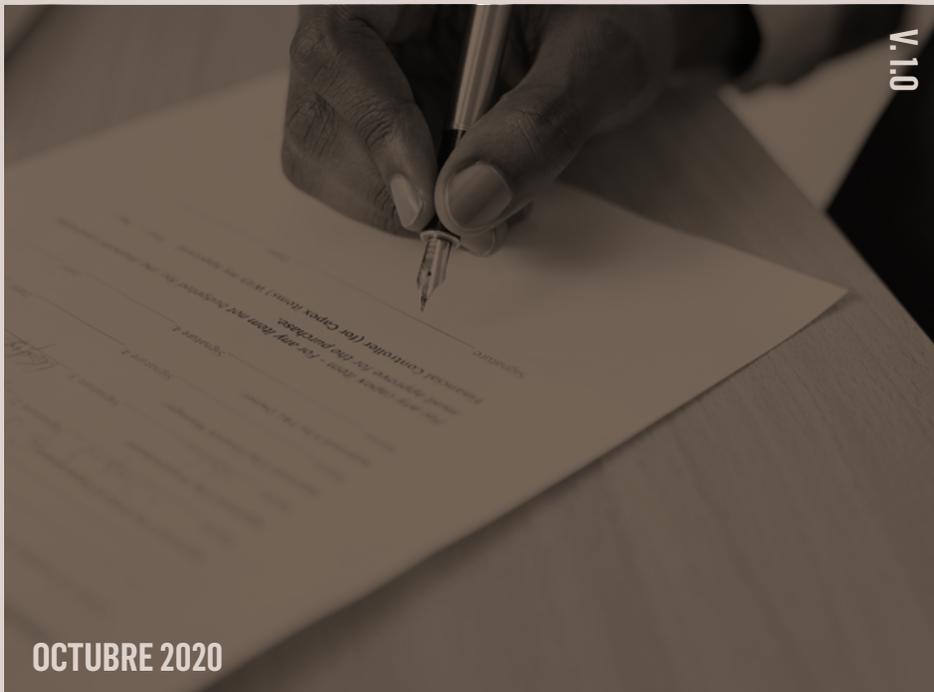


BU ANDINA

# LINEAMIENTOS DE INVESTIGACIÓN



V.1.10

OCTUBRE 2020

# ÍNDICE

**01**

**Objetivo**

Página nº 3

**02**

**Asignación de investigaciones a través de departamentos**

Página nº3

**03**

**Procedimientos de investigación y flujo de trabajo**

Página nº5

**04**

**Confidencialidad**

Página nº6

**05**

**Alcance y desarrollo de un plan de Investigación**

Página nº6

**06**

**Reporte de Investigación**

Página nº8

**07**

**Acciones de remediación**

Página nº8

**08**

**Preguntas**

Página nº9

# 01

## OBJETIVO

El objetivo de esta Guía de investigación ("Directrices") es fomentar la coherencia de los procesos en las investigaciones internas realizadas por Anheuser-Busch InBev SA / NV ("AB InBev", "ABI" o la "Compañía", incluidas sus filiales y filiales en que AnheuserBusch InBev SA / NV tiene control de gestión).

A los fines de esta guía, una investigación interna se define como un ejercicio para descubrir hechos o información que pueden involucrar violaciones de la ley, nuestro Código de Conducta, políticas corporativas relacionadas, controles internos o principios éticos.

Todas las investigaciones internas son supervisadas en última instancia por el Equipo de Legales y por el de Ética y Compliance de ABI. Sin embargo, la Compañía reconoce que no es práctico suponer que esta función puede llevar a cabo todos los aspectos de cada investigación dentro de la Compañía. Por lo tanto, los equipos de Legales y Ética & Compliance están facultados para delegar algunas investigaciones a People, Global Risk Management u otros equipos comerciales. En todos los casos, los equipos de Legales y Ética y Compliance determinarán si la investigación debe proceder bajo privilegio legal y si se le consultará sobre el alcance y los parámetros de la investigación.

La siguiente guía está destinada a proporcionar orientación al realizar una investigación interna. La guía está destinada al uso y propósitos internos y no reemplazan los requisitos legales locales o globales.

# 02

## ASIGNACIÓN DE INVESTIGACIONES A TRAVÉS DE DEPARTAMENTOS

Las investigaciones pueden proceder de manera diferente según la naturaleza del tema y el personal involucrado. Las acusaciones que sugieren una posible responsabilidad civil, penal o significativa por parte de ABI o sus empleados, debilidades de la contabilidad u otro sistema de control, una presunta mala conducta que involucra a un funcionario o director, o acusaciones que podrían tener un impacto adverso significativo en la reputación de ABI generalmente requieren una investigación más detallada realizada por los equipos de Legales y Ética y Compliance.

Para cada investigación interna, ABI recomienda que exista un proceso centralizado de toma de decisiones en todo momento para evaluar la naturaleza de las acusaciones y determinar el equipo de investigación apropiado y el alcance adecuado de la investigación, tanto al comienzo como a medida que avanza la investigación. También es importante que las investigaciones sean realizadas por personas que no tengan un conflicto personal o que no estén interesadas en el resultado de la investigación.

Ciertos tipos de investigaciones necesitan de un conjunto de habilidades y niveles de independencia únicos para garantizar que tales investigaciones se realicen de manera competente. Con este objetivo en mente, la alta dirección global ha establecido qué función debe conducir cada tipo de investigación. Las zonas tienen la discreción de determinar la aplicación de estas Pautas a las investigaciones sujetas a revisión por parte del equipo Global de Legales, Ética y Compliance. Del mismo modo, las BUs tienen la discreción de supervisar cómo se manejan las investigaciones sujetas a la supervisión o ratificación de Global & Zone.

Las investigaciones se dividen en tres categorías según el tema y otras características de la investigación. La función que presuntamente es responsable de la investigación estará determinada por la categoría en la que cae la investigación.

Como regla general, Ética y Compliance es responsable de las investigaciones de Categoría 1, que son las siguientes:

Cualquier investigación que involucre una o más acusaciones relacionadas con:

- Soborno de funcionarios públicos;
- Soborno comercial;
- Violaciones antimonopolio;
- Informes financieros y contables;
- Entrega o recepción inadecuada de regalos;
- Manipulación o falsificación de datos, registros, informes o contratos;
- Valores (violación del Código de Negociación); o
- Instancias donde el malware o un virus tienen el potencial de causar un daño significativo al sistema de la compañía;

- Cualquier investigación cuyo resultado pueda representar un daño reputacional significativo para la empresa;

- Cualquier investigación que implique una pérdida o exposición potencial de más de USD \$ 1 millón (o menos según lo determine el Comité de Ética y Cumplimiento de Zona);

- Cualquier investigación que pueda presentar un conflicto de intereses para la función o zona responsable de dirigir la investigación; y

- Cualquier otra investigación que el Comité de Ética y Cumplimiento Global o de Zona determine que es lo suficientemente grave como para caer en la Categoría 1 (independientemente de la cantidad de pérdida o exposición potencial) Como regla general, el área de People es responsable de las investigaciones de Categoría 2, que incluyen investigaciones que surgen de una o más de las siguientes acusaciones:

- Discriminación / Acoso

- Derechos humanos

- Daño a las personas / Violencia en el lugar de trabajo

- Abuso de drogas y de alcohol

- Salud, seguridad y medio ambiente

- Derechos de los trabajadores

- Otros asuntos de People (como una investigación que involucra acusaciones contra cualquier empleado de Banda IV o superior)

Finalmente, la Categoría 3 incluye investigaciones que involucran otros tipos de acusaciones que no se ajustan a los criterios descritos anteriormente, incluidos los que se identifican a continuación. Estas investigaciones se asignarán presuntamente a

los equipos pertinentes según lo siguiente:

- Seguridad y protección (Security)
- Robo y malversación de fondos (Global Risk Management)
- Divulgación de información confidencial (Global Risk Management)
- Quejas de los consumidores (Marketing)
- Quejas comerciales (Sales)
- Problemas de calidad (Quality)
- Otros tipos de conducta no ética

El listado anterior no es exhaustivo y debe usarse como referencia. Las zonas deberán notificar al equipo Global de Ética y Compliance sobre cómo se manejarán e informarán estos tipos de investigaciones.

# 03

## PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y FLUJO DE TRABAJO

### a. Plazo para finalizar las investigaciones

En todos los casos, concluir las investigaciones de manera oportuna es un aspecto importante de un programa de cumplimiento efectivo. Estas pautas requieren que todas las investigaciones se completen dentro de los

sesenta días posteriores a la presentación de una denuncia. En caso de requerirse mayor tiempo para investigar, se debe solicitar la aprobación del equipo Global de Ética y Compliance.

### b. Seguimiento y Monitoreo

Las investigaciones también deben documentarse en una base de datos centralizada. En todos los casos, a menos que el equipo Global de Ética y Compliance acuerde lo contrario, la persona responsable de llevar a cabo la investigación debe ingresar en GAN las denuncias por violaciones de nuestro Código de conducta comercial o políticas corporativas relacionadas, incluida, de conformidad con estas Pautas, información sobre resultado de la investigación, cualquier causa raíz identificada para la conducta subyacente y cualquier acción correctiva tomada. Es responsabilidad de cualquier función que se le asigne una investigación saber cómo acceder y registrar casos en el sistema GAN de manera consistente y precisa.

ABI recomienda que toda la información relevante sobre una investigación, como por ejemplo el plan de acción, los pasos tomados, los costos incurridos, el personal entrevistado, las conclusiones, el análisis de la causa raíz y las medidas correctivas se ingresen en el sistema. Una vez que se concluye un caso, se debe completar el campo "Resultado primario" (bajo "Sinopsis"), ya sea que el caso esté "justificado" o "sin fundamento" ("substantiated" or "unsubstantiated"). ABI reconoce que las zonas pueden necesitar desviarse de estas recomendaciones. Si eso ocurriera, las Zonas deben buscar la aprobación del equipo Global de Legales, Ética y Compliance para una exención. En todos los casos, es fundamental que la información sobre presuntas infracciones de nuestro Código de conducta comercial o políticas corporativas relacionadas se comunique periódicamente al Comité de Compliance global o al Comité de auditoría.

Incluso cuando la búsqueda de hechos se delega a otras funciones, como la Global Risk

Management, el Oficial de Ética y Compliance de Zona (bajo la dirección del equipo Global de Legales, Ética y Compliance) es responsable de revisar la investigación. El Oficial de Ética y Compliance de la Zona debe supervisar si los pasos tomados fueron suficientes y si el caso puede cerrarse o si se requieren medidas adicionales. Global Risk Management, People y cualquier otra función involucrada deben hacer un seguimiento de todas las recomendaciones que surjan de cada investigación.

### **c. Data Analytics**

La Compañía ha desarrollado una plataforma sofisticada de análisis de datos. Este sistema analiza todos los datos dentro del mismo en busca de diferentes tipos de riesgo. A partir de julio de 2018, el sistema BrewRight tiene datos del sistema ERP de prácticamente todos los países operativos y evalúa esta información en busca de fraude, corrupción, lavado de dinero, sanciones y otros riesgos. Como parte del plan de investigación, el equipo a cargo de la misma debe discutir con el equipo Global de Ética y Compliance la mejor manera de hacer uso de dichos recursos.



Para mantener la confidencialidad de la investigación, solo se distribuirá información de manera restringida y sobre la base de una real necesidad de conocimiento de la

investigación por parte de quien lo solicite (need to know basis). Los testigos y otros empleados participantes en la investigación tienen deber de confidencialidad y no pueden distribuir información sobre la misma. De todos modos, se debe informar a los reclamantes que no se puede garantizar la confidencialidad de las denuncias o su identidad.

La confidencialidad de una investigación no debe confundirse con una investigación realizada bajo privilegio. Si bien la confidencialidad de una investigación es generalmente necesaria para garantizar el privilegio, no garantizará que el producto de trabajo generado como parte de una investigación no necesite ser revelado en un litigio o cualquier otro tipo de procedimiento legal/ administrativo. Cuando sea solicitado aportar datos de una investigación en el marco de un requerimiento judicial/ administrativo, el equipo de investigación debe consultar de inmediato con el equipo de Legales o de Ética y Compliance para determinar si es apropiado compartir dicha información.



El objetivo de cualquier investigación interna es encontrar hechos a través de un proceso confiable, exhaustivo y bien documentado, e identificar las causas fundamentales de cualquier desviación de las políticas de la compañía. Es igualmente importante que la

investigación se realice de manera discreta teniendo en cuenta la confidencialidad de las mismas.

Un plan de investigación ayudará a refinar el enfoque y evitar esfuerzos innecesarios. Al determinar el alcance de una investigación, un investigador, en coordinación con el equipo de Ética y Compliance de la Zona o su designado, debe hacer una evaluación lo más significativa posible sobre como conducir la investigación. El equipo de Ética y Compliance de la zona también puede ser consultado al respecto.

El alcance de una investigación dependerá de la naturaleza de los problemas que se investigarán, la gravedad y el alcance de la presunta conducta, el valor potencial de los hallazgos de la investigación para futuras interacciones con partes externas y el número de partes implicadas en las acusaciones. Se deben investigar los problemas reportados primero y luego considerar expandir la investigación a problemas secundarios o relacionados, según sea necesario. El alcance de la investigación debe reevaluarse constantemente a lo largo de la investigación, teniendo en cuenta si la investigación debe expandirse o contraerse en un eje horizontal o vertical en la organización, el alcance temporal apropiado de la investigación o la posible responsabilidad incurrida por los hechos descubiertos por la investigación.

En algunas circunstancias, puede ser útil recopilar y revisar materiales de antecedentes clave y realizar una pequeña cantidad de entrevistas informativas preliminares para determinar el alcance de la investigación y definir el plan de investigación. A cada Oficial de Ética y Compliance de Zona se le delega la autoridad para determinar quién debe ser responsable de preparar cualquier plan de investigación potencial.

### **Revisión, recopilación y conservación de datos**

Un proceso sólido para la preservación, recopilación y revisión de documentos e información relevantes es un elemento

esencial de una investigación confiable y exhaustiva, y los investigadores deben documentar cuidadosamente el proceso particular seguido en cada caso.

### **Entrevista a testigos**

Las entrevistas con testigos son una parte importante del proceso de investigación porque permiten a las personas llenar los vacíos que existen en un registro documental y dar el contexto necesario a los documentos y eventos.

El momento óptimo para las entrevistas con testigos puede ser después de completar la revisión de documentos. Sin embargo, a veces es importante realizar entrevistas iniciales con testigos rápidamente, cuando sus recuerdos están aún frescos. Además, puede haber situaciones en las que sea necesario realizar una entrevista antes de completar la revisión de documentos, como cuando un empleado abandona la empresa. Las entrevistas tempranas dirigidas a testigos también pueden ser útiles para determinar el alcance de una investigación y / o un plan de recolección y revisión de documentos. Los investigadores pueden hablar con estos empleados nuevamente después de que la revisión del documento haya progresado o en cualquier momento de la investigación.

Finalmente, las entrevistas a personas ajenas a la empresa, por ejemplo, socios comerciales, proveedores o ex empleados, pueden ser útiles o necesarias para desarrollar el registro de hechos. Las entrevistas a empleados que no pertenecen a ABI plantean una serie de cuestiones estratégicas que deben considerarse cuidadosamente para proteger los intereses de ABI, y no deben realizarse sin consultar a los equipos de Legales globales o de zona.

## 06 REPORTE DE INVESTIGACIÓN

Los informes de investigación deben ser de naturaleza objetiva, incluir un cronograma de eventos pertinentes y evitar conclusiones innecesarias. Siempre deben contener un seguimiento del proceso identificar a las personas responsables de administrar ese proceso. Además de incluir una descripción de los hechos relevantes, el informe generalmente debe explicar a fondo el proceso de investigación que se siguió y estar marcado como "Confidencial".

Como referencia, dentro de GAN, el término "Sustanciado" significará que algunas o todas las alegaciones planteadas en un informe han sido validadas después de una investigación. Mientras tanto, el término "sin fundamento" significará que ninguna de las acusaciones planteadas en un informe ha sido validada después de una investigación. Si, durante el proceso de investigación, se investiga una posible mala conducta relacionada que no se planteó inicialmente en las acusaciones, dicho resultado puede registrarse para la misma investigación, a menos que el resultado de esta mala conducta relacionada sea diferente del resultado de la acusación (por ejemplo, si la acusación es sin fundamento, pero la posible mala conducta relacionada está fundamentada o viceversa). Siempre que se investiguen aspectos de una posible mala conducta (independientemente de si dicha

posible mala conducta se plantea en las acusaciones iniciales), debe haber una o más investigaciones abiertas para garantizar un seguimiento adecuado del proceso de investigación.

## 07 ACCIONES DE REMEDIACIÓN

A lo largo de la investigación, debe considerarse si la investigación es parte de un patrón de conducta indebida potencial dentro de la Compañía, y si se requieren acciones correctivas para abordar los problemas surgidos en la misma.

Típicamente, el proceso de remediación involucra la colaboración entre varias funciones, incluyendo a los equipos de Legales, Ética y Compliance, People, etc. Cualquier plan de remediación que se desarrolle y finalmente se acuerde debe contar con el respaldo total de las partes interesadas relevantes para garantizar la implementación efectiva del plan.

### **CONSIDERACIONES PARA EJECUTAR UN PLAN DE REMEDIACIÓN:**

**¿Fue la mala conducta causada por una falla sistémica?**

**¿Qué pasos esperarían los reguladores del gobierno que ABI tome para evitar**

**una mala conducta futura  
comparable?**

**¿Las medidas correctivas propuestas  
impondrían cargas excesivas a los  
empleados de ABI u obstaculizarían  
indebidamente las operaciones  
normales?**

A menudo ocurre que ciertas medidas de remediación deben implementarse durante el curso de la investigación, en lugar de esperar hasta que la misma concluya. Al final de la investigación, ABI estará en posición de determinar si estas medidas correctivas preliminares han sido efectivas, y de informar sobre estas pruebas si un regulador u otra parte externa pertinente lo solicitan.



**00**  
**PREGUNTAS**

Cualquier pregunta relacionada con estos Guidelines debe dirigirse al equipo Global de Ética y Compliance o al Oficial de Ética y Compliance de Zona. A nivel global, el Director de Investigaciones Globales debería ser el primer punto de escalamiento por cualquier pregunta vinculada a la política.