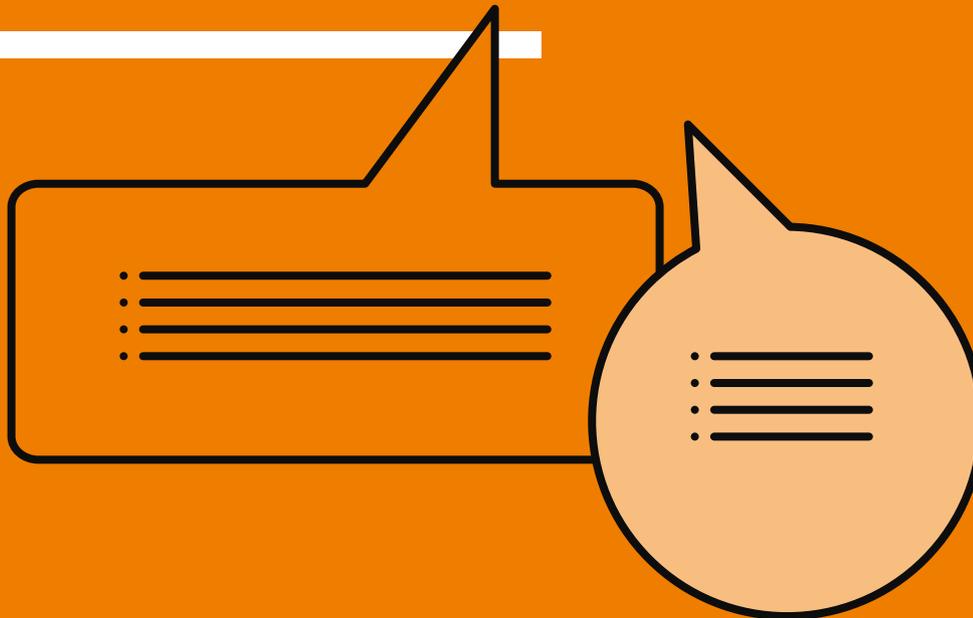


Línea directa para asuntos de integridad

Procedimiento

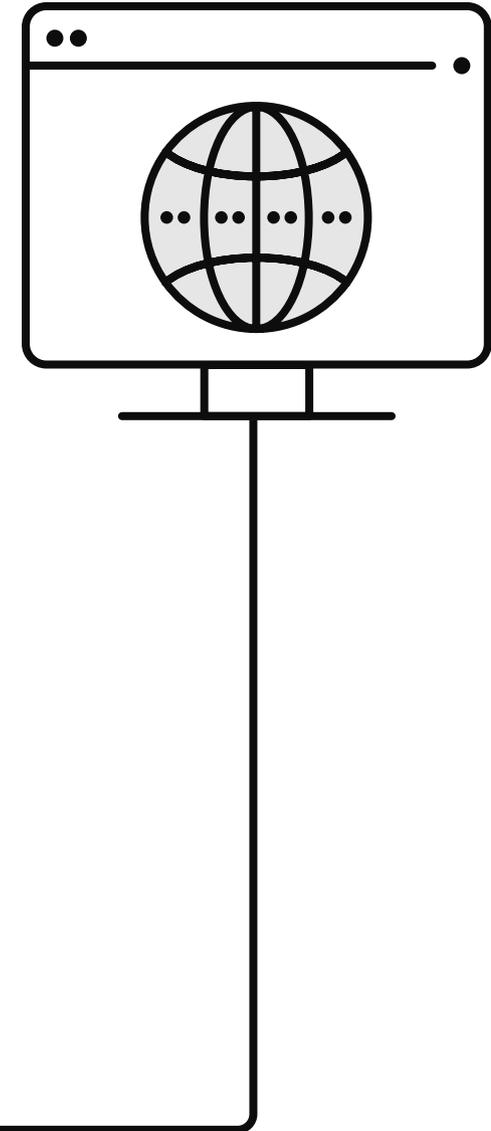


Comprometido con mantener los estándares más altos de conducta empresarial

COFCO International Ltd. y sus subsidiarias (en adelante, “CIL” o la “Compañía”) se comprometen a mantener los estándares más altos de conducta empresarial. Este compromiso se ve reflejado en el Código de Conducta de la Compañía y en cada una de sus políticas relacionadas, que se pueden encontrar en la Intranet de CIL en varios idiomas.

Es importante para la Compañía que todo incumplimiento, acto fraudulento u otra mala conducta dentro de CIL o como resultado de la actividad comercial de CIL o de los actos de cualquier empleado, trabajador temporario o contratista (en adelante, “Empleado” o “Empleados”) sea denunciado y tratado de forma adecuada.

CIL reconoce que los Empleados desempeñan un papel importante para lograr este objetivo. Como parte de este compromiso, CIL alienta a los Empleados que tengan inquietudes (como se define a continuación en la sección 3) a presentarse y expresarlas para que CIL pueda investigar y tratar dichas cuestiones.



Alcance de este Procedimiento

Este Procedimiento de Línea de integridad (el “Procedimiento”) rige para todos los Empleados y subsidiarias de CIL y para cualquier tercero con algún interés, cuestión o inquietud vinculada a CIL o sus operaciones (en adelante, “Públicos de interés”). Esto comprende, a título enunciativo pero no limitativo, a agentes, proveedores, clientes y vecinos de la Compañía o sus instalaciones. Se anima a los Públicos de interés a tratar cualquier inquietud que pudiera surgir mediante el uso de los datos de contacto que se indican a continuación para el Comité del Código Corporativo de CIL y/o el “Línea directa de integridad”.

Este Procedimiento está diseñado para proporcionar a los Empleados y Públicos de interés un mecanismo para tratar las Inquietudes de forma confidencial, anónima y sin temor a las represalias. Los reclamos referidos a los intereses individuales de los Empleados, como salarios y beneficios, por ejemplo, generalmente se deben tratar mediante los procedimientos de recursos humanos que rigen a nivel local.

CIL Corporate Code Committee
integrityhotline@cofcointernational.com

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

Si usted es Empleado, comuníquese con el Gerente local de Recursos Humanos si tiene preguntas acerca de qué, dónde o cómo hacer una denuncia.

La implementación y aplicación de este Procedimiento están supervisadas por el Comité del Código Corporativo, formado por el Auditor Jefe (Presidente), el Asesor Jurídico Principal, el Director de Recursos Humanos, el Director Ejecutivo y el Director de Asuntos o sus delegados. La función del Comité del Código Corporativo es asegurar lo siguiente: (i) que exista un canal independiente para denunciar inquietudes; (ii) que se haga un seguimiento adecuado de dichas inquietudes; (iii) que se proporcione información a la persona que denuncia la inquietud; y (iv) que se recomiende cualquier medida de seguimiento requerida al Consejo de Directores (el “Consejo”).

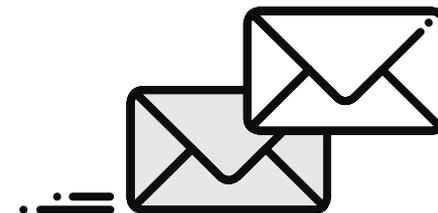
Este procedimiento está diseñado para proporcionar a los empleados y partes interesadas un mecanismo para abordar las preocupaciones de forma confidencial, anónima y sin temor de represalia



Definición de “Inquietud”

Una “Inquietud”, para efectos de este Procedimiento, es cualquier cuestión o tema importante que se relacione con alguno de los siguientes actos potenciales, reales o supuestos: (i) infracción de una ley o reglamentación; (ii) comportamiento delictivo; (iii) infracción de cualquier aspecto del Código de Conducta o sus políticas relacionadas; (iv) hechos que puedan dañar directa o indirectamente la reputación o la imagen de marca de la Compañía; (v) daño real o impacto adverso relacionado con las actividades de CIL o con las actividades de cualquiera de sus Empleados; u (iv) ocultamiento, destrucción o manipulación de información vinculada a los puntos (i) a (v) de este párrafo.

Denuncia de Inquietudes



CIL ha contratado un proveedor de servicios externo, independiente y reconocido internacionalmente para diseñar y dirigir un canal de comunicación externo: Línea de integridad

Esto se hace tanto con el fin de demostrar el compromiso de CIL con el tratamiento de las Inquietudes como de animar a los Empleados y Públicos de interés a denunciar sus Inquietudes independientemente del lugar que ocupen o la relación que tengan con la Compañía. La Línea de integridad consiste en líneas telefónicas, sitio web dirección de correo electrónico y dirección de correo postal dedicados a CIL, pero gestionados y administrados de forma completamente independiente de la Compañía. Este canal es facilitado por profesionales externos independientes en todo el mundo y en los idiomas locales. Toda información enviada al Canal de Denuncias se compartirá únicamente con el Comité del Código Corporativo de CIL de forma anónima, a menos que el denunciante apruebe lo contrario. Todos los datos de contacto requeridos para que los

Empleados o Públicos de interés denuncien las Inquietudes se encuentran en el Anexo I de este Procedimiento. Las denuncias verbales y escritas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

CIL alienta a los Empleados y Públicos de interés a denunciar cualquier Inquietud al Comité del Código Corporativo de CIL o a la Línea de integridad (si la Inquietud se relaciona con un miembro del Comité del Código Corporativo, la denuncia debe realizarse únicamente a través del canal externo de denuncias). Las Inquietudes se pueden comunicar en persona (a un representante local de RR. HH. o a un miembro del Comité del Código Corporativo), o por teléfono, a través del sitio web, por correo electrónico o correo postal.

Los Empleados también podrán denunciar Inquietudes mediante dichos canales a través del Gerente local de Recursos Humanos.

Si bien CIL siempre permite a los Empleados tratar sus inquietudes con gerentes directos y los alienta a hacerlo, no es un requisito para tener derecho a ser protegido bajo este Procedimiento.

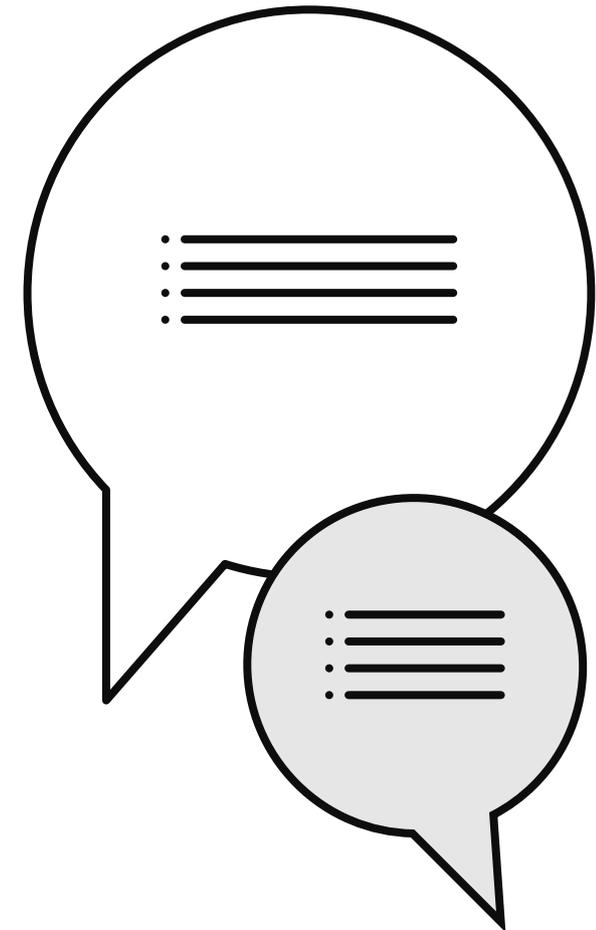
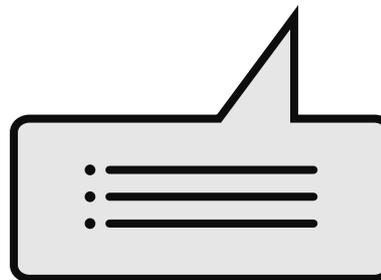
Confidencialidad de las denuncias

La identidad de los Empleados y Públicos de interés que presenten una denuncia se mantendrá confidencial y bajo ninguna circunstancia será comunicada a la organización de COFCO o entidades externas sin el permiso del Empleado o de los Públicos de interés. A su vez, la Compañía solicita a los Empleados y Públicos de interés que mantengan la confidencialidad de su denuncia y la identidad de la o las personas involucradas en ella o en cualquier investigación posterior.

Toda información obtenida mediante la denuncia de una Inquietud, y en el curso de una investigación posterior, será divulgada únicamente en la medida en que sea necesario y de forma confidencial a otras partes involucradas en la investigación (por ej., miembros de Auditoría Interna, Legales, Recursos Humanos o abogados y auditores forenses externos). Se deberá informar al Gerente General local acerca de la investigación,

a menos que la naturaleza de la Inquietud requiera lo contrario. De ser considerado necesario o si se lo requiere por ley, la información obtenida mediante la denuncia de una Inquietud o en el curso de una investigación posterior podrá ser presentada ante autoridades gubernamentales.

Toda la información obtenida a través de la notificación de una inquietud, y en el curso de cualquier investigación subsiguiente, solo será divulgado en una situación de necesidad y de forma confidencial.



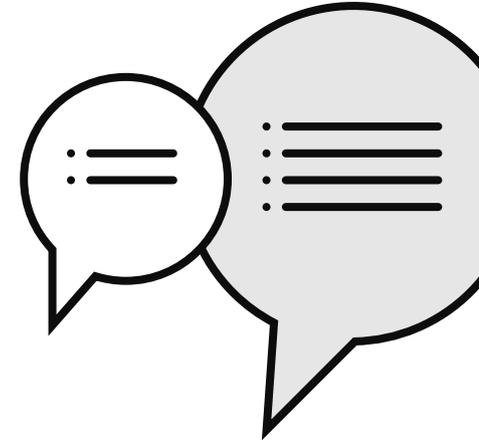
Seguimiento de las Inquietudes denunciadas

A menos que la denuncia de una Inquietud haya sido anónima, se deberá acusar recibo de esta por escrito al denunciante dentro de los 7 días de realizada la denuncia. A menos que el denunciante elija permanecer en el anonimato o no mantener más contacto, todo contacto posterior con el denunciante se llevará a cabo mediante el Comité del Código Corporativo de CIL o el proveedor del servicio de Línea de integridad de CIL, a menos que se acuerde lo contrario.

Cualquier Inquietud presentada conforme a este Procedimiento será evaluada por un equipo de, como mínimo, 3 personas reunidas para asegurar la evaluación independiente de la cuestión (el “Equipo de investigación”). Se deberá informar al Auditor Jefe y al Gerente General local acerca de la investigación, a menos que la naturaleza de la Inquietud requiera lo contrario. Si fuera necesario asegurar la investigación profesional e independiente de la cuestión, o si la Inquietud concierne a un miembro del Comité del Código Corporativo, la investigación deberá ser realizada por investigadores externos.

El Equipo de investigación evaluará qué tipo de seguimiento (entrevistas, investigación, solicitud de documentos, etc.) es adecuado. Se espera que todas las partes involucradas en una investigación cooperen de forma razonable con la investigación.

Toda persona (o todas las personas) implicada(s) en la denuncia de una Inquietud será(n) informada(s) de la recepción de dicha denuncia (la identidad del Empleado o Público de interés que presentó la denuncia no será divulgada) por parte del Comité del Código Corporativo de CIL tan pronto como sea posible, teniendo en cuenta cualquier riesgo material, que dicha notificación pondrá en peligro la investigación efectiva o que la recopilación de pruebas relacionadas se verá obstaculizada, en cuyo caso, la notificación será pospuesta hasta que estos riesgos sean tratados de forma adecuada. La notificación incluirá un resumen de los supuestos hechos y la aplicabilidad de este Procedimiento (incluso su confidencialidad y aspectos relacionados con la protección de datos). Las personas involucradas tendrán la oportunidad de presentar su versión de los hechos descritos en la denuncia y en la investigación posterior.



La información obtenida mediante la denuncia de una Inquietud o en el curso de una investigación posterior podrá ser presentada ante autoridades competentes o gubernamentales, de ser necesario o exigido por las leyes y reglamentaciones aplicables.

Intercambio de información y cooperación

Después de que el Equipo de investigación haya culminado su investigación de la Inquietud y entregado al Comité del Código Corporativo su informe, deberá, ya sea: (i) tomar medidas en función del informe del Equipo de investigación; o (ii) recomendar medidas al Consejo”. El Comité del Código Corporativo deberá informar periódicamente y, como mínimo, trimestralmente las Inquietudes presentadas y las medidas tomadas al Consejo. Dicho informe al Consejo deberá confeccionarse sobre una base consolidada (denuncias recibidas, investigaciones abiertas, investigaciones cerradas, etc.), a menos que el Consejo o la importancia de una Inquietud en particular requiera lo contrario.

Se deberá mantener informado al denunciante acerca del progreso y el resultado de la investigación mediante actualizaciones periódicas y, como mínimo, mensuales.

Cualquier persona implicada en la denuncia de una Inquietud será notificada del resultado de la investigación (y, de corresponder, de cualquier medida o disciplina que se tome en su contra) tan pronto como sea posible luego de culminada la investigación.

Cualquier persona que haya denunciado una Inquietud y no esté satisfecha con el resultado de la investigación puede comunicarse con el Comité del Código Corporativo, e identificar y justificar qué cuestiones considera que se han tratado de manera insuficiente. En respuesta, el Comité del Código Corporativo puede, a su entera discreción, decidir tomar la(s) medida(s) siguiente(s):

- i invitar al denunciante a brindar más justificaciones de su queja sobre el resultado de la investigación;
- ii solicitar al denunciante que responda cualquier pregunta relevante al respecto; y/o
- iii evaluar cualquier otra opción para resolver o tratar la Inquietud más adecuadamente.

Protección para los empleados y Públicos de interés que denuncien una Inquietud: política de no represalia

CIL toma cualquier potencial mala conducta en serio, sin importar quién sea el autor, y todos deben sentirse libres de denunciar cualquier Inquietud que tengan. CIL no revocará, despedirá, bajará de categoría ni suspenderá, no acosará, penalizará ni discriminará de ninguna forma a ningún Empleado o Parte de interés que haya denunciado una Inquietud de buena fe, así como tampoco a ningún Empleado o Parte de interés que coopere de buena fe con cualquier investigación.

Observe, sin embargo, que prestar declaraciones falsas intencionalmente o alegaciones de mala fe constituye una infracción del Código de Conducta de CIL y de este Procedimiento.

Cualquier represalia contra un Empleado o Público de interés que haya denunciado una Inquietud de buena fe o que esté involucrado en una investigación constituye una infracción del Código de Conducta de CIL y de este Procedimiento.

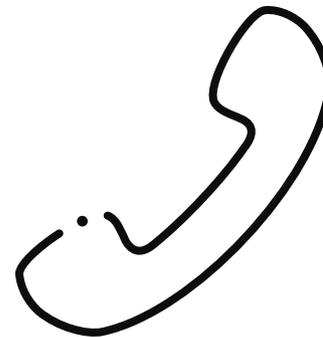
Estas violaciones pueden derivar en medidas disciplinarias o de otro tipo (incluida, a título enunciativo pero no limitativo, la desvinculación).



Protección de datos

Además de las leyes de protección de datos vigentes, CIL actuará como controlador de datos en relación con cualquier dato personal obtenido a partir de las Inquietudes denunciadas y las investigaciones posteriores bajo este Procedimiento.

Dichos datos serán procesados únicamente para registrar e investigar la Inquietud, y para tomar las medidas de seguimiento requeridas y recopilar, reunir y distribuir a la gerencia la información referente a las Inquietudes denunciadas. Cualquier dato personal obtenido a partir de Inquietudes denunciadas e investigaciones posteriores será estrictamente conservado separado de los sistemas y archivos de la gerencia de Recursos Humanos, salvo que pueda requerirse por ley o a los efectos de tomar medidas disciplinarias, si se justifica y cuando se justifique.



Si es un empleado de COFCO International, también puede informar sus inquietudes al Comité del Código Corporativo o a la línea directa de Integrity.

✉ integrityhotline@cofcointernational.com

🌐 www.cofcointernational.com/integrity-hotline

País	Idioma de la operadora que recibe la llamada	Número por marcar, primer paso	En la marcación de la instrucción del comando, segundo paso
Argentina	Español / inglés	0800-444-1419	–
Australia	Inglés	1-800-60-1153	–
Brasil	Portugués / inglés	0800-892-0543	–
Bulgaria	Búlgaro / inglés	00-800-0010	844-381-9322
Canadá	Francés / inglés	1-844-381-9322 (Inglés) 1-855-350-9393 (Francés)	–
China	Mandarín / inglés / cantonés	4008800394	–
Colombia	Español (América Latina) / inglés	01-800-911-0010 (Inglés) 01-800-911-0011 (Español)	844-381-9322
Cuba (Bahía de Guantánamo únicamente)	Español de LA / inglés	2935	844-381-9322
Egipto	Árabe / francés de la UE / inglés	02-2510-0200 (Celular) 2510-0200 (El Cairo)	844-381-9322
Francia	Francés / inglés	Francia (France Telecom): 0-800-99-0011 Francia (París únicamente): 0-800-99-0111 Francia: 0-800-99-1011 Francia: 0-800-99-1111 Francia: 0-800-99-1211 Francia (Telecom Development): 0805-701-288	844-381-9322
Alemania	Alemán / inglés	0-800-225-5288	844-381-9322
Hungría	Húngaro / inglés	06800-20805	–
India	Inglés / hindi / maratí / guyaratí	000-117	844-381-9322
Indonesia	Indonesio / inglés	001-801-10 No disponible desde teléfonos celulares. Utilice teléfonos públicos que permiten acceso internacional.	844-381-9322
Italia	Italiano / inglés	800-172-444	844-381-9322
Costa de Marfil	Francés de la UE / inglés	–	–
Kazajistán	Kazajo / ruso / inglés	^800-121-4321	844-381-9322

^ Indica el tono de la segunda marcación

Si es un empleado de COFCO International, también puede informar sus inquietudes al Comité del Código Corporativo o a la línea directa de Integrity.

✉ integrityhotline@cofcointernational.com

🌐 www.cofcointernational.com/integrity-hotline

País	Idioma de la operadora que recibe la llamada	Número por marcar, primer paso	En la marcación de la instrucción del comando, segundo paso
México	Español de LA / inglés	México: 001-800-462-4240 México (para hablar en español con el operador): 001-800-658-5454 México: 01-800-288-2872 México (Por Cobrar): 01-800-112-2020	844-381-9322
Netherlands	Neerlandés / inglés	0800-022-9111	844-381-9322
Paraguay	Español / inglés	008-11-800 (Asunción únicamente)	844-381-9322
Portugal	Portugués / inglés	800-800-128	844-381-9322
Romania	Rumano / inglés	0808-03-4288	844-381-9322
Russia	Ruso / inglés	Rusia (San Petersburgo): 363-2400 Rusia (Moscú): 363-2400 Rusia: 8^10-800-110-1011 Rusia (fuera de Moscú): 8^495-363-2400 Rusia (fuera de San Petersburgo): 8^812-363-2400	844-381-9322
Saudi Arabia	Árabe / inglés	1-800-10	844-381-9322
Singapore	Inglés / mandarín / malayo	800-110-2141	–
South Africa	Afrikáans / inglés	0800-981-506	–
Spain	Español / inglés	900-99-0011	844-381-9322
Switzerland	Alemán / francés / italiano / inglés	0-800-89-0011	844-381-9322
Thailand	Tailandés / inglés	1-800-0001-33	844-381-9322
Turkey	Turco / inglés	0811-288-0001	844-381-9322
UAE	Árabe / inglés	EAU: 8000-021 EAU (Dubai): 8000-555-66 EAU: (Fuerzas Armadas-USO y celular): 8000-061	844-381-9322
UK & Northern Ireland	Inglés	0-800-89-0011	844-381-9322
Ukraine	Ucraniano / ruso / inglés	0-800-502-886	844-381-9322
United States	Inglés / español	1-844-381-9322	–
Uruguay	Español / inglés	000-410	844-381-9322
Vietnam	Vietnamita / inglés	Vietnam: 1-201-0288 Vietnam: 1-228-0288	844-381-9322

^ Indica el tono de la segunda marcación

Comité del Código Corporativo de CIL:

Datos de contacto:

integrityhotline@cofcointernational.com

Presidente: Auditor Jefe (o delegado)

Asesor Jurídico Principal (o delegado)

Director de Recursos Humanos

Director Ejecutivo y Director de Asuntos Empresariales (o delegado)

“Línea de integridad” de CIL:

www.cofcointernational.com/integrity-hotline

Este Procedimiento rige para:

Empleados y Públicos de interés

Fecha de publicación inicial:

Noviembre 2018

Versión:

Noviembre 2018

Disponibilidad:

El Procedimiento está disponible en la Intranet de CIL.

