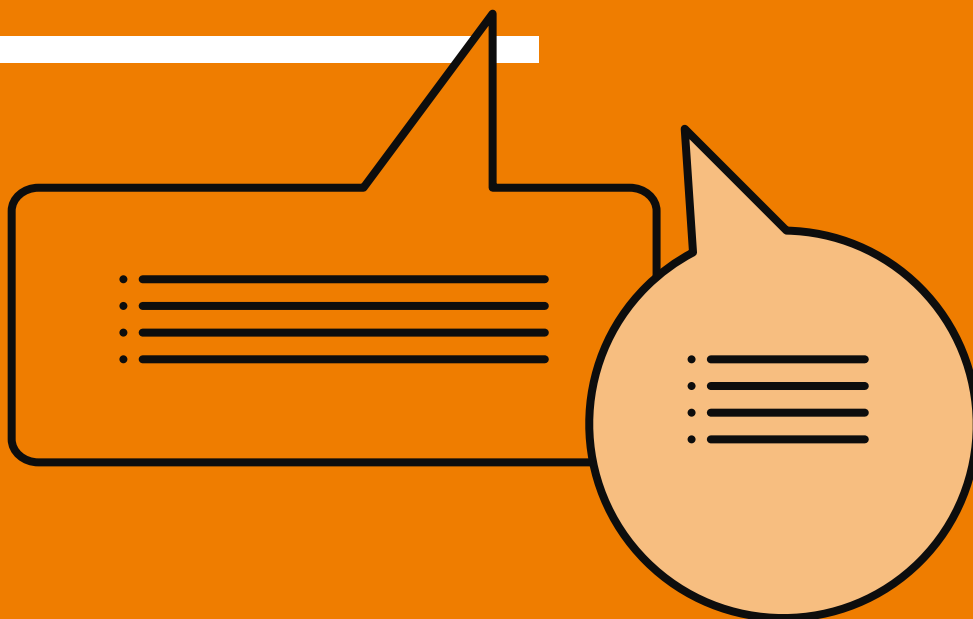


Гаряча лінія довіри

Порядок дії

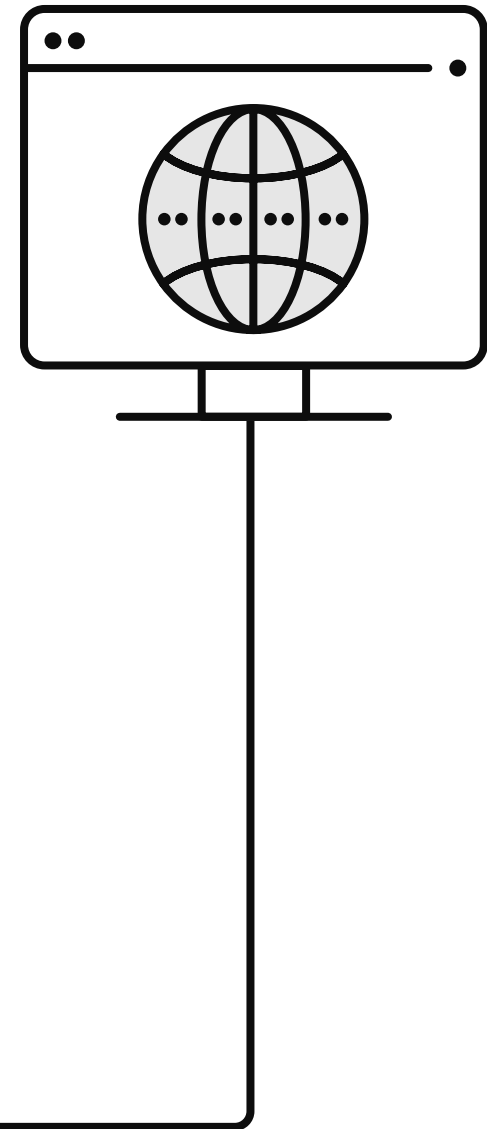


Доручено збереження найвищі стандарти ведення бізнесу

Компанія COFCO International Ltd. та її дочірні компанії (далі — компанія CIL або Компанія) зобов'язуються дотримуватися найвищих стандартів ділової етики. Це зобов'язання відображено в Кодексі ділової етики Компанії та супутніх політиках, ознайомитися з текстом яких на кількох мовах можна у CIL Intranet.

Для Компанії важливі повідомлення про будь-які факти недотримання норм, шахрайські дії чи неналежну поведінку в межах компанії CIL або в результаті господарської діяльності CIL чи дій будь-якого співробітника, тимчасового працівника чи працівника за строковим трудовим договором (надалі — Співробітник або Співробітники) і застосовувалися належні заходи реагування.

Компанія CIL визнає, що в досягненні цієї мети важливу роль повинні відігравати Співробітники. У рамках цього зобов'язання компанія CIL усіляко заохочує Співробітників, у яких є приводи для занепокоєння (згідно з наведеним нижче в пункті 3 визначенням), не мовчати й висловити їх, аби надати компанії CIL можливість розслідувати й вирішити ці питання.



Сфера дії цього Порядку

Цей загальнокорпоративний Порядок дії «Гарячої лінії» з питань етики (далі — цей Порядок) застосовується до всіх Співробітників і дочірніх компаній CIL, а також будь-якої третьої особи, що має зацікавленість, проблеми чи занепокоєння, пов'язані з компанією CIL або її діяльністю (далі — Зацікавлені особи). Сюди відносяться, окрім іншого, агенти, постачальники, клієнти й сусіди Компанії або її об'єктів. Зацікавленим особам пропонується звертатися з будь-якого питання, що їх може непокоїти, до Комітету з корпоративної етики компанії CIL, скориставшись наведеними нижче контактними даними, і/або скористатися каналом компанії CIL «Гаряча лінія» з питань етики».

Цей Порядок призначено для надання Співробітникам і Зацікавленим особам механізму повідомлення про приводи для занепокоєння конфіденційно, анонімно та без побоювання відплати. Скарги щодо індивідуальних інтересів Співробітників (наприклад: платня та пільги) зазвичай розглядаються у відповідності із застосовними місцевими процедурами відділу кадрів. Якщо ви є Співробітником, зверніться до

CIL Corporate Code Committee
integrityhotline@cofcointernational.com

CIL “Integrity hotline”
www.cofcointernational.com/integrity-hotline

свого керівника відділу кадрів за наявності у вас питань стосовно того, про що, де та як слід повідомляти.

Контроль за впровадженням і застосуванням цього Порядку здійснюється Комітетом з питань корпоративної етики (керівник), до складу якого входять директор з правових питань, директор з питань аудиту, керівник відділу кадрів, керівник департаменту CEO та директор з корпоративних справ або їхні представники. Завдання Комітету з питань корпоративної етики — забезпечити: (i) наявність незалежного каналу для повідомлень про приводи для занепокоєння; (ii) подальше належне відстежування таких приводів для занепокоєння; (iii) надання відгуку особі, що повідомляє про привід для занепокоєння; (iv) надання раді директорів (Правління) рекомендацій щодо необхідних подальших дій.

Цей Порядок розроблений таким чином, щоб забезпечити працівникам та зацікавленим особам механізм для вирішення проблем Конфіденційно, анонімно та без страху репресій



Визначення поняття «привід для занепокоєння»

Для цілей цього Порядку «привід для занепокоєння» — це будь-яка важлива проблема чи питання, що стосується будь-яких потенційних, реальних або гаданих: (i) порушень закону чи нормативно-правового акту; (ii) злочинної діяльності; (iii) порушень будь-якого аспекту Кодексу ділової етики Компанії чи супутніх політик; (iv) фактів, які можуть прямо чи опосередковано нашкодити репутації Компанії чи репутації торгової марки; (v) фактичної шкоди чи негативного впливу, пов'язаних з діяльністю компанії CIL або будь-якого з її Співробітників; чи (vi) замовчування або знищення інформації чи маніпулювання інформацією, яка стосується підпунктів (i)—(v) цього пункту.

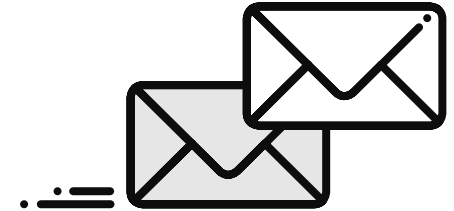
Повідомлення про приводи для занепокоєння

CIL залучив зовнішнього, незалежного та міжнародно визнаного постачальника послуг для розробки та управління зовнішнім каналом зв'язку під ім'я гарячої лінії CIL Integrity.

Компанія CIL залучила зовнішнього, незалежного та визнаного на міжнародному рівні постачальника послуг для розробки зовнішнього каналу зв'язку під назвою «Гаряча лінія з питань етики» компанії CIL й керування ним. Це зроблено як для засвідчення зацікавленості компанії CIL у розгляді приводів для занепокоєння, так і для заохочення Співробітників і Зацікавлених осіб (незалежно від їх посади в організації чи стосунку до неї) до повідомлення наявних у них приводів для занепокоєння. Гаряча лінія з питань етики компанії CIL складається з телефонних ліній, інтернет-сайту, адреси електронної пошти й поштової адреси, які закріплені за компанією CIL й управління якими здійснюється цілком незалежно від Компанії. Робота цього каналу забезпечується незалежними сторонніми фахівцями в усьому світі (також і місцевими мовами). Будь-яка інформація, що надається через канал компанії CIL для повідомлень, буде надаватися виключно Комітету з питань корпоративної етики компанії CIL на анонімній основі, окрім випадків, коли особа, що

надає інформацію, погоджується на інше. Усі контактні дані, необхідні, щоб уможливити повідомлення Співробітниками чи Зацікавленими особами про приводи для занепокоєння, надано в додатку І до цього Порядку. Як усні, так і письмові повідомлення можуть надаватися будь-якою мовою.

Компанія CIL заохочує Співробітників і Зацікавлених осіб повідомляти про будь-які приводи для занепокоєння Комітет з питань корпоративної етики компанії CIL або через зовнішній «Гаряча лінія» з питань етики компанії CIL (якщо привід для занепокоєння пов'язаний з членом Комітету з питань корпоративної етики, повідомлення повинно здійснюватися виключно через зовнішній канал для повідомлень). Приводи для занепокоєння можна повідомляти особисто (місцевому співробітникові відділу кадрів або членові Комітету з питань корпоративної етики), телефоном, через інтернет-сайт або поштою (у тому числі електронною).



Співробітники також можуть повідомляти про приводи для занепокоєння через місцевого керівника відділу кадрів.

Хоча компанія CIL завжди дозволяє та заохочує Співробітників обговорювати їхні приводи для занепокоєння з місцевим чи безпосереднім керівництвом, це не є вимогою для отримання права на захист згідно з цим Порядком.

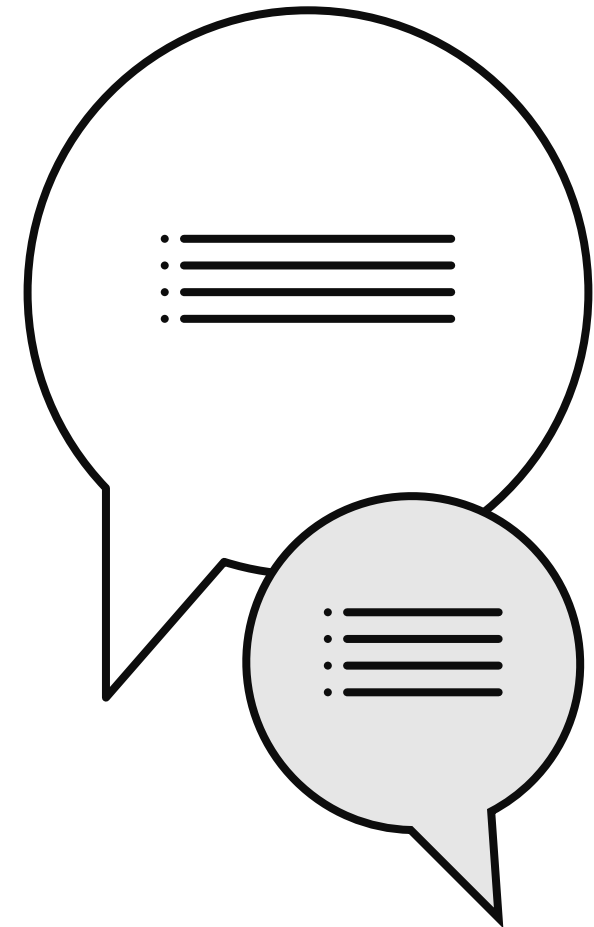
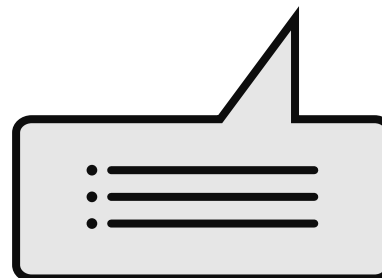
Конфіденційність повідомлень

Особа Співробітника або Зацікавленої особи, що надає повідомлення, повинна, наскільки це тільки можливо, триматися в таємниці та за жодних обставин не повинна розкриватися без згоди Співробітника чи Зацікавленої особи. Натомість, Компанія просить Співробітників і Зацікавлених осіб тримати в таємниці своє повідомлення й особи людей, задіяних у цьому повідомленні або в подальшому розслідуванні.

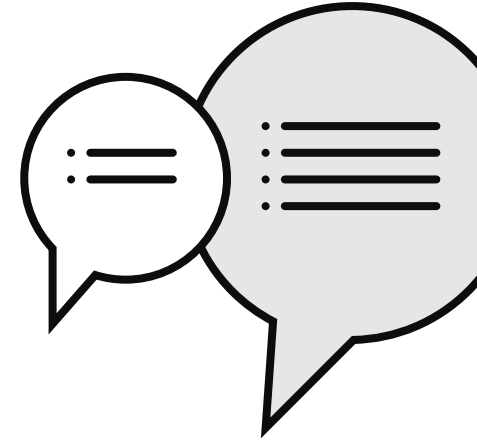
Уся інформація, отримана з повідомлення про приводи для занепокоєння та в ході подальшого розслідування, повинна розкриватися лише залученим до розслідування особам (наприклад, працівникам відділів внутрішнього аудиту, юридичного відділу, відділу кадрів або сторонньому юрисконсульту й судовим аудиторам) за принципом службової необхідності та з дотриманням конфіденційності. Місцевого регіонального менеджера слід повідомити про розслідування, окрім випадків, коли характер приводу для

занепокоєння вимагає іншого. Якщо вважається необхідним або вимагається законом, інформація, отримана з повідомлення про привід для занепокоєння чи в ході подальшого розслідування, може надаватися державним органам.

Уся інформація, отримана через повідомлення про Концерн, та під час будь-якого подальшого розслідування, має бути лише розкрито про необхідність знати і конфіденційно.



Подальші заходи щодо повідомлених приводів для занепокоєння



Якщо концерну не було повідомлено анонімно, це буде визнано в письмовій формі до заявника протягом 7 днів після такого повідомлення. Якщо заявник не вирішить залишатись анонімним або не підтримувати подальший контакт, всі подальші контакти з заявником будуть здійснюватися через Комітет корпоративних кодексів CIL або постачальника послуг гарячої лінії цілісності CIL, якщо тільки інакше погодився

Крім випадків анонімного повідомлення про приводи для занепокоєння, отримання повідомлення про приводи для занепокоєння буде підтверджено заявникові в письмовій формі впродовж 7 днів з моменту такого повідомлення. Окрім випадків, коли заявник бажає зберегти анонімність або не підтримувати подальшого зв'язку, весь подальший зв'язок з ним буде підтримуватися через Комітет з питань корпоративної етики компанії CIL або постачальника послуг гаряча лінія з питань етики компанії CIL, якщо не узгоджено іншого.

Будь-який привід для занепокоєння, повідомлений згідно з цим Порядком, розглядатиметься групою зі щонайменше 3 осіб, сформованою для забезпечення незалежного розгляду справи (далі — Група з проведення розслідування). Директора з питань аудитів і місцевого регіонального менеджера слід повідомити про розслідування, окрім випадків, коли характер приводу для занепокоєння вимагає іншого. Якщо необхідно забезпечити професійне та незалежне розслідування питання чи привід для

занепокоєння стосується одного із членів Комітету з питань корпоративної етики, розслідування повинно проводитися зовнішніми фахівцями з розслідувань.

Група з проведення розслідування оцінить належні подальші заходи (опитування, дослідження, запити документів тощо). Усі сторони, залучені до розслідування, повинні в розумній мірі співпрацювати з питань розслідування.

Будь-які особи, причетні до повідомлення про привід для занепокоєння, будуть інформовані про отримання такого повідомлення (особа Співробітника чи Зацікавленої особи, що надавав (-ла) повідомлення, розкриватися не буде) Комітетом з питань корпоративної етики компанії CIL в обґрунтовано короткі строки, при цьому враховується будь-який суттєвий ризик того, що таке інформування може поставити під загрозу ефективність розслідування та/або перешкодити

збору відповідних доказів, у разі чого інформування буде відкладено до моменту належного врегулювання таких ризиків. Інформування передбачатиме надання короткого опису заявлених фактів і застосування цього Порядку (у тому числі тих його аспектів, які стосуються конфіденційності й захисту даних). Задіяним особам буде надано можливість представити свою версію подій, описаних у повідомленні та в подальшому розслідуванні.

6.5 Якщо це вважається за необхідне або вимагається згідно з діючими законами чи нормативно-правовими актами, інформація, отримана з повідомлення про привід для занепокоєння чи в ході подальшого розслідування, може надаватися державним органам.

Відгук і співпраця

7.1 Після завершення розслідування приводу для занепокоєння та надання Групою з проведення розслідування звіту Комітету з питань корпоративної етики останній повинен: (i) ужити заходів у відповідності до звіту Групи з проведення розслідувань або (ii) надати рекомендації щодо заходів раді (надалі — Правління). Комітет з питань корпоративної етики повинен повідомити Правління про розглянуті приводи для занепокоєння та заходи, що вживаються на періодичній основі, принаймні щоквартально. Правлінню надається зведений звіт (отримані повідомлення, розпочаті розслідування, закриті розслідування тощо), якщо тільки Правління чи вагомість конкретного приводу для занепокоєння не вимагає іншого.

Заявника слід тримати в курсі перебігу розслідування та його результатів шляхом періодичного надання актуальної інформації щонайменше раз на місяць.

Будь-яку особу, причетну до приводу для занепокоєння, про який було повідомлено, слід інформувати про результат розслідування (і, якщо

доречно, про заходи чи дисциплінарні стягнення щодо неї) якнайшвидше по завершенні розслідування.

Будь-яка особа, що повідомила про привід для занепокоєння та незадоволена результатом розслідування, може звернутися в Комітет з питань корпоративної етики й обґрунтувати будь-які питання, які, на її думку, були недостатньо розглянуті. У відповідь Комітет з питань корпоративної етики може на свій власний розсуд виконати такі дії:

- i запросити заявника для подальшого обґрунтування його скарг щодо результату розслідування;
- ii попросити заявника відповісти на будь-які запитання, що стосуються справи; і/або
- iii оцінити будь-які інші варіанти вирішення або більш належного розгляду приводу для занепокоєння.



Захист Співробітників і Зацікавлених осіб, що повідомили про привід для занепокоєння – Політика захисту від відплати

Компанія CIL серйозно ставиться до будь-яких можливих випадків неправомірної поведінки, незалежно від того, хто є порушником, тому кожен повинен без побоювань повідомляти про будь-який привід для занепокоєння, який у нього може виникнути. Компанія CIL не звільняє, не понижує в посаді, не відстороняє від роботи, не штрафує та не дискримінує Співробітника чи Зацікавлену особу, що добросовісно повідомляє про привід для занепокоєння, чи будь-якого Співробітника або Зацікавлену особу, що добросовісно співпрацює з питань розслідування.

Однак слід зауважити, що надання завідомо неправдивих свідчень чи формування припущень зі злим умислом є порушенням Кодексу ділової етики компанії CIL і цього Порядку.

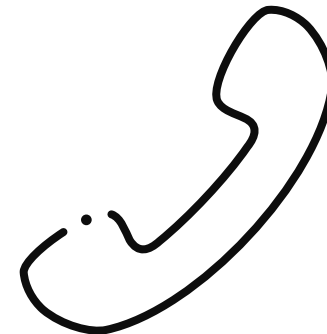
Будь-яка відплата по відношенню до Співробітника чи Зацікавленої особи, що добросовісно повідомляє про привід для занепокоєння або бере участь у розслідуванні є порушенням Кодексу ділової етики компанії CIL і цього Порядку.

Таки порушення можуть призвести до дисциплінарних або інших дій (у тому числі, окрім іншого, до звільнення).

Захист даних

Обробка персональних даних приймаючи до уваги відповідність вимагає чіткого схвалення з боку зацікавлених осіб і завжди має надаватися у письмовій формі (по електронній пошті).

Такі дані оброблятимуться виключно для реєстрації та розслідування приводу для занепокоєння, а також для вжиття необхідних подальших заходів і збору та розповсюдження управлінської інформації щодо приводів для занепокоєння, про які було повідомлено. Будь-які персональні дані, отримані з повідомлень про приводи для занепокоєння та наступних розслідувань, повинні бути строго відділені від систем і файлів управління кадрами, крім випадків, коли інше вимагається за законодавством і/або з метою виконання дисциплінарних дій, якщо це виправдано.



Якщо ви міжнародний співробітник COFCO, ви також можете повідомити про свою проблему або Комітету з корпоративного коду, або гарячої лінії інтегрованості.

✉ integrityhotline@cofcointernational.com

🌐 www.cofcointernational.com/integrity-hotline

Країна	Мова, якою оператор приймає дзвінок	Номер, який слід набрати. Перший крок	У командному рядку наберіть. Другий крок Другий крок
Аргентина	Іспанська / англійська	0800-444-1419	–
Австралія	Англійська	1-800-60-1153	–
Бразилія	Португальська / англійська	0800-892-0543	–
Болгарія	Болгарський / англійська	00-800-0010	844-381-9322
Канада	Французька / англійська	1-844-381-9322 (Австралія) 1-855-350-9393 (Французька)	–
Китай	мандаринський діалект китайської мови / англійська / кантонський діалект китайської мови	4008800394	–
Колумбія	Іспанська латиноамериканська мова / англійська	01-800-911-0010 (Австралія) 01-800-911-0011 (Іспанська)	844-381-9322
Куба (Затока Гуантанамо)	Іспанська латиноамериканська мова / англійська	2935	844-381-9322
Єгипет	Арабський / Французький ЄС / англійська	1-844-381-9322 (Австралія) 1-855-350-9393 (Французька)	844-381-9322
Франція	Французька / англійська	Франція (France Telecom): 0-800-99-0011 Франція (тільки Париж): 0-800-99-0111 Франція: 0-800-99-1011 Франція: 0-800-99-1111 Франція: 0-800-99-1211 Франція (Telecom Development): 0805-701-288	844-381-9322
Німеччина	Німецька / англійська	0-800-225-5288	844-381-9322
Угорщина	Угорська/англійська	06800-20805	–
Індія	Англійська / хінді / маратхі / гуджараті	000-117	844-381-9322
Індонезія	Індонезійський / англійська	001-801-10 Не доступно з стільникових телефонів. Користуйтеся телефонами-автоматами з міжнародним доступом.	844-381-9322
Італія	Італійська / англійська	800-172-444	844-381-9322
Кот-д'Івуар	Французький ЄС / англійська	–	–
Казахстан	Казахська / російська / англійська	^800-121-4321	844-381-9322
Мексика	Іспанська латиноамериканська мова / англійська	Мексика: 001-800-462-4240 Мексика: (іспанській оператор): 001-800-658-5454 Мексика: 01-800-288-2872 Мексика (Por Cobrar): 01-800-112-2020	844-381-9322

^ Вказує на другий тональний сигнал

Якщо ви міжнародний співробітник COFCO, ви також можете повідомити про свою проблему або Комітету з корпоративного коду, або гарячої лінії інтегрованості.

✉ integrityhotline@cofcointernational.com

🌐 www.cofcointernational.com/integrity-hotline

Країна	Мова, якою оператор приймає дзвінок	Номер, який слід набрати. Перший крок	У командному рядку наберіть. Другий крок Другий крок
Нідерланди	Голландська / англійська	0800-022-9111	844-381-9322
Парагвай	Іспанська / англійська	008-11-800 (Тільки Асунсьйон)	844-381-9322
Португалія	Португальська / англійська	800-800-128	844-381-9322
Румунія	Румунська / англійська	0808-03-4288	844-381-9322
Росія	Російська / англійська	Росія (Санкт-Петербург): 363-2400 Росія (Москва): 363-2400 Росія: 8^10-800-110-1011 Росія (Поза Москвою): 8^495-363-2400 Росія (Поза Санкт-Петербургом): 8^812-363-2400	844-381-9322
Саудівська Аравія	Арабський / англійська	1-800-10	844-381-9322
Сінгапур	Англійська / мандаринський діалект китайської мови / малайська	800-110-2141	–
Південна Африка	Африкаанс / англійська	0800-981-506	–
Іспанія	Іспанська / англійська	900-99-0011	844-381-9322
Швейцарія	Німецька / французька / італійська / англійська	0-800-89-0011	844-381-9322
Таїланд	Тайський / англійська	1-800-0001-33	844-381-9322
Туреччина	Турецький / англійська	0811-288-0001	844-381-9322
Об'єднані Арабські Емірати	Арабський / англійська	OAE: 8000-021 OAE (Дубай): 8000-555-66 OAE (Військовий-USO та стільниковий): 8000-061	844-381-9322
Великобританія та Північна Ірландія	Англійська	0-800-89-0011	844-381-9322
Україна	Українська / російська / англійська	0-800-502-886	844-381-9322
США	Англійська / іспанська	1-844-381-9322	–
Уругвай	Іспанська / англійська	000-410	844-381-9322
В'єтнам	В'єтнамський / англійська	В'єтнам: 1-201-0288 В'єтнам: 1-228-0288	844-381-9322

^ Вказує на другий тональний сигнал

Комітет з питань корпоративної етики компанії CIL

Контактні дані: Контактні дані:

integrityhotline@cofcointernational.com

Керівник: Керівник з питань аудиту (або представник)

Керівник відділу кадрів (або представник)

Головний юрисконсульт (або представник)

Керівник департаменту CEO та директор з корпоративних справ

Гаряча лінія» з питань етики компанії CIL

www.cofcointernational.com/integrity-hotline

Цей Порядок стосується:

Співробітників і Зацікавлених осіб

Вихідна дата публікації:

Листопад 2018 р.

Версія:

Листопад 2018 р.

Місце зберігання:

ця політика доступна за посиланням у CIL Intranet

