

## PROCEDIMIENTOS DE NO TE CALLES

### COMPROMISO

En Azucarera hacemos las cosas de forma correcta. La esencia de nuestro trabajo diario es una buena gestión y un comportamiento ético, comprometidos siempre con la integridad. Promovemos una cultura de transparencia. Sabemos que somos una empresa más fuerte cuando nuestra gente se siente capacitada para decir lo que piensa. Fomentamos una comunicación eficaz y honesta a todos los niveles.

Como parte de este compromiso, contamos con la política de denuncias 'No te calles' mediante la cual cualquier persona que trabaje en nuestra empresa al nivel que sea, o si un tercero descubre algo que considere que pueda ser inapropiado, impropio, deshonesto, ilícito o peligroso, pueda actuar y expresar sus preocupaciones.

Es esencial que tratemos esas denuncias de forma justa, adecuada y profesional. En particular, siempre que sea posible debemos asegurarnos de mantener la confidencialidad y proteger al informante de las consecuencias negativas de hacer una denuncia interna.

El plan 'No te calles' explica cómo debemos tratar una denuncia tanto en el caso de la persona que la recibe como las personas que intervienen en la respuesta.

### PUNTOS CLAVES

#### 1. APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LOCAL

Si recibes una denuncia a través de 'No te calles', deberás leer y seguir al pie de la letra los procedimientos que se exponen en este documento, incluidos los procedimientos específicos de tu país, expuesto en el Apéndice 1. Solamente algunos países tienen procedimientos específicos.<sup>1</sup>

Si el país en cuestión no está enumerado en el Apéndice 1, deberás seguirse al pie de la letra los procedimientos indicados en el documento principal. Cuando existan conflictos entre uno de los procedimientos en el documento principal y uno de los procedimientos en el Apéndice 1, debe seguirse el procedimiento local en el Apéndice 1. Si tienes alguna duda acerca de estos procedimientos o necesitas más asesoramiento, deberás ponerte en contacto con el responsable de 'No te calles' o con el equipo jurídico de Associated British Foods plc (ABF).

#### 2. CONFIDENCIALIDAD

Cuando un informante solicite confidencialidad, ésta deberá estar asegurada en la medida de lo posible, sobre todo en lo que se refiere a:

- la identidad del informante
- cualquier otra información que permitiese que alguien averigüe la identidad del informante (directa o indirectamente)
- la identidad de cualquier tercero al que se haga referencia en el informe.

Podría haber otra información que debería mantenerse confidencial en algunas jurisdicciones<sup>2</sup>, consulte el Apéndice 1 para más información.

La información arriba indicada solo podrá revelarse a aquellas personas que necesiten saberla para investigar la acusación o, de otro modo, según lo exija la ley. La información solamente debe compartirse en función de la "necesidad de saber", es decir, cuando sea necesaria para que los destinatarios desempeñen sus funciones. Por lo tanto, en algunos casos, podría ser apropiado anonimizar cierta información.

<sup>1</sup> Los países para los que se indican procedimientos adicionales en el Apéndice 1 son: Australia, Austria, China, Colombia, Francia, Alemania, Mozambique, Sudáfrica, España, *Tanzania*, *Turquía*, *Vietnam* y *Zambia*.

<sup>2</sup> Los países en los que se aplican medidas de confidencialidad adicionales son: Australia, Francia y *Tanzania*.

### **3. REPRESALIAS**

Azucarera no tolera la victimización de nadie que plantee una verdadera preocupación. Por eso, debes asegurarte de que el denunciante reciba el apoyo y protección frente a cualquier repercusión adversa, represalia o perjuicio. Es una falta disciplinaria amenazar, tratar desfavorablemente o tomar represalias contra aquellos que hacen uso del plan 'No te calles'. También es una falta disciplinaria presentar una acusación maliciosa o deshonesta.

### **4. PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Cuando se gestionen las denuncias a través de 'No te calles' y/o se lleven a cabo las investigaciones correspondientes, es importante asegurarse de cumplir todas las leyes locales en materia de protección de datos.

Los datos personales recibidos como parte de una denuncia, solamente deberán ponerse a disposición de aquellas personas, incluidas otras empresas del grupo, que necesiten conocerla para investigar la acusación o, de otro modo, según lo exija la ley.

Las categorías especiales de datos o información personal sensible (así como información sobre delitos penales) recopilada en un informe, solamente deberían guardarse, usarse y/o revelarse cuando exista un fundamento legal para usar dicha información. Este suele ser el caso cuando es necesario gestionar la información para establecer o defender demandas legales o detectar actos ilícitos. Consulta con tu abogado local de ABF y/o Coordinador de Protección de la Información si necesitas más asesoramiento.

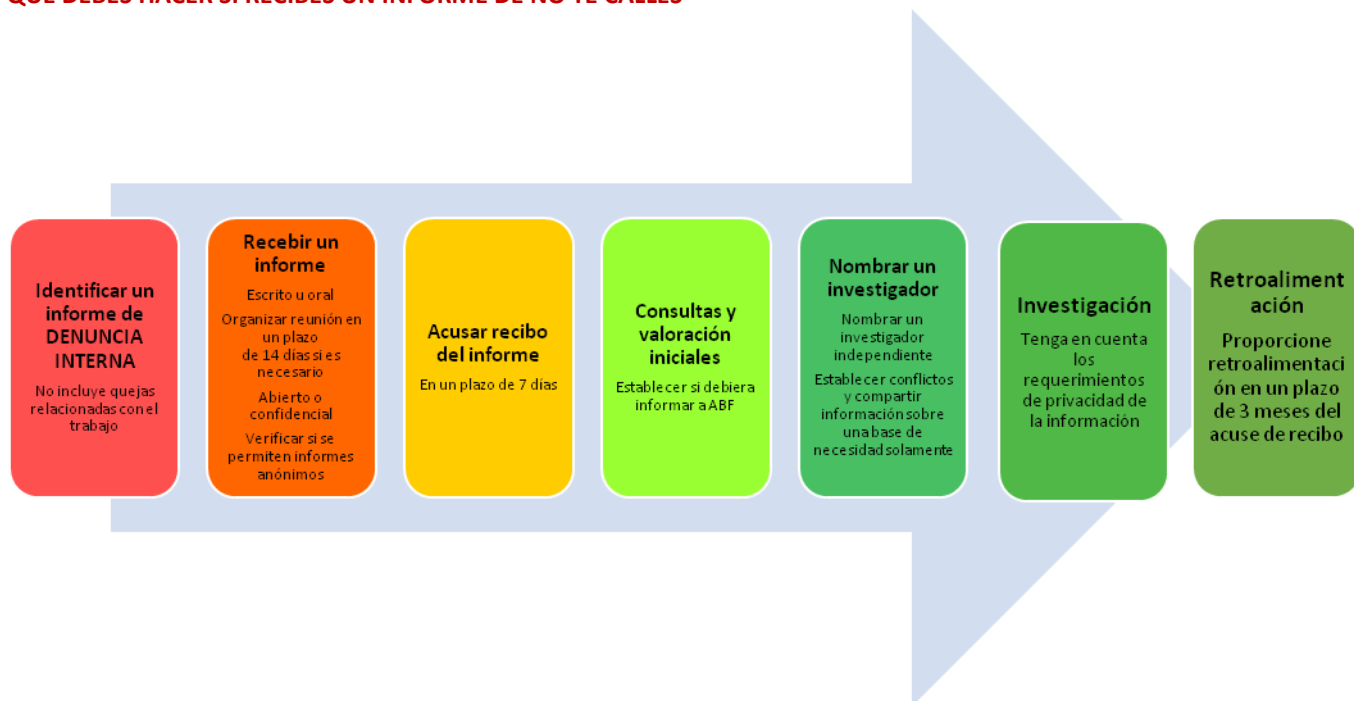
La información personal que no se necesite usar específicamente en relación con el incidente notificado deberá eliminarse a la mayor brevedad posible, esto es especialmente importante en lo que a las categorías de información especial personal y/o delitos penales se refiere. Para minimizar el uso de estos datos, solamente deberá recogerse información objetiva relacionada con los incidentes notificados.

Deberá evitarse, en la medida de lo posible, la transferencia de información a terceros y/o a ubicaciones fuera de la jurisdicción en la que se recogieron, sin embargo, cuando estas transferencias sean estrictamente necesarias, debe asegurarse de consultar con el abogado local de ABF y/o el Coordinador de Protección de la Información, con el objeto de asegurar que se cumplan todos los requerimientos legislativos aplicables.

Nunca debe comentar una denuncia con las personas implicadas en las acusaciones, a menos que dicha conversación forme parte de una investigación formal.

Hay que tener especial cuidado con las investigaciones encubiertas. Antes de llevar a cabo una investigación encubierta, deberás consultar a tu abogado local de ABF y/o el Coordinador de Protección de la Información.

## QUÉ DEBES HACER SI RECIBES UN INFORME DE NO TE CALLES



### PASO 1: Identificar una denuncia relevante a través de 'No te calles'

- **Quién puede denunciar:** animamos a todas las personas que trabajan para Azucarera, incluyendo los empleados a todos los niveles, directores, ejecutivos, trabajadores a tiempo parcial o a plazo fijo, trabajadores eventuales o contratados por agencias, trabajadores adscritos o voluntarios. Cuando proceda, también animamos a terceros asociados con Azucarera a cumplir con el plan 'No te calles', incluidos accionistas, proveedores, agentes, contratistas, asesores externos, representantes de terceros, socios comerciales y patrocinadores. Se aceptarán y gestionarán las denuncias recibidas de cualquiera de estas fuentes, de conformidad con estas directrices.
- **Tipos de comportamientos denunciados:** el plan 'No te calles' anima, tanto a cualquier persona que trabaje en nuestra empresa como a terceros, a plantear preocupaciones sobre un comportamiento que el denunciante cree ser inapropiado, impropio, deshonesto, ilícito o peligroso. El plan 'No te calles' ofrece una relación no exhaustiva de los tipos de comportamiento que entrarían dentro de esta definición. Azucarera está dispuesta a escuchar cualquier otra verdadera preocupación o cualquier otro caso en el que un denunciante piense que es apropiado hace una denuncia. Sin embargo, la política 'No te calles' y estos procedimientos no deben utilizarse para informar de quejas relacionadas con el trabajo.
- **Las quejas relacionadas con el trabajo** son preocupaciones relacionadas con las circunstancias personales del denunciante, y no con un asunto de interés público. Deberás tener en cuenta si una denuncia es puramente personal o si presenta cuestiones más amplias.

Si recibes una denuncia y crees que está relacionada con una queja en el lugar de trabajo, y no hay ninguna otra razón por la que sería apropiado que el asunto se trate al amparo de la política y los procedimientos de 'No te calles', deberás informar al denunciante y pedirle que acepte que el asunto se remita a un miembro del equipo local o de Recursos Humanos con el objetivo de que el asunto pueda tratarse conforme a la política local de quejas relacionadas con el trabajo.

### PASO 2: Recibir un informe

- **Medios y canales:** se aceptarán denuncias realizadas a través de cualquier medio (escrito u oral). Las denuncias realizadas por vía telefónica al número de ‘No te calles’ también pueden ser investigadas.
- **Tipos de informes:** se aceptarán informes realizados tanto pública como confidencialmente.
- **Informes anónimos:** las denuncias pueden realizarse de forma anónima en la mayoría de los países. Hay algunos países en los que no se aceptan denuncias anónimas<sup>3</sup> - consulta el Apéndice 1. Si recibes una denuncia anónima, no intentes identificar al denunciante de manera encubierta, aunque puedes preguntarle si está dispuesto a facilitar su nombre para ayudar con la investigación.
- **Informes de terceros:** los informes también pueden ser realizados por terceros asociados a Azucarera. Cualquier denuncia de un tercero deberá tratarse conforme a estos procedimientos, sujeto a cualquier modificación práctica que pudiera ser necesaria por razón de que el denunciante no pertenece a nuestra empresa. No es necesario pedir permiso al tercero para llevar a cabo una investigación de la denuncia que se encuentra en posesión y control de Azucarera, ni de entrevistar al personal de Azucarera. Si necesitas recabar información o solicitar entrevistas con terceros, deberás consultar primero al equipo legal de ABF.
- **Reunirse con los denunciantes de ‘No te calles’:** si un denunciante desea hablar contigo en persona, debes acceder a reunirte con él/ella (si es posible, teniendo en cuenta la ubicación de la persona implicada, así como cualquier restricción más amplia que pueda existir) en un plazo de 14 días y el denunciante puede traer a alguien más a la reunión, si lo desea. Deberás asegurarte, siempre y cuando cuentas con el consentimiento del denunciante, que se mantengan registros completos y precisos de la reunión (así como de cualquier reunión o conversación posterior) en un formato duradero y recuperable, bien:
  - grabando la conversación
  - tomando acta de la reunión y ofreciendo al denunciante la oportunidad de comprobar, modificar y aprobar el acta firmándola

### **PASO 3: Acuse de recibo y comunicación continua**

- **Comunicación inicial:** todas las comunicaciones con el denunciante deberán ser claras y respetuosas. Hay que tener en cuenta que el denunciante podría estar muy nervioso, por lo que deberás tranquilizarle diciéndole que revisamos todas las denuncias con seriedad y manteniendo siempre la confidencialidad en la medida de lo posible, cuando así lo solicite.
- **Calendario:** deberás acusar recibo de cualquier denuncia con prontitud y, al menos, en un plazo de 7 días, a menos que el denunciante solicite específicamente que no se contacte con él/ella.
- **Acuse de recibo de la denuncia:** al acusar recibo de la denuncia, deberá informar al denunciante de lo siguiente:
  - el plazo probable para revisar la denuncia y cómo se le informará resultado
  - cómo garantizaremos, en la medida de lo posible, que la identidad del denunciante y de los hechos denunciados permanecen confidenciales incluso si el informe se comunica a un equipo de investigación.

Si recibes un informe a través de la línea telefónica de ‘No te calles’ o del servicio web, necesitarás iniciar sesión en el servicio web para acusar recibo. En el Apéndice 3 incluimos un ejemplo de acuse que puede personalizarse caso por caso.

### **PASO 4: Consultas iniciales y decisión de remitir una denuncia para su investigación**

---

<sup>3</sup> Los siguientes países no aceptan informes anónimos: Colombia (se aceptan informes anónimos excepto cuando el informe esté asociado con una alegación de acoso en el lugar de trabajo) y Tanzania (cualquier asunto).

- **Informar a ABF:** Si un informe se refiere a alguno de los asuntos enumerados más abajo, también deberás informar y tratarlo con los contactos apropiados de ABF (enumerados en el Apéndice 2) antes de tomar cualquier otra medida. Esto debería hacerse a la mayor brevedad posible.
  - Antisoborno y corrupción
  - Ley de competencia
  - Acontecimientos potencialmente importantes para ABF
  - Fraude
  - Evasión fiscal
  - Salud y seguridad
  - Contratación ética
- **Solicitar información:** si el informe está relacionado con otros asuntos, deberás examinar el informe y determinar si es necesaria información adicional para entender las acusaciones completamente. Si es posible, deberás contactar con el denunciante a la mayor brevedad posible para obtener más información.
- **Necesidad de una investigación:** algunos informes podrían no requerir una investigación oficial si el asunto puede tratarse de forma más informal después de no haber realizado ninguna investigación o de haberla realizado de manera limitada. Cuando se tome la decisión de no llevar a cabo una investigación oficial, la persona que tome la decisión debería registrar por escrito el hecho y los fundamentos de la misma.

#### **PASO 5: Nombrar un investigador**

- **Política de investigación:** si se determina que es necesaria una investigación oficial, la investigación debería llevarse a cabo con arreglo a los procedimientos de investigación locales y, si la denuncia está relacionada con uno de los asuntos enumerados en el paso 4, de acuerdo con el diagrama de flujo de la política de investigaciones de cumplimiento (Apéndice 4).
- **Investigador independiente:** deberá nombrarse a un investigador interno lo suficientemente independiente de la denuncia para llevar a cabo la investigación. El investigador no debe ser alguien nombrado o potencialmente implicado en el asunto objeto de investigación, citado como testigo o, de otro modo, implicado en las pruebas de la investigación. Además, cuando haya personas nombradas o implicadas en la denuncia, el investigador no debería ser un subordinado de una de las personas nombradas (directa o indirectamente). Preferiblemente, el investigador debería tener la misma o mayor jerarquía que la persona implicada en el asunto objeto de investigación. Cuando sea viable, los superiores inmediatos directos de la persona implicada en una investigación tampoco deberían incluirse en el equipo de investigación.
- **Conflictos internos:** los conflictos internos dentro de la empresa deben ser planificados desde el principio y gestionados adecuadamente tras un análisis de riesgos, especialmente en el caso de que no sea posible garantizar la total independencia de las partes implicadas en la investigación. Por ejemplo, la información solo debería compartirse dentro del equipo de investigación cuando sea necesario. Para más información, consulta el párrafo “Confidencialidad” más arriba.
- **Investigación externa:** cuando no se disponga de un investigador interno imparcial, deberá considerarse la posibilidad de recurrir a un investigador externo.

#### **PASO 6: Investigación**

- Será responsabilidad del investigador, teniendo en cuenta los requerimientos de la legislación local, establecer los pasos necesarios para investigar cualquier asunto.
- Siempre deben tenerse en cuenta las leyes de protección de datos/privacidad y debe tenerse especial cuidado en lo que a investigaciones encubiertas se refiere. Busca asesoramiento del equipo legal de ABF o su Coordinador de Protección de Datos antes de llevar a cabo una investigación encubierta

(especialmente sobre si la persona que está siendo investigada debería ser informada) y antes de comentar el informe con cualquier persona implicada en las acusaciones.

- Algunos países podrían tener requerimientos legales locales relacionados con una investigación que será necesario respetarlos. Consulte el Apéndice 1 para más información a este respecto (si procede).

#### **PASO 7: Respuesta**

- El denunciante deberá recibir información sobre la denuncia en un plazo mínimo de 3 meses después de haber recibido el acuse de recibo, aunque el investigador debe considerar si es necesario ofrecer esa información de forma regular, dependiendo de las circunstancias.
- Cuando sea posible, el denunciante deberá ser informado del resultado de las indagaciones e investigaciones realizadas, así como de cualquier medida adoptada, aunque los requisitos de confidencialidad pueden impedirlo en algunos casos.

## APÉNDICE 1

### PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS POR PAÍS

#### AUSTRALIA

**Confidencialidad:** en Australia, la identidad del informante de una denuncia interna debe permanecer confidencial, excepto cuando la identidad se revele a:

- ASIC o APRA (en relación con revelaciones protegidas en virtud de la Ley de Sociedades de 2001 (Cth) (Ley de Sociedades)
- el Comisario Fiscal (en relación con revelaciones en virtud de *Ley de Administración Fiscal de 1953* (Cth)
- un agente de la Policía Federal Australiana
- un profesional legal a los efectos de obtener asesoramiento o representación legal (téngase en cuenta que, si usted revela la identidad de un informante de una denuncia interna al equipo legal de ABF, debe ser con el único fin de recibir asesoramiento legal con respecto a la revelación)

Salvo las excepciones enumeradas anteriormente, la identidad real de un informante nunca puede revelarse a menos que usted cuente con su consentimiento. Sin embargo, solo cuando sea necesario durante la etapa de investigación, y cuando se hayan adoptado todas las medidas razonables para reducir el riesgo de que se identifique a la persona que revela la información, podrá revelarse información que pueda identificar al informante (por ejemplo, documentos selectos que se revelan al equipo central de investigación).

**Quién puede informar:** Además de las personas nombradas en el grueso de estos Procedimientos, un cónyuge o pariente de dichas personas puede presentar una denuncia interna.

**Recibir un informe:** en Australia, el informante de una denuncia interna solo recibirá la protección otorgada en virtud de la Ley de Sociedades, siempre que presenten el informe a un receptor 'apto'. Según se explica en el Anexo para Australia de la Política No se calle, receptores aptos incluyen:

- un ejecutivo o director superior o miembro del cuerpo corporativo conexo de [Empresa ABF]
- un auditor o un miembro de un equipo de auditoría que lleva a cabo una auditoría de [Empresa ABF] o miembro del cuerpo corporativo conexo de [Empresa ABF]
- un actuario de [Empresa ABF] o miembro del cuerpo corporativo conexo
- cualquier otra persona autorizada por [Empresa ABF] para recibir revelaciones aptas en virtud de la Ley de Sociedades, incluidos los Responsables en materia de denuncias internas
- una persona u organismo prescritos en el reglamento de la Ley de Sociedades

Estas son las personas a las que puede dirigirse una queja a fin de que el denunciante pueda recibir la protección debida al amparo de la Ley de Sociedades, sin embargo, animamos a que las quejas se presenten a los responsables de 'No te calles'.

Si recibes una denuncia a través de 'No te calles' de alguien ubicado en Australia (tanto si estás incluido en la anterior lista de receptores aptos como si no), deberías consultar con el Equipo Legal de ABF con respecto a los siguientes pasos que deberías tomar.

#### AUSTRIA

**Equipo de investigación:** las denuncias de 'No te calles' recibidas en Austria deberán ser tratadas por el personal local apropiado, con la ayuda, según proceda, del equipo legal de ABF. Esto se debe a que la legislación local requiere que los informes sean gestionados e investigados por el personal apropiado empleado por la empresa empleadora local a menos que el informe esté asociado con una infracción grave relativa a empleados superiores (es decir, un gerente y empleados con funciones similares). Cuando los informes identifiquen infracciones graves relativas a empleados superiores, debería consultar al equipo legal de ABF que podrá asesorar si estas debiesen informarse adicionalmente dentro de ABF.

#### CHINA

**Privacidad de los datos:** a la hora de poner una denuncia en persona, es importante asegurarse de obtener el consentimiento del denunciante para tratar sus datos personales para los propósitos explicados en la política 'No te calles' y Declaración de Privacidad. Debería asegurarse que se pone a disposición del denunciante una copia de la Política y Declaración de Privacidad (o de informarle dónde puede acceder a una copia) además de cualquier declaración de privacidad local aplicable.

## COLOMBIA

**Informes anónimos:** no pueden aceptarse denuncias anónimas si la denuncia está relacionada con una acusación de acoso laboral.

**Privacidad de los datos:** en el momento de poner una denuncia en persona, debe asegurarse que se cuenta con el consentimiento del informante para tratar sus datos personales para los propósitos explicados en la política 'No te calles' y Declaración de Privacidad. Se debe asegurar que se pone a disposición del informante una copia de la Declaración y Aviso de Privacidad (o de informarles dónde pueden acceder a una copia) además de cualquier declaración de privacidad local aplicable.

## FRANCIA

**Acuse de recibo de una denuncia:** cuando se acuse recibo de una denuncia procedente de un denunciante ubicado en Francia, se debe incluir un resumen de la información contenida y una copia de cualquier documento que el denunciante envíe como parte del informe.

**Confidencialidad:** se debe mantener la confidencialidad de toda la información incluida en el informe de denuncia interna (además de la identidad del denunciante y la identidad de las personas nombradas en la denuncia), salvo cuando sea necesario para llevar a cabo una investigación o como lo exija la ley.

## ALEMANIA

**Equipo de investigación:** por regla general, el equipo de investigación no debería incluir personal de Recursos Humanos, aunque pudiese ser apropiado incluir a personal de Recursos Humanos cuando un informe guarde relación con una queja relacionada con el trabajo.

## MOZAMBIQUE

**Privacidad de los datos:** cuando se ponga una denuncia en persona, hay que contar con el consentimiento del denunciante para tratar sus datos personales para los propósitos explicados en la política 'No te calles' y Declaración de Privacidad. Debe asegurarse que se pone a disposición del denunciante una copia de la Política y Declaración de Privacidad (o de informarles dónde pueden acceder a una copia) además de cualquier declaración de privacidad local aplicable.

## SUDÁFRICA

**Plazo de respuesta:** se debe informar al denunciante en un plazo de 21 días desde que éste haya realizado la denuncia:

- si el asunto va a investigarse más a fondo
- (i) el plazo en el que finalizará la investigación; o (ii) las razones para no seguir investigando

Si no se ha decidido si el asunto se investigará en un plazo de 21 días, se debe informar al denunciante de ello y se debe, a intervalos regulares de no más de 2 meses cada vez, informar al denunciante de que la decisión sigue pendiente. Tan pronto como sea posible, pero al menos en un plazo de 6 meses después de la presentación de la denuncia, debe informar al denunciante por escrito de la decisión de investigar o no investigar el asunto y plazos de investigación.

## ESPAÑA



**Equipo de investigación:** existen normas estrictas sobre quién puede tramitar una denuncia a través de ‘No te calles’ España. Las denuncias solamente deben ser gestionadas e investigadas por personal interno de control/cumplimiento (p.ej., equipo de Auditoría Interna o el equipo de Cumplimiento Legal de ABF). Si se recibe un informe de una denuncia interna procedente de España, después de haber establecido los hechos de la denuncia, se debe remitir solo al equipo de Auditoría Interna de ABF o al equipo de Cumplimiento Legal de ABF (no a su equipo legal local de España) para su investigación si procede.

## TANZANIA

**Informes anónimos:** no se debe aceptar informes anónimos.

**Equipo de investigación:** hay normas estrictas en torno a quién puede gestionar una denuncia a través de ‘No te calles’ en Tanzania. Las denuncias solamente deben ser gestionadas e investigadas por personal de cumplimiento apropiado. Si se recibe un informe de una denuncia interna de alguien de Tanzania, se debe remitir directamente al equipo de Auditoría Interna de ABF y/o al equipo Legal de ABF.

**Acuse de recibo de una denuncia:** debe hacerse por escrito.

**Registro de la recepción de una denuncia:** si se recibe una denuncia a través de ‘No te calles’, se debe registrar por escrito que se ha recibido una denuncia e incluir la siguiente información:

- la hora y el lugar en los que se hace la denuncia
- el nombre completo, la dirección y la ocupación del denunciante
- la naturaleza de la infracción sobre la que se hace la denuncia
- la persona que presuntamente ha cometido, está cometiendo o va a cometer la irregularidad
- la hora y el lugar en los que está teniendo lugar, tuvo lugar o es probable que tenga lugar la presunta irregularidad

Cuando no se disponga de esta información, debe solicitarse al denunciante. El denunciante deberá firmar el registro escrito con el objeto de confirmar su contenido.

**Informar a la persona objeto de la denuncia:** en ningún caso, incluso cuando el denunciante no haya solicitado la confidencialidad, puede divulgarse detalle alguno del denunciante al sujeto de la denuncia.

## TURQUÍA

**Privacidad de los datos:** cuando se ponga una denuncia en persona, hay que contar con el consentimiento del denunciante para tratar sus datos personales para los propósitos explicados en la política ‘No te calles’ y Declaración de Privacidad. Se debe poner a disposición del informante una copia de la Política y Declaración de Privacidad (o de informarles dónde pueden acceder a una copia) además de cualquier declaración de privacidad local aplicable.

## VIETNAM

**Privacidad de los datos:** Cuando se ponga una denuncia en persona, hay que contar con el consentimiento del informante para tratar sus datos personales para los propósitos explicados en la política ‘No te calles’ y Declaración de Privacidad. Se debe poner a disposición del informante una copia de la Política y Declaración de Privacidad (o de informarles dónde pueden acceder a una copia) además de cualquier declaración de privacidad local aplicable.

## ZAMBIA

**Privacidad de los datos:** Cuando se ponga una denuncia en persona, hay que contar con el consentimiento del informante para tratar sus datos personales para los propósitos explicados en la política ‘No te calles’ y Declaración de Privacidad. Se debe poner a disposición del informante una copia de la Política y Declaración de Privacidad (o de informarles dónde pueden acceder a una copia) además de cualquier declaración de privacidad local aplicable.

**APÉNDICE 2****Relación de contactos relevantes de ABF**

<b>Asunto</b>	<b>Datos de contacto</b>
Antisoborno y anticorrupción	Head of Legal Services – Compliance, Julian Mieзитis +44 (0) 7921 290673 julian.mieзитis@abfoods.com
Ley de competencia	Head of Legal Services – Compliance, Julian Mieзитis +44 (0) 7921 290673 julian.mieзитis@abfoods.com  Director of Financial Control, James Rushton +44 (0) 20 7399 6567 james.rushton@abfoods.com
Eventos potencialmente materiales para ABF	Uno o más de los siguientes contactos, como corresponda:  Director of Legal Services and Company Secretary, Paul Lister +44 (0) 20 7399 6512 paul.lister@abfoods.com  Group Corporate Responsibility Director, Katharine Stewart +44 (0) 20 7299 7214 katharine.stewart@abfoods.com  Director of Corporate Governance, Ray Cahill +44 (0) 20 7399 6632 ray.cahill@abfoods.com  Director of Financial Control, James Rushton +44 (0) 20 7399 6567 james.rushton@abfoods.com
Fraude	Director of Financial Control, James Rushton +44 (0) 20 7399 6567 james.rushton@abfoods.com
Evasión fiscal	Head of Legal Services - Compliance, Julian Mieзитis +44 (0) 7921 290673 julian.mieзитis@abfoods.com  Director of Financial Control, James Rushton +44 (0) 20 7399 6567 james.rushton@abfoods.com
Salud y seguridad	Group Safety and Environment Manager, Steve Bradley +44 (0) 7901 670603

	<p>steve.bradley@abfoods.com</p> <p>Director of Financial Control, James Rushton +44 (0) 20 7399 6567 james.rushton@abfoods.com</p>
Abastecimiento ético	<p>Director of Legal Services and Company Secretary, Paul Lister +44 (0) 20 7399 6512 paul.lister@abfoods.com</p> <p>Group Corporate Responsibility Director, Katharine Stewart +44 (0) 20 7299 7214 katharine.stewart@abfoods.com</p>

### APÉNDICE 3

#### Texto sugerido para acuses de recibo de denuncias de 'No te calles'

*"Gracias por enviarnos tu denuncia.*

*Ahora, realizaremos las consultas iniciales lo antes posible, junto con una evaluación inicial de cómo proceder. Como parte de esta evaluación inicial, podríamos pedirte que nos facilites información adicional acerca de tus preocupaciones y agradeceríamos cualquier apoyo adicional que puedas ofrecernos a este respecto.*

*Después de haber completado la evaluación inicial, podremos ofrecerte un cronograma en caso de emprenderse una investigación oficial de la denuncia.*

*Recibirás respuesta sobre la denuncia y cuando sea posible, te informaremos del resultado de las consultas e investigaciones realizadas, así como de las acciones emprendidas, aunque en algunos casos los requerimientos de confidencialidad podrían impedirlo.*

*Por favor, ponte en contacto con [las responsables](#) si deseas hacernos alguna pregunta o consultar sobre la política 'No te calles' ([disponible aquí para más información acerca del proceso](#))."*

## APÉNDICE 4

### Diagrama de flujo de la política de investigaciones de cumplimiento

