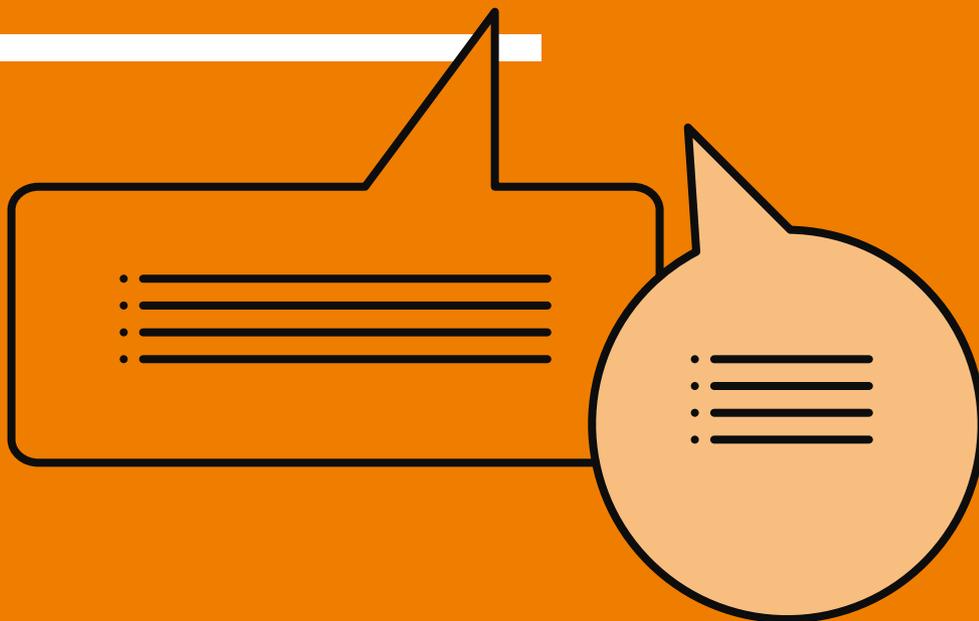


Ligne téléphonique sur l'intégrité

Procédure

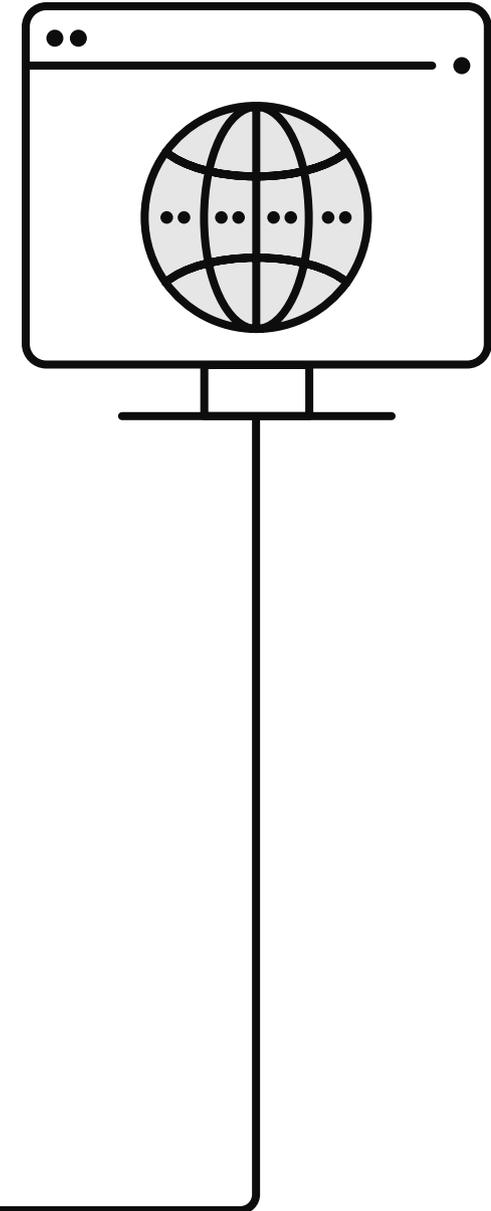


Engagé à adopter les normes les plus élevées de conduite des affaires

COFCO International Ltd. et ses filiales (ci-après « CIL » ou « la Société ») s'engagent à adopter la conduite professionnelle la plus stricte. Cet engagement fait partie du Code de conduite et des procédures connexes de la Société, lesquels se trouvent sur le site Intranet de CIL traduit dans plusieurs langues.

Pour la Société, il est important de signaler et de prendre en charge toute action non conforme, tout acte frauduleux ou toute autre conduite douteuse au sein de CIL ou dans le cadre des activités professionnelles de CIL ou de tout employé, travailleur intérimaire ou sous-traitant (ci-après « l'Employé » ou « les Employés »).

CIL reconnaît que les Employés ont un rôle important à jouer dans la poursuite de cet objectif. Dans le cadre de cet engagement, CIL encourage vivement ses employés à signaler les problèmes, afin de permettre à l'entreprise de mener une enquête et d'intervenir en proie à une préoccupation (tel que définit ci-dessous à la section 3) à vous manifester et à vous exprimer afin de permettre à CIL de mener une enquête et d'intervenir.



Portée de ce Procédure

Ce Procédure relatif à la Ligne d'Intégrité (le « Procédure ») s'applique à tous les Employés et à toutes les filiales de CIL, ainsi qu'à tout tiers présentant un intérêt, un doute ou un problème concernant CIL ou ses activités (ci-après, les « Parties prenantes »). Cela comprend, sans restriction, les agents, les fournisseurs, les clients autres parties prenantes de la Société de la Société ou de ses installations. Les Parties prenantes sont encouragées à signaler les préoccupations qu'elles pourraient avoir par le biais des coordonnées ci-dessous relatives au Comité du Code d'entreprise de CIL et/ou la « Ligne d'Intégrité » de CIL.

Ce Procédure vise à fournir aux Employés et aux Parties prenantes un mécanisme visant à gérer les Préoccupations de manière confidentielle, anonyme et sans crainte de représailles. Les griefs concernant les salaires et primes des employés doivent être transmis directement aux ressources humaines, sans utiliser la ligne de signalement. Si vous êtes Employé(e), veuillez contacter votre Responsable des ressources humaines si vous avez des questions concernant les éléments à signaler, à qui le faire et comment procéder.

Comité du code corporatif CIL

integrityhotline@cofcointernational.com

CIL "Integrity hotline"

www.cofcointernational.com/integrity-hotline

La mise en œuvre et l'application de ce Procédure sont régies par le Comité du Code d'entreprise, constitué du Directeur de l'audit (président), du Directeur du service juridique, du Directeur des ressources humaines, du responsable de la Direction Générale du Directeur des affaires commerciales et leurs représentants. Le rôle du Comité du Code d'entreprise consiste à faire en sorte : (i) qu'il existe un moyen indépendant de signaler les problèmes ; (ii) que ces problèmes fassent l'objet d'un suivi adéquat ; (iii) que la personne signalant le problème reçoive une réponse ; (iv) que le Comité de direction (« la Direction ») reçoive des recommandations pour les mesures de suivi.

Cette procédure est conçue pour fournir aux employés et aux parties prenantes un mécanisme pour répondre aux préoccupations de manière confidentielle, anonyme et sans crainte de représailles



Définition de « Préoccupation »

Dans le cadre de ce Procédure, un « Préoccupation » désigne tout élément important relatif aux aspects potentiels, réels ou supposés suivants : (i) atteinte à la loi ou à un procédure ; (ii) comportement criminel ; (iii) infraction à un point du Code de conduite de l'entreprise ou tout procédure connexe ; (iv) faits qui pourraient directement ou indirectement porter atteinte à la réputation de la Société ou à son image de marque ; (v) attaque réelle ou conséquence adverse associée aux activités de CIL ou à celles de ses Employés ; (vi) suppression, destruction ou manipulation des informations relatives aux points (i) à (v) de cet article.

Signalement des préoccupations

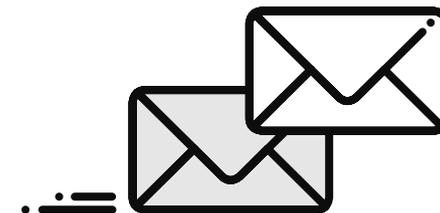
CIL a fait appel à un prestataire de services externe, indépendant et reconnu à l'échelle internationale afin d'établir un canal de communication externe sous le nom de « Ligne d'Intégrité » de CIL.

Le but vise à démontrer l'engagement de CIL afin de résoudre les Préoccupations et d'encourager les Employés et les Parties prenantes à signaler les Préoccupations quelle que soit leur place ou leur relation avec l'entreprise. La Ligne d'Intégrité de CIL se compose de lignes téléphoniques, d'un site web, d'une adresse électronique, d'une adresse électronique et d'une adresse postale dédiées à CIL, mais gérées et administrées complètement indépendamment. Cette Ligne est animée par des professionnels de partout dans le monde dans les langues locales. Les informations communiquées à la Ligne d'Intégrité de CIL ne seront transmises qu'au Comité du Code d'entreprise de CIL de manière anonyme à moins que l'expéditeur souhaite se faire connaître. Les coordonnées nécessaires afin que les Employés ou les Parties prenantes puissent faire part de Préoccupations font l'objet de l'Annexe I à ce Procédure. Les signalements oraux ou écrits peuvent être effectués dans n'importe quelle langue.

CIL encourage les Employés et les Parties prenantes à signaler toute Préoccupation soit au Comité du Code d'entreprise CIL, soit à la Ligne d'Intégrité de CIL (si le signalement concerne un membre du Comité du code d'entreprise, il doit être effectué via la Ligne d'Intégrité uniquement). Les Préoccupations peuvent être signalées en personne (à un représentant des RH ou à un membre du Comité du Code d'entreprise), ou par téléphone, via le site Web Préoccupations, par e-mail ou par courrier normal.

Les employés peuvent aussi effectuer un signalement par le biais du directeur des ressources humaines.

Bien que CIL autorise toujours et encourage les Employés à discuter des Préoccupations avec les responsables locaux ou supérieurs directs, ceci n'est pas en soi nécessaire pour profiter de la protection offerte par ce Procédure.

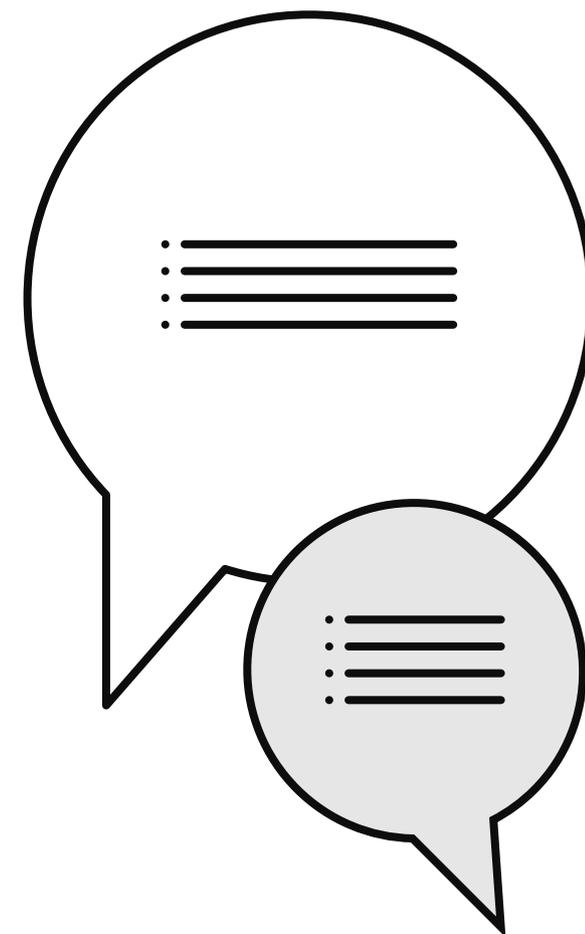
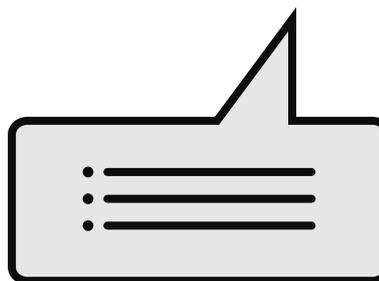


Confidentialité des signalements

L'identité des Employés et des Parties prenantes signalant un Préoccupation restera autant que possible confidentielle, et ne sera communiquée en aucun cas sans leur autorisation. En retour, la Société demande aux Employés et aux Parties prenantes de préserver la confidentialité de leurs rapports et l'identité de la personne ou des personnes visées par le signalement ou toute enquête successive.

Toutes les informations obtenues lors du signalement d'un Préoccupation et lors de l'enquête consécutive ne seront divulguées qu'aux personnes qui doivent véritablement y avoir accès et dans le respect de la confidentialité des autres personnes impliquées dans l'enquête (par ex. : membres du service de conformité, audit interne, service juridique, ressources humaines ou tout autre conseiller juridique et expert judiciaire externe). Le Responsable local sera averti de l'enquête, à moins que la nature du Préoccupation n'exige le contraire. Si cela s'avère nécessaire ou en cas d'obligation légale, les informations obtenues par le biais d'un signalement et au cours de l'enquête subséquente peuvent également être soumises aux autorités judiciaires.

Aucune des informations obtenues lors du signalement et de son suivi ne sera divulguée.



Suivi des signalements

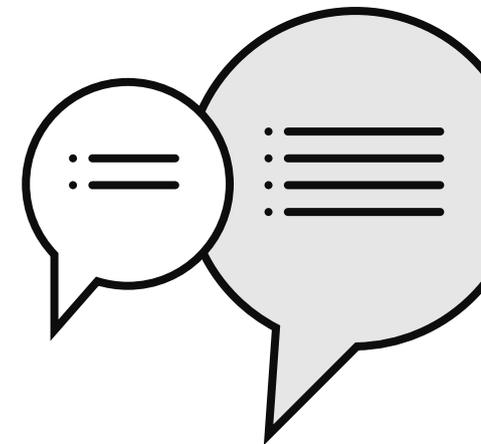
Sauf en cas de signalement anonyme, la réception des signalements sera confirmée par écrit à l'expéditeur sous les 7 jours. Excepté si l'expéditeur choisit de garder l'anonymat ou de ne pas rester en contact, toutes les communications ultérieures avec lui se feront via le Comité du Code d'entreprise de CIL ou via le responsable de la Ligne d'Intégrité de CIL, sauf disposition contraire.

Tout signalement effectué dans le respect du présent Procédure sera passé en revue par une équipe composée d'au moins 3 personnes mises en place pour que le problème soit analysé en toute indépendance (« l'Équipe chargée de l'enquête »). Le Directeur de l'audit et le Directeur local seront avertis de l'enquête, à moins que la nature du Préoccupation n'exige le contraire. Si l'enquête exige l'intervention d'experts indépendants, ou si le Préoccupation concerne l'un des membres du Comité du Code d'entreprise, l'enquête sera réalisée par des spécialistes extérieurs à l'entreprise.

L'Équipe chargée de l'enquête évaluera les mesures complémentaires (entretiens, recherches, documents nécessaires, etc.) qui s'avéreront nécessaires. Toutes les parties impliquées devront collaborer de manière raisonnable dans le cadre de l'enquête.

Toute personne ayant effectué un signalement sera informée de sa bonne réception et de son suivi par le Comité du Code d'Éthique. Son identité ne sera pas divulguée, grâce à l'utilisation d'un code unique associé à chaque cas. Dans certains cas le suivi pourrait être retardé, pour ne pas entraver l'efficacité de l'enquête. La notification comprendra un résumé des faits allégués et de l'applicabilité du présent Procédure (y compris dans ses aspects de confidentialité et de protection des données). L'individu impliqué pourra donner sa version des faits décrits dans le rapport et dans toute enquête complémentaire.

Les informations obtenues par le biais du signalement d'un Préoccupation et/ou au cours d'une enquête subséquente peuvent également être envoyées aux autorités, le cas échéant, ou exigées conformément aux lois et réglementations applicables.



Suivi et coopération

Une fois le travail de l'Équipe chargée de l'enquête terminé puis leur rapport remis au Comité du Code d'entreprise, ce dernier procédera comme suit : (i) soit il agira en fonction du rapport émanant de l'Équipe chargée de l'enquête ; (ii) soit il recommandera une mesure à la Direction. Le Comité du Code d'entreprise signalera à la Direction les Préoccupations soulevés et les mesures prises de manière périodique et au moins chaque trimestre. Ces rapports envoyés à la Direction seront consolidés (rapports reçus, enquêtes ouvertes, enquêtes clôturées, etc.) sauf en cas de demande contraire émanant de la Direction ou selon la teneur d'un Préoccupation spécifique.

L'expéditeur sera tenu informé de la progression et des résultats de l'enquête par le biais de rapports périodiques (au moins une fois par mois).

Toute personne concernée par le signalement d'un Préoccupation sera informée du résultat de l'enquête (et, le cas échéant, de toute action ou mesure disciplinaire la concernant) dans la mesure du possible au terme de l'enquête.

Toute personne ayant signalé un Préoccupation et qui n'est pas satisfaite des conclusions de l'enquête pourra contacter le Comité du Code d'entreprise, identifier et étayer les problèmes qu'il considère avoir été insuffisamment abordés. À cet égard, le Comité du Code d'entreprise pourra, à sa seule discrétion, décider de prendre la ou les mesures suivantes :

- i Inviter l'expéditeur à étayer ses propos quant au résultat de l'enquête ;
- ii Demander à l'expéditeur de répondre à des questions complémentaires à cet égard ;
- iii Évaluer les autres options afin de résoudre ou gérer le Préoccupation de manière adéquate.

Protection des Employés et des Parties prenantes à l'origine d'un signalement – Absence de représailles

CIL prend tout comportement illicite au sérieux, quel que soit le coupable et chacun doit se sentir libre de signaler un Préoccupation. CIL s'engage à ne pas licencier, démettre de ses fonctions, rétrograder, suspendre ou harceler, pénaliser ou discriminer de quelque manière que ce soit un Employé ou une Partie prenante qui a fait part d'un Préoccupation en toute bonne foi. Il en va de même pour les Employés ou Parties prenantes qui collaborent en toute bonne foi dans le cadre de l'enquête.

Il convient toutefois de préciser que les fausses déclarations ou les attaques personnelles constituent une atteinte au Code de conduite de CIL et au présent Procédure.

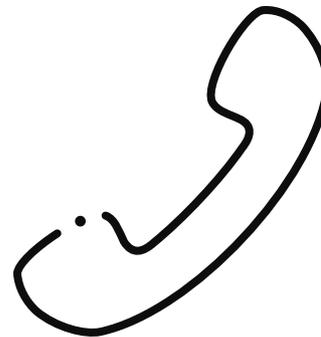
Les représailles contre les Employés ou les Parties prenantes qui ont fait part d'un Préoccupation en toute bonne foi ou qui collaborent dans le cadre de l'enquête constituent une atteinte au présent Code de conduite et à ce Procédure.

Toute atteinte pourra donner lieu à des mesures disciplinaires ou à toute autre action, incluant mais non limité a la résiliation du contract de travail.

Protection des données

Outre ses responsabilités dans le cadre de la législation sur la protection des données, CIL sera responsable du traitement des données personnelles obtenues via les signalements ou au cours des enquêtes subséquentes dans le cadre de ce Procédure.

Ces données ne seront prises en charge que pour introduire une plainte et dans le cadre de l'enquête, mais aussi pour les mesures complémentaires et pour rassembler, assembler et distribuer à la direction des informations relatives aux Préoccupations signalés. Toute donnée personnelle obtenue via un signalement ou au cours de l'enquête subséquente dans le cadre de ce Procédure sera maintenue strictement à l'écart des systèmes et fichiers de gestion RH, sauf obligation légale et/ou aux fins de procédures disciplinaires lorsque justifiées.



Si vous êtes un employé de COFCO International, vous pouvez également signaler vos problèmes au Comité du code d'entreprise ou à la ligne d'assistance Integrity.

✉ integrityhotline@cofcointernational.com

🌐 www.cofcointernational.com/integrity-hotline

Pays	Langue de l'interlocuteur prenant les appels	Numéro à composer – Première étape	À l'invite de commande, composer – Deuxième étape
Argentine	Espagnol / Anglais	0800-444-1419	–
Australie	Anglais	1-800-60-1153	–
Brésil	Portugais / Anglais	0800-892-0543	–
Bulgarie	Bulgare / Anglais	00-800-0010	844-381-9322
Canada	Français / Anglais	1-844-381-9322 (Anglais) 1-855-350-9393 (Français)	–
Chine	Mandarin / Anglais / Cantonais	4008800394	–
Colombie	Espagnol latino-américain / Anglais	01-800-911-0010 (Anglais) 01-800-911-0011 (Espagnol)	844-381-9322
Cuba (uniquement Baie de Guantanamo)	Espagnol d'Amérique latine / Anglais	2935	844-381-9322
Égypte	Arabe / Français UE / Anglais	02-2510-0200 (portable) 2510-0200 (Le Caire)	844-381-9322
France	Français / Anglais	France (France Telecom) : 0-800-99-0011 France (Paris uniquement) : 0-800-99-0111 France : 0-800-99-1011 France : 0-800-99-1111 France : 0-800-99-1211 France (Telecom Development) : 0805-701-288	844-381-9322
Allemagne	Allemand / Anglais	0-800-225-5288	844-381-9322
Hongrie	Hongrois / Anglais	06800-20805	–
Inde	Anglais / Hindi / Marathi / Gujarati	000-117	844-381-9322
Indonésie	Indonésien / Anglais	001-801-10 Non disponible sur téléphones portables. Utiliser un téléphone public autorisant l'accès international.	844-381-9322
Italie	Italien / Anglais	800-172-444	844-381-9322
Côte d'Ivoire	Français UE/ Anglais	–	–
Kazakhstan	Kazakh / Russe / Anglais	8^800-121-4321	844-381-9322
Mexique	Espagnol d'Amérique latine / Anglais	Mexique: 001-800-462-4240 Mexique (opérateur espagnol): 001-800-658-5454 Mexique: 01-800-288-2872 Mexique (Por Cobrar) : 01-800-112-2020	844-381-9322

^ Indique seconde tonalité

Si vous êtes un employé de COFCO International, vous pouvez également signaler vos problèmes au Comité du code d'entreprise ou à la ligne d'assistance Integrity.

✉ integrityhotline@cofcointernational.com

🌐 www.cofcointernational.com/integrity-hotline

Pays	Langue de l'interlocuteur prenant les appels	Numéro à composer – Première étape	À l'invite de commande, composer – Deuxième étape
Pays-Bas	Néerlandais / Anglais	0800-022-9111	844-381-9322
Paraguay	Espagnol / Anglais	008-11-800 (Asunción uniquement)	844-381-9322
Portugal	Portugais / Anglais	800-800-128	844-381-9322
Roumanie	Roumain / Anglais	0808-03-4288	844-381-9322
Russie	Russe / Anglais	Russie (Saint-Pétersbourg) : 363-2400 Russie (Moscou) : 363-2400 Russie : 8^10-800-110-1011 ^ Indique seconde tonalité Russie (hors de Moscou) : 8^495-363-2400 ^ Indique seconde tonalité Russie (hors de Saint-Pétersbourg) : 8^812-363-2400	844-381-9322
Arabie saoudite	Arabe / Anglais	1-800-10	844-381-9322
Singapour	Anglais / Mandarin / Malais	800-110-2141	–
Afrique du Sud	Afrikaans / Anglais	0800-981-506	–
Espagne	Espagnol / Anglais	900-99-0011	844-381-9322
Suisse	Allemand / Français / Italien / Anglais	0-800-89-0011	844-381-9322
Thaïlande	Thaïlandais / Anglais	1-800-0001-33	844-381-9322
Turquie	Turc / Anglais	0811-288-0001	844-381-9322
Émirats arabes unis	Arabe / Anglais	UAE: 8000-021 UAE (du): 8000-555-66 UAE (Military-USO and cellular): 8000-061	844-381-9322
Royaume-Uni et Irlande du Nord	Anglais	0-800-89-0011	844-381-9322
Ukraine	Ukrainien / Russe / Anglais	0-800-502-886	844-381-9322
États-Unis	Anglais / Espagnol	1-844-381-9322	–
Uruguay	Espagnol / Anglais	000-410	844-381-9322
Vietnam	Vietnamien / Anglais	Vietnam: 1-201-0288 Vietnam: 1-228-0288	844-381-9322

^ Indique seconde tonalité

Comité du Code d'entreprise de CIL

Coordonnées : integrityhotline@cofcointernational.com

Président : Directeur de l'audit (ou son représentant)

Directeur des ressources humaines (ou son représentant)

Directeur du service juridique (ou son représentant)

Responsable de la Direction Générale et Directeur des affaires commerciales (ou son représentant)

Ligne d'Intégrité de CIL :

www.cofcointernational.com/integrity-hotline

Ce Procédure s'applique à :

Employés et Parties prenantes

Date de publication originelle :

Novembre 2018

Version :

Novembre 2018

Référentiel :

Ce Procédure est disponible sur le site Intranet de CIL

