

BU ANDINA

POLÍTICA DE DENUNCIANTES



V.1.0

OCTUBRE 2020

ÍNDICE

01

Introducción

Página nº 3

02

**¿Cómo podemos
realizar las
denuncias?**

Página nº4

03

Sin represalias

Página nº4

04

**¿Cómo tratamos
las denuncias
realizadas?**

Página nº5

05

**Cumplimento
normativo**

Página nº6

06

**Privacidad de
datos**

Página nº7

01 INTRODUCCIÓN

1.1. ¿Por qué necesitamos una Política de Denunciantes?

En Anheuser-Busch InBev SA / NV ("AB InBev" o la "Compañía", incluidas sus subsidiarias y afiliadas en las que Anheuser-Busch InBev SA / NV tiene control de gestión), creemos que la verdadera medida del éxito no se conforma de los resultados que alcanzamos solamente, sino también cómo los alcanzamos. Por esta razón, no debería haber una brecha entre lo que decimos y lo que hacemos. Un elemento crucial de esto es el compromiso con una cultura abierta en la que las personas se sientan seguras al buscar asesoramiento y plantear inquietudes.

Desde Compliance queremos alentarlos a que hablen cuando sepan o sospechen que ha habido una violación de las leyes o regulaciones aplicables, de nuestro Código de Conducta u otras políticas de la Compañía, o que ha habido una brecha ética significativa.

Puede parecer más fácil guardar silencio o mirar hacia otro lado, pero al hablar, podría proporcionar a la Compañía información oculta sobre comportamientos ilegales o poco éticos que pueden presentar riesgos graves para nuestra Compañía. Denunciar no necesariamente tiene que implicar una mala conducta en torno a un actor específico, sino

que puede implicar informar sobre una práctica o procedimiento que consideramos inapropiado. Y como propietarios, todos debemos tomar medidas para proteger a la Compañía de estos riesgos.

Además, hay algunos comportamientos que la Compañía ha considerado de mayor importancia y los mismos deben ser informados obligatoriamente. Por ejemplo, en virtud de nuestra Política de Respeto contra la Discriminación y el Acoso, los gerentes tienen la obligación de denunciar las acusaciones de acoso sexual. Todos los colegas y proveedores deben informar violaciones o posibles violaciones de la Política de Derechos Humanos.

Con el fin de que nuestros colegas y otras personas puedan denunciar sus inquietudes a través de un medio seguro y confiable, AB InBev ha implementado esta política, que describe los procedimientos detallados con respecto a la recepción, retención y tratamiento de las denuncias por parte de la Compañía. Sujeto a las leyes aplicables, los colegas y otras personas pueden realizar denuncias anónimamente (lo que significa que la identidad del denunciante no será conocida por nadie) y / o confidencialmente (lo que significa que las identidades divulgadas y las denuncias recibidas solo serán conocidas por un número limitado de personas: aquellas que necesitan saber para realizar la investigación o acciones correctivas o según las leyes aplicables). Las personas que realicen denuncias de buena fe estarán libres de represalias o victimización por realizar aquellas denuncias.

1.2. ¿Quiénes están cubiertos?

Esta política se aplica a cualquier persona que use de buena fe los canales de denuncia de irregularidades descritos en esta política. Sin embargo, ciertas disposiciones descritas en esta política solo son aplicables a nuestros colegas, como se especificará más adelante.

02 ¿CÓMO PODEMOS REALIZAR DENUNCIAS?

2.1. ¿Qué canales se pueden usar?

La forma más fácil de denunciar bajo esta política es a través de nuestra Línea Ética de Compliance.

Nuestra Línea Ética de Compliance es un medio seguro para realizar denuncias, proporcionado por una empresa independiente. Está disponible en cualquier parte del mundo, 24/7, y es posible realizar la denuncia en el idioma que quieras. Para comunicarse con la Línea Ética de Compliance, puedes visitar la página web <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llamar a los siguientes números gratuitos:

CHILE: 56-448900314
BOLIVIA: 800-100-574
PARAGUAY: 008-11-800

Además, es posible informar tus inquietudes de las siguientes maneras:

- Directamente a tu gerente de línea (si te sientes cómodo haciéndolo); o
- Directamente al Equipo de Ética y Compliance o al equipo de Legales.
- Directamente al correo de andina.cumple

Esta política de ninguna manera prohíbe o tiene la intención de restringir o impedir que

todos los colegas puedan ejercer sus derechos o puedan divulgar información a las agencias de aplicación de la ley, agencias reguladoras o administrativas según lo permita la ley.

03 SIN REPRESALIAS

AB InBev prohíbe y no tolerará ninguna amenaza de represalia o represalia real contra ninguna persona o sus representantes legítimos que, de buena fe, (i) planteen inquietudes, (ii) denuncien formal o informalmente en la Línea Ética, (iii) ayuden a otro colega a denunciar en la Línea Ética, o (iv) participe en una investigación o litigio legalmente protegido relacionado con una denuncia realizada bajo esta Política.

Las represalias o la victimización prohibidas incluyen, pero no se limitan a, cualquier forma de acción laboral adversa, degradación, suspensión, disciplina, amenazas, intimidación u hostigamiento.

Las represalias son reportables bajo esta política, lo que resultará en una acción disciplinaria, que puede incluir el despido. Si has estado sujeto a cualquier conducta que crees que constituye una represalia, debes informar de inmediato la presunta represalia siguiendo las pautas de esta política.

Esta política no excusa a los colegas de las consecuencias de su propia mala conducta.

Por ejemplo, un colega que hace una denuncia aún podría enfrentar medidas disciplinarias por mala conducta. Del mismo modo, un colega que auto informe una mala conducta aún puede ser disciplinado por la mala conducta en la que se ha involucrado.

Esta política tampoco exime a los colegas que realizan denuncias de una revisión periódica de desempeño, incluido el proceso de OPR.

Asimismo, una parte que a sabiendas e intencionalmente realiza una denuncia falsa o proporciona información falsa o deliberadamente engañosa en el proceso de investigación de una denuncia, puede enfrentar medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo u otros procedimientos legales.

De manera similar, cualquier colega de AB InBev que desaliente o impida a otro hacer denuncias o buscar la ayuda o asistencia que necesita para hacer dicha denuncia, podría estar sujeto a medidas disciplinarias. Las denuncias pueden hacerse de forma confidencial y / o anónima.

3.1. Confidencialidad

Como regla general, la Compañía se esforzará por mantener la confidencialidad de los denunciantes u otras personas que brinden información en el curso de una investigación. La divulgación solo se hará en ciertas circunstancias para facilitar la investigación, tomar medidas correctivas o cumplir con las leyes o regulaciones aplicables.

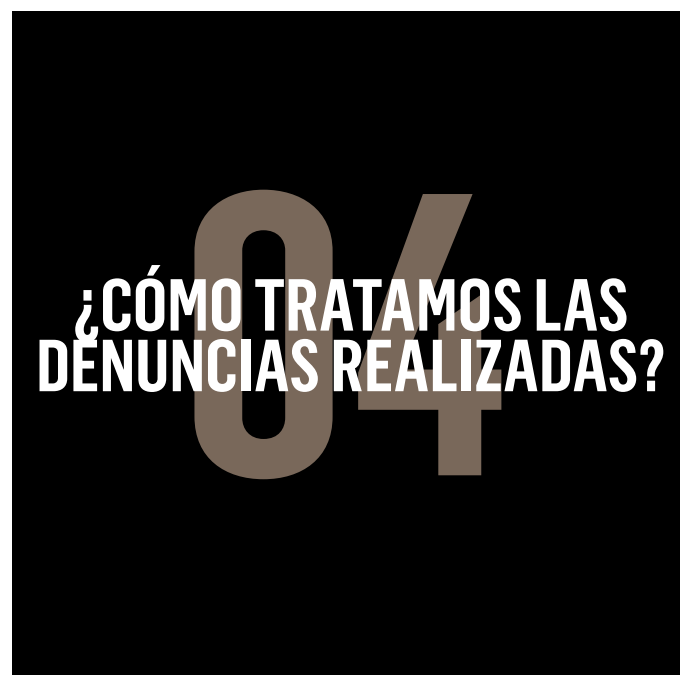
Sin embargo, la Compañía no puede garantizar absolutamente la confidencialidad de la identidad del denunciante, la alegación en sí misma u otros participantes de las investigaciones, ya que la divulgación de esta información puede ser requerida según las leyes o regulaciones aplicables, o puede hacerse en el proceso de la investigación.

3.2. Denuncias Anónimas

Cuando use uno de los canales de denuncias

descritos en esta Política, es recomendable que se identifique con su nombre. Sin embargo, es posible que haga la denuncia de manera anónima.

Hacer una denuncia de manera anónima significa que el denunciante no podrá recibir comentarios sobre el estado de la investigación, si corresponde, y asimismo puede afectar nuestra capacidad para investigar el asunto u ofrecer protección al denunciante. Los denunciantes anónimos son especialmente alentados a proporcionar la mayor cantidad de información y evidencia como sea posible.



Todas las denuncias realizadas bajo esta política serán tomadas en serio y serán investigadas de manera rápida y exhaustiva por el equipo de Ética y Compliance, o por otros equipos bajo su supervisión, de acuerdo con las Pautas de Investigación establecidas. De acuerdo con estas reglas, todos los gerentes que reciban una denuncia deben escalar la misma a la Línea Ética o al equipo de Ética y Compliance directamente.

La acción específica tomada en cualquier caso particular depende de la naturaleza y la gravedad de la conducta o las circunstancias informadas y los resultados de la investigación. Si la mala conducta ha sido

confirmada a través de una investigación, la Compañía tomará medidas correctivas rápidas y apropiadas proporcionales a la gravedad de la mala conducta, de acuerdo con sus procedimientos y prácticas establecidas, incluidas los Lineamientos de Investigación. Dicha acción correctiva puede incluir una acción disciplinaria contra la parte acusada, que puede incluir el despido. También se tomarán las medidas razonables y necesarias para evitar que vuelva a producirse esa mala conducta.

Se espera que todos los colegas cooperen plena y honestamente con cualquier investigación interna. Cualquier colega que no coopere (por ejemplo, al no proporcionar información completa y veraz o intencionalmente proporcione información engañosa) estará sujeto a medidas disciplinarias.

Cuando sea posible y cuando se determine apropiado, se puede notificar al denunciante sobre el estado de la investigación. Dada la naturaleza delicada de muchas investigaciones que surgen de las denuncias y ciertas limitaciones bajo las leyes aplicables, no nos comprometemos a proporcionar a los denunciantes ninguna actualización o el resultado de una investigación. Se proporcionará información específica caso por caso.

En la medida permitida o requerida por las leyes aplicables, la información reportada puede ser comunicada a organismos públicos o autoridades competentes para el enjuiciamiento de delitos. Al hacerlo, la Compañía se esforzará por mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante.

El equipo de Ética y Compliance hará un informe periódico al Comité de Ética y Compliance sobre las denuncias recibidas.



Esta Política busca establecer pautas generales y proporcionar la base para desarrollar estándares dentro de la BU, en consideración de las leyes locales aplicables, los convenios sindicales y de trabajadores, y las normas culturales. Si alguna parte de esta Política entra en conflicto con las leyes locales aplicables (como la protección de datos, las leyes laborales y penales), se deben seguir dichas leyes locales aplicables.

En circunstancias en que exista una pregunta sobre si se puede seguir esta Política, o si existe un conflicto entre las leyes locales aplicables y esta Política, los colegas deben buscar orientación en el equipo de Ética y Compliance antes de tomar medidas.

00 PRIVACIDAD DE DATOS

Al hacer una denuncia en la Línea Ética, usted reconoce y acepta que AB InBev y el proveedor a cargo de la línea, pueden procesar, almacenar y usar la información reportada según lo consideren apropiado para investigar y tomar las medidas apropiadas en respuesta a su denuncia, de acuerdo con las leyes aplicables relacionadas con la protección de datos y la protección de denunciantes, y las políticas propias de AB InBev.

En la medida en que se requiera que se proporcione información adicional a las personas afectadas por un procedimiento de denuncia particular en virtud de las leyes aplicables, la Compañía cumplirá con dichos requisitos. Sin embargo, al hacerlo, la Compañía puede diferir el suministro de información específica a ciertas personas de acuerdo con las leyes aplicables. La Compañía también se esforzará por mantener la confidencialidad del denunciante en la medida en que lo permitan las leyes aplicables.

La Compañía también puede usar su herramienta de análisis de datos para identificar tendencias y niveles de riesgos basados en las denuncias realizadas. Al hacerlo, la Compañía se basará principalmente en datos que no contienen información personal.