

**WHISTLEBLOWER
POLICY**

ImExHS Limited

TABLE OF CONTENTS

1	PURPOSE / PROPÓSITO	3
2	APPLICATION / APLICACIÓN	3
3	STATEMENT OF VALUES / DECLARACIÓN DE VALORES	4
4	WHO IS A WHISTLEBLOWER? / ¿QUIÉN ES UN DENUNCIANTE?	5
5	OBJECTIVES / OBJETIVOS	5
6	OVERVIEW OF POLICY / PANORAMA GENERAL DE LA POLÍTICA	5
7	WHO CAN RECEIVE A DISCLOSURE / QUIÉN PUEDE RECIBIR UNA DIVULGACIÓN	8
8	HOW TO MAKE A DISCLOSURE / CÓMO HACER UNA DIVULGACIÓN	9
9	PROTECTION OF WHISTLEBLOWER / PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE	9
10	CONFIDENTIALITY / CONFIDENCIALIDAD	13
11	REPORTING PROCEDURES / PROCEDIMIENTOS DE INFORMACIÓN	13
12	PUBLIC INTEREST AND EMERGENCY DISCLOSURES / DIVULGACIONES DE INTERÉS PÚBLICO Y DE EMERGENCIA	14
13	PROCEDURES FOLLOWING DISCLOSURE / PROCEDIMIENTOS SIGUIENTES DIVULGACIÓN	15
14	INVESTIGATIONS / INVESTIGACIONES	15
15	REPORTING / INFORMES	17
16	TRAINING / FORMACIÓN	18
17	COMMUNICATIONS TO THE WHISTLEBLOWER / COMUNICACIONES AL DENUNCIANTE	18
18	COMMUNICATION OF POLICY / COMUNICACIÓN DE POLÍTICA	18
19	REVIEW OF POLICY / REVISIÓN DE LA POLÍTICA	18

1 PURPOSE / PROPÓSITO

ImExHS Limited ACN 096 687 839 (**Company**) is committed to a culture of corporate compliance and high ethical behaviour.

This Whistleblower Policy (**Policy**) deals with certain issues relating to misconduct, malpractice, internal controls and conflicts of interest. It ensures compliance with the laws and regulations applicable to the Company and its employees, and to deal with concerns that are likely to arise in the work environment.

ImExHS Limited ACN 096 687 839 (**Compañía**) está comprometida con una cultura de cumplimiento corporativo y alto comportamiento ético.

Esta Política de denuncia de irregularidades (**Política**) trata ciertos temas relacionados con la mala conducta, mala práctica, controles internos y los conflictos de interés. Con el fin, de asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a la Compañía y a sus empleados y resolver las inquietudes que puedan surgir en el entorno laboral.

2 APPLICATION / APLICACIÓN

This Policy applies to all employees (whether permanent, part-time, fixed-term or temporary), contractors, consultants, secondees, volunteers, directors and other insiders of the Company and its wholly owned subsidiaries.

You will qualify for protections as a Whistleblower under the Corporations Act 2001 (Cth) if you are an eligible Whistleblower and you have:

- a) have made a disclosure of information relating to a 'disclosable matter' directly to an 'eligible recipient' or to ASIC, APRA or another Commonwealth body prescribed by regulation;
- b) have made a disclosure to a legal practitioner for the purposes of obtaining legal advice or legal representation about the operation of the Whistleblower provisions in the Corporations Act; or

Esta Política aplica a todos los empleados (ya sean permanentes, medio tiempo, con contrato fijo o temporal), contratistas, consultores, colaboradores, voluntarios, directores y otras personas con información privilegiada de la Compañía y sus subsidiarias de propiedad total.

Todos los anteriores calificarán para recibir protección como Denunciante según la Ley de Corporations Act 2001 (Cth) si es un Denunciante elegible y si:

- a) han revelado información relacionada con un "asunto divulgable" directamente a un "destinatario elegible" o al ASIC, APRA u otro organismo de la Commonwealth prescrito por el reglamento;
- b) haber revelado a un profesional legal con el fin de obtener asesoramiento legal o representación legal sobre el funcionamiento de las disposiciones de Denunciantes en la Ley de Corporations Act; o

c) have made an Emergency Disclosure or Public Interest Disclosure (as set out in section 1317AAD of the Corporations Act 2001 (Cth)).

c) ha realizado una Divulgación de Emergencia o Divulgación de Interés Público (como se establece en la sección 1317AAD de la Ley de Corporations Act 2001 (Cth)).

3 STATEMENT OF VALUES / DECLARACIÓN DE VALORES

a) In implementing this Policy, the Company will have regard to its Statement of Values, which are as follows:

Integrity: As a company we strive to be trustworthy and credible. We maintain respectful relationships with honesty at their core, be it with colleagues, clients, partners or authorities.

Continuous learning: Knowledge is at the core of our organisation's culture. We will continue foster an environment where knowledge is created and shared in order to promote the professional growth of our employees and develop our organisation's potential.

Passion: We don't just execute tasks or fulfil obligations, we aim to go further. We value empathy and cordial treatment between colleagues, clients and partners. We celebrate each other's successes.

Continuous Improvement: We strive to seek to continuously improve, to reach our goals and objectives. We embrace willingness to change and to have a spirit of innovation.

a) Al implementar esta Política, la Compañía tendrá en cuenta su Declaración de valores, como sigue

Honestidad: Mantenemos relaciones respetuosas y bajo el principio de la verdad, con los compañeros de trabajo, clientes, usuarios, personal externo y autoridades corporativas y legales. Como empresa debemos ser dignos de confianza y gozar de credibilidad.

Aprendizaje continuo: Adquirir, generar y transferir continuamente conocimiento forma parte de nuestra cultura organizacional. Procuramos la difusión del conocimiento dentro de la compañía para promover el crecimiento profesional de los colaboradores y desarrollar el potencial de toda la organización.

Calidez: No nos limitamos a ejecutar tareas o cumplir obligaciones, vamos más allá. Valoramos la empatía y el trato cálido y cordial entre compañeros de trabajo, usuarios y personal externo. Brindamos confianza y destacamos la contribución del otro.

Superación: Es la motivación buscando la mejora continúa, alcanzando metas y objetivos, abiertos al cambio y con espíritu de innovación.

4 WHO IS A WHISTLEBLOWER? / ¿QUIÉN ES UN DENUNCIANTE?

A Whistleblower is anyone who makes or attempts to make a report of Reportable Conduct under this Policy (**Whistleblower**).

In addition to the protections under this Policy, certain legislation may offer statutory protection of Whistleblowers. The Company will comply with all applicable legislative requirements.

Un Denunciante es cualquier persona que realiza o intenta hacer un reporte de Conducta bajo esta Política (**Denunciante**).

Además de las protecciones bajo esta Política, algunas legislaciones pueden ofrecer protección legal a los Denunciantes. La Compañía cumplirá con todos los requisitos legislativos aplicables.

5 OBJECTIVES / OBJETIVOS

The objectives of this Policy are to:

- a) encourage employees to disclose any malpractice, misconduct or conflicts of interest of which they become aware;
- b) provide protection for Whistleblowers;
- c) ensure that all allegations are thoroughly investigated with suitable action taken, where necessary; and
- d) ensure all employees of the Company receive adequate training about the Policy and their rights and obligations under it.

Los objetivos de esta Política son:

- a) Motivar a los empleados a revelar cualquier negligencia, mala conducta o conflictos de intereses de los que tengan conocimiento;
- b) Proporcionar protección a los denunciantes de irregularidades;
- c) Garantizar que todas las denuncias se investiguen a fondo con las medidas adecuadas que se tomen, cuando sea necesario; y
- d) Garantizar que todos los colaboradores de la Compañía reciban una capacitación adecuada sobre la Política y sus derechos y obligaciones en virtud de la misma.

6 OVERVIEW OF POLICY / PANORAMA GENERAL DE LA POLÍTICA

6.1 General Whistleblower Protections / Protecciones generales de denunciantes

This Policy is designed to ensure that honesty and integrity are maintained at the Company.

Subject to this Policy and the protections under the *Corporations Act 2001* (Cth), a Whistleblower is protected, even if the allegations prove to be incorrect or unsubstantiated.

Esta Política está diseñada para garantizar que se mantenga la honestidad e integridad en la Compañía.

Sujeto a esta Política y a las protecciones de la Ley de *Corporations Act 2001* (Cth), un Denunciante está protegido, incluso si las acusaciones demuestran ser incorrectas o no tienen fundamento.

Employees who participate, or assist in, an investigation will also be protected.

Los colaboradores que participen o ayuden en una investigación también estarán protegidos.

Disclosures can be made anonymously and the Whistleblower can still be protected under the Corporations Act 2001 (Cth) when the disclosure is made, over the course of the investigation and after the investigation is finalised.

Las divulgaciones se pueden hacer de forma anónima y el Denunciante aún se puede proteger bajo la Ley de *Corporations Act 2001* (Cth) cuando se realiza la divulgación, en el transcurso de la investigación y después de que finalice la investigación.

The Company has appointed the following persons as Whistleblower Protection Officers:

La Compañía ha designado a las siguientes personas como Oficiales de Protección:

Peter Webse, Company Secretary,

T: +61 8 6377 8043

M: +61 409 328 199

E: peter.webse@pcscorporate.com.au

Carlos Palacio, Chairman & Non-executive Director,

T: +61 2 8338 5430

M: +61 419 864 499

E: carlos.palacio@crosspoint-telecom.com

Whistleblower Protection Officers are, subject to them not having a conflict of interest, responsible for safeguarding disclosers and ensuring the integrity of the reporting mechanisms by exercising independent judgment and escalating matters directly to the board of directors as needed.

Los Oficiales de Protección son sujetos, que no tienen conflicto de intereses, y son responsables de salvaguardar a los divulgadores y garantizar la integridad de los mecanismos de denuncia al ejercer un juicio independiente y escalar los asuntos directamente a la junta directiva según sea necesario.

6.2 Matters this Policy applies to (Reportable Conduct) / Asuntos a los que se aplica esta Política (Conducta Informable)

The Policy and the Whistleblower protections apply to Reportable Conduct. Matters that are disclosed that are not Reportable Conduct will not qualify for Whistleblower protections under this Policy or under the Corporations Act 2001 (Cth).

La Política y las protecciones de Denunciantes se aplican a la Conducta Informable. Los asuntos que se divulguen y que no sean de Conducta Informable no calificarán para las protecciones de Denunciantes bajo esta Política o bajo la Ley de *Corporations Act 2001* (Cth).

Reportable Conduct includes, but is not limited to:

- a) dishonesty;
- b) fraud;
- c) corruption;

La Conducta Reportable incluye, pero no se limita a:

- a) Deshonestidad;
- b) Fraude;
- c) Corrupción;

- d) illegal activities (including theft, drug sale/use, violence, threatened violence, or criminal damage against the Company assets/property);
- e) acts or omissions in breach of commonwealth or state legislation or local authority by-laws;
- f) unethical behaviour
- g) other serious improper conduct (including gross mismanagement, serious and substantial waste of Company resources, or repeated breaches of administrative procedures);
- h) unsafe work-practices;
- i) any other conduct which may cause financial or non-financial loss to the Company or be otherwise detrimental to the interests or reputation of the Company, or any of its employees; or;
- j) the deliberate concealment of information tending to show any of the matters listed above.

This Policy is not designed to deal with personal work-related grievances and complaints.

Personal work-related grievances include:

- a) an interpersonal conflict between the discloser and another employee; dishonesty;
- b) a decision that does not involve a breach of workplace laws;

- d) Actividades ilegales (incluyendo robo, venta / uso de drogas, violencia, violencia amenazada o daño criminal contra los activos / propiedad de la Compañía);
- e) Actos u omisiones en violación de la legislación estatal o estatal o los estatutos de las autoridades locales;
- f) Comportamiento poco ético
- g) Otra conducta inapropiada grave (incluida la mala gestión grave, el desperdicio grave y sustancial de los recursos de la Compañía o las infracciones reiteradas de los procedimientos administrativos);
- h) Prácticas laborales inseguras;
- i) Cualquier otra conducta que pueda causar pérdidas financieras o no financieras a la Compañía o perjudicar los intereses o la reputación de la Compañía o de cualquiera de sus empleados; o
- j) El ocultamiento deliberado de información que tiende a mostrar cualquiera de los asuntos enumerados anteriormente.

Esta Política no está diseñada para tratar quejas y reclamos relacionadas con el trabajo personal.

Las quejas personales relacionadas con el trabajo incluyen:

- a) Un conflicto interpersonal entre el divulgador y otro empleado
- b) Una decisión que no implique una violación de las leyes laborales;

- c) a decision about the engagement, transfer or promotion of the discloser;
- d) a decision about the terms and conditions of engagement of the discloser; and
- e) a decision to suspend or terminate the engagement of the discloser, or otherwise to discipline the discloser.

- c) Una decisión sobre el compromiso, la transferencia o la promoción del divulgador;
- d) Una decisión sobre los términos y condiciones de contratación del divulgador; y
- e) Una decisión de suspender o rescindir el compromiso del divulgador, o de otra manera disciplinar al divulgador.

Reportable Conduct that also relates to a personal work related grievance still qualifies for protection. These disclosures may qualify for protection under other legislation such as the *Fair Work Act 2009* (Cth).

La Conducta Reportable que también se relaciona con un reclamo relacionado con el trabajo personal aún califica para protección. Estas divulgaciones pueden calificar para protección bajo otra legislación como la Ley de *Fair Work Act 2009* (Cth).

All employees should be aware that, if an employee makes a false report, deliberately, maliciously, or for personal gain, that employee may face disciplinary action.

Todos los empleados deben ser conscientes de que, si un empleado realiza un informe falso, de manera deliberada, maliciosa o para beneficio personal, ese empleado puede enfrentar medidas disciplinarias.

7 WHO CAN RECEIVE A DISCLOSURE / QUIÉN PUEDE RECIBIR UNA DIVULGACIÓN

Under the *Corporations Act 2001* (Cth) to obtain Whistleblower protections, Whistleblowers may report information to these 'eligible recipients', in addition to the persons listed at section 8:

En virtud de la Ley de *Corporations Act 2001* (Cth) para obtener protecciones de denunciantes, los denunciantes pueden informar a estos "destinatarios elegibles", además de las personas enumeradas en la sección 8:

- a) an officer of the Company and related bodies corporate (including senior executives of the Company and the Board);
- b) an auditor, or a member of an audit team conducting an audit of the Company or any related body corporate of the Company;
- c) an actuary of the Company or any related body corporate of the Company; or

- a) Un funcionario de la Compañía y organismos corporativos relacionados (incluidos los altos ejecutivos de la Compañía y el Director);
- b) Un auditor o un miembro de un equipo de auditoría que realiza una auditoría de la Compañía o de cualquier organismo corporativo relacionado de la Compañía;
- c) Un actuario de la Compañía o cualquier organismo corporativo relacionado de la Compañía; o

d) a senior manager of the Company or any related body corporate of the Company.

d) Un gerente sénior de la Compañía o cualquier organismo corporativo relacionado de la Compañía.

Whistleblowers can also make a disclosure to a legal practitioner for the purposes of obtaining legal advice or legal representation in relation to the operation of the *Corporations Act 2001* (Cth) (even in the event that the legal practitioner concludes that a disclosure does not relate to a 'disclosable matter' for the purposes of the *Corporations Act 2001* (Cth)).

Los denunciantes también pueden hacer una divulgación a un profesional legal con el fin de obtener asesoramiento legal o representación legal en relación con el funcionamiento de la Ley de *Corporations Act 2001* (Cth) (incluso en el caso de que el profesional legal concluya que una divulgación no se relaciona con un "asunto divulgable" a los efectos de la Ley de *Corporations Act 2001* (Cth)).

8 HOW TO MAKE A DISCLOSURE / CÓMO HACER UNA DIVULGACIÓN

Reports of known or suspected Reportable Conduct can be made confidentially and anonymously at any time to a Whistleblower Protection Officer.

Los informes de Conducta conocida o sospechosa se pueden hacer de forma confidencial y anónima en cualquier momento para un oficial de protección:

The disclosure must be made directly to the persons listed above or in section 7 to qualify for a Whistleblower protection.

La divulgación debe hacerse directamente a las personas mencionadas anteriormente o en la sección 7 para calificar para una protección del Denunciante.

Further information about making a disclosure prior to making this disclosure can be obtained, by contacting a Whistleblower Protection Officer.

Se puede obtener más información sobre cómo hacer una divulgación antes de hacer esta divulgación, contactando un oficial de protección:

9 PROTECTION OF WHISTLEBLOWER / PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

9.1 When the Policy will operate / Cuándo operará la Política

This Policy protects the Whistleblower against any reprisals, provided that the Whistleblower identifies themselves, and they have an honest and reasonable belief of the existence of disclosable conduct.

Esta Política protege al Denunciante contra cualquier represalia, siempre que el Denunciante se identifique a sí mismo y tenga una creencia honesta y razonable de la existencia de una conducta revelable.

Protection from detrimental acts or omissions / Protección contra actos u omisiones perjudiciales.

The Company is committed to protecting and respecting the rights of a person who reports Reportable Conduct. The Company will not tolerate any detriment caused, or threatened to be caused against any person who has made or who is believed to have made a report regarding Reportable Conduct.

La Compañía se compromete a proteger y respetar los derechos de una persona que informa de Conducta reportable. La Compañía no tolerará ningún perjuicio causado o amenazado con ser causado contra cualquier persona que haya realizado o se cree que ha realizado un informe sobre la Conducta Reportable.

Detrimental conduct includes:

- a) dismissal of an employee;
- b) injury of an employee in his or her employment;
- c) alteration of an employee's position or duties to his or her disadvantage
- d) discrimination between an employee and other employees of the same employer;
- e) harassment or intimidation of a person;
- f) harm or injury to a person, including psychological harm;
- g) damage to a person's property;
- h) damage to a person's reputation;
- i) damage to a person's business or financial position; and
- j) any other damage to a person.

La conducta perjudicial incluye:

- a) despido de un empleado;
- b) lesión de un empleado en su empleo;
- c) alteración de la posición u obligaciones de un empleado para su desventaja
- d) discriminación entre un empleado y otros empleados del mismo empleador;
- e) acoso o intimidación de una persona;
- f) daño o lesión a una persona, incluyendo daño psicológico;
- g) daños a la propiedad de una persona;
- h) daño a la reputación de una persona;
- i) daños a la posición comercial o financiera de una persona; y
- j) cualquier otro daño a una persona.

9.2 Compensation and other remedies / Compensación y otros remedios

Whistleblowers (or any other employee or person) can seek compensation and other remedies through the courts if:

Los denunciantes (o cualquier otro empleado o persona) pueden buscar compensación y otros recursos a través de los tribunales si:

- a) they suffer loss, damage or injury because of a disclosure; and
- b) the Company has failed to take reasonable precautions and exercise due diligence to prevent the detrimental conduct.

- a) sufren pérdidas, daños o lesiones debido a una divulgación; y
- b) la Compañía no ha tomado precauciones razonables y no ha actuado con la debida diligencia para evitar la conducta perjudicial.

9.3 Protection from civil, criminal and administrative liability / Protección contra responsabilidad civil, penal y administrativa.

Whistleblowers are protected from any of the following in relation to their disclosure:

- a) civil liability (e.g. any legal action against the Whistleblower for breach of an employment contract, duty of confidentiality or another contractual obligation);
- b) criminal liability (e.g. attempted prosecution of the Whistleblower for unlawfully releasing information, or other use of the disclosure against the Whistleblower in a prosecution (other than for making a false disclosure)); and
- c) administrative liability (e.g. disciplinary action for making the disclosure).

Los denunciantes están protegidos de cualquiera de los siguientes en relación con su divulgación:

- a) responsabilidad civil (por ejemplo, cualquier acción legal contra el Denunciante por incumplimiento de un contrato de trabajo, deber de confidencialidad u otra obligación contractual);
- b) responsabilidad penal (por ejemplo, intento de enjuiciamiento del Denunciante por divulgar información ilegalmente, u otro uso de la divulgación contra el denunciante en un enjuiciamiento (que no sea por hacer una divulgación falsa)); y
- c) responsabilidad administrativa (por ejemplo, acción disciplinaria para hacer la divulgación).

9.4 Support of Whistleblowers / Apoyo de los denunciantes

The Company firmly believes that those who reasonably suspect or witness Reportable Conduct should be able to report their suspicions with the confidence that they will be supported, and not punished or discriminated against for making a disclosure. Support to Whistleblowers may include:

- a) access to counselling or other professional or legal services;
- b) allowing the Whistleblower to perform their duties from another location; and
- c) reassign the Whistleblower to another role at the same level.

Whistleblowers are encouraged to raise any concerns arising out of a disclosure (or anticipated disclosure) or any subsequent investigation process with a Whistleblower Protection Officer.

La Compañía cree firmemente que aquellos que sospechan o atestiguan razonablemente la Conducta Reportable deben poder informar sus sospechas con la confianza de que serán respaldados y no castigados ni discriminados por hacer una divulgación. El apoyo a los denunciantes puede incluir:

- a) acceso a asesoramiento u otros servicios profesionales o legales;
- b) permitir que el Denunciante realice sus tareas desde otro lugar; y
- c) reasigne al Denunciante a otro rol en el mismo nivel.

Se alienta a los denunciantes a plantear cualquier inquietud que surja de una divulgación (o divulgación anticipada) o cualquier proceso de investigación posterior a través de Oficial de Protección.

9.5 No reprisals / Sin represalias

No alleged malpractice or misconduct which meets the conditions under section 6.2 will give rise to any reprisals, or threat of reprisals, against the Whistleblower, unless the Whistleblower is a participant in the prohibited activities with respect to which the complaint is made.

If the Whistleblower was involved in the activities, the decision to file the complaint is only likely to affect the extent of the disciplinary measures, if any, that may eventually be taken against such Whistleblower. Effectively, this means that the Company, and its directors, officers, employees and agents, will not penalise, dismiss, demote, suspend, threaten or harass a Whistleblower, or transfer the Whistleblower to an undesirable job, or location, or discriminate in any manner against the Whistleblower, to take reprisals, or to retaliate, as a result of the Whistleblower having reported an act that is illegal or unethical, or deemed illegal or unethical, unless the Whistleblower is a participant in the illegal or unethical act or acts.

The Company considers any reprisals against a Whistleblower to be a serious breach of this Policy and one likely to result in disciplinary measures, including dismissal. This protection applies to anyone providing information related to an investigation pursuant to this Policy.

Ninguna supuesta negligencia o mala conducta que cumpla con las condiciones de la sección 6.2 dará lugar a represalias o amenazas de represalias contra el Denunciante, a menos que el Denunciante participe en las actividades prohibidas con respecto a las cuales se realiza la queja.

Si el Denunciante estuvo involucrado en las actividades, es probable que la decisión de presentar la queja solo afecte el alcance de las medidas disciplinarias, si las hubiera, que eventualmente podrían tomarse contra dicho Denunciante. Efectivamente, esto significa que la Compañía, y sus directores, funcionarios, empleados y agentes, no penalizarán, despedirán, degradarán, suspenderán, amenazarán ni hostigarán a un Denunciante, ni transferirán al Denunciante a un trabajo o ubicación indeseable, ni discriminarán en ningún manera contra el Denunciante, tomar represalias o tomar represalias, como resultado de que el Denunciante haya denunciado un acto que es ilegal o no ético, o considerado ilegal o no ético, a menos que el Denunciante sea un participante en el acto o actos ilegales o no éticos.

La Compañía considera que cualquier represalia contra un Denunciante es una violación grave de esta Política y que puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Esta protección se aplica a cualquier persona que proporcione información relacionada con una investigación de conformidad con esta Política.

10 CONFIDENTIALITY / CONFIDENCIALIDAD

The Company recognises that maintaining appropriate confidentiality is crucial in ensuring that potential Whistleblowers come forward and disclose their knowledge, or suspicions, about malpractice or misconduct in an open and timely manner and without fear of reprisals being made against them.

La Compañía reconoce que mantener una confidencialidad adecuada es crucial para garantizar que los posibles denunciantes denuncien y revelen sus conocimientos o sospechas sobre negligencia o mala conducta de manera abierta y oportuna y sin temor a represalias contra ellos.

The Company will take all reasonable steps to protect the identity of the Whistleblower, and will adhere to any statutory requirements in respect of the confidentiality of disclosures made. These measures may include:

- a) redacting all personal information or reference to the Whistleblower witnessing an event;
- b) referring to the Whistleblower in a gender-neutral context; and
- c) restricting the number of people involved in handling the investigation.

In appropriate cases, disclosure of the identity of the Whistleblower, or the allegation made by them, may be unavoidable, such as if court proceedings result from a disclosure pursuant to this Policy.

Any person in receipt of a report Whistleblower relating to Reportable Conduct, must not reveal the identity, or information that is likely to lead to identification, of the Whistleblower without the written consent of the Whistleblower or in accordance with law. Such action may constitute a criminal offence.

La Compañía tomará todas las medidas razonables para proteger la identidad del Denunciante, y se adherirá a los requisitos legales con respecto a la confidencialidad de las divulgaciones realizadas. Estas medidas pueden incluir:

- a) redactar toda la información personal o referencia al Denunciante que presencie un evento;
- b) refiriéndose al Denunciante en un contexto de género neutral; y
- c) restringir el número de personas involucradas en el manejo de la investigación.

En los casos apropiados, la divulgación de la identidad del Denunciante, o la alegación hecha por ellos, puede ser inevitable, como si los procedimientos judiciales resultan de una divulgación de conformidad con esta Política.

Cualquier persona que reciba un informe de Denunciante relacionado con Conducta Reportable, no debe revelar la identidad o información que pueda conducir a la identificación del Denunciante sin el consentimiento por escrito del Denunciante o de acuerdo con la ley. Dicha acción puede constituir un delito penal.

11 REPORTING PROCEDURES / PROCEDIMIENTOS DE INFORMACIÓN

Any person who has reasonable grounds to suspect that malpractice or misconduct has occurred, is encouraged to report that suspicion to his or her manager. If this is considered inappropriate, he or she should raise the concern with the board of directors of the Company (**Board**) by phone or email, or in writing to a Whistleblower Protection Officer.

Cualquier persona que tenga motivos razonables para sospechar que ha ocurrido una mala práctica o mala conducta, debe informar esa sospecha a su gerente. Si esto se considera inapropiado, él o ella debe plantear la inquietud ante la junta directiva de la Compañía (**Junta**) por teléfono o correo electrónico, o por escrito a un Oficial de Protección.

All claims of malpractice or misconduct should provide specific, adequate and pertinent information with respect to, among other things, dates, places, persons, witnesses, amounts, and other relevant information, in order to allow for a reasonable investigation to be conducted. If the Whistleblower discloses his or her name, the person receiving the claim will acknowledge having received the complaint, and may initiate a follow-up meeting. However, if the claim is submitted on an anonymous basis, there will be no follow-up meeting regarding the claim and the Company will be unable to communicate with the Whistleblower if more information is required, or if the matter is to be referred to external parties for further investigation.

Please remember that all claims of malpractice or misconduct received are treated on a confidential basis and Whistleblowers are encouraged to disclose their identities, to obtain the protection afforded to them at law.

Todos los reclamos de negligencia o mala conducta deben proporcionar información específica, adecuada y pertinente con respecto a, entre otras cosas, fechas, lugares, personas, testigos, cantidades y otra información relevante, a fin de permitir que se realice una investigación razonable. Si el Denunciante revela su nombre, la persona que recibe el reclamo acusará recibo de la queja y puede iniciar una reunión de seguimiento. Sin embargo, si el reclamo se presenta de forma anónima, no habrá una reunión de seguimiento sobre el reclamo y la Compañía no podrá comunicarse con el Denunciante si se requiere más información, o si el asunto debe ser remitido a un tercero externo para una mayor investigación.

Recuerde que todos los reclamos de negligencia o mala conducta recibidos se tratan de forma confidencial y se alienta a los denunciantes a revelar sus identidades para obtener la protección que les brinda la ley.

12 PUBLIC INTEREST AND EMERGENCY DISCLOSURES / DIVULGACIONES DE INTERÉS PÚBLICO Y DE EMERGENCIA

A Whistleblower may also make a disclosure of Reportable Conduct to a journalist or a member of parliament in certain circumstances such as where there is a disclosure in the Public Interest or an Emergency. Circumstances where you will qualify for these Whistleblower protection are extremely limited, including that the disclosure must have previously been made in writing to ASIC, APRA or a prescribed body. For a disclosure in the Public Interest, at least 90 days must have passed since the

disclosure to ASIC, APRA or the prescribed body was made.

Un Denunciante también puede hacer una divulgación de Conducta Reportable a un periodista o miembro del parlamento en ciertas circunstancias, como cuando hay una divulgación en el Interés Público o una Emergencia. Las circunstancias en las que calificará para esta protección de denunciantes son extremadamente limitadas, incluido el hecho de que la divulgación debe haberse realizado previamente por escrito a ASIC, APRA o un organismo prescrito. Para una divulgación de interés público, deben haber transcurrido al menos 90 días desde que se realizó la divulgación a ASIC, APRA o al organismo prescrito.

13 PROCEDURES FOLLOWING DISCLOSURE / PROCEDIMIENTOS SIGUIENTES DIVULGACIÓN

Once a report of suspected malpractice or misconduct has been received from a Whistleblower, who has provided reasonable grounds for his or her belief that malpractice or misconduct has occurred, an investigation of those allegations will commence.

All material violations and any actions which may be required as a result of the investigations will be reported to the Board.

Una vez que se haya recibido un informe de sospecha de mala práctica o mala conducta de un Denunciante, que ha proporcionado motivos razonables para su creencia de que ha ocurrido una mala práctica o mala conducta, comenzará una investigación de esas acusaciones.

Todas las violaciones materiales y cualquier acción que pueda ser requerida como resultado de las investigaciones serán reportadas a la Junta.

14 INVESTIGATIONS / INVESTIGACIONES

14.1 Conducting the Investigation / Realización de la investigación

The Company has appointed the following persons as Whistleblower Investigation Officers:

Peter Webse, Company Secretary,

T: +61 8 6377 8043

M: +61 409 328 199

E: peter.webse@pcscorporate.com.au

Carlos Palacio, Chairman & Non-executive Director,

T: +61 2 8338 5430

M: +61 419 864 499

E: carlos.palacio@crosspoint-telecom.com

Whistleblower Protection Officers are, subject to them not having a conflict of interest, responsible for investigating disclosures by exercising independent judgment and escalating matters directly to the board of directors as needed.

If required, the Company's auditors may be appointed as Whistleblower Investigation Officers to exercise independent judgment and may also escalate matters directly to the board of directors as needed.

La Compañía ha designado a las siguientes personas como Oficiales de Investigación de Denunciantes:

Los Oficiales de Protección son, sujetos a que no tienen un conflicto de intereses, responsables de investigar las divulgaciones mediante el ejercicio de un juicio independiente y escalando los asuntos directamente a la junta directiva según sea necesario.

Si es necesario, los auditores de la Compañía pueden ser nombrados como Oficiales de Investigación de Denunciantes para ejercer un juicio independiente y también pueden

Investigations will be conducted promptly and fairly with due regard for the nature of the allegation and the rights of the persons involved in the investigation by a Whistleblower Investigations Officer.

escalar los asuntos directamente a la junta directiva según sea necesario.

Las investigaciones se llevarán a cabo de manera inmediata y justa con la debida consideración de la naturaleza de la denuncia y los derechos de las personas involucradas en la investigación.

Evidence, including any materials, documents or records shall be held by the investigator, and held securely. The person receiving the disclosure must report it as soon as possible to the Board. The Board will then determine if the allegation is, in fact, pertinent to any of the issues mentioned in this Policy.

La evidencia, incluyendo cualquier material, documento o registro, será guardada por el investigador y de forma segura. La persona que recibe la divulgación debe informarla lo antes posible a la Junta. La Junta determinará si la alegación es, de hecho, pertinente a alguno de los problemas mencionados en esta Política.

The Board will determine the appropriate method for the investigation. In appropriate cases, the Board may ask for the assistance of an internal or an external accounting or legal specialist, as the Board deems necessary.

La Junta determinará el método apropiado para la investigación. En los casos apropiados, la Junta puede solicitar la asistencia de un especialista contable o legal interno o externo, según lo considere necesario.

During the investigation, the investigator will have access to all of the relevant materials, documents, and records. The directors, officers, employees and agents of the Company must cooperate fully with the investigator. During the investigation, the Board will use all reasonable means to protect the confidentiality of the information regarding the Whistleblower.

Durante la investigación, el investigador tendrá acceso a todos los materiales, documentos y registros relevantes. Los directores, funcionarios, empleados y agentes de la Compañía deben cooperar plenamente con el investigador. Durante la investigación, la Junta utilizará todos los medios razonables para proteger la confidencialidad de la información sobre el Denunciante.

14.2 Fair Treatment of Employees mentioned in Reportable Conduct / Tratamiento justo de los empleados mencionados en la Conducta Informable

The Company is committed to ensuring the fair treatment of employees and other persons engaged by the Company who are mentioned in reports of Reportable Conduct, or to whom such disclosures relate. Fair treatment of those persons implicated in a misconduct disclosure includes but is not limited to the following:

La Compañía se compromete a garantizar el trato justo de los colaboradores y otras personas contratadas por la Compañía que se mencionan en los informes de Conducta Informable, o con quienes se relacionan dichas divulgaciones. El tratamiento justo de las personas implicadas en una divulgación de mala conducta incluye, pero no se limita a lo siguiente:

a) the opportunity to be 'heard' on, and respond to the allegations as against

a) la oportunidad de ser "escuchado" y responder a las acusaciones en su

them before any adverse findings are made against them; and

- b) the opportunity to have their responses considered by the Company and, in appropriate circumstances, investigated.

During any investigation into a disclosure of Reportable Conduct, the Company extends support and protection to employees, officers and others engaged by the Company and implicated in the report until such investigation has concluded and claims have been proven or dismissed. Any suspected adverse or detrimental treatment in this regard should be reported the Whistleblower Protection Officer

The Company will endeavour to respond promptly to any complaints raised by parties who are the subject of a disclosure where such party has concerns about unfair treatment in the context of assessment of, and investigation into the Reportable Conduct.

contra antes de que se formulen conclusiones adversas en su contra; y

- b) la oportunidad de que sus respuestas sean consideradas por la Compañía y, en circunstancias apropiadas, investigadas.

Durante cualquier investigación sobre una divulgación de Conducta Reportable, la Compañía extiende el apoyo y la protección a los empleados, funcionarios y otras personas involucradas en la Compañía e implicadas en el informe hasta que dicha investigación haya concluido y las reclamaciones hayan sido probadas o rechazadas. Cualquier sospecha de tratamiento adverso o perjudicial a este respecto se debe informar a un Oficial de Protección.

La Compañía se esforzará por responder con prontitud a cualquier queja presentada por las partes que sean objeto de una divulgación en la que dicha parte tenga inquietudes sobre el trato injusto en el contexto de la evaluación e investigación de la Conducta Reportable.

15 REPORTING / INFORMES

At the conclusion of the investigation, the investigator will prepare a report of the findings for the Board, with any necessary information redacted to protect the Whistleblower's confidentiality. If the final report indicates that the malpractice or misconduct has occurred, the final report will include recommendations for steps to be taken to prevent the malpractice or misconduct from occurring in the future. It will also outline any action that should be taken to remedy any harm or loss arising from the malpractice or misconduct. This may include disciplinary proceedings against the person responsible for the conduct, and the referral of the matter to appropriate authorities, as is deemed necessary by the Board.

Al concluir la investigación, el investigador preparará un informe de los hallazgos para la Junta, con toda la información necesaria redactada para proteger la confidencialidad del Denunciante. Si el informe final indica que ha ocurrido una mala práctica o mala conducta, el informe final incluirá recomendaciones sobre los pasos a seguir para evitar que ocurra en el futuro la mala práctica o la mala conducta. También describirá cualquier acción que deba tomarse para remediar cualquier daño o pérdida que surja de la negligencia o mala conducta. Esto puede incluir procedimientos disciplinarios contra la persona responsable de la conducta y la derivación del asunto a las autoridades apropiadas, según lo considere necesario la Junta.

16 TRAINING / FORMACIÓN

All employees and management of the Company will receive periodic training on this Policy to ensure they are aware of their obligations and rights under it.

Todos los empleados y la gerencia de la Compañía recibirán capacitación periódica sobre esta Política para garantizar que conozcan sus obligaciones y derechos en virtud de la misma.

17 COMMUNICATIONS TO THE WHISTLEBLOWER / COMUNICACIONES AL DENUNCIANTE

The Company will ensure that, provided the claim was not submitted anonymously, the Whistleblower is kept informed of the outcomes of the investigation of his or her allegations, subject to the considerations of privacy of those against whom allegations are made.

La Compañía se asegurará de que, siempre que el reclamo no se haya presentado de forma anónima, el Denunciante se mantenga informado de los resultados de la investigación de sus acusaciones, sujeto a las consideraciones de privacidad de aquellos contra quienes se hacen acusaciones.

18 COMMUNICATION OF POLICY / COMUNICACIÓN DE POLÍTICA

This Policy will be communicated and promoted at all levels of the Company's business and disclosed on the Company's website for reference by external stakeholders.

Esta Política se comunicará y promocionará en todos los niveles del negocio de la Compañía y se divulgará en el sitio web de la Compañía para referencia de partes interesadas externas.

19 REVIEW OF POLICY / REVISIÓN DE LA POLÍTICA

- a) The Board will review this Policy at least annually to ensure it is operating effectively.
- b) Any changes to this Policy may be made by a resolution of the Board.

- a) La Junta revisará esta Política al menos una vez al año para asegurarse de que esté funcionando de manera efectiva.
- b) Cualquier cambio a esta Política puede hacerse por resolución de la Junta.

Approved by the Board / Aprobado por la Junta

Date: 17 December 2019