

# ABInBev

---



## Contenido

1.	Objetivo y Alcance	3
2.	Conductas Prohibidas	3
A.	¿Cuándo solicitará ABI a los colegas someterse a pruebas de consumo de drogas o alcohol?	3
B.	Pruebas antes de empezar a trabajar en AB InBev	3
C.	Pruebas aleatorias a colegas	3
D.	Pruebas por sospechas razonables	4
E.	Pruebas posteriores a un incidente	4
F.	Pruebas continuas como parte de medidas correctivas	4
3.	Procedimientos	4
A.	Investigación	
B.	Pruebas por abuso de sustancias	4
C.	Medicamentos recetados y no recetados	6
D.	Pruebas con resultados positivos	6
E.	Confidencialidad	6
4.	Consecuencias de pruebas con resultados positivos	6
5.	¿Cuáles sustancias ilícitas están incluidas?	7
6.	Mecanismo de reclamo y supervisión interna	7

## 1. Objetivo y Alcance

Anheuser-Busch InBev SA/NV (“AB InBev” o la “Compañía”, incluidas sus subsidiarias y las empresas afiliadas en las que Anheuser-Busch InBev SA/NV tenga el control administrativo) manifiesta su firme compromiso con proporcionar un entorno saludable y sano para nuestros colegas, proveedores, visitantes y clientes. El abuso de sustancias constituye un peligro significativo para la seguridad, protección y bienestar de todas las personas en las instalaciones de la Compañía y mientras trabajan. El objetivo de esta Política es balancear nuestro respeto a las personas con la necesidad de mantener un entorno de trabajo seguro y productivo. Como parte de este esfuerzo, la Compañía ha introducido esta Política de Abuso de Sustancias.

## 2. Conductas Prohibidas

Es una violación de la política de la Compañía que cualquier colega:

- i. Elabore, posea, consuma, distribuya, venda o compre drogas violando cualquier ley federal, estatal y/o local aplicable.
- ii. Abuse de cualquier sustancia controlada, incluida la marihuana, el cannabis o los medicamentos recetados.
- iii. Se presente a trabajar, a instalaciones de la Compañía o a eventos de la Compañía (eventos de la Compañía incluyen todas las promociones, eventos o funciones patrocinados por la Compañía u otros eventos organizados con el objetivo principal o en un contexto relacionado con el negocio de la Compañía. Por ejemplo, una reunión casual de compañeros de trabajo con el objetivo de aumentar el nivel de compromiso dentro de un equipo se considera un evento de la Compañía, independientemente de si la Compañía patrocina el evento total o parcialmente), opere equipos o vehículo(s) de la Compañía o adelante funciones estando bajo el efecto de drogas (incluidas la marihuana y el cannabis).
- iv. Se presente a trabajar u opere equipos o vehículos de la Compañía estando bajo el efecto de medicamentos recetados o de otra manera consuma medicamentos recetados de manera que el consumo interfiera con el desempeño de sus labores.

Todos compartimos la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo seguro y los colegas deben alentar a cualquier persona que tenga un problema de abuso de sustancias para que busque ayuda.

## 3. ¿Cuándo AB InBev les solicitará a los colegas someterse a pruebas de consumo de drogas o alcohol?

### A. Pruebas antes de empezar a trabajar en AB InBev

Todos los candidatos de la Compañía podrán ser sujetos de pruebas para detectar la presencia de drogas ilícitas como una medida para la contratación. Dichas pruebas se podrán realizar con muestras de orina o pelo y para las sustancias establecidas por el respectivo Departamento de Gente de la Zona. Las pruebas se realizarán de acuerdo con criterios objetivos legales.

## B. Pruebas Aleatorias a Colegas

Como condición para la contratación y según lo permitido por ley, todos los colegas de la Compañía autorizan someterse a pruebas aleatorias para detectar la presencia de drogas ilícitas. Previa notificación, a los colegas se les puede exigir presentar una muestra para cumplir con esta obligación. Dichas pruebas se podrán realizar con muestras de orina o pelo y para las sustancias establecidas por el Comité Global de Ética y Cumplimiento<sup>1</sup>. Se realizarán pruebas aleatorias con la frecuencia y según los criterios establecidos por Comité Global de Ética y Cumplimiento.

El incumplimiento o la negativa a practicarse dichas pruebas podrá someter a los colegas a acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.

## C. Pruebas por sospechas razonables

Todos los colegas de la Compañía están sujetos a pruebas por sospechas razonables. En caso de que la Compañía tenga sospechas razonables de que un colega está consumiendo o está bajo la influencia de alcohol o drogas, bien sea en el trabajo o de cualquier manera que interfiera con su trabajo, se adelantará una investigación. Como parte de esta investigación, la Compañía podrá exigirle al colega someterse a una prueba de drogas y/o alcohol. A discreción propia, la Compañía determinará el tipo de prueba (por ejemplo, orina, aliento o pelo) adecuada bajo las circunstancias.

El incumplimiento o la negativa a practicarse dichas pruebas podrá someter a los colegas a acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.

## D. Pruebas posteriores a un incidente

Todos los colegas de la Compañía están sujetos a pruebas posteriores a un incidente. En caso de cualquier incidente que involucre (o tenga el potencial de haber causado) muerte, lesiones graves o daños serios a bienes o al entorno, a todos los colegas involucrados en el incidente se les exigirá someterse a una prueba de drogas y/o alcohol dentro de un período de 24 horas, a menos que el Comité Global de Ética y Cumplimiento disponga de una extensión del período, por solicitud de la Compañía.

El incumplimiento o la negativa a practicarse dichas pruebas podrá someter a los colegas a acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.

## E. Pruebas continuas como parte de medidas correctivas

Según lo detallado en la Sección E más adelante, a los colegas se los podrá exigir someterse a pruebas periódicas de drogas o alcohol como una condición de empleo después de haber resultado positivo en una prueba.

## 4. Procedimientos

### A. Investigación

Para asegurar que el consumo de drogas ilícitas y el abuso de sustancias no ingresen o afecten al lugar de trabajo, la Compañía adelantará acciones que incluyen, entre otras las siguientes:

- i. Realizar pruebas de detección de drogas y/o alcohol a colegas;
- ii. Observar las acciones de colegas mientras trabajan, cuando estén en las instalaciones de la Compañía o en eventos de la Compañía;

---

<sup>1</sup> La referencia al Comité Global de Ética y Cumplimiento es para pruebas GHQ. Para las zonas, el Comité de Ética y Cumplimiento de la Zona lo determinará. Este cambio aplicará globalmente al documento –de modo que todas las referencias al Comité Global de Ética y Cumplimiento se entenderán como “Comité de Ética y Cumplimiento de la Zona” en este documento borrador.

- iii. Brindar asesoría y sancionar a los colegas;
- iv. Previa solicitud, requisar a cualquier persona y a sus bienes, incluidos entre otros, los vehículos que ingresen a las instalaciones de la Compañía o a instalaciones para acudir a eventos de la Compañía, según lo permitido por ley.

## **B. Pruebas por abuso de sustancias**

La Compañía adelantará pruebas de drogas en los colegas de acuerdo con las siguientes leyes, lineamientos y procedimientos:

- i. Las pruebas se realizarán de acuerdo con las leyes federales, estatales y/o locales aplicables.
- ii. La Compañía espera que al momento de someterse a una prueba de drogas y/o alcohol, todos los colegas cumplan con las políticas de la Compañía y sigan los procedimientos adecuados para realizar la prueba. El incumplimiento o la negativa a dar cumplimiento a estos requisitos podrá someter al colega a acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.
- iii. Cualquier colega a quien se le solicite practicarse a una prueba de drogas y/o alcohol deberá firmar un formulario de consentimiento autorizando: (1) al recolector a tomar la muestra y/o realizar la prueba de aliento; y (2) la divulgación de los resultados de las pruebas del laboratorio al Oficial de Revisión Médica (MRO, por sus siglas en inglés – *Medical Review Officer*) designado por la Compañía, a un administrador tercero y a la Compañía. No firmar el documento podrá someter al colega a acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.
- iv. Si se establece que un colega intentó adulterar una muestra o que la muestra es inválida o poco fiable debido a la adulteración o a circunstancias relacionadas con la conducta del colega, el colega podrá ser sujeto de acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.
- v. Si se establece que una muestra es inválida o poco fiable por circunstancias que no están relacionadas con la conducta del colega, al colega se le notificará inmediatamente acerca de las circunstancias que exigen la realización de una nueva prueba y se le solicitará practicarse una nueva prueba. El incumplimiento o la negativa a hacerlo podrá someter al colega a acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.
- vi. Revisión de pruebas con resultados positivos:

### a) Revisión de una prueba de pelo positiva

Si un colega no está de acuerdo o cuestiona el resultado positivo inicial de una prueba de pelo, entonces se podrá analizar una segunda muestra recién recolectada. Dentro de los dos días hábiles siguientes a la recepción del resultado positivo de la prueba inicial, el colega deberá solicitar y completar la prueba safety net. No solicitar una prueba safety net ni entregar una muestra oportunamente implicará el rechazo de la prueba safety net. Para calificar para la prueba safety net, el colega

deberá poder entregar una muestra de la misma área de recolección que la muestra original (por ejemplo, si la primera recolección fue una muestra de pelo tomada de la cabeza, entonces la prueba safety net también se deberá tomar de la cabeza). El empleado asumirá el costo de la prueba safety net cuando no esté prohibido o limitado por ley. Se le deberá entregar un cheque de gerencia o un giro bancario a la Compañía antes de realizar la prueba.

Si la prueba safety-net es positiva, confirmando la prueba inicial, entonces el resultado de la prueba del colega es positivo. Si la prueba safety-net es negativa, entonces la prueba general es negativa y la Compañía le reembolsará al empleado el costo de la prueba safety-net.

#### b) Revisión de una prueba de orina positiva

Si un colega no está de acuerdo o cuestiona el resultado positivo inicial de una prueba de orina, entonces podrá solicitar una prueba de espécimen dividido o de pelo dentro de los dos días siguientes a la recepción del resultado positivo inicial. No solicitar una prueba de espécimen dividido o de pelo y entregar una muestra oportunamente resultarán en la negación de una segunda prueba. El empleado asumirá el costo de la prueba safety net cuando no esté prohibido o limitado por ley. Se le deberá entregar un cheque de gerencia o un giro bancario a la Compañía antes de realizar la prueba.

Si la prueba de espécimen dividido o de pelo es positiva, confirmando la prueba inicial, entonces el resultado de la prueba del colega es positivo. Si la prueba de espécimen dividido o de pelo es negativa, entonces la prueba general es negativa y la Compañía le reembolsará al empleado el costo de la prueba safety-net.

- vii. Pruebas de Seguimiento: Después del primer resultado positivo de la prueba de drogas o alcohol de un colega, el colega será sujeto de por lo menos tres pruebas de drogas o alcohol sin previo aviso que se realizarán dentro de los doce meses siguientes a la prueba positiva inicial. El incumplimiento o la negativa a realizarse la prueba podrá someter al colega a acciones laborales adversas, incluida la terminación del contrato.

### **C. Medicamentos recetados y no recetados**

La Compañía recomienda firmemente a sus colegas tener registros cuidadosos del uso de medicamentos. Si un colega que está tomando medicamentos obtiene un resultado positivo en una prueba de drogas, él o ella tendrá la oportunidad de proporcionar información relacionada con dicho medicamento al Oficial de Revisión Médica de la Compañía.

### **D. Pruebas con resultados positivos**

- i. Con el objetivo de proteger la privacidad de los colegas que son sometidos a pruebas y para garantizar la independencia de la verificación de las pruebas, el laboratorio le enviará todos los resultados positivos a un MRO designado por la Compañía.

ii. El MRO deberá revisar e interpretar las pruebas con resultados positivos y examinará explicaciones médicas alternativas para dichos resultados positivos. Si después de adelantar la revisión correspondiente, el MRO establece que existe una explicación médica que justifique el resultado positivo de la prueba, el MRO informará el resultado de la prueba al representante designado de la Compañía como negativo. Si el MRO establece que no existe una explicación médica válida, el MRO informará el resultado de la prueba al representante designado de la Compañía como positivo.

## E. Confidencialidad

La Compañía respeta la confidencialidad y los derechos de privacidad de todos sus colegas. En consecuencia, los resultados de las pruebas realizadas en virtud de esta política únicamente serán revelados en la medida en que sea absolutamente necesario hacerlo.

## 5. Consecuencias de pruebas con resultados positivos

Una primera prueba de drogas o alcohol positiva confirmada resultará en acciones disciplinarias incluidas, entre otras, las siguientes:

- i. Remisión obligatoria al Programa de Asistencia para Empleados (EAP, por sus siglas en inglés, *Employee Assistance Program*). Negarse a cumplir con la remisión y/o el tratamiento recomendado por el EAP podrá resultar en la terminación del contrato laboral. (Si un colega debe tomarse un tiempo libre del trabajo para someterse a un tratamiento/rehabilitación por abuso de sustancias, es posible que el colega deba seguir los procedimientos establecidos en las políticas de licencias y/o licencias por enfermedad de la Compañía);
- ii. Realización de lo menos tres pruebas de seguimiento de drogas o alcohol sin previo aviso dentro del período de los doce meses siguientes al regreso al trabajo o al resultado positivo inicial, lo que ocurra más tarde; o
- iii. Terminación del contrato laboral.

Una segunda prueba de drogas positiva confirmada en cualquier momento mientras una persona esté empleada resultará en la terminación del contrato laboral del colega.

## 6. ¿Cuáles sustancias ilícitas están incluidas?

El Comité Global<sup>2</sup> de Ética y Cumplimiento tiene la discreción para decidir cuáles sustancias deben ser sujeto de realización de pruebas de acuerdo con los términos y condiciones de esta política.

## 7. Mecanismos de reclamo y supervisión interna

Todas las dudas relacionadas con la interpretación y administración de esta política las puede dirigir a su colega local de Ética y Cumplimiento o Gente. Si ha sido testigo de cualquier conducta o incidente que a su juicio deba reportarse en virtud de esta política, puede hacerlo a través de la Línea de Ayuda de Cumplimiento de AB InBev, en línea ingresando a <http://talkopenly.ab-inbev.com> o a través de la línea de

<sup>2</sup> A nivel de Zona lo deberá decidir el Comité de Ética y Cumplimiento de la Zona





ayuda local publicada en la página web.

AB InBev tiene una política de cero tolerancia frente a amenazas o represalias contra las personas o sus representantes legítimos, quienes de buena fe (i) planteen preocupaciones, (ii) presenten reportes formales o informales a AB InBev, (iii) ayuden a otro colega a presentar un reporte a AB InBev; o (iv) participen en una investigación o proceso legalmente protegido con respecto a una posible violación de esta Política.

Si tiene dudas acerca de esta Política también puede hacerlas en línea a través del Canal de Cumplimiento de AB InBev: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.