                                                    |
| 德国             | 00 800 72332255                                                    |
| 印度             | 000 800 4401256                                                    |
| 印度尼西亚          | 001 803 440884                                                     |
| 爱尔兰            | 1800 812740                                                        |
| 日本             | 0120 921067                                                        |
| 约旦             | +44 191 516 7756<br>(收费的)                                          |
| 马来西亚           | 1800 220 054                                                       |
| 墨西哥            | 0 1800 1231758                                                     |
| 荷兰             | 00 800 7233 2255                                                   |
| 新西兰            | 00 800 7233 2255                                                   |
| 北爱尔兰           | 0800 9151571                                                       |
| 挪威             | 00 800 7233 2255                                                   |
| 菲律宾            | 1800 14410499                                                      |
| 波兰             | 00 800 72332255                                                    |
| 葡萄牙            | 00 800 72332255                                                    |
| 俄罗斯            | 810 800 72332255                                                   |
| 新加坡            | 800 4481773                                                        |
| 南非             | 0800 990243                                                        |
| 韩国             | 001 800 72332255<br>(Korea Telecom)<br>002 800 72332255<br>(Dacom) |
| 西班牙            | 00 800 72332255                                                    |
| 瑞典             | 0850 252 122                                                       |
| 泰国             | 001 800 72332255                                                   |
| 阿联酋            | 8000 441 3376                                                      |
| 英国             | 0800 9151571                                                       |
| 乌拉圭            | 0004 044037                                                        |
| 美国             | 1 866 901 3295                                                     |
| 越南(Mobifone)   | 120 020036                                                         |
| 越南(VNPT)       | 120 11157                                                          |



## 2.3 指出问题 – 没有报复

当员工在工作或与工作相关的情境下,因注意到不当行为、非法做法和/或不道德行为而提出担忧或披露相关信息时,这被称为举报。

所有处理举报意见的程序都是保密的。员工应该感觉自己可以直接与管理人员讨论职场中的问题,并且无须担心骚扰或者任何报复性行为。公司不会对任何出于好意进行提出合理质疑的员工进行报复和惩戒。

提出合理的质疑意味着员工相信本人所提出的问题是真实的,无论后续调查是否证实该问题的真实性。我们对任何针对举报人的报复性行为零容忍。我们会保护举报人免受恐吓和报复的伤害。



请参考集团勇敢发声政策了解关于举报的完整信息。



**问:如果我举报了一个事件,但是后来发现这个事件并没有违反规定呢?**

**答:**如果你是出于好意进行举报,也就是说,你认为你所举报的问题属实,那么你不需要担心你会因此遇到麻烦。我们宁可在你举报后发现问题不存在,也不愿意你在遇到不法行为后沉默。

## 2.4 监督和审查

集团秘书对我们的行为规范的贯彻落实的有效性进行监督,并且通过内部审查对各单位关于行为规范的落实进行定期的审核。

集团运营执行官将掌握关于违反行为规范,政策和法律法规的行为,包括通过勇敢发声渠道提出的举报,的判定标准和最新信息。

审查委员会有责任对集团预防和发现欺诈行为的流程进行审查,以及对集团为员工设置的举报潜在财务不法行为或者其他不法行为的渠道进行审查。审查委员会将确保这些程序能够推行关于不法行为的合理的和独立的调查以及采取相应的措施。

### 第三章

## 我们对关注健康， 安全和环境的承诺



“员工的健康和安全是我们价值观和承诺的重要组成部分。我们致力于让员工感到被尊重，在安全的工作环境中工作，并积极为周围环境做出贡献。”

- Brian Phelan, Glanbia Nutritionals 首席执行官



### 3.1 健康和幸福

Glanbia通过开展健康和幸福项目促进员工的身体和心理健康,我们还落实了详尽的健康和安全措施来保护我们的第一线的员工。对于远程工作的员工,我们的关注点在于确保他们能够良好适应新的工作方式。

我们的员工支持项目和线上锻炼和健康课程以及密切的沟通强调了身体和心理健康的重要性,这是一些我们落实的以帮助我们的员工的措施。

我们的‘智能工作计划’是一种以结果为导向的工作模式,旨在提供更灵活的工作方式,以实现卓越的业务表现、更高的生产力,并促进员工的身心健康。这个模式的核心包括灵活的工作时间,混合的工作模式,即员工可以持续远程工作;在合理的情况下自由支配星期五的工作时间。

### 3.2 健康和安全



**我们希望每一个人都能无时无刻秉持安全的工作方式。如果你看到不安全的行为,或者可能有安全隐患的行为,请你及时制止,采取行动,立即通知你的部门经理或者健康和安全组长,不要假定其他人会替代你做出行动。**

我们的首要责任是为我们的员工提供一个安全和健康的工作环境,工作结束后,所有的员工都能够安全健康地回家。我们的愿景是“零伤害”。

我们集团整体的运转是由我们的健康和安全领导小组(“HSLT”)创建和落实的最佳实践标准推动的。这些项目的重点是预防以及确保企业文化和行为符合我们Glanbia的价值观和原则。当事故发生时,Glanbia全体的管理人员会谨慎地开展调查,并且确保每个月的业绩表现都能够达到目标。在2021年,Glanbia发布了行业基准方法来衡量我们公司的进展和成果。这个方法以及已记录的事故严重性的报告将让我们的风险管理触及我们公司内最容易受到影响的人群。我们将继续扩展和深化我们公司所有单位的健康和安全管理体系(“H&S”)。

为了降低可能影响资本投资项目和现有项目以及环境保护的重大事故的发生,集团对安全和风险预防工作进行全面监管,包括执行Glanbia风险管理系统(“GRMS”)。这个系统协助负责单位风险管理的运行团队进行风险管理。一个独立的第三方机构对GRMS进行了审核,审查委员对审核结果进行了全面的考量。

尽管H&S的管理是部门经理每日工作的重点内容,当我们与公司内的他人互动时,我们每一个人都有义务对我们自己的行为负责。如果你发现任何对H&S不利的行为,你需要按照紧急事件的处理方式立即汇报给你的部门经理。



**问:我的主管让我做一些事情,但是我知道这些事情不符合我们单位的安全流程,但是如果我这样做,我可以更快地完成我的工作,我应该怎么做?**

**答:**在安全问题上,我们绝不可以妥协。你不能这么做。你需要通过安全的方式以你的主管对问题进行讨论,然后确定正确的工作方式。如果你和主管没有达成共识,你有权利向管理人员进行汇报。



**你应该随时遵守我们的健康和安全流程的要求,并协助你的同事遵守相关要求。**



### 3.3 毒品和酒精



**在药物和酒精影响下工作会将其他员工置于危险中。Glanbia对此类行为零容忍。**

我们的安全感来自于确保工作场所免受任何药物和酒精的影响,因为这些物质将严重影响个人的工作能力,可能导致个人无法通过正确和安全的方式完成工作。

需要杜绝的行为包括,售卖,购买,转移或者任何与此类物质相关的行为。如果处方药或者非处方药可能产生副作用,从而影响你安全工作的能力,请将你可能出现的副作用告知你的部门经理。

尤其是关于酒精和毒品,所有员工必须完全遵守所在单位的HR和部门的具体规定。

### 3.4 可持续发展



**我们鼓励所有员工认同可持续发展的目标,并进一步逐渐减少自己的行为对环境的影响,包括珍惜能源,以及在可能的情况下,减少使用,重复使用和回收使用废物和包装袋。**

Glanbia持续长期的成功离不开我们身边的人和环境。作为一家国际营养公司,我们经营的范围和内容意味着我们自然而然地需要与环境保持紧密的联系。这种共生的关系让我们有机会通过与供应链条上的人和企业的合作将我们的可持续发展的追求延伸到我们自己的公司之外。

伴随着全世界人们的积极响应,我们坚信,食品生产行业有可能为减少温室气体排放带来新的解决办法。奶类制品是一种营养源完整的食物来源,也是全球食品供应链上的重要一环,但是,它也是温室气体的来源之一,这一问题亟待解决。

我们深知,Glanbia作为重点的奶类生产商,我们在减少生产过程中的碳足迹以及支持供应商减少供应链的碳足迹两个方面都有着重要的责任。在2021年,我们通过了我们的长期可持续发展战略,“更好的营养,更好的世界”,这个战略介绍了我们到2030年的具体目标,以及我们希望在2050年之前实现零净碳排放的目标。在我们的可持续发展战略中,我们明确了我们尊重员工,供应商,社会和世界的核心价值观。

我们的战略旨在深化我们的目标和愿景,并且通过在Glanbia内部以及我们的供应商合作推行长期,有野心但也有现实性,可评估和可验证的环保,社会,社区和员工项目以实现这些战略。

我们致力于推行积极主动的管理方式,避免经营中对环境造成破坏性影响。此外,我们积极带动我们供应商和我们一起承担社会责任,包括支持人权,反腐败,反贿赂,反奴役和反人口买卖。我们专注于在我们的所有经营活动中秉持最高的环境管理标准。

在这一方面,我们已经有了全面的管理体系,我们还定期对管理体系进行审核以确保其涵盖了行业最佳实践标准。在集团内部,知识的共享十分重要,是落实可持续发展的重要环节。我们确保我们将依照我们的行为规范和相应的经营标准负责任地与我们的供应商和客户合作。



**更多关于我们的可持续发展战略“更好的营养,更好的世界”请参考集团的网站[glanbia.com](http://glanbia.com)**





## 第四章

# 我们对真诚尊敬 对待他人的承诺



“我们相信，多样性，平等和包容可以帮助我们实现“尊重他人”和“共赢”的核心价值观，从而带来更好的经营成果。”

- Sue Sweem, 首席人力资源官

## 4.1 我们的员工



**我们对职场歧视，霸凌和骚扰零容忍。**

我们相信，通过培养员工的才能和个性，我们可以为他们创造实现潜能的机会，这样，我们才能实现共赢。任何在职场内造成恐吓和不友好的氛围的行为，比如不合适的言论，都不会被容忍。

我们珍视每一位员工为我们的成长和成功所付出的贡献。他们的辛勤付出是Glanbia成功的首要因素。我们必须确保我们的招聘和雇佣程序至少符合所有的法律法规。我们面向所有员工推行公平申请原则和公平薪酬标准。

## 4.2 多样性，平等和包容 (DE&I)



**我们为我们所有的员工提供平等的机会，我们尊重他们的多样性，促进包容的文化，公平地推行奖赏机制。**

我们致力于打造真正包容的企业文化，我们杜绝任何形式的种族歧视和其他歧视，我们希望每一名员工都可以在职场感受到归属感并且相信自己有平等的成长机会。

我们一贯落实机会平等的原则，我们尊重多样性，无论年龄，性别，性取向，残疾，宗教信仰，种族或者任何其他受法律保护的身份特征。我们的DE&I战略基于以下四个核心，领导力，才能，商业以及包容&合作。

## 4.3 人力资源政策



**员工希望他人如何对待自己，他们就应该如何对待他人。**

每一个部门都有责任管理全部内部员工的事务，比如，工资，养老金，福利，工作时长，工会协议，准则，招聘，晋升等。这些应该符合当地的法律法规，风俗和惯例。但是，在任何情况下，此份行为规范中说明的对待员工的方式以及对他人的尊重都应该时刻被遵守。



**问：我发现我的同事总是故意挑衅另一个同事，我应该如何做？**

**答：**你应该向你的部门经理，HR经理，部门主管，集团秘书，或者通过第12页至第15页的勇敢发声平台举报。

## 第五章

# 我们遵守所有 适用法律



“我们的行为规范提供了有关职业操守和商业活动的标准的广泛指导。当你面临一个法律事件或者伦理事件的时候,如果你不确定应该怎么做,或者如果你发现了一些不当的行为,你可以参考这份行为规范中的意见。”

- Mark Garvey, 首席财务官



我们遵守所有在我们开展经营活动的国家适用的当地法和国际法。

一直以来，我们都努力秉持我们的社会责任，我们遵守当地国家的法律法规，风俗和合适的传统，并且我们尽全力履行我们的社会责任为社区的发展做出贡献。如果法律或者相关规定的要求与我们的行为规范的要求相冲突，标准更高的要求将被采用。我们希望负责运营的管理人员能够确保我们的商业活动都遵守法律法规。



如果你不确定你应该采取的正确行动是什么，你应该咨询你的部门经理，经营单位的法律部门或者集团的法律团队。

## 5.1 竞争(反垄断)法



**我们将秉持公平和积极的原则参与市场竞争，我们只会参与符合法律规定和伦理道德以及可以为集团带来正面影响的商业活动。**

我们致力于公平竞争的原则以及遵守所有相关法律法规。许多国家的法律都禁止与竞争对手，供应商，经销商或者交易商建立任何可能妨碍市场竞争的关系或者安排。

这些禁令适用于很多商业活动，包括定价，竞争对手之间的客户或者销售区域的划分，反竞争抵制以及其他不公平的竞争手段。

任何违反竞争法的行为都可能让我们面临严峻的民事，刑事，财政以及其他惩罚。此外，导致违法行为发生的人员本人也可能需要承担民事责任，在一些辖区内，也可能需要承担刑事责任。

这可能是罚款，监禁，以及/或者吊销在企业任职的资格。



在大多数国家，以下行为可能被视为严重违反竞争法/反垄断法的行为：

- 定价；
- 竞争对手之间分享产品以及/或者区域市场；
- 竞争对手之间划分客户；
- 与其他竞争对手讨论价格未来的变化；
- 操纵投标；以及
- 集体抵制客户或者供应商。

## 5.2 预防贿赂和腐败



机构内的任何人收受贿赂或者行贿或者任何形式的腐败款项都是不可接受的。

集团反贿赂&腐败政策严格禁止任何贿赂或者腐败款项以及任何其他形式的不符合伦理道德的商业行为。在任何情况下，任何Glanbia的官员，员工，代理人或者代表都不可以在以下情形中实施，提供，许诺或者授权向任何第三方支付款项或者赠送礼品，也不可以接受第三方的款项或者礼品：

- 获得商业利益，优待，财务奖励或者其他福利；
- 影响任何政府政策；或者
- 可能被认为不正当的行为。



## 5.2 预防贿赂和腐败-继续

所有与第三方的交易都必须遵守所有相关的地方和国际法,尤其是爱尔兰2018年刑法(腐败罪),美国海外腐败行为法案(“FCPA”)以及2010年英国贿赂法案以及所有经修订的法案和更新的法案。

我们会对外部和内部的贿赂风险进行定期的评估,我们还将落实以风险为基本的程序,旨在预防贿赂和腐败,确保:

- 财务和商业控制落实到位,最大程度降低腐败款项的风险,包括完整准确保存账目和记录;
- 为所有相关员工提供与其工作以及有关风险相关的培训;
- 后继者责任的风险通过在收购/合资经营交易之前的有效和全面的尽职调查降到最低,被收购的单位将融入企业集团并且遵守我们的政策;
- 我们的商业伙伴(包括销售顾问,代理人和中介)的经营都符合适用的当地的以及国际的反贿赂和腐败法;以及
- 与政府,政府官员以及机构的联络将由企业事务部门严格管理和把控。

无论是有意地,还是出于疏忽,导致行为违反法律规定的人员都将面临惩戒措施,包括终止雇佣关系以及/或者相关合同。



**问:**我现在正在负责一场竞标,供应商将对一个库存管理软件进行竞标。一个潜在的供应商向我提供了一场重大的售罄的国际性体育赛事的门票。我可以收下这些票吗?

**答:**不可以。因为你正在负责一场竞标,你可能被视为接收贿赂,这种赠与应该被拒绝。你应该将情况汇报给你的部门经理。在竞标之外的场合,这可能被看作一个普通的赠与,接收小礼物或者娱乐活动。

任何关于收受贿赂的禁令不会因为支付佣金而被规避。任何佣金都应该有清晰可循的记录,显示款项已经提交给单位。代理人,经销商或者委托人的佣金不可以超过正常的商业标准。政府官员绝不可以被任何企业任命为代理人,经销商或者委托人。



参考集团反贿赂&腐败政策了解更多信息。

## 5.3 协助报酬

协助报酬指的是依照众所周知的或者普遍遵循的风俗支付给官员的小额的金钱或者类似(比如,产品)的报酬用以加快常规政府流程,比如处理所需政府许可。一些辖区,比如英国,已经启用法律法规禁止此类不符合伦理道德标准的行为, Glanbia将遵守这些条例。关于一笔特定的款项是否构成协助报酬,员工应该咨询部门经理,单位法律部门或者集团法律团队。任何此类款项都不可以通过代理人传递。



**协助报酬是被禁止的。如果你不确定收到的请求是否构成协助报酬,汇报给你的部门经理,单位法律部门或者集团法律团队。**



**问:**我出差需要工作签证。通过询问当地的大使馆工作人员,我被告知如果我支付给他小额的现金,我的签证申请将得到更快的处理,这是否是被允许的?

**答:**否。支付现金获取优待是不被允许的。

## 5.4 记录款项

所有的款项都必须依照Glanbia的财务政策和适用法律被记录在相应的账目中。在Glanbia账本之外的秘密账户以及/或者账本都是严令禁止的。除了小额的现金交易,向第三方支付现金是不被允许的;所有的款项都应该被支付到银行账户中,并且完成相应的书面记录。

## 5.5 预防洗钱

涉及犯罪活动的人员,比如毒品走私,造假,恐怖主义活动以及抢劫,经常会利用合法的商业活动“洗白”他们的非法所得。大多数国家现在都有法律规定打击洗钱和恐怖主义融资,银行需要遵照报告规定,包括对现金交易的人员进行身份验证。

我们必须要小心谨慎,确保我们没有成为洗钱或者恐怖主义融资的渠道。在这种情况下,金钱可以包括现金,汇票或者第三方账户的转账。如果一个人想要与我们进行交易,然后通过此种方式完成支付,我们需要对合法性进行检验。



**如果你发现了异常或者可疑的交易,你必须汇报给你的部门经理,单位的法律部门或者集团法律团队。**

**如果你是集团信用保险供应方定义的特定高风险地区的客户或者供应商,你必须进行更加详尽的背景调查。**



**问:**一个原材料供应商最近要求我将款项支付到一个其他国家的私人账户,而不是他们常用的公司银行账户,这是可以的吗?

**答:**不可以。所有支付给供应商的款项都应该转入供应原材料的公司的账户,而不是任何其他的个人或公司。



**如果你发现了异常或者可疑的交易,你必须汇报给你的部门经理,单位的法律部门或者集团法律团队。**

## 5.6 机密或者内部信息以及股票交易

因为Glanbia集团常规股份已经在欧洲证券交易所都柏林交易所以及伦敦股票交易所上市,我们需要遵守市场滥用条例(“MAR”),欧洲证券交易所都柏林交易所上市条例以及英国财务规章上市条例的规定。这意味着基于内部信息购买或者出售股票是违反内部交易条例的行为,也是严重的犯罪行为, Glanbia集团以及违反规定的人员都可能需要面临高昂的罚金以及/刑事审判。

内部信息指的是任何准确的,非公开的信息:

- 关于(直接或者间接)Glanbia有限公司和其子公司,统称为(“集团”)的信息或者财务文件,比如Glanbia有限公司的普通股票;以及
- 如果这些信息被公开,它们将有可能对财务文件(或者相关衍生财务文件)中的价格造成巨大影响。

内部信息绝不可以透露给任何人,无论是集团内部还是外部的人,只要这些人未被授权接收信息。

## 5.6 机密或者内部信息以及股票交易-继续

如果信息符合下列条件, 该信息将被视为“准确的”:

- 已经发生或者有合理依据表明可能发生的一系列情形;或者
- 已经发生的事件或者有合理依据表明可能发生的事件。

如果能够依据此信息判断情形/事件对财务文件或者相关衍生财务文件中的价格所能造成的影响, 那么该信息将被视为足够具体。



一个能够被认定为“准确”的信息必须是关于一个从现实角度判断可能发生的事件或者情形, 并且可以判断该信息能够任意操控Glanbia有限公司的普通股股票。

可能构成内部信息的例子:

- 未公开发表的集团成果和分红的具体信息;
- 关于集团实际或者潜在收购, 转让, 合并或者合资的信息;
- 关于集团法律诉讼的进展;以及
- 产品召回声明。



**问:**我听说集团可能将要收购我们的大型竞争公司。收购可能会提升集团的股价。我是否可以把这个信息告诉我的家人?

**答:**不可以。透露此类信息是违反集团政策的行为。同样地, 如果任何你的家人根据你传达的信息购买了Glanbia的股票或者竞争对手的股票, 你可能被视为违反内部交易法规。如果你有任何疑问, 你应该咨询集团秘书。



确保你了解与你的工作内容相关的法律法规。

如果你有任何疑问, 咨询你的部门经理, 单位的法律部门, 集团法律集团或者集团秘书。

## 5.7 政府和监管权威机构

当我们与政府, 监管机构打交道时, 你绝不能做出违反集团标准规定的行为, 因为特殊的规定和条例适用于这些合作。

因此, 我们有责任无时无刻:

- 了解和遵守所有的合同或者许可要求;
- 在未提前得到集团法律部门和集团企业事务部门的批准的情况下, 绝不向政府官员, 机构或者代表提供礼品, 招待或者其他福利;以及
- 确保所有提供给政府机构的报告, 凭证和声明都是真实的, 准确的和完整的。

你的职位可能要求你代表集团在政府或者监管机构的问询和调查中提供信息。你需要确保你提供的信息都是准确和合适的。在提供任何非常规信息之前, 你应该咨询你的部门经理, 单位法律部门或者集团法律团队。



在与公共官员打交道时, 员工应该了解相关法律要求和流程。如果你有任何疑问, 你应该咨询你的部门经理, 单位法律部门或者集团法律团队。

## 5.8 游说公共官员

在Glanbia经营的国家中,有一些国家正在推行相关的法律法规来监管企业与公共官员的关系。当地法规,比如爱尔兰的游说法案要求将与指定官员(地方或者国家级别)或者高级公共官员的沟通上报到官方系统,这些信息可供大众查询

在英国或者美国,根据贿赂法案(英国)和海外腐败行为法案(美国)的规定,如果商业团体或者个人开展了非法的活动,比如贿赂公共官员,相关团体或者个人将被起诉。在爱尔兰,如果团体或者个人未能根据游说法案的规定公开信息,团体或者个人也有可能被起诉。违反此类法规或者未能公开相关信息(包括出于疏忽)将被视为违法行为,相关人员将可能被刑事起诉,Glanbia的声誉和经营也可能受到不利影响。

每一个单位都应该完善与公共官员交往的标准流程,流程需要遵照集团政策,并符合相关国家和国际条例以及Glanbia对员工的价值观和行为的规定。任何个人都不可以代表Glanbia进行任何正式或者非正式的游说活动,除非个人得到首席执行官和企业事务主管的明确授权。一旦得到授权,在开展游说活动之前,个人需要了解相关的法律条例。每个业务部门应将所有游说活动记录到集团范围内的游说活动登记册中。



如果你对游说活动或者具体的条例有疑问,比如游说法案(爱尔兰),贿赂法案(英国)或者海外腐败行为法案(美国),请联系企业事务主管。如果你想要了解更多关于特定法律辖区的法律法规,请联系你单位的法律部门或者集团法律团队。

## 5.9 政治性捐款

政治性捐款包括任何现金或者类似形式的捐款,以支持某一政治活动,政治党派,党派候选人或者事项。此类捐款可以包括使用公司财产或者服务赠送礼品,通过广告或者宣传活动冠名某政党,购买筹款活动的门票,或者利用员工的时间协助政治活动。

不同国家的法律对政治性捐款的规定是不同的。在一些辖区,企业,政府临时工以及/或者雇佣说客的人是不可以进行政治性捐款的,在另一些辖区,捐款的数额将被公开。捐给政党,机构或者个人的政治性捐款,或者通过政党,机构或者个人完成政治性捐款并不应该被视为在商业交易中获得优待的途径。

但是,在一些特殊情形下,如果政治性捐款是合适的,并且政治捐款并不是出于获得商业优待的目标,且可以支持民主政治的发展,首席执行官可能在符合具体的法律法规,以及获得企业事务主管同意和书面批准的前提下进行政治性捐款。此类花销以及收据应该被如实记录在公司的系统中,并且在需要的情况下完成信息公开。



**所有政治性捐款都必须获得单位首席执行官,首席ESG和企业事务关于的批准,并且在集团管理披露信件中公开。**



## 第六章

# 我们对集团的承诺



“我们致力于持续优化和改进我们的商业实践，追求最佳实践，提升Glanbia的声誉。”

- Wendy Chang Smith, 首席数字与转型官

## 6.1 利益冲突

在我们的日常经营中,我们可能会遇到一些情况,有时,我们的个人,职业或者财务利益可能与Glanbia的最佳利益相冲突。这些情况被称为利益冲突。我们必须对这些实际的或者潜在的利益冲突保持警惕。

当你出于个人利益追求与实际的或者潜在的客户/供应商或者和公共官员达成商业决定时;或者当你接收实际的或者潜在的客户/供应商或者和公共官员的个人福利时,都可能发生利益冲突。如果你的亲属或者你亲近的人与你做出的和Glanbia相关的商业决定有关,这就可能造成利益冲突。在这种情况下,你有义务确保利益冲突得到解决。你将需要及时将情况报告给你的部门经理和人力资源部门。

### 个人

你的个人利益包括与你有关紧密关系的人,比如血亲,配偶的亲属,亲密的朋友或者伴侣。当涉及追求Glanbia最佳利益时,利益冲突可能让人很难做出公正的决定。

如果员工在集团之外担任任何职务或者董事,员工必须告知部门经理和人力资源部门。

有可能遭遇利益冲突的员工必须将信息告知部门经理以及及时寻求解决办法,比如,采购团队的成员的亲属,朋友或者伴侣在供应商或者潜在供应商的公司任职,该员工应该将潜在的利益冲突告知部门经理和人力资源部门。

同样地,如果我们发现任何两名同事之间有亲属或者亲近的个人关系,我们也会严格秉持机会平等的原则。

因此,为了确保我们能够客观,公正和平等地对待我们的员工,我们不允许有亲属关系或者亲近个人关系的人员成为直属同事关系或者合作关系。就算有个人关系的员工在不同部门任职,在工作中也有可能出现利益冲突,尤其是当一名员工需要对另一名员工的工作进行审核,批准或者审查。



**问:**我需要订机票出差去参加一场会议,我希望购买我能够积累会员积分的航空公司的机票。如果这家航空公司的机票票价更高,我是否可以订购这家航空公司的机票?

**答:**否。你绝对不可以让你的个人利益影响你的商业决定。你必须做出符合Glanbia最佳利益的决定。

## 6.2 欺诈

欺诈指的是有意的欺骗,或者非法的,不符合伦理道德的,不正当的或者不诚实的行为,以通过损害Glanbia以及/或者另一方的利益为个人谋取利益或者优待的行为。参与欺诈是违反我们诚实,正直和负责任的核心价值观的行为,我们将视其为严重的违纪行为。欺诈行为也是非法行为,违法人员可能面临指控,罚款以及/或者监禁的判罚。

我们避免利益冲突,并且对利益冲突保持警惕,我们需要及时对任何疑似欺诈的行为进行举报。

我们会对所有欺诈行为进行调查,我们会追究相关人员弥补损失的责任,参与欺诈行为的员工/临时员工将会面临惩戒措施。

如果你有理由怀疑有人进行欺诈,你应该立即报告给你的部门经理,HR经理,单位主管,集团秘书或者联系Safecall勇敢发声举报服务平台,你可以在第12页至第15页找到联系方式。

## 6.3 财会&记录

我们依照欧盟贯彻的国际财务报告标准(“IFRS”)准备Glanbia有限公司的整合财务报表。

我们必须确保我们的财务部门依照行业最高标准完成工作,财务记录依照集团财会手册以及相关的财务标准和法律法规进行管理和保存。

纸质记录或者电子记录都是我们日常经营的重要组成部分,因此它们都需要被妥善保管。一些当地法律法规可能要求一些文件保留特定时间。

### 6.3 财会&记录-继续

一些涉及诉讼或者调查的文件需要被特别确认和保管,绝不可以被修改或者毁坏。关于公司记录保存的要求请咨询单位法律部门。

所有员工都有义务配合我们内部和外部的审计员提供所需的信息。

请参考Glanbia集团财会手册了解更多有关Glanbia财会政策的信息。



**问:**我订购了一些软件,我的经理让我将这笔钱算到另一笔花销中,因为我们采购软件的预算超额了。我应该如何做?

**答:**提醒你的经理,任何人不可以有意地在账本和集团记录中载入不正确的信息。如果你的经理坚持这样做,你应该完成举报。



遵守我们所有的内部财会和财务报告程序,以及通用的财会准则和相关法律规定。如果员工是专业会计机构的成员,比如ACA, ACCA, CIMA或者CPA的成员-请务必确保你的行为符合你的机构的伦理和行业标准。违反规定的员工可能面临惩戒措施。

如果你发现任何可能危害Glanbia财务报表真实性的行为,你应该通过勇敢发声服务平台举报给集团秘书,你可以在第12页至第15页找到联系方式。

### 6.4 妥善保管物品和知识产权

我们必须通过负责任和正确的方式,在合法以及得到授权的基础上,使用Glanbia的财产,包括有形的财产,知识产权以及电子财产。我们都有义务确保Glanbia的财产和资源只能用于商业目的,而非不合理的个人目的,非法目的或者其他未经授权的目的。

我们公司的财产包括我们拥有的全部财产,包括以下:

- 物品:车量,库存,设备和工具;
- 电子财产:电脑,硬件,软件,可移动设备和其他媒介;
- 知识产权(IP),版权,商标,工业流程和行业机密;以及
- 财务资产:银行账户,现金和财务文件。

当我们全力以赴预防丢失,盗窃,浪费,损坏和未经授权/不正当使用公司财产时,我们也是在保护自己成功开展工作的能力,以及促进公司长期发展的能力。你绝不可以牺牲个人或者他人的安全来预防盗窃的发生。你绝不可以使用公司的财产为个人牟利或者给公司带来不利。我们相信你的判断力。



我们所有人都有义务保护Glanbia的财产,我们必须保护Glanbia的财产免受损坏,滥用和遗失的侵害。

## 6.5 数据保护

作为商业集团,我们收集大量的数据,无论是书面的还是电子形式的数据。绝大多数数据将由各单位和共享的服务中心保存。这些信息包括,关于客户,供应商,知识产权,产品配方以及过去和现在员工的个人信息。

我们所有人都有义务保护客户和公司的机密信息,必须妥善管理,正确使用,保存和传递这些信息。你必须遵守当地法律法规以及Glanbia的数据保护政策。每一个单位都应该根据条例规定在相应的数据保护机构完成注册。



**参考Glanbia数据保护政策了解更多信息,或者如果你有任何问题,联系你单位的数据保护运营官员。**

每个国家的数据隐私法律法规和规定可能不同。参与数据收集,保存,使用或者传播的员工应该定期与单位的数据保护运行官员,集团信息安全关于以及/或者单位的法律部门或者集团法律团队进行沟通以获取支持。

## 6.6 信息技术(IT)



**我们只会通过合理的方式,出于特定的目的使用集团的财产**

我们的计算机的高效的运行和安全是集团成功开展各项工作的必要因素。我们已经贯彻了相关的政策来实现这些目标,包括Glanbia信息安全政策和Glanbia信息安全标准。

无视相关的安全操作可能造成一系列不利的后果,比如网络攻击,欺诈,数据丢失,身份盗窃或者版权侵害。

我们的信息系统,包括所有的计算机和相关的设备,软件,电子邮件系统,密码和存储的数据都是集团的财产。在使用这些信息系统和设备时,员工对所有法律范围内的信息享有隐私权,但是使用不能超出法律规定的范围。这些信息系统是由集团提供给员工以完成工作的商业工具,使用这些信息系统必须符合集团的政策且出于合理的商业目的。

这些系统绝不可以用于任何侵害,伤害或者扰乱他人的非法活动,比如:创建,获取,展示,存储或者传播有性暗示内容的图片或者信息,或者种族歧视的内容,或者任何违反人力资源禁止歧视和/或者骚扰的政策的内容。我们已经在集团IT服务系统内设置了危险检测服务,这是为了识别和限制信息安全事故的影响,并且帮助调查潜在的违反安全政策的行为。

我们通常会从外部供应商处购买软件,这涉及版权问题,版权归属于原始创作者。你绝不可使用非法获得的,未经授权或者错误授权的软件,因为这样做可能导致你本人以及集团面临法律诉讼。



## 6.6 信息技术 (IT)-继续



**问:**我的同事休假了,她让我在她休假的期间登录她的电脑查看是否有任何紧急的邮件,这是可以的吗?

**答:**不可以。冒充其他员工和分享密码是不被允许的,这是违反集团政策的行为。



咨询集团信息安全官员了解更多关于集团IT政策的信息。

## 6.7 外部沟通和媒体

与外部世界沟通对集团和其品牌的声誉和财务评估有很重要的作用。因此,在与任何主流媒体或者电子媒体谈论与Glanbia财务能力,收购,废止相关以及可能影响Glanbia的声誉的信息之前,员工都必须得到集团企业事务部门以及/或者Glanbia管理主管指定的人员的授权。

单独的部门应该通过合适的方式与当地和行业内的媒体建立常规的沟通。这项工作只可以由沟通团队内有专业能力且得到授权的员工来完成。如果有任何疑问,部门需要将问题汇报给上级部门。任何可能对Glanbia的声誉带来不利影响的事件都应该立即上报给部门领导以及集团企业事务部门。



**问:**集团的年度报告即将发布,我接到了本地一家报纸的电话,要求对我们的即将发布的业绩发表评论。鉴于这是一家本地报纸,我可以提供评论吗?

**答:**不可以。每个业务部门都有专门负责媒体事务的人员。你应将此事升级至你的直属经理和/或集团企业事务部门,由他们直接处理这一请求。

## 6.8 社交媒体



只有Glanbia授权的员工才能在社交媒体平台上代表Glanbia。

社交媒体是Glanbia与外界沟通的重要途径之一。在品牌层面,社交媒体革新了我们与客户沟通的方式,为我们品牌的打造和宣传提供了前所未有的机遇。在集团层面,社交媒体让我们有机会直接与重要利益相关人员进行沟通,这提升了Glanbia作为一家行业领先的全球营养公司的声誉。在使用社交媒体时,你需要谨记以下的建议:

- 在所有沟通中谨记我们的价值观。在使用社交媒体时谨慎思考,尊敬他人,以确保你的行为符合我们对你的期望;
- 不要透露任何保密信息或者所有权信息,尤其要注意不要违反法律法规,特别是在数据保护,知识产权,商标,版权,行业机密,股票交易条例以及财务披露方面;
- 注意,如果你得到授权发表关于某个事件的评论,或者代表某个品牌发表评论,这不意味着你被允许代表公司在社交媒体上发表其他领域的评论;

## 6.8 社交媒体-继续

- 保护你的同事和你的商业伙伴,不要分享他们的个人信息;
- 意识到社交媒体在全世界的影响范围,你需要思考你的行为是否会损害其他文化。避免发布任何可能被我们的客户,供应商以及/或者同事视为有侵犯性,有损人格,有威胁性,辱骂性,或者不合适的言论;
- 不要声称自己代表集团(就算是非官方的言论),除非你获得单位首席执行官的特别授权;
- 采取必要的措施来确保你的内容是准确的,公正的和得体的。你发布的内容是公开的,也是永久的,是不可撤回的。如果你犯了错误,你应该及时发现,然后确保尽快进行更正;
- 在未获得书面批准的前提下,不可以谈及任何客户,合作伙伴或者供应商;

- 如果你发现任何不得体的内容或者任何关于Glanbia,其员工和相关第三方的不实内容,你应该及时汇报给你的部门经理;
- 如果你对任何内容有疑问,在发布之前,咨询你的部门经理,集团企业事务部门,单位法律部门以及/或者集团法律团队。

任何由员工发布的不当内容将被调查,员工可能面临惩戒措施。参考Glanbia集团社交媒体政策和社交媒体指南了解更多信息。



**Glanbia知道个人员工可能出于个人目的使用社交媒体软件,在这些情况下,员工需要:**

- 仅使用个人邮箱
- 遵守Glanbia社交媒体政策和指南
- 不得公开Glanbia的保密信息

## 第七章

# 我们对客户, 供应商 和社区的承诺



“Glanbia 重视我们客户、供应商和社区的信任与信心, 这些信任来源于我们产品和服务的质量, 以及我们在商业运作中所展现的诚信, 这些都是支撑我们良好声誉的基石。”

- Monica McGurk, CEO Performance Nutrition Americas

## 7.1 我们的客户

我们很重视客户对我们的信任，我们尊重客户交给我们的任务的保密性。我们经营战略的成功离不开我们的客户的支持。因此，我们必须与我们的客户在公平、诚实和信任的基础上，建立和维系符合我们核心价值观的互惠互利的商业合作关系。

我们致力于，且有义务，依照所有适用法律的规定，尤其是食品安全条例，为我们的客户提供产品和服务。如果你对这方面有任何疑问，你的部门经理可以为你提供建议。

产品宣传和广告应该是实体化的，并且通过公平合理的方式进行呈现。

## 7.2 我们的供应商

Glanbia每一个采购团队的共同的使命是“通过负责的采购为所有利益相关方创造价值”。这包括通过符合伦理道德的、可持续发展的、有社会责任的方式获得产品和服务。

我们的采购团队致力于通过负责的采购活动为我们的供应商创造公平公正的机会，并且减少对他人和地球的影响。Glanbia全球采购政策列出了所有员工在采购过程中需要遵守的行为规范。

## 7.3 我们的商业合作伙伴

商业合作伙伴一般包括销售顾问，代理人，中介，经销商，机构和我们的合资经营伙伴。我们利用合作伙伴的专业知识发展经营和扩大领域。这要求我们对所有代表我们的合作伙伴进行细致的分析，以帮助我们在拟定新合同，或者延续已有合同的过程中对合作内容进行确定，准备和协商。所有合同条款都应该被记录以确保我们能够维持符合伦理道德的行业标准。

支付给商业合作伙伴的报酬必须与其提供的服务成正比且符合合同条款，有完整的记录和批准，并通过支票或者银行转账（非现金）的方式完成支付。



**我们希望商业合作伙伴能够认同并尊重我们的商业伦理标准。**



## 7.4 礼品和招待



**所有员工必须完全遵守以下关于礼品和招待的规定。**

你可以接收已有或者潜在客户，供应商或者其他商业合作伙伴主动提供的礼品或者商业礼遇，只要它们是合理的，数额适度的，并且有清楚和合法的商业目的或者不会影响商业判断。

此外，接收礼品或者礼遇，比如招待，不应该理解为另一方有权利或者希望收到回礼。在任何时候，索要礼品和商业礼遇，无论是直接的还是间接的，都是不合理的。

现金礼品或者等价于现金的礼品，比如购物券，礼品卡或者股票都是不正当的。当你向他人送出礼品或者礼遇或者当你自己接受礼品或者礼遇的时候，你都应该保持警惕，这样你本人以及集团才不会收到行为不当的指控以确保我们没有违反贿赂/反腐败法律条例，这样可以保护你以及我们集团的声誉。

我们知道，在一些国家和地区，赠送礼品在经营中是很常见和被广泛接受的。就算在这些国家和地区中，你也必须遵守我们的行为规范和所有适用的当地法律法规。一般来说，偶尔接受和送出非现金性质的礼品和商业礼遇是可以接受的，只要：

- 你的部门经理清楚地了解相关情况并且同意（在一年中，与外部人员来往礼品和礼遇的累计金额不超过200欧元或者250美元）；
- 符合适用法律，或者第三方公司的行为规范；
- 在行业和国家标准范围内是合理和符合常规的；以及
- 不会对商业关系的性质和延续造成不利影响。

在一年内，如果接受或者送出外部人员的礼品或者招待的金额如果超过200欧元或者250美元，你必须首先获得部门经理的批准，如果单位高级管理人员认为礼品是必要的。

不可以向任何政府官员或者政客送出任何礼品或者礼遇。常规的招待，比如工作餐，咖啡等不包括在内，只要金额适当。

我们每个人都有义务确保接受的商业礼遇，礼品或者招待是合理的，并且不会让对方认为我们会给予对方任何商业优待。



**问：一个供应商给我寄送了一个带有其公司图标的小礼物来纪念我们的合作关系。我可以留下它吗？**

**答：**可以。你可以接受一些常规的礼品，只要它们是商业合作中常规的操作，并且数额和频度是适度的。

**问：**一位潜在的供应商正在参与Glanbia的竞标，他的一位销售代表在企业的箱子里放了一场足球赛的门票，过去几场比赛的门票都已经售罄，他送来门票是希望我们“看看”他们的竞标提案。

**答：**不可以。你不可以接受这些门票，因为这位销售代表送你门票是希望与你讨论正在进行的竞标，这些礼品可能被视为贿赂。



**咨询你的部门经理，HR经理，集团HR或者集团秘书了解更多信息。**

## 7.5 慈善和社区捐赠

作为一个有责任心的企业,我们鼓励我们的公司和员工积极参与慈善,教育和社区服务活动,以提供资金和其他类型的支持。我们不可能针对每一种活动设置具体的规则,我们也知道在不同国家和地区,参与慈善活动的方式可能是不同的。集团的规定是,经营单位的捐赠应该反映在我们对营养的关注或者对当地社区的支持,各个单位应该自己制定关于慈善活动和社区捐赠活动的相关规则。慈善捐款绝不可以通过任何形式受到公共政策或者公共官员的影响。

Glanbia不会出于终止客户或者供应商协议以及向决策者讨要优待的目的进行捐赠。但是,单位可以支持非营利组织,只要这是长期维持积极的商业关系的一部分,而不是终止经营或者要求决策者在决策过程中给予Glanbia优待。

任何关于潜在利益冲突的问题都应该汇报给你的部门经理和HR。



**问:一位客户在为当地一家慈善机构举办筹款活动,他要求我们做出捐赠,这是可以的吗?**

**答:可以。**只要捐赠通过合理和经批准的渠道完成,并且款项通过支票或者银行转账直接转给当地慈善机构而非客户个人。

**问:一名客户要求我向一家当地的体育俱乐部的筹款部门捐款,她需要现金捐款。我是否可以代表Glanbia进行捐赠?**

**答:不可以。**现金捐款,以及支付给个人的捐款都是严格禁止的。所有捐赠给慈善机构的款项都应该提前获得批准,使用可追查的支付方式,比如支票或者电子转账,并且直接支付给注册的慈善机构/组织名下的账户。



**所有捐赠都必须要经由首席执行官,首席ESG以及企业事务官员的批准,并且,捐赠必须明确记录,有官方收据,并计入公司的帐目。**



如果你需要了解更多信息, 请联系:

Glanbia House,  
Ring Rd, Gallowshill,  
Co. Kilkenny,  
Ireland