

## AB INBEV

### POLÍTICA DE ÉTICA Y COMPLIANCE PARA NEGOCIOS PROPIOS

#### ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DEFINICIONES
3. CONFLICTO DE INTERÉS
  - 3.1 ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?
  - 3.2 ¿QUÉ HACER EN CASO DE UN CONFLICTO DE INTERÉS?
  - 3.3 MANEJO DEL POSIBLE CONFLICTO
  - 3.4 CAPACITACIÓN EN CUANTO A IMPLEMENTACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN
  - 3.5 REPORTE DE POSIBLES CONDUCTAS ILEGALES/NO HABRÁ REPRESALIAS
4. CONFIDENCIALIDAD
5. RELACIONES PERSONALES
  - 5.1 GERENTES/SUPERVISORES Y REPORTES
  - 5.2 OTRAS RELACIONES PERSONALES
6. INVERSIONES PERSONALES, INTERESES FINANCIEROS Y RELACIONES SOCIALES CON SOCIOS Y COMPETIDORES COMERCIALES DE AB INBEV
  - 6.1 INVERSIONES PERSONALES, INTERESES FINANCIEROS
  - 6.2 RELACIONES SOCIALES CON SOCIOS COMERCIALES DE AB INBEV
7. OPORTUNIDADES DE NEGOCIOS ENCONTRADAS DURANTE EL TRABAJO
8. INVENCIONES
9. OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO
  - 9.1 RECEPCIÓN DE OBSEQUIOS
  - 9.2 ENTREGA DE OBSEQUIOS
10. EMPLEO EXTERNO
11. FUNCIONES DE ASESORÍA, PUESTOS EN EL CONSEJO Y EL INICIO DE SU PROPIO NEGOCIO
12. NEGOCIOS PROPIOS
13. ARRENDAMIENTO Y SUBARRENDAMIENTO DE INMUEBLES PARA NEGOCIOS
14. LICENCIAS Y PERMISOS
15. NUESTRAS NORMAS
16. CONTÁCTENOS
17. LÍDERES DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO GLOBAL

## 1. INTRODUCCIÓN

Como Colaboradores de Ab InBev, somos dueños que toman decisiones estrictamente para el mejor interés de la Compañía, independientemente de si se obtiene una ganancia 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 o que aparentemente estén en conflicto con éstos.

La divulgación permite que AB InBev mitigue o resuelva posibles conflictos 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. DEFINICIONES

- 2.1 **ARRENDADOR:** Persona que transfiere el uso temporal del inmueble para la colocación del Negocio Propio, a cambio de un pago periódico.
- 2.2 **COLABORADOR:** Empleada o empleado de AB InBev.
- 2.3 **COMPAÑÍA:** AB InBev.
- 2.4 **COMPLIANCE CHANNEL:** Portal de internet propiedad de Compliance que se pone a disposición de los Colaboradores para hacer su declaración de conflicto de interés: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>
- 2.5 **EMPRESARIO:** Persona encargada o titular de un Modelorama o negocio propio de la Compañía.
- 2.6 **EQUIPO DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO:** Miembros de la dirección de Compliance de México.
- 2.7 **EQUIPO DE GENTE Y GESTIÓN:** Miembros de la Vicepresidencia de People en México.
- 2.8 **GENTE Y GESTION:** Equipo de recursos humanos de México.
- 2.9 **GERENTE DE LINEA:** Jefe directo del Colaborador.
- 2.10 **LÍNEA DE AYUDA DE COMPLIANCE:** Línea telefónica y portal de internet que se pone a disposición de cualquier persona interesada para que pueda hacer una denuncia ante el equipo de Compliance.
- 2.11 **NEGOCIOS PROPIOS:** Todos los establecimientos o puntos de ventas operados directamente o indirectamente por AB InBev.
- 2.12 **SOCIO COMERCIAL:** Contraparte comercial, proveedor, cliente o tercero con quien AB InBev haya, haga o tenga la intención de hacer cualquier tipo de negocio.

## 3. CONFLICTO DE INTERES

### 3.1 ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Un conflicto de interés puede surgir cuando alguna decisión se ve influenciada, o es aparente que 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 interés 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.

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

Al considerar un curso de acción, 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 sus amigos o familiares, o planear un negocio asociado al gasto de AB InBev. Si su respuesta es “sí”, es probable que esta conducta cree un conflicto de intereses.

Los siguientes ejemplos pueden ser conflictos de intereses y requieren que sean reportados:

- **Relaciones Personales:** un Colaborador en un puesto que permite influenciar las decisiones con respecto a las condiciones laborales o las evaluaciones de desempeño de un socio o familiar 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, o 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.
- **Invencciones:** un Colaborador que utiliza los recursos de AB InBev para desarrollar su propia invención o trabajo sobre sus proyectos durante horas de trabajo de AB InBev.
- **Obsequios y Entretenimiento:** un Colaborador que acepta obsequios de un proveedor, distribuidor o Socio Comercial.
- **Empleo 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 con un competidor o un cliente, proveedor, prestador de servicios, contraparte o Socio Comercial de AB InBev.
- **Negocios propios:** un Colaborador o ex Colaborador que es seleccionado como Empresario o como responsable para manejar un Modelorama o Negocio Propio de Ab InBev, ya sea directamente o mediante un tercero contratado por ellos, ya sea su cónyuge, familiar directo o indirecto, socio, amigo, tercera persona contratada, una persona con la cual tenga una relación cercana personal u otros.
- **Arrendamiento y subarrendamiento de inmuebles para negocios:** un Colaborador o ex Colaborador que arrienda directamente o mediante intermediarios (subarrendamiento) inmuebles a la Compañía o que tenga un interés personal sobre algún arrendamiento de inmueble con el fin de beneficiar a algún tercero u obtener un beneficio propio.
- **Licencias/Permisos:** un Colaborador o ex Colaborador que tiene una licencia o permiso a su nombre o a nombre de algún tercero, ya sea algún familiar directo o indirecto, cónyuge, socio, amigo o una persona con la cual tenga una relación personal cercana y sea explotada para algún negocio de la Compañía, ya sea en Modelorama o cualquier Negocio Propio o punto de venta de AB InBev o que utilice una licencia o permiso de la cual sea titular AB InBev y pueda ser destinada para Negocios Propios, y sea utilizada para su beneficio personal o de algún tercero ya sea algún familiar directo o indirecto, cónyuge, socio, amigo o una persona con la cual tenga una relación personal cercana para un Negocio Propio de la Compañía.

Estos ejemplos no son limitativos y son solamente algunos ejemplos comunes de los que pudiesen surgir conflictos de intereses o que se perciban como iniciadores de los mismos. Cada uno de éstos se explicará a mayor detalle a continuación.

### 3.2 ¿QUÉ HACER EN CASO DE UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Tener un conflicto de interés no está mal necesariamente, pero omitir divulgarlo de manera oportuna es una violación a esta Política.

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 interés es “**declararlo**”. Entre más rápido lo declare, será más fácil para nuestra Compañía hacerse cargo del mismo.

Los conflictos de interés o posibles conflictos de interés deberán declararse **tanto** a su **Gerente de Línea** como al **Equipo de Ética y Cumplimiento** a través del “**Compliance Channel**”. El “**Compliance Channel**” es un sitio web y App que incluye un portal para dar a conocer conflictos de intereses o posibles conflictos de interés. Para acceder a este sitio visite: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

Si no está seguro de si una situación específica crea un conflicto de interés real o aparente, deberá solicitar asesoría con su Gerente de Línea o el Equipo de Ética y Cumplimiento.

Cada una de los Colaboradores tiene la responsabilidad de declarar un conflicto o posible conflicto de interés y esta responsabilidad no podrá delegarse ni ignorarse. Cuando un conflicto o posible conflicto de interés 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.

La omisión de declarar de manera oportuna los conflictos o posibles conflictos de interés constituyen una violación a esta Política, y podrán dar como resultado acciones disciplinarias que van hasta e incluyen la terminación de la relación laboral.

### 3.3 MANEJO DEL POSIBLE CONFLICTO

Una vez que se identifique un conflicto o posible conflicto, el equipo de Ética y Cumplimiento local deberá desarrollar un plan administrativo para el manejo o resolución adecuada 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.
- Para actividades de negocios existentes, que se le requiera al Colaborador que deje de participar, cambie o suspenda la actividad. Los Colaboradores generalmente tendrán un periodo de transición para renunciar (incluso en caso de pérdida), dejar o cambiar su participación.
- Adicionalmente, a los Colaboradores se le podrá requerir:
  - 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.
  - Otra acción razonable que sea necesaria para mitigar el impacto del conflicto real o aparente.

### 3.4 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 todo los Colaboradores a participar en las sesiones de capacitación que se llevarán a cabo periódicamente y deberán familiarizarse con esta Política. Los gerentes también recibirán capacitación con respecto a las responsabilidades específicas para evaluar y tratar de manera efectiva los conflictos de intereses.

### 3.5 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 la “Línea de denuncia”. 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 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 800-099-1569.

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.

## 4. 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 de la o el Colaborador. A las personas entrevistadas se les podrá instruir no discutir ningún aspecto del problema con terceros y la omisión a cumplir con una instrucción de confidencialidad podrá dar como resultado una acción disciplinaria.

## 5. 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 y Gestión o al Equipo de Ética y Cumplimiento a través de “Compliance Channel”.

### 5.1 GERENTES/SUPERVISORES Y REPOTES

Las relaciones personales entre un gerente u otro supervisor y sus subordinados o subordinadas directos o indirectos **deberán darse a conocer**, tanto al Gerente de Línea del supervisor, al Equipo de Gente y gestión y al Equipo de Ética y Cumplimiento. 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.

## **5.2 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 de la o el Colaborador, al Equipo de Gente y gestión y al Equipo de Ética y Cumplimiento mediante "Compliance Channel":

- 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 Colaborador que reportan directamente al mismo Gerente de Línea);
- Tiene (o tuvo anteriormente) una relación personal con 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 Colaborador 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, etc.) que en cualquier otra forma cree un conflicto de intereses real o aparente.

El Equipo de Ética y Cumplimiento 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 de notificar oportunamente al Equipo de Gente y gestión o al Equipo de Ética y Cumplimiento 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.

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

### **6.1 INVERSIONES PERSONALES, INTERESES FINANCIEROS**

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

Los siguientes escenarios constituyen un posible conflicto de intereses:

- Colaborador 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 Comerciales”) o con un competidor de AB InBev;
- Colaborador de AB InBev que reciben remuneración personal de Socios Comerciales;
- Colaborador 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 Gerente de Línea como del Equipo de Ética y Cumplimiento (mediante “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 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 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.

## **6.2 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 como al Equipo de Ética y Cumplimiento a través de “Compliance Channel” a menos que este último lo instruya de otra forma.

## **7. 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. 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 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.

## **8. INVENCIONES**

El desarrollo o ayuda en el desarrollo fuera 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.

## **9. OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO**

### **9.1 RECEPCIÓN DE OBSEQUIOS**

Recibir obsequios o entretenimiento de parte 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 significativo. No acepte ningún obsequio, invitación a comer o de entretenimiento o ninguna cosa de valor porque esto podría sesgar una futura toma de decisiones o crear una apariencia de impropiedad o dar la apariencia de algo incorrecto.

Nunca debe recibir dinero en equivalentes del efectivo (como tarjetas de regalo o cheques), créditos o cualquier artículo que lo obligue a dar algo a cambio, y no debe solicitar de forma proactiva obsequios o entretenimiento a un cliente actual o potencial o a un Socio Comercial.

## **9.2 ENTREGA DE OBSEQUIOS**

En cuanto a nuestra política de *dar* regalos, sírvase referirse a nuestra [Política Global Anticorrupción](#). 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](#).

## **10. 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, el Equipo de Gente y gestión y al Equipo de Ética y Cumplimiento mediante Compliance Channel.

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

Sugerimos a nuestras y 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 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 y gestión y con el equipo de Ética y Cumplimiento antes de asumir dicho cargo cuando no estén seguros de si dichos servicios pudiesen dar como resultado posibles consecuencias adversas para la Compañía.

## **12. NEGOCIOS PROPIOS**

Los Colaboradores y ex Colaboradores no deben ser dueños, Arrendadores, titulares, Empresarios o tener cualquier tipo de interés personal sobre un Modelorama o Negocio Propio de la Compañía, ya sea directamente o mediante un familiar o tercero de ellos, pueden ser cónyuge, familiar directo o indirecto, socio, amigo, tercera persona contratada, una persona con la cual tenga una relación cercana personal u otros. El Equipo de Ética y Compliance podrá autorizar, de manera excepcional,

que algún ex Colaborador pueda ser dueño, titular o Empresario de un Modelorama o Negocio Propio de la Compañía.

El Colaborador que omita esta indicación o proceso podrá tener como resultado acciones disciplinarias que van hasta e incluyen la terminación de la relación laboral.

### **13. ARRENDAMIENTO Y SUBARRENDAMIENTO DE INMUEBLES PARA NEGOCIOS**

Los Colaboradores y Ex Colaboradores no podrán arrendar directa o indirectamente mediante un familiar o tercero de ellos, pueden ser cónyuge, familiar directo o indirecto, socio, amigo, tercera persona contratada, una persona con la cual tenga una relación cercana personal u otros, algún inmueble a la Compañía para su uso como Modelorama o Negocio Propio.

El subarrendamiento es un esquema prohibido dentro de la Compañía para nuestros Negocios Propios, por lo que queda prohibido renovar o celebrar nuevos contratos de arrendamiento o subarrendamiento con este esquema. El Equipo de Ética y Compliance podrá, de manera excepcional, autorizar el subarrendamiento de inmuebles para la operación de Modeloramas o cualquier Negocio Propio de la Compañía.

Todos los inmuebles que arrendemos con el propósito de vender bebidas alcohólicas ya sea punto de venta tradicional o Modelorama o cualquier esquema que involucre un inmueble para vender bebidas alcohólicas, deberá tener licencia para ventas de bebidas alcohólicas vigente y estar en total cumplimiento con las normas y leyes vigentes. En caso de que se arriende un inmueble sin licencia, el inmueble tendrá que cumplir con todos los requisitos establecidos en la legislación aplicable para que la Compañía pueda tramitar la licencia correspondiente. En ningún caso, el negocio propio o Modelorama podrá operar sin una licencia para la venta de alcohol.

El equipo encargado de la negociación de las rentas (nuevas o renovaciones) de los inmuebles que se usan o usarán para la operación de Modeloramas o Negocios Propios será el de Procurement.

La omisión a este proceso constituye una violación a esta Política, y podrán dar como resultado acciones disciplinarias que van hasta e incluyen la terminación de la relación laboral.

### **14. LICENCIAS Y PERMISOS**

Los Colaboradores y ex Colaboradores que tengan una licencia o permiso a su nombre o a nombre de algún tercero, ya sea algún familiar directo o indirecto, cónyuge, socio, amigo o una persona con la cual tenga una relación cercana personal de ellos y tenga la intención de arrendar o tenga la intención de que la licencia sea explotada por la Compañía necesitará previamente la autorización del equipo de Ética y Cumplimiento, ya sea para un Modelorama o Negocio Propio.

Los Colaboradores, algún tercero ya sea algún familiar directo o indirecto, cónyuge, socio, amigo o una persona con la cual tenga una relación personal cercana para un negocio propio de la Compañía no podrán beneficiarse de una licencia o permiso de la cual sea titular Ab InBev y que pueda ser destinada para la operación de un Negocio Propio, a menos que exista una autorización previa del equipo de Ética y Cumplimiento.

### **15. NUESTRAS NORMAS**

Esta Política establece las normas mínimas de AB InBev para tratar conflictos y posibles conflictos de intereses. Las áreas, países y/u unidades de negocios 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 del trabajo, 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 la ley del trabajo 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.

## **16. CONTÁCTENOS**

Hay varias formas en las que puede ponerse en contacto con el departamento de Ética y Cumplimiento. Las dudas sobre las políticas o divulgaciones pueden hacerse en línea a través del **Compliance Channel**: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

También sabemos que 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 800-099-1569. 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, Equipo de Gente y gestión o al Equipo de Ética y Cumplimiento.

## **17. LÍDERES DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO GLOBAL**

- John Blood; [john.blood@ab-inbev.com](mailto:john.blood@ab-inbev.com)
- Katherine Barret; [katherine.barret@ab-inbev.com](mailto:katherine.barret@ab-inbev.com)