



I. OBJETIVO

En Anheuser-Busch InBev SA/NV («AB InBev»), nuestro sueño es crear un futuro con más alegría, para lo cual construimos una empresa duradera basada en prácticas, políticas y compromisos comerciales responsables.

Reconocemos que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos y adoptar prácticas responsables en el lugar de trabajo, la sostenibilidad y la integridad empresarial, y buscamos promover estos valores con nuestros proveedores y socios comerciales.

Esta Política global de abastecimiento responsable («Política») describe nuestro enfoque y compromiso para defender los derechos humanos, los estándares laborales, la salud y seguridad, la gestión ambiental y la integridad comercial en toda nuestra cadena de suministro global. AB InBev se compromete a trabajar con proveedores, vendedores, agentes y contratistas («Socios Comerciales») que comparten estos valores y se comprometen a cumplir con esta Política en sus operaciones. Además, pretendemos que nuestros Socios Comerciales se aseguren de que sus empleados, trabajadores temporales y contratados y demás partes involucradas en su propia cadena de suministro cumplan también con esta Política con el fin de suministrar bienes o servicios a AB InBev.

Buscamos trabajar con nuestros Socios Comerciales para comprender cuáles son los desafíos dentro de nuestra cadena de suministro y trabajar juntos para resolver cualquier desafío.

II. POLÍTICA

A. Cumplimiento legal y regulatorio

Todos los Socios Comerciales deben cumplir con las leyes y regulaciones aplicables durante el suministro de bienes o servicios a AB InBev. Dichas leyes aplicables incluyen las leyes locales o nacionales de los países en los que los Socios Comerciales operan, y podrían incluir también otras leyes que tengan aplicación extraterritorial (como las relacionadas con el soborno internacional, las sanciones y controles de exportación, la protección de datos y las leyes de competencia).

En el caso de que exista alguna duda sobre si esta Política se puede seguir de manera legal o si puede haber un conflicto entre las leyes aplicables o un acuerdo de negociación colectiva legalmente reconocido y esta Política, los Socios Comerciales deben buscar excepciones o adaptaciones a esta Política. Dichas excepciones o adaptaciones pueden ser acordadas por el equipo de Ética y

Cumplimiento considerando cada uno de los casos en particular. El equipo de Ética y Cumplimiento, en consulta con los equipos de Asuntos Corporativos y Adquisiciones, puede, a su total discreción, otorgar excepciones o adaptaciones a esta Política de abastecimiento responsable por cualquier otro motivo que considere legítimo.

En caso de que esta Política establezca normas más estrictas que las leyes aplicables, pretendemos que nuestros Proveedores cumplan con esta Política en la máxima medida permitida por las leyes aplicables, a menos que se acuerde lo contrario por escrito.

B. Principios de derechos humanos

Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), nos comprometemos a aplicar prácticas comerciales que respeten los derechos humanos y que se alineen con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable y los principios y lineamientos contenidos en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Además, nuestros compromisos también se basan en la Carta Internacional de Derechos Humanos (que contiene la Declaración Universal de Derechos Humanos)¹, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos («ICCPR»)² y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales («PIDESC»)³, además de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo («OIT») relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁴, los Derechos del Niño y los Principios Empresariales, y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la ONU.

Los siguientes principios de derechos humanos son los que AB InBev considera más destacados dentro de nuestra cadena de valor global. Para el desarrollo de esta Política, AB InBev consultó a partes interesadas internas y externas.

1. El trabajo infantil y los jóvenes

Los Socios Comerciales deben prohibir el empleo y la explotación inapropiados o ilegales de niños dentro de sus operaciones y no deben utilizar ni apoyar el trabajo infantil. Según la definición de la OIT, el trabajo infantil es el trabajo que es mental, físico, social o moralmente peligroso y dañino

¹<http://www.un.org/en/documents/udhr/>

²<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

³<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

⁴<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.html>

para los niños o el trabajo que interfiere con su educación escolar. Esto incluye privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarlos a abandonar la educación en forma temprana o exigirles que combinen la asistencia a la escuela con jornadas de trabajo excesivamente largas. Los Socios Comerciales deben tomar las medidas necesarias para verificar la edad de las personas que solicitan empleo y de los trabajadores en sus operaciones. Los jóvenes menores de 18 años no deben trabajar de noche, ni en condiciones peligrosas, ni deben participar en la fabricación, el envasado, la comercialización, la distribución o la venta de productos alcohólicos. Somos conscientes de que los jóvenes menores de 18 años tienen derecho a trabajar en determinadas circunstancias definidas y protegidas, como los programas de práctica profesional aprobados por el gobierno. Esto es aceptable siempre que se lleve a cabo de conformidad con lo establecido en las convenciones de la OIT y las leyes nacionales aplicables.

2. Trabajo forzoso y libertad de movimiento

Los Socios Comerciales deben prohibir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, todo trabajo debe realizarse de forma voluntaria y se debe permitir que los trabajadores se retiren libremente de la relación laboral dentro de un plazo de aviso razonable.

El uso de mano de obra esclava o en condiciones de servidumbre está estrictamente prohibido y, a menos que las leyes aplicables lo exijan específicamente, no se puede exigir a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad, pasaportes, tarjetas de cajero automático o permisos de trabajo como condición para obtener un empleo.

No se les puede cobrar ningún tipo de comisión de contratación⁵ o gastos conexos a los trabajadores individuales y a los que solicitan empleo, pagaderos a los Socios Comerciales o a cualquier tercero que trabaje en nombre del Socio Comercial. Los trabajadores deben tener la libertad de abandonar el lugar de trabajo.

Los Socios Comerciales también deben prohibir la trata de personas, lo que incluye organizar o posibilitar el viaje de otra persona con miras a que esa persona sea explotada.

⁵Según la definición de la OIT, el término «comisiones de contratación» se refiere a cualquier comisión o gasto en el que se haya incurrido en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan un empleo o una asignación, independientemente de la forma, el momento o el lugar de su imposición o cobro.



3. Libertad de asociación

Los Socios Comerciales deben respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos legítimos y otras organizaciones, o unirse a una de su elección, y a negociar colectivamente en apoyo de sus intereses mutuos.

Los Socios Comerciales no deben ni discriminar ni acosar de ninguna manera a los trabajadores que opten por formar sindicatos o afiliarse a ellos, tampoco a aquellos trabajadores que opten por no formarlos ni afiliarse a ellos. En aquellos países o situaciones en los que el sistema legal prohíba o limite severamente el derecho a la libertad de asociación, los Socios Comerciales deben apoyar, dentro del marco de las leyes y regulaciones aplicables, el establecimiento de medios alternativos para facilitar la representación efectiva de los intereses de los trabajadores y la comunicación entre los trabajadores y la dirección.

4. Discriminación y Acoso

Creemos que no debe haber lugar para la discriminación o el acoso dentro de nuestra cadena de suministro y, por lo tanto, exigimos a los Socios Comerciales que prohíban toda forma de discriminación y acoso dentro de sus propias operaciones, que pueden ser, entre otras, por cuestiones de raza, religión, cultura, género, edad, opinión política, origen o extracción nacional, origen social, discapacidad, embarazo y maternidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, afiliación sindical, o cualquier otro medio ilegal y arbitrario. Las decisiones de contratación y empleo, incluidas las relacionadas con la compensación, los beneficios, los ascensos, las capacitaciones, la disciplina y el despido, deberían tomarse únicamente sobre la base de las habilidades, la capacidad y el desempeño de los trabajadores. Quedan prohibidas todas las formas de acoso físico, verbal y escrito, incluido el acoso sexual y la intimidación. Los Socios Comerciales no deben aplicar castigos corporales ni realizar deducciones sobre el salario de los trabajadores como medida disciplinaria.

AB InBev prohíbe todas las formas de discriminación y acoso, tal como se describe en nuestra Política global contra la discriminación y el acoso. AB InBev espera que los Socios Comerciales se aseguren de que sus representantes que interactúan con colegas de AB InBev conozcan nuestra Política contra la discriminación y el acoso y que, ante algún caso de discriminación o acoso perpetrado por representantes de AB InBev o representantes de Socios Comerciales, se informe a través de la [Línea de ayuda para el cumplimiento](#) de AB InBev.

5. Horario de trabajo y remuneración o nivel de vida adecuado

Los Socios Comerciales deben respetar la necesidad de que los trabajadores tengan un equilibrio entre el trabajo y el ocio. El horario de trabajo y las horas extras deberán cumplir con las leyes y regulaciones aplicables sobre salarios, horas de trabajo, horas extras y beneficios y con los acuerdos laborales locales. Si el contrato de trabajo permite realizar horas extras, su realización debe ser voluntaria y los trabajadores deben aceptarlas de forma expresa.

Los Socios Comerciales deben esforzarse por brindar a los trabajadores un salario y paquete de beneficios que respalde un nivel de vida adecuado. Los salarios y beneficios serán iguales o superiores a los requisitos mínimos legales y reglamentarios aplicables, y se deberán implementar y cumplir los términos de compensación establecidos por los convenios colectivos legalmente vinculantes. Los Socios Comerciales deben comunicar los términos y condiciones laborales antes de incorporar trabajadores. Los trabajadores deben recibir un pago por su trabajo con regularidad, en su totalidad y a tiempo y deben tener acceso a un recibo de nómina, explicando su salario y las deducciones. Aparte de las deducciones obligatorias por ley, todas las demás deducciones de los salarios deben realizarse únicamente con el consentimiento expreso y por escrito de los trabajadores, y de conformidad con las leyes aplicables y las normas internacionales de derechos humanos.

Se alienta a los Socios Comerciales a que brinden a sus trabajadores oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades y, cuando sea posible, oportunidades de progreso.

C. Seguridad y salud en el lugar de trabajo

Los Socios Comerciales deben garantizar altos estándares de salud y seguridad laboral en todas sus organizaciones y esforzarse por prevenir todo tipo de accidentes, lesiones y enfermedades laborales dentro de sus operaciones a través del liderazgo gerencial y la participación de los empleados.

Las prácticas de salud y seguridad deben, como mínimo, cumplir con las leyes aplicables. Si dichas leyes no alcanzan los estándares mínimos establecidos en las mejores prácticas internacionales, se deberá aplicar el estándar más alto según lo establecen las prácticas internacionales recomendadas.

Los Socios comerciales deben, como mínimo:

- Establecer procedimientos de seguridad y programas de capacitación para garantizar que los trabajadores sean conscientes de los peligros en el lugar de trabajo;
- Evaluar, identificar y controlar peligros y riesgos potenciales asociados a equipos y procesos;
- Realizar un seguimiento y monitoreo de las tasas de accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo, y se deberán implementar acciones correctivas para cualquier incidente;
- Identificar los productos químicos peligrosos y garantizar que existan disposiciones adecuadas vigentes para su manipulación y eliminación de acuerdo con las leyes y las prácticas recomendadas aplicables;
- Garantizar que existan políticas, procedimientos y medidas de protección vigentes para hacer frente a cualquier situación de emergencia, los cuales deben incluir planes de evacuación, sistemas de detección de incendios y puertas de salida de emergencia, y se debe proporcionar el entrenamiento adecuado;
- Proporcionar equipos de protección a los trabajadores de acuerdo con los requisitos laborales y con el objetivo de lograr condiciones de trabajo seguras; y
- Garantizar que el alojamiento de los trabajadores se encuentre limpio, sea seguro y satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores. Las instalaciones deben construirse y mantenerse de acuerdo con los estándares establecidos por las leyes y regulaciones aplicables y deben estar separadas de cualquier área de producción.

D. Promotores de marca y embajadores de marca

Los Promotores de marca y los Embajadores de marca son personas que reciben una compensación a cambio de informar a los clientes y los consumidores sobre nuestras marcas o proporcionar muestras, servir o vender nuestros productos en bares, clubes, restaurantes o en otros eventos. Los Socios Comerciales que proporcionan Promotores de marca o Embajadores de marca a AB InBev deben comprometerse con los principios establecidos en nuestro Código de comunicaciones y marketing responsable y con cualquier otro requisito contractual acordado con AB InBev. Antes de brindar estos servicios, los Socios comerciales

que proporcionan Promotores de marca y Embajadores de marca a AB InBev deben ser aprobados.

E. Seguridad

Los Socios Comerciales deben implementar medidas para garantizar la seguridad de los trabajadores, las instalaciones y los equipos. Ninguna medida de seguridad vigente debe dañar la seguridad de los miembros de la comunidad local y de otros terceros ni socavar el respeto por los derechos humanos de los trabajadores y de terceros.

Los Socios Comerciales que brindan servicios de seguridad a AB InBev en forma directa deben asegurarse de que su personal tome todas las medidas necesarias para evitar el uso de la fuerza. Si se utiliza la fuerza, deberá hacerlo de manera consistente con las leyes aplicables y los estándares de seguridad de AB InBev. En ningún caso el uso de la fuerza excederá de lo estrictamente necesario. Debe ser proporcional a la amenaza y apropiado para la situación.

F. Medio ambiente

Los Socios Comerciales deben observar todas las leyes y regulaciones aplicables relativas al medio ambiente y suministrar los productos y servicios de una manera ambientalmente responsable mediante el uso eficiente de los recursos naturales. Los Socios Comerciales deberían hacer esto mediante la integración de prácticas de gestión ambiental en los sistemas operativos y de capacitación.

A menos que se acuerde lo contrario por escrito, AB InBev exigirá que los Socios Comerciales se centren en las siguientes áreas:

- 1. Carbono:** los Socios comerciales deben comprometerse a establecer objetivos de reducción de acuerdo con AB InBev e implementar programas que respalden el logro de esos objetivos;
- 2. Tasa y contenido reciclado:** los Socios Comerciales deben comprometerse a reducir la producción de residuos e implementar iniciativas en asociación con AB InBev para aumentar de manera mensurable el uso de contenido reciclado en los productos o la capacidad de retorno de los productos; y
- 3. Agua:** Los Socios Comerciales deben establecer objetivos para reducir el uso del agua dentro de sus operaciones y desarrollar planes para reducir el consumo de agua en toda la cadena de valor. Los Socios Comerciales deben



identificar los sitios de agua con alto riesgo, identificar las oportunidades para asociarse estratégicamente con AB InBev e implementar iniciativas con AB InBev.

Los Socios Comerciales deberán informar sus KPI y certificados anuales relacionados con lo establecido en el punto precedente a través de las plataformas designadas, según lo solicitado por AB InBev.

G. Derechos sobre la tierra

Los Socios Comerciales deben cumplir con todas las leyes nacionales aplicables relacionadas con los derechos sobre la tierra y los recursos nacionales, garantizando que las adquisiciones de tierras y los cambios de uso se realicen respetando los derechos de las personas y comunidades afectadas. Los Socios Comerciales deben llevar a cabo la debida diligencia en torno a los derechos y títulos de propiedad durante el desarrollo de nuevas oportunidades comerciales.. Los Socios Comerciales deben contar con el consentimiento libre, previo e informado, y con un mecanismo vigente de quejas para resolver cualquier posible disputa sobre títulos de propiedad.

H. Integridad del negocio

AB InBev pretende que sus Socios Comerciales cumplan con los más altos estándares de integridad y ética comercial, que incluyen evitar los sobornos, la corrupción y los pagos de facilitación, y gestionar de forma efectiva los conflictos de intereses. Los Socios Comerciales deben cumplir con todas las demás leyes y regulaciones internacionales aplicables, incluidas las sanciones económicas, los controles de exportación, la lucha contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo, la protección de datos y las leyes de competencia.

1. Soborno y corrupción

AB InBev exige que sus Socios Comerciales no participen en actos de corrupción, tales como sobornos o cualquier forma de pago indebido o ilegal, bajo ninguna circunstancia, incluidos el fraude financiero, el lavado de dinero y los pagos de facilitación o extorsión. Se puede encontrar más información en nuestra Política anticorrupción para proveedores, que describe cómo deben actuar nuestros Socios Comerciales para garantizar que nuestros altos estándares anticorrupción se cumplan continuamente.

2. Conflicto de intereses

En caso de existir un conflicto de intereses en cualquier negocio realizado con AB InBev, el Socio Comercial que tenga conocimiento de ello, o que debería haber tenido conocimiento, debe comunicarlo a AB InBev para su adecuada gestión. Dichos conflictos de intereses incluyen, entre otros, cualquier participación patrimonial o en algún beneficio que un colega de AB InBev pueda tener respecto de un Socio Comercial o alguien que tenga una relación personal cercana con un colega de AB InBev.

3. Cumplimiento del comercio internacional

AB InBev exige a sus Socios Comerciales que cumplan con todas las sanciones económicas, el control de exportaciones y las leyes, regulaciones, órdenes, directivas, designaciones, licencias y decisiones antiboicot aplicables. Los Socios Comerciales deben implementar controles internos efectivos para minimizar el riesgo de incumplir dichas leyes y minimizar el riesgo de que AB InBev incumpla dichas leyes, particularmente cuando su trabajo involucra realizar transferencias financieras internacionales o el suministro o la compra transfronteriza de productos, tecnologías o servicios.

AB InBev prohíbe a los Socios Comerciales que participen o intenten participar intencionalmente en cualquier transacción que involucre ingresos derivados de actividades ilegales o del financiamiento de actos y organizaciones terroristas.

Además, todos los Socios Comerciales deben realizar sus negocios de conformidad con las leyes fiscales aplicables. Los Socios Comerciales no deben utilizar ninguna relación comercial con AB InBev para posibilitar la evasión fiscal y deben tomar las medidas adecuadas para garantizar que sus empleados, agentes, socios y terceros que actúan en su nombre tampoco lo hagan.

4. Competencia justa

AB InBev se compromete a aplicar los principios de competencia legítima y libre, basándose en los méritos de nuestros productos y servicios. Acatamos las leyes antimonopolio y de competencia aplicables en todos los países en los que operamos. Nuestra expectativa es que los Socios comerciales tengan un nivel similar de compromiso con la competencia leal.

5. Ética digital



AB InBev cuenta con políticas y procedimientos vigentes para garantizar la protección de datos y el uso ético de los activos digitales. Los Socios Comerciales deben cumplir con todas las leyes aplicables relacionadas con la protección de datos y la privacidad y no deben (por ningún acto u omisión) poner a AB InBev en posición de incumplimiento. Los Socios Comerciales notificarán a AB InBev tan pronto como tengan conocimiento de cualquier acceso no autorizado, robo, pérdida o daño, o cualquier otra violación a la seguridad, relacionada con cualquier dato personal procesado por ellos (o cualquiera de sus agentes, afiliados o subcontratistas) en nombre de AB InBev o divulgada por AB InBev a ellos. Si un Socio Comercial procesa datos personales en nombre de AB InBev, debe notificar a AB InBev y aceptar que lo hará de conformidad con los términos de procesamiento de datos que AB InBev pueda requerir.

I. Confidencialidad

Toda información confidencial, secreto comercial y propiedad intelectual compartidos con nuestros Socios comerciales se gestionará y protegerá adecuadamente para garantizar que se mantenga la confidencialidad y que la información no se divulgue, se pierda o se vea comprometida, independientemente de si se celebra o no un acuerdo de confidencialidad. Todos los Socios Comerciales deben proteger nuestra información y cualquier otra información que se nos haya confiado de acuerdo con las prácticas recomendadas de la industria. En caso de que ocurra alguna divulgación no autorizada, pérdida o compromiso de dicha información confidencial perteneciente a AB InBev, el Socio comercial deberá notificar dicho incumplimiento a AB InBev tan pronto como sea posible y hacer su mejor esfuerzo para mitigar cualquier riesgo potencial relacionado con el incumplimiento.

J. Mecanismos de queja y transparencia

Los Socios Comerciales deben contar con sistemas que permitan que los trabajadores y personas externas presenten sus quejas. El objetivo de cualquier mecanismo de quejas es tratar de comprender las acusaciones, mitigar cualquier consecuencia negativa y proporcionar alguna forma de reparación, cuando corresponda. Los Socios Comerciales deben asegurarse de que los trabajadores sepan cómo utilizar el mecanismo de quejas y explicar cómo es el proceso para manejar cualquier problema que surja. Los problemas deben abordarse en tiempo y forma.

Si se identifican pruebas razonablemente creíbles de un problema, a través del mecanismo de quejas o de cualquier otro modo, que indiquen que puede haber



ocurrido una violación de esta Política (incluida cualquier violación de los principios de derechos humanos descritos anteriormente), los Socios Comerciales deberán informar dicho problema a AB InBev a través de la [Línea de ayuda de cumplimiento](#) de AB InBev, tal como se describe a continuación en la Sección V: Informe de conducta indebida.

K. Prohibición de represalias

Los Socios Comerciales deben prohibir las represalias contra cualquier persona que plantee de buena fe una inquietud o problema relacionado con el cumplimiento de esta Política, comunicar formal o informalmente sus inquietudes a los Socios Comerciales o en forma directa a AB InBev, ayude a otro colega a denunciar violaciones reales o sospechas de violaciones a la Política o participe en investigaciones sobre posibles violaciones a esta Política.

L. Implementación y capacitación

El reconocimiento de esta Política y un acuerdo de acatamiento a los estándares aquí establecidos constituyen un requisito previo para cualquier contrato entre AB InBev y un Socio Comercial. La Política estará disponible para los Socios Comerciales durante el proceso de abastecimiento y se podrá acceder a ella en nuestro sitio web.

Nuestros contratos con Socios Comerciales incluyen cláusulas diseñadas para que los Socios Comerciales se comprometan a implementar esta Política. Sin embargo, esta Política no pretende reemplazar cualquier otra disposición más específica de un contrato en particular y, en la medida en que exista alguna incongruencia entre esta Política y cualquier otra disposición de un contrato en particular, prevalecerá la otra disposición.

Nos involucramos con nuestros Socios Comerciales en una etapa temprana de las actividades de adquisiciones para evaluar sus prácticas respecto de esta Política mediante cuestionarios de autoevaluación y auditorías presenciales a terceros. Siempre que sea posible, AB InBev buscará brindar capacitación y lineamientos a los Socios Comerciales para lograr el cumplimiento efectivo de esta Política.

Esperamos que nuestros Socios Comerciales lleven a cabo los siguientes pasos:

- 1.** comunicar esta Política a sus trabajadores para asegurarse de que estén familiarizados con los requisitos de esta Política;



2. capacitar a sus trabajadores para el cumplimiento efectivo de esta Política;
3. informar de inmediato a AB InBev sobre cualquier posible violación a esta Política;
4. colaborar por cuenta propia en las investigaciones y las acciones correctivas relacionadas con cualquier posible violación a esta Política, incluso mediante el otorgamiento de acceso adecuado a la información, independientemente de si dichas posibles violaciones son reportadas por el Socio Comercial; y
5. Si se requiere reparación, trabajar con AB InBev para implementar las acciones correctivas, tal como lo requiere AB InBev.

Los Socios Comerciales deben aplicar los mismos principios de esta Política en su propia cadena de suministro. Para ciertos Socios Comerciales, AB InBev puede solicitar el mapeo de la cadena de suministro ascendente para facilitar las evaluaciones de cumplimiento.

M. Consecuencias en caso de violaciones

Si AB InBev tiene una sospecha razonable de que un Socio Comercial incumplió los términos de esta Política, AB InBev podrá terminar o restringir la relación comercial con el Socio Comercial. AB InBev podrá restringir su relación comercial con el Socio Comercial mediante la suspensión o el reembolso de cualquier pago.

N. Contacto

Esperamos trabajar con usted. Si tiene alguna pregunta sobre los principios establecidos en esta Política, comuníquese con la persona de contacto de adquisiciones de AB InBev.

III. APLICABILIDAD

Esta Política se aplica a directores, ejecutivos y a todos los empleados de tiempo completo, tiempo parcial y temporales de AB InBev (denominados en conjunto, Empleados). Siempre que actúen en nombre de la Empresa, se espera que los contratistas, agencias y otros terceros, incluidos, entre otros, los community managers e influencers y los Socios Comerciales (denominados en conjunto, «Terceros») cumplan con esta política, además de todas las demás políticas y normas aplicables.



IV. ADMINISTRACIÓN

La Política es principalmente responsabilidad del director del Departamento de Abastecimiento. Esta Política se aprobó bajo la supervisión del Comité de Auditoría del Consejo de Administración. El Departamento de Adquisiciones de AB InBev supervisará la implementación de esta Política. Todas las preguntas relacionadas con la interpretación y administración de esta Política deben dirigirse al director de Asuntos Legales y Corporativos.

V. INFORME DE CONDUCTA INDEBIDA

Se anima a los Empleados y Terceros a comunicarle a la Empresa cualquier actividad o medida solicitada que crean que infringe, incluso potencialmente, las leyes aplicables o esta Política. Dichas comunicaciones deben realizarse a un gerente de línea, a los equipos del Departamento Legal o de Ética y Cumplimiento, o a nuestra Línea de ayuda para el cumplimiento confidencial, en línea en <http://talkopenly.ab-inbev.com/> o por teléfono al número de teléfono local disponible en el sitio web. La Línea de ayuda de cumplimiento está disponible las 24 horas y es gratuita. Está disponible para cualquier persona y los informes se pueden realizar de forma confidencial y anónima. Como alternativa, se pueden presentar los informes al equipo Legal o al equipo de Ética y Cumplimiento de AB InBev. Los empleados de los Socios Comerciales u otras partes interesadas también pueden informar problemas directamente a AB InBev a través del canal mencionado anteriormente.