

**AB INBEV**  
**POLÍTICA GLOBAL DE CONFLICTO DE INTERESES**

## **1. INTRODUCCIÓN**

Como colaboradores de AB InBev, actuamos como dueños que toman decisiones estrictamente para el mejor interés de la empresa, independientemente de si se obtiene o no un beneficio personal. Éste es el motivo por el que los colaboradores de AB InBev, deben divulgar todos los intereses éticos, legales, financieros y otros intereses que puedan estar en conflicto con los intereses de AB InBev, incluyendo conflictos aparentes.

La divulgación permite que AB InBev mitigue o resuelva una situación de posible conflicto de intereses. El omitir divulgar oportunamente un conflicto, un posible conflicto o un conflicto aparente de intereses, **siempre** es una violación a esta Política.

## **2. CONFLICTO DE INTERESES**

### **2.1 ¿Qué es un Conflicto de Intereses?**

Un conflicto de intereses puede surgir cuando alguna decisión puede verse influenciada, o que de forma aparente esté siendo influenciada, por la posibilidad de un beneficio personal. Las acciones o relaciones que crean conflictos de intereses están prohibidas, a menos que las apruebe la Compañía.

Los conflictos de intereses pueden originarse directamente del propio colaborador, o de manera indirecta, a través de su cónyuge, socio, familiar o persona con la cual tenga una relación personal cercana o de cualquier naturaleza, siendo la referida lista de carácter ejemplificativo y no taxativo.

Incluso de no ser intencional, la sola *apariencia* de un conflicto puede ser suficiente para dañar la reputación de AB InBev y la propia del colaborador.

Al considerar un curso de acción o una actuación de cualquier naturaleza dentro sus actividades cotidianas en la empresa, pregúntese si la acción que está considerando podría crearle un incentivo, o que ante los ojos de terceros pudiera crear un incentivo a su favor, para beneficiarlo, a usted mismo, sus amigos o familiares, o un negocio asociado al gasto de AB InBev. Si su respuesta es “sí”, es probable que se encuentre ante una situación de un conflicto de intereses.

Los siguientes ejemplos pueden ser conflictos de intereses y requieren que sean reportados, ya sea que le sucedan al colaborador mismo, o a terceros pero de los que él tiene conocimiento:

- **Relaciones Personales** – un colaborador en un puesto que le permita influenciar las decisiones con respecto a las condiciones laborales o las evaluaciones de desempeño de un socio o familiar de dicho colaborador, contratado por AB InBev.
- **Inversiones Personales, Intereses Financieros y Relaciones Sociales con Socios Comerciales** – un colaborador o sus familiares que tengan un interés con un competidor, un cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte de AB InBev.
- **Oportunidades de Negocios Obtenidas Mediante el Trabajo** – un colaborador aprovecha una oportunidad de negocios perteneciente a AB InBev para beneficiarse a sí mismo.
- **Inventiones** – un colaborador que utiliza los recursos de AB InBev para desarrollar su propia invención o trabajo sobre sus propios proyectos durante horas de trabajo de AB InBev.
- **Obsequios y Entretenimiento** – un colaborador que acepta obsequios generosos de un proveedor.
- **Personal Externo** – un colaborador que trabaja para otra compañía, incluyendo su propia compañía, durante el tiempo que esté trabajando para AB InBev.

- **Funciones de Asesoría y Puestos en el Consejo** – un colaborador que toma un cargo en el Consejo o Junta Directiva con un competidor, un cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte de AB InBev.

Estos ejemplos no son limitativos y son solamente algunos ejemplos comunes de situaciones en donde puede existir un conflicto de interés que reportar, o que puede percibirse como tal. Cada uno de éstos se explicará a mayor detalle a continuación.

## 2.2 ¿Qué hacer en Caso de un Conflicto de Intereses?

Tener un conflicto de intereses no es una violación a la presente política, sin embargo, el omitir divulgarlo de manera oportuna si se considera una violación a la misma.

De tener conocimiento de un conflicto real o potencial (que lo involucre a usted o a terceros) debe reportarlo. La regla para cualquier situación que aparentemente constituye un conflicto de intereses es “**divulgar**”. Entre más rápido lo reporte, será más fácil para nuestra Compañía hacerse cargo del mismo.

Excepto conforme se establezca de otra forma a continuación, los conflictos de intereses o posibles conflictos de intereses deberán reportarse **tanto** a su **Gerente de Línea** (Line Manager) como al **Equipo de Ética y Cumplimiento** (Ethics and Compliance) a través de la herramienta “Compliance Channel”, de correo electrónico, de forma verbal, o cualquier otro medio de comunicación que esté a disposición del colaborador, dejando constancia por escrito del reporte realizado y del conocimiento del mismo. El “Compliance Channel” es un sitio web y App que incluye un portal para dar a conocer conflictos de intereses. Para acceder a este sitio visite: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>. Toda la información y/o documentación de los conflictos de intereses reportados, será resguardada adecuadamente por parte de AB InBev.

Si no está seguro de si una situación específica crea un conflicto de interés real o percibido, deberá solicitar asesoría con su **Gerente de Línea** (Line Manager) como al **Equipo de Ética y Cumplimiento** (Ethics and Compliance).

Cada uno de los colaboradores tiene la responsabilidad de declarar un conflicto o posible conflicto de intereses del cual tenga conocimiento, y ésta responsabilidad no podrá delegarse ni ignorarse. Cuando un conflicto o posible conflicto involucre a más de un miembro del personal de AB InBev, cada uno deberá reportar la situación de forma independiente y no podrán servirse del otro para reportar.

El no revelar oportunamente los conflictos o los posibles conflictos de intereses, constituye una violación a esta Política y puede resultar en una acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación de la relación laboral.

## 2.3 Manejo del Posible Conflicto

Una vez que se identifique un conflicto o posible conflicto, deberá desarrollarse un plan administrativo para el manejo o resolución adecuados del mismo. Entre los posibles resultados se encuentran:

- Que el colaborador reciba la autorización para proceder o continuar con la actividad, con sujeción a ciertas condiciones o restricciones sobre el acceso a la información o cuentas.
- Para actividades de negocios existentes, se le puede requerir al colaborador que deje de participar, cambie o suspenda su involucramiento en la actividad. A los empleados involucrados en el conflicto, generalmente se les proporcionará un período de transición para abandonar la actividad (incluso si hay una pérdida), cesar o cambiar su participación.
- Al colaborador se le requerirá:

- Abstenerse de votar, realizar o influenciar decisiones o propuestas que pudiesen impactar de manera potencial el conflicto;
- Retirarse de discusiones de propuestas afectadas;
- Tener acceso restringido a información; y
- Que se le niegue el acceso a documentos delicados o información confidencial.
- Terminación de la relación laboral, en caso aplique, dependiendo del tipo de conflicto, y/o en caso de no ser reportado, no obstante conocimiento de la presente Política.
- Otra acción razonable que sea necesaria para mitigar el impacto del conflicto real o percibido.

#### **2.4 Capacitación en cuanto a Implementación y Concientización**

Todos los colaboradores de AB InBev tienen la responsabilidad de familiarizarse con la Política. Los Comités de Ética y Cumplimiento a nivel Global y Local tomarán las medidas para asegurarse que se comunique la Política de manera efectiva y que se implemente un programa de capacitación adecuado. Se invitará a todos los colaboradores a participar en las sesiones de capacitación que se llevarán a cabo periódicamente y deberán familiarizarse con esta Política. Los Gerentes de Línea (Line Managers) también recibirán capacitación con respecto a las responsabilidades específicas para evaluar y tratar de manera efectiva los conflictos de intereses.

Especialmente se hará del conocimiento de los canales establecidos para hacer reportes, como son tanto el Si no está seguro de si una situación específica crea un conflicto de interés real o percibido, deberá solicitar asesoría con su **Gerente de Línea** (Line Manager) como al **Equipo de Ética y Cumplimiento** (Ethics and Compliance), a través del “Compliance Channel”, o cualquier otro medio de comunicación en donde se pueda obtener la respuesta sobre el reporte.

#### **2.5 Reporte de Posibles Conductas Ilegales/No habrá Represalias**

Cualquier colaborador que tenga conocimiento de una posible violación a las leyes aplicables o a esta Política puede reportar su sospecha oportunamente mediante “Compliance Channel”, o cualquier otro medio de comunicación en donde se pueda obtener la respuesta sobre el reporte. Los colaboradores que reporten, de buena fe, posibles conductas ilegales o que proporcionen información o ayuden en cualquier otra forma en cualquier averiguación o investigación de posibles conductas ilegales estarán protegidos contra posibles represalias. También sabemos que los colaboradores podrían querer reportar sus preocupaciones de manera anónima. Contamos con una Línea de Ayuda de Compliance para ello: visite <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llame al número indicado según la operación de AB InBev a la que pertenece. Nuestra Línea de Ayuda de Compliance está disponible las 24 horas, se maneja de forma independiente y anónima (a su elección). La línea telefónica cuenta con personal que habla la mayoría de los idiomas que utilizamos en AB InBev.

### **3. CONFIDENCIALIDAD**

AB InBev conservará los detalles de todos los conflictos de intereses y las quejas de forma confidencial en la medida que sea razonablemente posible, mientras que sigan cumpliendo con su obligación de investigar y manejar los conflictos de intereses. En cada caso, haremos todo lo posible para respetar la privacidad de todas las personas involucradas. Podría ser necesario analizar los hechos y circunstancias del conflicto con personas con conocimiento o que estén involucradas en cualquier otra forma con el conflicto y/o con el supervisor o supervisores del colaborador. A las personas entrevistadas se les podrá indicar que no discutan ningún aspecto del problema con terceros, y la omisión a cumplir con una instrucción de confidencialidad podrá dar como resultado una acción disciplinaria que pueda devenir hasta con la terminación de la relación laboral, en caso aplique.

## 4. RELACIONES PERSONALES

"Relaciones personales" son las relaciones que van más allá de las relaciones profesionales e incluyen relaciones familiares, románticas y/o sexuales consensuales (ya sean casuales o serias, a corto o largo plazo) y miembros de la misma vivienda.

AB InBev entiende que las relaciones no siempre pueden ser evidentes, y por lo tanto, si los colaboradores tienen alguna duda, deberán solicitar asistencia al Equipo de Gente (People) a través de su *Business Partner*, a su Gerente de Línea (Line Manager), o al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) a través de "Compliance Channel", o cualquier otro medio de comunicación en donde se pueda obtener respuesta a las consultas de las personas a quienes se debe reportar.

### 4.1 Gerentes/Supervisores y Reportes

Las relaciones personales entre un gerente u otro supervisor y sus subordinados directos o indirectos **deberán darse a conocer**, tanto al Gerente de Línea (Line Manager) del supervisor, al Equipo de Gente (People) o el Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) o ambos. Debido a la naturaleza fundamentalmente desbalanceada de estos tipos de relaciones, cuando una parte puede influenciar el empleo de la otra, estas relaciones siempre se considerarán como un conflicto de intereses y AB InBev tomará cualquier acción que sea razonablemente necesaria para resolverlo.

Cuando ambos colaboradores tengan la responsabilidad de dar a conocer las relaciones que se listan anteriormente, la omisión de un gerente a divulgarla adecuadamente podrá dar como resultado una medida disciplinaria más grave.

### 4.2 Otras Relaciones Personales

Los siguientes tipos de relaciones personales tienen el potencial de crear conflictos de intereses y deberán divulgarse tanto al Gerente de Línea (Line Manager) del colaborador, como al Equipo de Gente (People) o al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) mediante "Compliance Channel" o a ambos:

- Un miembro de su familia trabaja para AB InBev;
- Tiene (o tuvo anteriormente) una relación personal con otro colaborador de AB InBev en el mismo departamento en el que trabaja (un departamento se define como un grupo de colaboradores que reportan directamente al mismo Gerente de Línea);
- Tiene (o tuvo anteriormente) una relación personal con otra u otro colaborador de AB InBev en la que una de las partes de la relación tiene la capacidad de influenciar la toma de decisiones con respecto a la remuneración, promoción, disciplina o terminación de la relación laboral de la persona (esto incluye colaboradores de AB InBev en diferentes departamentos, pero a diferentes niveles de Banda);
- Tiene (o tuvo anteriormente) una relación personal con alguna persona (incluyendo otro colaborador de AB InBev, Socio de Negocios de AB InBev, distribuidor, proveedor de bienes o servicios de cualquier naturaleza, etc.) que en cualquier otra forma cree un conflicto de intereses real o aparente.

El Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) revisará los conflictos de intereses reportados en vista de todos los hechos y determinará: (a) si existe un conflicto o posible conflicto; y (b) de ser necesario, un plan adecuado de acción, que podrá incluir una o más de las siguientes acciones:

- Transferir las responsabilidades de supervisión, toma de decisiones, evaluación y/o de otra naturaleza;
- Proporcionar un nivel adicional de supervisión a la función de supervisión;

- Transferir a una de las personas a otro cargo; y/o
- Tomar cualquier otra acción que sea razonablemente necesaria para mitigar cualquier posible consecuencia adversa.

La omisión a notificar oportunamente al Equipo de Gente (People) o al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) sobre una relación personal establecida en esta Política podrá resultar en una acción disciplinaria que va hasta e incluye la terminación de la relación laboral, dependiendo de la gravedad del caso.

## **5. INVERSIONES PERSONALES, INTERESES FINANCIEROS Y RELACIONES SOCIALES CON SOCIOS Y COMPETIDORES COMERCIALES DE AB INBEV**

### **5.1 Inversiones Personales, Intereses Financieros**

Puede surgir un conflicto de intereses financiero cuando se puede influenciar la opinión del colaborador, o pudiese estar siendo aparentemente influenciada, mediante la posibilidad de una ganancia financiera personal.

Los siguientes escenarios constituyen un posible conflicto de intereses:

- Colaboradores de AB InBev, o sus familiares inmediatos, que tienen un interés financiero en un cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte de AB InBev (en lo sucesivo, "Socios de Comerciales") o con un competidor de AB InBev;
- Colaboradores de AB InBev que reciben remuneración personal de Socios Comerciales ;
- Colaboradores de AB InBev que utilizan la información confidencial de la Compañía para obtener ganancias personales.

Cualquier inversión pasiva de no más del 1% (uno por ciento) del total de participaciones en circulación de una sociedad que cotiza en bolsa se permite sin la aprobación de AB InBev, en el entendido que la inversión no sea tan extensa, a un nivel financiero (ya sea dólares absolutos o porcentaje de su cartera total de inversión) que cree la apariencia de un conflicto de intereses.

Sin embargo, los colaboradores de AB InBev **deben hacer del conocimiento tanto** del Si no está seguro de sí una situación específica crea un conflicto de interés real o percibido, deberá solicitar asesoría con su **Gerente de Línea** (Line Manager) como al **Equipo de Ética y Cumplimiento** (Ethics and Compliance) mediante el "Compliance Channel", a menos que el Equipo de Ética y Cumplimiento lo instruya de otra forma, todos y cada uno de los intereses financieros existentes o inversiones planeadas, incluyendo inversiones por parte de los familiares inmediatos del mismo (que incluyen un cónyuge, padres y abuelos, hijos y nietos, hermanos y hermanas, familia política, incluyendo familia adoptiva, medios hermanos), en más del 1% (uno por ciento) de una sociedad pública o en una sociedad privada que sea competencia actual o potencial de AB InBev o que sea un Socio Comercial de esta última. En el caso de inversiones nuevas, los colaboradores de AB InBev deben obtener primero la aprobación del Equipo de Ética y Cumplimiento antes de hacer la inversión. AB InBev se reserva el derecho a revisar y reconsiderar cualquier aprobación de inversión previa con el fin de evitar un conflicto de interés real o aparente. AB InBev podrá llevar a cabo de manera periódica una averiguación de los colaboradores de AB InBev para determinar la situación y circunstancias de los miembros del Consejo o inversiones, y los colaboradores de AB InBev son responsables de supervisar de manera continua así como de reportar cualquier cambio en las circunstancias que puede dar origen a un conflicto de interés real o aparente.

Para inversiones nuevas, el Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) revisará la situación conforme a los hechos y prohibirá la inversión o la permitirá, y esta autorización podrá incluir la implementación de una o más de las siguientes condiciones o restricciones:

- Barreras claramente definidas de información, que limitan el acceso a los colaboradores a la información competitivamente delicada que pudiese utilizarse para el beneficio del

competidor o del Socio Comercial (en su función en AB InBev) o AB InBev (a través de su interés con el competidor o Socio Comercial);

- Restricciones con respecto a la capacidad de los colaboradores de participar en cualquier decisión o reunión en representación del competidor o el Socio Comercial con AB InBev o sus competidores con respecto a información competitivamente delicada;
- Recordatorio para cumplir con las obligaciones de confidencialidad y de trabajo asumidas con AB InBev en todo momento;
- Obligaciones para retirarse de las discusiones o decisiones en AB InBev que puedan afectar al Socio Comercial y/o sus competidores;
- Obligación continua de notificar al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) sobre los cambios importantes en los intereses del colaborador o participación con el competidor o Socio Comercial; y/o
- Restricción con respecto a utilizar el tiempo de la Compañía o sus activos para ayudar al competidor o Socio Comercial.

Para los intereses financieros existentes, el Equipo de Ética y Cumplimiento revisará la situación de acuerdo con todos los hechos y determinará: (a) si existe un conflicto o posible conflicto; y (b) de ser necesario, un plan de manejo adecuado, que podrá incluir la implementación de una o más de las condiciones mencionadas anteriormente o cualquier otra condición correspondiente.

## **5.2 Relaciones Sociales con Socios Comerciales de AB InBev**

Los colaboradores de AB InBev no deberán tener relaciones sociales o de algún otro tipo con los Socios Comerciales de la empresa si la relación diera la apariencia de que se está ejerciendo una influencia de negocios inadecuada. Nuestra selección de los Socios Comerciales deberá basarse en criterios objetivos y debemos tratar a nuestros Socios Comerciales con respeto, justicia y honestidad. Esperamos que nuestros Socios Comerciales sigan todos los requerimientos legales aplicables en sus prácticas empresariales, así como las normas establecidas en nuestra Política de Contratación Responsable. Si considera que pudiera estar dando la apariencia de tener una relación cercana inadecuada con un Socio Comercial, o de aparentemente ejercer una influencia de negocios sobre el mismo, deberá informarlo tanto a su Gerente de Línea (Line Manager) como al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) a través de “Compliance Channel”, a menos que este último lo instruya de otra forma.

## **6. OPORTUNIDADES DE NEGOCIOS ENCONTRADAS DURANTE EL TRABAJO**

Las oportunidades de negocios que se descubran mediante su trabajo aquí, pertenecen primero a nuestra Compañía, excepto según lo convenga de otra forma AB InBev. “Inversión ventajista” que se define como tomar una oportunidad de inversión con base en la información obtenida de su empleo con AB InBev, para tomar acciones antes que esta empresa para beneficio personal, siempre constituirá un conflicto de intereses y deberá reportarse al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance). Por ejemplo, un colaborador puede desarrollar una relación con un proveedor al cual le haya adjudicado recientemente un contrato en nombre de AB InBev. Mediante dicha relación, el colaborador podrá llegar a tener conocimiento de que el proveedor se está expandiendo y comprando una empresa pequeña. Con base en la información recopilada y el posible crecimiento y oportunidad, el colaborador podrá desear adquirir acciones con el proveedor. En esta situación, el colaborador **no podrá tomar** (o instruir a un tercero) la oportunidad de negocio porque se descubrió mediante el uso de bienes, información o posición de la Compañía, a menos que la oportunidad sea aprobada por esta última.

En ocasiones la línea entre las oportunidades personales y de la Compañía es difícil de distinguir y puede haber oportunidades personales y empresariales en algunas actividades. Debe consultar al

Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) antes de utilizar los bienes o información de la Compañía o su cargo en ésta en forma que no sólo sea para el beneficio de la Compañía.

## **7. INVENCIONES**

El desarrollo o ayuda en el desarrollo de invenciones que: a) se relacionen con los productos y servicios existentes o razonablemente anticipados de AB InBev, b) se relacionen con su cargo en AB InBev, o c) se desarrollen utilizando recursos corporativos de AB InBev, podrán crear conflictos de intereses. Si tiene alguna duda con respecto a posibles conflictos de titularidad con respecto a la propiedad intelectual que involucre una invención externa o cualquier otra propiedad intelectual, consulte al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

## **8. OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO**

### **8.1 Recepción de Obsequios**

El recibir obsequios o entretenimiento de un cliente actual o futuro, o de un Socio Comercial, puede crear potencialmente un conflicto de intereses, especialmente si el valor del artículo es importante. No acepte ningún obsequio, alimentos o entretenimientos o *ninguna cosa* de valor que pudiese derivar inadecuadamente en una toma de decisiones futura o crear una apariencia de algo incorrecto.

Ésta es un área en la que el juicio es crítico y aplica a todos los Socios Comerciales, clientes, contrapartes o prestadores de servicios actuales o potenciales. Por ejemplo, un obsequio modesto durante la temporada de fiestas (una guirnalda con la marca de la Compañía o simples canastas de obsequios) de un proveedor de acuerdo con las costumbres locales, y para efectos de mejorar la buena voluntad de una relación de negocios legítima, generalmente es correcto. De igual forma, una comida de celebración con un Socio Comercial o una invitación para asistir a un evento cultural o deportivo con el mismo también puede ser correcta – cuando no sea excesivo. Pero un viaje costoso de fin de semana probablemente no será autorizado. Ante cualquier situación y/o duda, valide con el Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance), previo a recibir cualquier tipo de obsequio.

*Nunca* deberá recibir efectivo, equivalentes de efectivo (como tarjetas de regalo), créditos o algún artículo que lo obligue a dar algo a cambio, y no deberá solicitar activamente obsequios o entretenimiento de un cliente actual o potencial o de un Socio Comercial. No existe ninguna definición globalmente aplicable de lo que constituye excesivo, y lo que es habitual y adecuado difiere de país a país. En El Salvador/Honduras, por ejemplo, recibir un regalo y entretenimiento en general de un valor de mercado menor a USD \$100 de un proveedor, es improbable que se considere excesivo – pero dicho monto puede considerarse excesivo en otros países. Los colaboradores deben verificar con el Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) de tener alguna duda con respecto a lo que se puede aceptar.

### **8.2 Entrega de Obsequios**

En cuanto a nuestra política de *dar* regalos, sírvase referirse a nuestra [Política Global Anticorrupción y Manual de Compliance](#). Si planea gastar en algún obsequio o entretenimiento para dar a un cliente o Socio Comercial, sírvase revisar la [Política Global de Viajes y Gastos ZBB](#).

## **9. EMPLEO EXTERNO**

El empleo externo por parte de los colaboradores de AB InBev con un competidor o Socio Comercial de esta empresa podría crear, o aparentar la creación de un conflicto de intereses. Las y los colaboradores de AB InBev no deben aceptar ofertas de trabajo o alguna otra contratación que pueda crear, o aparentar la creación de un conflicto de intereses, a menos que dicho empleo/contratación haya sido aprobado por la Compañía. De tener alguna duda con respecto a si un empleo externo es un conflicto potencial, póngase en contacto con su Gerente de Línea (Line

Manager), el Equipo de Gente (People) o el Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) mediante Compliance Channel.

#### **10. FUNCIONES DE ASESORÍA, PUESTOS EN EL CONSEJO Y EL INICIO DE SU PROPIO NEGOCIO**

Animamos a nuestros colaboradores que estén activos en asociaciones de la industria y cívicas. Sin embargo, dichas actividades pueden representar un posible conflicto de intereses con AB InBev. Los colaboradores de AB InBev que tengan que prestar sus servicios a los consejos de administración o consejos de asesoría de alguna entidad u organización, deben divulgar dichas obligaciones al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) mediante “Compliance Channel” dentro de los 90 días posteriores a la aceptación de dichos cargos (o en un periodo de 90 días después de la fecha de implementación de esta Política, lo que suceda después). Los colaboradores deben consultar con el Equipo de Gente (People) o de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance) antes de asumir dicho cargo cuando no estén seguros de si dichos servicios pudiesen dar como resultado posibles consecuencias adversas para la Compañía.

#### **11. NUESTRAS NORMAS**

Esta Política establece las normas mínimas de AB InBev para tratar conflictos y posibles conflictos de intereses. Las Áreas, países y/u operaciones de negocios Individuales pueden implementar políticas adicionales en las que se traten los conflictos de intereses, pero únicamente en la medida que dichas políticas sean consistentes con la presente.

Nada de lo contenido en esta Política tiene como objetivo estar en conflicto con la ley local, incluyendo las leyes laborales, que pueden variar de país a país. En la medida que pueda percibir una inconsistencia entre esta Política y la ley local, sírvase solicitar orientación de su equipo legal local con respecto a la forma en la que puede resolver esta inconsistencia.

Los colaboradores representados por una organización laboral tienen todos los derechos conforme a sus contratos colectivos de trabajo y las leyes laborales, incluyendo el derecho a utilizar el proceso de reclamación. Esta Política no deja sin efectos las disposiciones de dichos contratos colectivos de trabajo.

En caso de que surja alguna controversia o ambigüedad en la interpretación de esta Política, éstas serán determinadas por AB InBev, cuya decisión será definitiva y vinculante sobre dicho asunto.



## **CONTÁCTENOS**

Hay varias formas en las que puede ponerse en contacto con el departamento de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

Las dudas sobre las políticas o divulgaciones pueden hacerse en línea a través del **Compliance Channel**: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

También sabemos que las y los colaboradores pueden desear reportar sus inquietudes de manera anónima. Contamos con un **sitio web de denuncia** para ello: visite <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llame al 01-800-681-6970, o al número comunicado según la operación de AB InBev a la que pertenece. La **Línea de ayuda de Compliance** está disponible las 24 horas, se maneja de manera independiente y anónima (a su elección). La línea telefónica cuenta con personal que habla la mayoría de los idiomas que tenemos en AB InBev.

También puede contactar a su Gerente de Línea (Line Manager), Equipo de Gente (People) o al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

### **Líderes de Ética y Cumplimiento Global**

- John Blood; [john.blood@ab-inbev.com](mailto:john.blood@ab-inbev.com)
- Martim Della Valle; [martim.dellavalle@ab-inbev.com](mailto:martim.dellavalle@ab-inbev.com)
- Matt Galvin; [matthew.galvin@ab-inbev.com](mailto:matthew.galvin@ab-inbev.com)
- John Johnson; [john.johnson@ab-inbev.com](mailto:john.johnson@ab-inbev.com)
- Rodrigo Cunha; [rodrigo.cunha@ab-inbev.com](mailto:rodrigo.cunha@ab-inbev.com)