

AB INBEV
POLÍTICA GLOBAL ANTI-ACOSO Y ANTI-DISCRIMINACIÓN

1. OBJETIVO Y ALCANCE

1.1. Introducción

En AB InBev, nuestro sueño es unir a la gente por un mundo mejor. Para cumplir nuestro sueño, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de promover una cultura que resulte en un entorno de trabajo seguro, positivo, diverso e inclusivo en el que las personas puedan prosperar.

El objeto de esta Política Global Anti-acoso y Anti-discriminación es lo sucesivo la “Política”, es asegurarnos que los colaboradores puedan desempeñarse y prosperar en un lugar de trabajo incluyente libre de toda forma de acoso, incluyendo discriminación injusta, acoso sexual y conducta ilegal sexual. Esta Política protege a nuestros colaboradores contra acciones inadecuadas que son indeseadas y no aceptadas y/o que crean un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

AB InBev toma el acoso y la discriminación muy seriamente y todas las quejas relacionadas se investigarán oportunamente. AB InBev tomará las acciones disciplinarias pertinentes en los casos de acoso (que van hasta e incluyen la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo que establecen las leyes locales respecto a esta materia). **AB InBev considera que el acoso sexual y la discriminación no son comportamientos que puedan tolerarse o que puedan existir sin un tratamiento adecuado dentro de la organización.**

Todos los colaboradores de AB InBev son propietarios de esta Política. Los colaboradores que tienen a su cargo o supervisan a una, uno o más colaboradores tienen responsabilidades adicionales de reportar violaciones y hacer cumplir lo dispuesto en esta Política conforme se establece en las Secciones 3 y 8 más adelante, y se asumirá que se han familiarizado con el contenido de la misma, independientemente de si se han sometido a capacitación formal con respecto a su contenido.

Las violaciones a esta política o a cualquier otra política de AB InBev pueden reportarse mediante alguno de los canales de denuncia disponibles (conforme se listan en la Sección 3 más adelante). Si tiene alguna duda con respecto a sus obligaciones establecidas en esta Política, deberá ponerse en contacto con el responsable del equipo de Gente (People), del Equipo Legal o del Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

1.2. ¿Quién está Cubierto?

Esta Política se extiende a todos los colaboradores de AB InBev (de tiempo completo, de medio tiempo o temporales), incluyendo los colaboradores de cualquier subsidiaria o asociación en participación en la que AB InBev tenga una participación mayoritaria o el control administrativo.

Esta Política también abarca a terceros cuando éstos se relacionan con los colaboradores de AB InBev (por ejemplo, contratistas – o sus empleados, distribuidores, proveedores, minoristas, clientes y visitantes) y los colaboradores de AB InBev pueden basarse en esta Política en caso de acoso por parte de terceros que tienen negociaciones con AB InBev. **No toleramos el acoso hacia los colaboradores por personas que no sean colaboradores, ni toleramos el acoso hacia personas que no sean colaboradores por parte los colaboradores en nuestro Lugar de Trabajo en la Compañía.** Si experimenta o es testigo de un acoso por parte de alguna persona, debe reportarlo mediante los mismos canales de denuncia que reportaría cualquier queja por acoso. AB InBev tomará las acciones correspondientes para investigar y solucionar el problema, incluso de forma anónima si así lo desea el testigo.

1.3. ¿Qué es nuestro Lugar de Trabajo en la Compañía para efectos de la presente Política?

Nuestro compromiso para tener un lugar de trabajo libre de acoso se extiende más allá de las oficinas e instalaciones de AB InBev.

El acoso está prohibido tanto en el lugar de trabajo real como en cualquier otro lugar que pueda considerarse razonablemente como una extensión de un lugar de trabajo, incluyendo los sanitarios, los sitios de trabajo de AB InBev, el alojamiento que proporcione AB InBev, los eventos sociales relacionados con el trabajo, partes de la oficina, eventos de entretenimiento de clientes, cualquier modo de transporte que proporcione AB InBev (o un representante de la misma) para realizar un viaje hacia y desde las ubicaciones antes mencionadas, así como cualquier otro lugar en el que AB InBev esté llevando a cabo operaciones o que pueda considerarse razonablemente como una extensión del lugar de trabajo (los cuales consideramos como nuestro "Lugar de Trabajo en la Compañía" conforme a esta Política).

El acoso también puede tener lugar "en línea" o a través de comunicaciones electrónicas. Si bien enviar mensajes y publicar información en línea puede ser un gran medio para conectarse con terceros, siempre deberá conducirse en una forma que sea consistente con lo dispuesto en esta Política y en los Lineamientos de Medios Sociales de AB InBev.

2. ¿QUÉ ES EL ACOSO?

Acoso - sin perjuicio de lo que establecen las leyes locales sobre la materia - incluye toda conducta inadecuada que cree un entorno irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso puede involucrar conductas verbales o físicas incluyendo comentarios, acciones o gestos que afecten la dignidad o integridad psicológica o física de algún colaborador. El acoso puede variar de formas extremas tales como violencia, amenazas o contacto físico hasta acciones menos obvias como ridiculizar, bromear o molestar constantemente a los colaboradores o subordinados que se nieguen a hablar con ellos. Un incidente sencillo que tenga un efecto dañino duradero sobre algún colaborador o una serie de incidentes puede ser considerado como Acoso. Algunos ejemplos de comportamiento que se pueden considerar como acoso, sin perjuicio que puedan existir otros fuera de estos, se encuentran:

- Chistes, bromas o comentarios despectivos o insensibles;
- Comentarios racistas, observaciones discriminatorias sobre el acento de una persona, muestra de símbolos racialmente ofensivos;
- Comentarios sobre la vida privada de una persona o sobre su apariencia;
- Insinuaciones sexuales o solicitudes de citas;
- Comportamientos no verbales tales como mirar fijamente o de manera lasciva, silbar o hacer gestos indecentes;
- Ridiculizar o demeritar comentarios;
- Indirectas o amenazas disimuladas;
- Exclusión injustificada o irrazonable de alguna persona de conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacerlo sentir indeseado;
- Sabotaje al trabajo de una persona;
- Comentarios que ridiculicen o estereotipen a las personas;
- Mostrar o compartir imágenes ofensivas tales como carteles, videos, fotografías, caricaturas, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que sean despectivos o sexuales;

- Comentarios ofensivos sobre la apariencia u otra característica personal o física, tales como comentarios con alto contenido sexual o comentarios sobre la discapacidad física de alguna persona;
- Contacto físico innecesario o indeseado tal como besar, manosear o masajear, bloquear un movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otra persona;
- Amenazas o quejas que presente una persona por solicitudes sexuales como una condición para mantener su trabajo o evitar alguna otra pérdida, y ofrecimientos de beneficios relacionados con el trabajo a cambio de favores sexuales.
- Ataque físico o acoso;
- Falta de disposición para capacitar, evaluar, asistir o trabajar con algún colaborador; cuando por razones laborales la actividad así lo demande.
- Actos intimidantes tales como acoso o amenazas; o
- Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o conducta ilegal de una persona.
- Cualquier otra conducta que de acuerdo a las leyes locales aplicables, sea considerada como tal.

Esta lista de ejemplos no es limitativa y puede haber otros comportamientos que constituyan Acoso conforme a esta Política, o a las leyes locales aplicables, según el país en donde sucedan.

Las víctimas de acoso pueden ser del mismo o de diferente sexo, de la misma orientación sexual, raza u otra condición a la de la persona que ejerza el acoso.

“Estaba jugando”, “no quise decir eso”, “esto es aceptable en el lugar en el que vivo” o “nadie nunca se ha quejado sobre este comportamiento antes” u otras similares no son excusas para el Acoso, ni lo es estar bajo la influencia del alcohol u otras sustancias.

El realizar cualquier tipo de acoso es una violación a esta Política.

2.1. Acoso Sexual

El **acoso sexual** se basa específicamente en el sexo e incluye cualquier insinuación sexual indeseada, atención sexual no solicitada, exigencia o solicitud de acceso o favores sexuales, indirectas sexuales o cualquier otra conducta verbal o física indeseada de naturaleza sexual.

La conducta puede ser acoso sexual incluso cuando no sea motivada por un deseo sexual.

La conducta puede ser un acoso sexual independientemente del género o expresión de género de la víctima y las víctimas pueden ser del mismo sexo que el acosador así como del sexo opuesto.

La conducta puede ser un acoso sexual independientemente del cargo que tenga el acosador o la víctima en AB InBev.

Llevar a cabo acoso sexual de cualquier tipo es una violación a esta Política.

2.2. Discriminación

La **discriminación** es una negación injusta de trato igualitario y oportunidad a esa persona o grupos de personas con base en una o más de las características que se listan a continuación, con respecto a los términos, condiciones o privilegios laborales, incluyendo, de manera enunciativa mas

no limitativa, contratación, despido, promoción, disciplina, programación, capacitación o decisión sobre la forma en la que se debe compensar a los colaboradores:

- Raza, color, origen étnico o nacional;
- Edad;
- Religión o creencias religiosas;
- Sexo, incluyendo embarazo, parto o lactancia;
- Orientación sexual;
- Género y expresiones de género;
- Nacionalidad, situación de inmigración, ciudadanía o ancestros;
- Situación militar o de veterano protegido;
- Discapacidad física o mental, situación médica, información o características genéticas (o aquéllas de un miembro de la familia);
- Situación parental;
- Nivel socioeconómico
- Situación como víctima de violencia doméstica, ataque sexual o acoso; o cualquier otra base que se prohíba conforme a las leyes locales aplicables.

La lista no es limitativa y puede haber otras circunstancias en la que los colaboradores se les niegue injustamente un trato equitativo.

Realizar acciones de discriminación de cualquier tipo es una violación a esta Política.

3. REPORTE DE ACOSO

Si ha sido objeto de alguna forma de acoso, o si ha sido testigo de que otras personas han sufrido acoso, puede reportar el incidente mediante la **Línea de Ayuda de Compliance** de AB InBev, en línea en <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llamando al 01-800-681-697, al número publicado en el país en que se encuentre la compañía a la que pertenece, o por cualquier otro medio de comunicación con el área de Gente (People) o con el área de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

Nuestra Línea de Ayuda de Compliance está disponible las 24 horas y es gratuita. Está disponible para todos los colaboradores, y puede hacer sus denuncias de manera CONFIDENCIAL y, si lo desea, ANÓNIMAMENTE reportar cualquier inquietud en relación con posibles incumplimientos con esta Política o de cualquier otra política de la Compañía. Es un medio seguro para presentar reportes, y la maneja una compañía independiente.

Opcionalmente también puede reportar acoso mediante cualquiera de los siguientes canales:

- Su Gerente de Línea (Line Manager)
- El Gerente de su Gerente de Línea
- El Equipo de Gente (People)
- El Equipo Legal
- El Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance)

3.1 Reporte de Quejas de Acoso Sexual

Para que sea más sencillo que los colaboradores entiendan sus derechos y obligaciones establecidos en esta Política, AB InBev ha implementado el programa de Embajador Local. La función del Embajador Local es asegurarse que las quejas por acoso sexual se identifiquen de manera oportuna y se traten mediante los canales adecuados.

El Comité de Ética y Cumplimiento de cada Zona designará a dos personas como Embajadores Locales. Al seleccionar los Embajadores Locales, el Comité deberá tomar en consideración la antigüedad (cada Embajador deberá tener por lo menos una Banda IV) y diversidad (se deberá tomar en cuenta si los embajadores deben ser de géneros diferentes y de diferentes funciones (por ejemplo, People y Legal) en las funciones de Experto en la Materia (que no operen como un Socio Comercial).

El Comité de Ética y Cumplimiento también se asegurará que los Embajadores Locales reciban capacitación especial con respecto a la identificación de comportamientos que indiquen acoso sexual, interacción con posibles víctimas de acoso sexual, confidencialidad, sensibilidad y manejo de las fases iniciales de las quejas por acoso sexual. Los Embajadores Locales tienen la obligación de asegurarse que las quejas de acoso sexual se reporten de manera adecuada y oportuna mediante la **Línea de ayuda de Compliance** o que se registren en cualquier otra forma en un sistema de manejo de casos que apruebe el Director de Ética y Cumplimiento Global. La Compañía también requiere que los Embajadores Locales obtengan la orientación y sugerencias sobre cómo se puede mejorar la implementación de esta Política, los procedimientos establecidos en la misma así como cualquier capacitación relacionada. Para ser claros, los Embajadores Locales no tienen la responsabilidad de investigar las denuncias o acciones disciplinarias – en cambio, tienen que ayudar a crear conciencia sobre la Política y proporcionar un medio alternativo mediante el cual las víctimas de acoso puedan dar a conocer sus dudas, preocupaciones o cualquier otro tema con respecto a un comportamiento problemático.

El Comité de Ética y Cumplimiento de cada zona también será responsable de asegurarse que los nombres e información de contacto de los Embajadores Locales se muestren legiblemente en los canales de comunicación de la Zona correspondiente (incluyendo medios digitales, intranet, etc.) y que todas los colaboradores sean notificados y posteriormente actualizados de manera periódica por correo electrónico con los nombres e información de contacto de los Embajadores Locales.

Si un Embajador Local ya no trabaja en la Compañía, y/o se transfiere de Zona y/o ya no puede fungir como Embajador Local, el Comité de Ética y Cumplimiento de la Zona será responsable de designar al Embajador Local sustituto tan pronto como sea posible.

3.2 Requerimientos de Reportes de Gerentes de Línea y Supervisores

Los Supervisores y Gerentes de Línea (Line Managers) que reciban quejas de **acoso** de parte de algún empleado, deberán reportar las quejas recibidas en un periodo máximo de 5 días hábiles, a través de la **Línea de ayuda de Compliance** (y/o a un Embajador Local en los casos de acoso sexual).

Los Supervisores y Gerentes de Línea (Line Managers) que lleguen a tener conocimiento o sepan de una violación grave y/o sistemática a esta Política deberán reportarlo tan pronto como sea posible.

3.3 Requerimientos de Reportes de Supervisores y Gerentes de Línea. . Continuación

Si los Supervisores y Gerentes de Línea (Line Managers) no reportan oportunamente las posibles violaciones a esta Política conforme se establece en la Sección 3.2, deberán sujetarse a acciones disciplinarias. Nada de lo contenido en esta Política deberá considerarse como una aprobación o alentar a una investigación independiente de quejas conforme a esta Política, por parte de los Supervisores y Gerentes de Línea (Line Managers). En cambio, las preocupaciones establecidas en esta Política deberán reportarse a los Embajadores Locales (en

casos de acoso sexual) o a los Equipos de Gente (People), Legal y/o Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

4. PROCESO PARA LLEVAR A CABO INVESTIGACIONES

AB InBev investigará cualquier queja conforme a esta Política de manera oportuna, minuciosa e imparcial, de acuerdo con los Lineamientos Globales de Investigación. La Zona correspondiente o el Comité de Global de Cumplimiento determinarán cualquier acción disciplinaria o correctiva.

Se espera que todos los colaboradores cooperen con las investigaciones que se lleven a cabo de acuerdo con esta Política. La omisión a brindar su cooperación en alguna investigación podrá resultar en una acción disciplinaria que va hasta e incluye la terminación de la relación laboral, en caso aplique, y de acuerdo a lo que indique la normativa local aplicable.

5. NO HABRÁ REPRESALIAS

Reconocemos que los colaboradores pueden considerar difícil presentar quejas sobre acoso por lo que esta Política tiene el objetivo de motivar a los colaboradores a dar a conocer sus preocupaciones sin ningún temor de represalia.

Los ejemplos de represalia incluyen la terminación, degradación, negativa a otorgar una promoción, transferir (en algunos casos) o cualquier otra acción adversa que pudiese desmotivar a una persona razonable de oponerse a un acoso o discriminación percibidos. Las represalias también incluyen acciones adversas que se tomen en contra de miembros de la familia u otras personas asociadas con la persona que presente la queja de acoso.

Por lo tanto, el que algún colaborador tome represalias contra una persona únicamente por haber presentado la queja, de buena fe, o expresado una intención para hacer el reporte de lo que considera de buena fe un acoso, a la Compañía, que haya ayudado a algún colaborador para presentar el reporte, o que participe en una investigación, procedimiento o juicio en relación con una queja o acoso, incluyendo como testigo, es una violación a esta Política.

6. CONFIDENCIALIDAD

AB InBev mantendrá todas las quejas o denuncias de manera confidencial en la medida que sea razonablemente posible mientras que sigan cumpliendo con su obligación de investigar y terminar cualquier conducta de acoso, discriminatoria o de represión. En cada investigación, haremos todo lo posible por respetar la privacidad de todas las personas involucradas, pero podría ser necesario analizar las reclamaciones con la persona o personas que tengan conocimiento del hecho y la persona o personas contra la cual se haya presentado la queja. Las personas entrevistadas, incluyendo los testigos, podrán recibir instrucciones de no discutir ningún aspecto de la investigación con terceros y la omisión a cumplir con una instrucción de confidencialidad podrá dar como resultado acciones disciplinarias.

7. RELACIONES PERSONALES

Esta Política no incluye elecciones privadas y consensuales de los colaboradores con respecto a relaciones personales. Sin embargo, las relaciones personales consensuales entre los colaboradores tienen el potencial de derivar en conflictos de interés.

Para consultar más información sobre la política de la Compañía respecto a relaciones personales entre los colaboradores, refiérase a la Política de Conflicto de Intereses.

8. RESPONSABILIDADES DE LOS GERENTES

La prevención es la mejor herramienta para eliminar el acoso en el lugar de trabajo; sin embargo, ninguna sola persona puede evitar el acoso. Todos los colaboradores son propietarios de esta

Política. Además de sus obligaciones para reportar todos los incidentes de acoso establecidos en la Sección 3, todos los supervisores y gerentes de línea de AB InBev deberán:

- Leer y entender esta Política así como las implicaciones de su incumplimiento;
- Asegurarse que los colaboradores de su equipo entiendan y cumplan con esta Política;
- Asegurarse que los colaboradores en su equipo sepan que pueden reportar cualquier queja respecto a acoso o discriminación sin ningún temor o victimización o represalia;
- Saber cómo y cuándo presentar las quejas de acuerdo con esta Política e informar a los colaboradores en su equipo cómo y cuándo presentarlas;
- Asegurarse que esta Política forme parte de la capacitación de inducción.
- Recibir capacitación para conocer y entender las consecuencias legales sobre estas acciones, y sobre la normativa local aplicable, referida al acoso laboral, sexual y discriminación.

9. ACCIÓN DISCIPLINARIA Y/O CORRECTIVA

Los colaboradores que se determine han violado esta Política podrán sujetarse a acciones disciplinarias y/o correctivas correspondientes. Éstas incluyen, mas no se limitan a: reprimendas verbales o por escrito, suspensión, reasignación, degradación o terminación de la relación laboral.

También podría ser necesario hacer referencias a otras autoridades correspondientes para revisar la posibilidad de alguna violación con las leyes locales.

10. NUESTRAS NORMAS

Esta Política establece nuestras normas mínimas en AB InBev para tratar y prevenir el acoso en todos los Lugares de Trabajo de la empresa. Las Áreas, países y/u operaciones de negocios individuales pueden implementar políticas adicionales que traten el acoso, discriminación y/o represalia, pero únicamente en la medida que dichas políticas sean consistentes con esta Política.

Las normas establecidas en esta Política pueden ser más altas y brindar mayor protección a los colaboradores de AB InBev que algunas leyes locales. En consecuencia, algún colaborador puede violar esta Política incluso si no viola las leyes locales.

Los colaboradores pueden basarse en esta Política o en cualquier otra política o ley local – lo que les confiera más derechos.

Nada de lo contenido en esta Política tiene como objetivo estar en conflicto con las leyes locales, incluyendo leyes laborales, que pueden variar de país a país. En la medida que perciba un conflicto entre esta Política y la ley local, sírvase solicitar orientación con su equipo Legal local y con respecto a la forma en la que se resolverá el mismo.

Los colaboradores que sean representados por una organización laboral conservan todos los derechos conforme a sus contratos colectivos de trabajo y las leyes laborales 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.

Nada de lo contenido en estas reglas operará para derogar alguna ley que se encuentre en vigor actualmente o para afectar algún derecho de algún colaborador conforme a otras reglas o leyes.

Todas las investigaciones que lleven a cabo los colaboradores de la Compañía, ya sea por acoso sexual o de otra naturaleza, se realizarán de acuerdo con los Lineamientos de Globales de Investigación

CONTÁCTENOS

Hay varias formas en las que puede ponerse en contacto con el departamento de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

Las dudas sobre las políticas o divulgaciones pueden hacerse en línea a través del **Compliance Channel**: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>, o cualquier otra forma de comunicación publicada en el país en que se encuentre, en el cual pueda recibir respuesta y asistencia de parte del Equipo de Compliance.

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 01-800-681-6970, **o al número publicado en el país en donde se encuentre**. 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 (Line Manager), Equipo de Gente (People) o al Equipo de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance).

Líderes de Ética y Cumplimiento:

- John Blood; john.blood@ab-inbev.com
- Martim Della Valle; martim.dellavalle@ab-inbev.com
- Matt Galvin; matthew.galvin@ab-inbev.com
- John Johnson; john.johnson@ab-inbev.com
- Rodrigo Cunha; rodrigo.cunha@ab-inbev.com