



I. OBJETIVO

En Anheuser-Busch InBev SA/NV (en adelante, “AB InBev” o la “Compañía”, incluidas las subsidiarias y afiliadas sobre las cuales Anheuser-Busch InBev SA/NV tenga el control), creemos que la verdadera medida del éxito no es únicamente el resultado que obtenemos, sino la forma cómo lo obtenemos. Por eso, no debe existir una brecha entre lo que decimos y lo que hacemos. Un elemento importante y crucial de esto es el compromiso con una cultura abierta, en donde las personas se sientan seguras cuando necesiten buscar asesoría y plantear sus inquietudes.

Los invitamos a alzar su voz, cuando conozcan o sospechen que ha habido un incumplimiento de las leyes o las regulaciones aplicables, del Código de Conducta en los Negocios de AB InBev o de otras políticas de la Compañía, o cuando se haya presentado una falta ética significativa.

Podría parecer más fácil quedarse callado o hacerse el de la vista gorda, pero, al hablar, usted puede darle a la Compañía información que de otra forma se mantendría oculta acerca de conductas ilegales o poco éticas que puedan introducir riesgos severos a nuestra Compañía. Un reporte no necesariamente involucra una conducta inapropiada que se predique de un mal actor, puede tratarse de una práctica o procedimiento que usted percibe como inapropiado. Y como dueños, debemos tomar todos los pasos para proteger a la Compañía de estos riesgos.

Adicionalmente, existen algunas conductas que la Compañía ha considerado tan importantes que se deben reportar **obligatoriamente**. Por ejemplo, los gerentes tienen deberes de reporte obligatorios con ocasión de denuncias por acoso sexual bajo nuestra Política contra la Discriminación y el Acoso. Todos los colegas y proveedores están obligados a reportar violaciones o posibles violaciones a la Política Global de Derechos Humanos.

Con el fin de permitirles a nuestros colegas y a otros reportar sus inquietudes a través de medios seguros y confiables, AB InBev ha adoptado esta política, la cual describe procedimientos detallados con respecto a la recepción, retención y tratamiento de los informes de los denunciantes por parte de la Compañía. Con sujeción a las leyes aplicables, los colegas y los terceros pueden presentar denuncias de manera anónima (lo que significa que la identidad de la persona que reporta no será conocida por nadie) y/o confidencial (lo que significa que las identidades reveladas y los reportes recibidos únicamente serán conocidos por un número limitado de personas – aquellos que deban conocerlos por causa de la investigación o para tomar medidas correctivas, o en virtud de la legislación aplicable). Las personas que presenten reportes de buena fe estarán exentas de cualquier retaliación o victimización por presentar el reporte.

A. ¿Quiénes están cobijados?



Esta política aplica a cualquier persona que, de buena fe, utilice los canales de denuncia descritos en esta política. Sin embargo, algunas disposiciones únicamente aplican a nuestros colegas, según se especifique en la política.

II. POLÍTICA

A. ¿Cómo se puede reportar?

La forma más fácil de hacer un reporte bajo esta política es a través de la [Línea de Ayuda de Compliance](#).

Nuestra Línea de Ayuda de Compliance es un medio seguro para presentar reportes, la cual es administrada por una compañía independiente. Está disponible en cualquier parte del mundo, 24 horas al día, 7 días a la semana y pueden presentar reportes en su propio idioma.

Para comunicarse con la Línea de Ayuda de Compliance, acceda a <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llame a la línea gratuita del país desde el cual desea hacer el reporte, la cual puede encontrar en esta misma página web.

Además, usted puede reportar su denuncia a través de estos medios:

1. Directamente a su jefe o Line Manager (si se siente cómodo de hacerlo); o
2. Directamente a los equipos de Legal, o de Ética y Compliance Global o de Zona.

Nada de lo dispuesto en esta política prohíbe o tiene como propósito restringir o impedir que los colegas ejerzan sus derechos, o que divulguen información a organismos de seguridad, agencias regulatorias o administrativas según lo permitido por la ley.

B. No represalias

AB InBev prohíbe y no tolerará amenazas de represalias o represalias reales contra personas o sus representantes legítimos, quienes de buena fe (i) eleven inquietudes, (ii) presenten un reporte formal o informal a AB InBev, (iii) ayuden a otro colega a reportarle a AB InBev o (iv) participen en una investigación o en un litigio que tenga relación con un reporte hecho bajo esta política.

La prohibición de toma de represalias o victimización incluye, entre otras, cualquier tipo de acción o medida laboral adversa, degradación de funciones, suspensión, acción disciplinaria, amenaza, intimidación o acoso.



Las represalias se pueden reportar en virtud de la política misma, lo cual resultará en una acción disciplinaria, que podría conllevar la terminación del contrato laboral. Si usted ha sido sujeto de cualquier conducta que pueda constituir una represalia, por favor reporte inmediatamente la presunta represalia de acuerdo con los lineamientos establecidos en esta política.

Esta política no excusa a los colegas de las consecuencias de su propia conducta indebida. Por ejemplo, un colega que presente una denuncia podría, en todo caso, enfrentar una acción disciplinaria por otra conducta no relacionada con aquella denunciada. De la misma manera, un colega que denuncie su propia conducta indebida (autodelación) podría ser sujeto de una acción disciplinaria por esa conducta indebida en la que estuvo involucrado.

Esta política tampoco exime a los colegas que realicen un reporte bajo esta política de su evaluación de desempeño periódica, incluido el proceso de OPR.

Adicionalmente, cualquiera que consciente e intencionalmente presente un reporte falso o suministre información falsa o engañosa de forma deliberada en relación con una investigación de una denuncia, podría enfrentar acciones disciplinarias, hasta e incluida la terminación del contrato de trabajo u otros procedimientos legales.

Así mismo, los colegas de AB InBev que disuadan o eviten que otros presenten reportes o busquen la ayuda o asistencia necesarias para presentar dicho reporte, podrían ser sujetos de una acción disciplinaria.

Con sujeción a la legislación aplicable, los reportes se podrán hacer de manera confidencial y/o anónima.

1. Confidencialidad

Como regla general, la Compañía se esforzará para mantener la confidencialidad de los denunciantes y demás individuos que proporcionen información durante el curso de una investigación. Sólo se revelarán en ciertas circunstancias para facilitar la investigación, tomar medidas correctivas o cumplir con la legislación o regulación aplicable.

Sin embargo, la Compañía no podrá garantizar de forma absoluta la confidencialidad de la identidad del denunciante o de otros participantes en una investigación, o de la denuncia misma, toda vez que la divulgación de esta información puede ser requerida por la legislación o regulación aplicables, o puede que se permita revelarla en el curso de una investigación.

2. Reportes Anónimos

Al usar cualquier canal de reportes de los descritos en esta política, lo invitamos a identificarse. Sin embargo, se pueden hacer reportes anónimos con sujeción a la legislación y regulación aplicables.

Hacer un reporte de manera anónima puede afectar la capacidad del denunciante de recibir retroalimentación sobre el avance de la investigación, en caso de haberla, y puede afectar nuestra capacidad para investigar el asunto u ofrecerle protección al denunciante. En particular, invitamos a los denunciantes anónimos a brindar tanta información y evidencia como les sea posible.

C. ¿Cómo tratamos los reportes presentados por los denunciantes?

Todos los reportes presentados en virtud de esta política se tomarán con seriedad y los equipos de Ética y Compliance Global o de Zona, u otros equipos bajo su supervisión los investigarán inmediata y exhaustivamente, y de acuerdo con los Lineamientos de Investigación establecidos. De acuerdo con estas reglas, todos los jefes directos que reciban un reporte cobijado por esta política deberán escalar el reporte a través de la Línea de Ayuda de Compliance, o con los equipos de Ética y Compliance Global o de Zona.

La acción específica tomada en un caso particular depende de la naturaleza y gravedad de la conducta, o de las circunstancias reportadas y de los resultados de la investigación. Si la investigación confirma una conducta indebida, la Compañía tomará medidas correctivas inmediatas y apropiadas proporcionales a la seriedad de la conducta indebida, de acuerdo con los procedimientos y prácticas establecidos, incluidos los Lineamientos de Investigación. Dicha medida correctiva puede incluir acciones disciplinarias en contra de la parte acusada, hasta e incluida la terminación del contrato laboral. También se seguirán los pasos razonables y necesarios para prevenir la ocurrencia de otras conductas indebidas.

Se espera que todos los colegas cooperen completa y honestamente con cualquier investigación interna. Si un colega no coopera (por ejemplo, no brinda información completa y veraz, o intencionalmente provee información engañosa), será sujeto de una acción disciplinaria.

Cuando sea posible y apropiado, se le podrá notificar al denunciante acerca del estatus de la investigación. Dada la naturaleza confidencial de muchas investigaciones derivadas de reportes de denunciantes y ciertas limitaciones bajo la legislación aplicable, no nos comprometemos a informarles a los denunciantes sobre los avances o el resultado de una investigación. Se dará información específica según cada caso.

En la medida de lo permitido o exigido por la legislación aplicable, la información reportada podrá ser comunicada a organismos públicos o autoridades competentes para la judicialización de crímenes. Al hacerlo, la Compañía se esforzará para mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante.

El equipo de Ética y Compliance Global presentará un reporte periódico al Comité de Compliance y/o al Comité de Auditoría acerca de los reportes de denuncias recibidos.



D. Cumplimiento Legal

Esta política busca establecer lineamientos globales y brinda las bases para desarrollar estándares locales o de Zona teniendo en cuenta la legislación local aplicable, los convenios con trabajadores y pactos sindicales, y las normas culturales. Si cualquier parte de esta política entra en conflicto con leyes locales aplicables (tales como leyes de protección de datos, leyes laborales y penales aplicables), dichas leyes locales aplicables prevalecerán.

En circunstancias en las que exista una pregunta sobre si se puede aplicar esta política, o si existe un conflicto entre la legislación local aplicable y esta política, los colegas deberán pedirle orientación a los equipos Legales o de Ética y Compliance Globales o de Zona antes de adelantar cualquier acción.

E. Privacidad de la información

Al hacer un reporte a través de la Línea de Ayuda de Compliance, usted reconoce y acepta que AB InBev y nuestro operador de la línea gratuita podrán procesar, almacenar y, de cualquier otra manera, usar la información reportada según lo consideren apropiado para investigar y tomar las acciones correspondientes para dar respuesta a su reporte de acuerdo con la legislación aplicable relacionada con protección de datos y protección de denunciantes, y con las políticas de AB InBev.

Si la legislación aplicable exige suministrarle información adicional a los individuos afectados por un procedimiento de denuncia en particular, la Compañía cumplirá con dichos requisitos. Sin embargo, al hacerlo, la Compañía podrá aplazar el suministro de información específica a ciertos individuos de acuerdo con la legislación aplicable. La Compañía también propenderá por mantener la confidencialidad del denunciante en la medida permitida por la legislación aplicable.

6.3 La Compañía también utilizará su herramienta de análisis de datos para identificar tendencias y niveles de riesgo basados en los reportes de los denunciantes. Al hacerlo, la Compañía se basará principalmente en información que no contenga datos personales.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

Cualquier persona puede elevar inquietudes de buena fe bajo esta política. Los requisitos sobre cómo AB InBev trata los reportes conforme esta Política se aplican a los directores, funcionarios y a todos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales de AB InBev (colectivamente, Empleados). Siempre que actúen en nombre de la Compañía, se espera que los contratistas, agencias y otros terceros, incluidos, entre otros, *Community*



Managers e influenciadores (colectivamente "Terceros") cumplan con la Política, además de todas las demás políticas y leyes y regulaciones aplicables.

El incumplimiento de los requisitos de la Política puede resultar en una acción disciplinaria, hasta, e incluyendo, el despido. Los terceros que representan a la Compañía deben esperar de manera similar que sus contratos sean rescindidos si violan la Política.

IV. ADMINISTRACIÓN

La Política es principalmente responsabilidad del Director Global de Ética y Compliance. Todas las preguntas relacionadas con la interpretación y administración de la Política deben dirigirse a la Dirección de Legal y Asuntos Corporativos.

V. DENUNCIA DE MALA CONDUCTA

Animamos a nuestros empleados y terceros a informar a la Compañía cualquier actividad o solicitud que consideren, incluso potencialmente, en violación de las leyes aplicables o de esta Política. Dichos reportes deben hacerse a un Line Manager, al Equipo Legal o de Ética y Compliance, o a nuestra [Línea de Ayuda de Compliance](#)