

Política de Denuncias (Whistleblowing)

Compañía Cervecería de Canarias

AB-InBev

Diciembre 2019

Contenido

1. Introducción.....	2
2. ¿Cómo se puede informar?.....	2
3. Sin represalias	3
4. ¿Cómo tratamos las denuncias de denunciantes?.....	4
5. Cumplimiento legal	5
6. Privacidad de datos	5

1. Introducción

¿Por qué necesitamos una política de denuncia de irregularidades?

- 1.1 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 es solo los resultados que logramos, sino cómo los logramos. Por esta razón, no debe haber brecha entre lo que decimos y lo que hacemos. Un elemento de vital importancia de esto es el compromiso con una cultura abierta en la que las personas se sientan seguras al buscar asesoramiento y plantear inquietudes.
- 1.2 Le recomendamos que hable cuando sepa o sospeche que se ha producido una infracción de las leyes o normativas aplicables, el Código de conducta empresarial de AB InBev u otras políticas de la Compañía, o cuando haya habido un error ético significativo.
- 1.3 Puede parecer más fácil guardar silencio o mirar para otro lado, pero al hablar, podría proporcionar a la Compañía información que de otro modo estaría oculta sobre comportamiento ilegal o poco ético que puede presentar riesgos graves para nuestra Compañía. Informar no tiene por qué implicar necesariamente un acto indebido en torno a un mal actor específico, pero puede implicar informar sobre una práctica o procedimiento que usted considere inapropiado. Y como propietarios, todos deberíamos tomar medidas para proteger a la Compañía de estos riesgos.
- 1.4 Además, hay algunos comportamientos que la Compañía ha considerado tan importantes que es necesario informar. Por ejemplo, los gerentes tienen la obligación de informar obligatoriamente las denuncias de acoso sexual en virtud de nuestra Política global contra la discriminación y el acoso. Todos los colegas y proveedores deben informar las violaciones o posibles violaciones de la Política global de derechos humanos.
- 1.5 Con el fin de permitir que nuestros colegas y otras personas informen sus inquietudes a través de un medio seguro y confiable, AB InBev ha implementado esta política, que describe procedimientos detallados con respecto a la recepción, retención y tratamiento de denuncias de denunciante por parte de la Compañía. Sujeto a las leyes aplicables, los colegas y otras personas pueden presentar denuncias de denuncia de irregularidades de forma anónima (lo que significa que nadie conocerá la identidad de la denunciante) y / o de forma confidencial (lo que significa que las identidades divulgadas y las denuncias recibidas solo serán conocidas por un número limitado de personas). de personas: aquellas que tienen la necesidad de saber para la investigación o las acciones correctivas o según las leyes aplicables). Las personas que presenten denuncias de buena fe estarán libres de represalias o victimización por realizar la denuncia.

¿Quiénes están cubiertos?

- 1.6 Esta política se aplica a cualquier persona que utilice los canales de denuncia de irregularidades descritos en esta política de buena fe. Sin embargo, ciertas disposiciones descritas en esta política solo se aplican a nuestros colegas, como se especifica en la política.

2. ¿Cómo se puede informar?

¿Qué canales se pueden utilizar?

- 2.1 El medio más fácil de informar en virtud de esta política es a través de nuestra Línea de ayuda de cumplimiento.

- 2.2 Nuestra Línea de ayuda de cumplimiento es un medio seguro para informar, proporcionado por una empresa independiente. Está disponible en cualquier parte del mundo y las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y puede presentar su informe en su idioma.
- 2.3 Para comunicarse con la Línea de ayuda de cumplimiento, visite <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llame a un número gratuito según el país desde el que llame, que se puede encontrar en este sitio web.
- 2.4 Además, también puede informar inquietudes de las siguientes maneras:
 - 2.4.1 directamente a su superior inmediato (si se siente cómodo haciéndolo);
 - 2.4.2 directamente a los equipos legales globales o de zona o de ética y cumplimiento.
- 2.5 Nada en esta política prohíbe o tiene la intención de restringir o impedir que los colegas ejerzan derechos protegidos o divulguen información a las agencias de aplicación de la ley, agencias reguladoras o administrativas según lo permita la ley.

3. Sin represalias

- 3.1 AB InBev prohíbe y no tolerará ninguna amenaza o represalia real contra cualquier persona, o sus representantes legítimos, que, de buena fe, (i) planteen inquietudes, (ii) informen formal o informalmente a AB InBev, (iii) ayuden a otro colega para informar a AB InBev, o (iv) participar en una investigación o litigio protegido legalmente con respecto a un informe realizado bajo esta política.
- 3.2 Las represalias o victimización prohibidas incluyen, entre otras, cualquier forma de acción laboral adversa, degradación, suspensión, disciplina, amenazas, intimidación o acoso.
- 3.3 Las represalias son denunciabes en virtud de esta política en sí, lo que resultará en una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido. Si ha estado sujeto a alguna conducta que crea que constituye una represalia, informe de inmediato la presunta represalia siguiendo las pautas de esta política.
- 3.4 Esta política no exime a los colegas de las consecuencias de su propia mala conducta. Por ejemplo, un colega que realiza una denuncia de irregularidades aún podría enfrentar una acción disciplinaria por una mala conducta no relacionada. De manera similar, un colega que autoinforme una mala conducta aún puede ser disciplinado por la mala conducta en la que se ha involucrado.
- 3.5 Esta política tampoco exime a los colegas que informan en virtud de esta política de la revisión periódica del desempeño, incluido el proceso de OPR.
- 3.6 Además, una parte que, a sabiendas e intencionalmente, presente un informe falso o proporcione información falsa o deliberadamente engañosa en relación con una investigación de un informe, puede enfrentarse a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido u otros procedimientos legales.
- 3.7 Del mismo modo, cualquier colega de AB InBev que desaliente o impida que otro haga un informe de este tipo o busque la ayuda o asistencia que necesita para realizar dicho informe podría estar sujeto a medidas disciplinarias.
- 3.8 Sujeto a las leyes aplicables, los informes se pueden realizar de forma confidencial y / o anónima.

Confidencialidad

- 3.9 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.
- 3.10 Sin embargo, la Compañía no puede garantizar absolutamente la confidencialidad de la identidad del denunciante, la acusación en sí u otros participantes en cualquier investigación, ya que la divulgación puede ser requerida por las leyes o regulaciones aplicables, o puede realizarse en el proceso de la investigación.

Informes anónimos

- 3.11 Sujeto a las leyes y regulaciones aplicables, cuando utilice uno de los canales de denuncia descritos en esta política, se le recomienda que se identifique. Sin embargo, los informes anónimos pueden estar sujetos a las leyes y regulaciones aplicables.
- 3.12 Hacer una denuncia de forma anónima puede afectar la capacidad del denunciante de recibir comentarios sobre el estado de cualquier investigación, si la hubiera, y puede afectar nuestra capacidad para

4. ¿Cómo tratamos las denuncias de denunciantes?

- 4.1 Todos los informes realizados en virtud de esta política se tomarán en serio y serán investigados rápida y exhaustivamente por los equipos de Ética y Cumplimiento Global o de Zona, o por otros equipos bajo su supervisión, de acuerdo con las Pautas de investigación establecidas. De acuerdo con estas reglas, todos los gerentes de línea que reciban un informe cubierto por esta política deben escalar el informe a través de la Línea de ayuda de cumplimiento o a los equipos de Ética y Cumplimiento Global o de Zona.
- 4.2 La acción específica tomada en cualquier caso particular depende de la naturaleza y gravedad de la conducta o circunstancias reportadas y los resultados de la investigación. Si la mala conducta ha sido confirmada a través de una investigación, la Compañía tomará las medidas correctivas oportunas y adecuadas en proporción a la gravedad de la mala conducta, de acuerdo con sus procedimientos y prácticas establecidos, incluidas las Directrices de investigación. Dicha acción correctiva puede incluir una acción disciplinaria contra la parte acusada, hasta e incluyendo el despido. También se tomarán las medidas necesarias y razonables para evitar que se produzcan más faltas de conducta.
- 4.3 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 al proporcionar información engañosa intencionalmente) estará sujeto a medidas disciplinarias.
- 4.4 Cuando sea posible y cuando se considere apropiado, se puede proporcionar al denunciante un aviso del estado de la investigación. Dada la naturaleza sensible de muchas investigaciones que surgen de los informes de denunciantes y ciertas limitaciones según 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.
- 4.5 En la medida en que lo permitan o requieran las leyes aplicables, la información reportada podrá 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.

- 4.6 El equipo de Ética y Cumplimiento Global informará periódicamente al Comité de Cumplimiento y / o al Comité de Auditoría sobre las denuncias de denuncia recibidas.

5. Cumplimiento legal

- 5.1 Esta Política busca establecer pautas globales y proporcionar la base para desarrollar estándares locales o de Zona teniendo en cuenta las leyes locales aplicables, los acuerdos sindicales y del consejo de trabajadores, y las normas culturales. Si alguna parte de esta Política entra en conflicto con las leyes locales aplicables (como las leyes de protección de datos, laborales y penales aplicables), se deben seguir dichas leyes locales.
- 5.2 En circunstancias en las que exista una duda 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 de los equipos legales o de ética y cumplimiento globales o de zona antes de tomar medidas.

6. Privacidad de datos

- 6.1 Al hacer su informe a través de la Línea de ayuda de cumplimiento, usted reconoce y acepta que AB InBev y nuestro operador de línea directa de terceros pueden procesar, almacenar y de otra manera utilizar la información reportada como lo consideren apropiado para investigar y tomar las acciones apropiadas en respuesta a su reporte, de acuerdo con las leyes aplicables relacionadas con la protección de datos y protección de denunciantes, y las propias políticas de AB InBev.
- 6.2 En la medida en que se requiera que se proporcione información adicional a las personas afectadas por un procedimiento de denuncia de irregularidades en particular según 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.
- 6.3 La Compañía también puede usar su herramienta de análisis de datos para identificar tendencias y niveles de riesgo según los informes de denuncia. Al hacerlo, la Compañía se basará principalmente en datos que no contienen ninguna información personal.