

BU ANDINA

# POLÍTICA CONFLICTO DE INTERÉS



V.1.0

OCTUBRE 2020

# ÍNDICE

**01**

**Introducción**

Página nº 3

**02**

**Conflicto de  
Interés. Definición**

Página nº3

**03**

**Confidencialidad**

Página nº5

**04**

**Relaciones  
Personales**

Página nº5

**05**

**Inversiones Personales,  
Intereses Financieros y  
Relaciones Sociales con  
Socios Comerciales y  
Competidores de AB InBev**

Página nº6

**06**

**Oportunidades  
comerciales  
encontradas a  
través del trabajo**

Página nº8

**07**

**Inversiones**

Página nº8

**08**

**Regalos y  
Entretenimiento**

Página nº9

**09**

**Empleo Externo**

Página nº9

**10**

**Funciones de asesoría,  
participación en  
Directorios y negocio  
propio**

Página nº9

**11**

**Contacto**

Página nº10

# 01

## INTRODUCCIÓN

Como colegas de 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), somos dueños que tomamos decisiones a favor de AB InBev, sin tener en cuenta el beneficio personal. Es por eso que los colegas de AB InBev están obligados a reportar todos los intereses éticos, legales, financieros u otros que puedan entrar en conflicto con los intereses de AB InBev o que aparentemente puedan estar en conflicto con los intereses de AB InBev.

La información permite a AB InBev mitigar o resolver un conflicto o un posible conflicto de intereses. No reportar de inmediato un conflicto o potencial conflicto de interés constituye una violación de esta Política.

# 02

## CONFLICTO DE INTERÉS DEFINICIÓN

### Qué es un Conflicto de Interés

Un conflicto de intereses tiene lugar cuando cualquier decisión pueda verse influenciada, o puede parecer que está influenciada, por la posibilidad de un beneficio personal. Las acciones o relaciones que crean conflictos de interés están prohibidas, a menos que la Compañía lo apruebe.

Los conflictos de intereses pueden originarse directamente a través de un colaborador de la Compañía, o indirectamente, a través de su cónyuge, pariente o persona con la que tiene una relación personal cercana. Incluso si no es intencional, la mera aparición de un conflicto puede ser tan perjudicial para la reputación de AB InBev como para su propia reputación.

Al considerar un curso de acción, pregúntese si la acción que está considerando podría crear un incentivo para usted, o que ante otros pareciera que crea un incentivo para usted, sus amigos o familiares, o una empresa asociada a AB InBev. Si la respuesta es "sí", es probable que la acción cree un conflicto de intereses. Los siguientes ejemplos pueden ser conflictos de intereses y requieren ser reportados:

a) Relaciones Personales: un colega en un rol que le permite influir en las decisiones

sobre las condiciones de empleo o las evaluaciones de desempeño de un socio o pariente empleado por AB InBev.

b) Inversiones personales, intereses financieros y relaciones con socios comerciales: un colega o pariente de un colega que tiene un interés adquirido en un competidor, o un cliente, proveedor, u otra contraparte de AB InBev.

c) Oportunidades comerciales encontradas a través del trabajo: un colega que aprovecha personalmente una oportunidad comercial que pertenece a AB InBev.

d) Invenciones: un colega que utiliza los recursos de AB InBev para desarrollar su propia invención o que trabaja en sus propios proyectos personales durante las horas de trabajo de AB InBev.

e) Regalos y entretenimiento: un colega que acepta lujosos regalos de un proveedor o similar.

f) Empleo externo: un colega que trabaja para otra empresa, incluida su propia empresa, durante su empleo en AB InBev.

g) Funciones de asesoría y puestos en la junta: un colega que asume una posición en la junta de un competidor o un cliente, proveedor u otra contraparte de AB InBev.

## Que hacer en caso de Conflicto de Interés

Tener un conflicto de intereses no es necesariamente incorrecto, pero no reportarlo de inmediato es una violación de esta Política. Si se da cuenta de un conflicto real o potencial (que lo involucra a usted u a otros colaboradores), debe informarlo. Cuanto antes se informe, más fácil será para nuestra Compañía manejar el conflicto de intereses.

Los conflictos de interés o posibles conflictos de interés deben informarse tanto a su Gerente de línea como al Equipo de Ética y Compliance a través del Canal de Compliance. El acceso se

puede encontrar aquí: <http://compliancechannel.ab-inbev.com/>

Si no está seguro de si una situación particular crea un conflicto de interés real o potencial, debe buscar orientación de su Gerente de línea o del Equipo de Ética y Compliance. Todos los colegas tienen la responsabilidad de declarar un conflicto o posible conflicto de interés, y esta responsabilidad no puede delegarse ni ignorarse. Cuando un conflicto o conflicto potencial involucra a más de un colega de AB InBev, cada uno debe informar la situación de forma independiente.

No reportar de inmediato los conflictos o posibles conflictos de interés constituye una violación de esta Política y puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

### Manejando el conflicto de interés

Una vez que se identifica un conflicto o conflicto potencial, se deberá desarrollar un plan de acción para manejar o resolver el conflicto de manera apropiada. Los resultados potenciales pueden incluir:

a) El colaborador recibe permiso para continuar con la actividad, sin restricciones, o sujeto a ciertas condiciones.

b) Para las actividades comerciales existentes, en caso de conflicto de interés, se podrá requerir que el colega altere o cese su participación en la actividad. Los colaboradores tendrán habilitado un período de transición para desinvertir (incluso en caso de pérdida), cesar o cambiar su participación en el negocio en cuestión.

Se podrá exigir al colega:

a) Abstenerse de votar, tomar o influir en decisiones o propuestas que puedan implicar el conflicto;

b) Retirarse de la discusión de las propuestas afectadas.

c) Cese en el acceso a información restringida.

d) Cese en el acceso a documentos confidenciales o información confidencial.

e) Otras acciones

## Training y Awareness

Es responsabilidad de cada colaborador estar familiarizado con esta Política. Los Comités de Ética y Compliance a nivel global y de zona tomarán medidas para garantizar que la política se comunique de manera efectiva y se establezca un programa de capacitación adecuado. Se invitará a todos los colegas a participar en sesiones de capacitación periódicas para familiarizarse con esta Política. Los gerentes también recibirán capacitación sobre su responsabilidad específica de evaluar y abordar de manera efectiva los conflictos de interés.

## Reporte de potencial mala conducta

Cualquier colega que se entere de una posible violación a esta Política puede informar su sospecha de inmediato a través del Canal de Compliance. Los colegas que, de buena fe, denuncien una conducta indebida potencial, que brinden información o que de otra manera ayuden en cualquier consulta o investigación de potencial conducta indebida estarán protegidos contra represalias.

# 03 CONFIDENCIALIDAD

AB InBev mantendrá los detalles de todos los conflictos de interés de manera confidencial. En cada caso, haremos todo lo posible para respetar la privacidad de todas las personas involucradas. Puede ser necesario discutir los hechos y circunstancias del conflicto con personas con conocimiento o que de otra manera están involucradas en el conflicto y / o con el (los) supervisor (es) del colaborador. Las personas involucradas deberán mantener la confidencialidad del caso y el incumplimiento a dicha directiva de confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias.

# 04 RELACIONES PERSONALES

Las "relaciones personales" son relaciones que se extienden más allá de las relaciones profesionales e incluyen relaciones familiares, románticas y / o sexuales consensuadas (ya sea casuales o no, a corto o largo plazo) y miembros del mismo hogar.

AB InBev entiende que las relaciones pueden no ser siempre claras y, por lo tanto, si los colegas tienen alguna pregunta, deben buscar orientación en el Equipo de People o de Ética y Compliance a través del Canal de Compliance.

### 4.1. Managers/ supervisores y reportes

La existencia de cualquier relación personal entre un gerente u otros colegas supervisores y su informe directo o indirecto debe informarse tanto al Gerente de línea del colega supervisor como al Equipo de People y al

Equipo de Ética y Compliance. Al hacer la divulgación, los colegas no necesitan especificar la naturaleza detallada de tales relaciones personales a menos que se solicite lo contrario. Dada la naturaleza fundamentalmente desequilibrada de este tipo de relaciones, donde una de las partes puede influir en el empleo de la otra parte, estas relaciones siempre serán tratadas como un conflicto de intereses y AB InBev tomará cualquier acción razonablemente necesaria para resolver ese conflicto.

Si bien ambos colegas tienen la responsabilidad de divulgar las relaciones enumeradas anteriormente, un gerente que no divulgue adecuadamente una relación de la cual tenga conocimiento puede ser sujeto a medidas disciplinarias.

## 4.2. Otras relaciones personales

Los siguientes tipos de relaciones personales podrían generar conflictos de interés y la existencia de tales relaciones personales debe darse a conocer tanto al Gerente de línea del colaborador como al Equipo de People y al Equipo de Ética y Compliance a través del Canal de Compliance:

- 4.2.1. Un miembro de la familia de un colaborador que también trabaja para AB InBev.
- 4.2.2. Un colaborador que tenga (o haya tenido anteriormente) una relación personal con otro colega de AB InBev en el mismo departamento.
- 4.2.3. Un colaborador que tenga (o haya tenido anteriormente) una relación personal con otro colega de AB InBev donde una de las partes en la relación tiene la capacidad de influir en la toma de decisiones sobre la compensación, promoción, disciplina o fin de la relación laboral del colaborador en cuestión (esto incluye a los colegas de AB InBev en diferentes departamentos y en diferentes niveles de Banda).
- 4.2.4. Un colaborador que tenga (o haya tenido anteriormente) una relación personal con alguien (incluido otro colega de AB InBev, un socio comercial de AB InBev, un vendedor, un proveedor, etc.) que de otro modo crea un conflicto de interés real o aparente.

El Equipo de Ética y Compliance revisará los conflictos de interés informados a la luz de todos los hechos y determinará: (a) si existe un conflicto o un conflicto potencial; y (b) si es necesario, un plan de acción apropiado, que puede incluir una o más de las siguientes acciones:

- a) Transferencia de responsabilidades de supervisión, toma de decisiones, evaluación y / u otras responsabilidades.
- b) Proporcionar una capa adicional de supervisión a la función en conflicto de interés.
- c) Transferencia de uno de los colaboradores a otra posición.
- d) Tomar cualquier otra acción razonablemente necesaria para mitigar cualquier posible consecuencia adversa.

Al realizar la divulgación de su relación, los colegas no necesitan especificar la naturaleza detallada de la misma a menos que se solicite lo contrario. La falta de notificación inmediata al Equipo de People o al Equipo de Ética y Compliance de la existencia de una relación personal bajo esta Política puede conducir a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

# 05

**INVERSIONES PERSONALES  
INTERESES FINANCIEROS Y  
RELACIONES SOCIALES CON  
SOCIOS COMERCIALES Y  
COMPETIDORES DE AB INBEV**

## 5.1. Inversiones Personales e Intereses Financieros

Un conflicto de intereses financieros puede surgir cuando el razonamiento del colaborador puede verse influenciado, o puede parecer que está influenciado, por la posibilidad de obtener una ganancia financiera personal.

5.2. Los siguientes escenarios generan conflicto de interés o potencial conflicto de interés:

- a) Los colaboradores de AB InBev, o sus familiares inmediatos, que tengan interés financiero en un cliente, proveedor, proveedor de servicios u otra contraparte de AB InBev (en adelante, "Socios comerciales") o en un competidor de AB InBev;
- b) Los colaboradores de AB InBev que reciban una compensación personal de los socios comerciales de la compañía.
- c) Colegas de AB InBev que usen información confidencial de la Compañía para beneficio personal.

5.3. Cualquier inversión pasiva de no más del uno por ciento (1%) del total de acciones en circulación de una empresa que cotiza en bolsa está permitida sin la aprobación de AB InBev, siempre que la inversión no sea tan grande financieramente (ya sea en dólares absolutos o en porcentaje de su inversión total cartera) que cree la apariencia de un conflicto de interés.

5.4. Sin embargo, los colaboradores de AB InBev deben dar a conocer al Gerente de línea y al equipo de Ética y Compliance (a través del Canal de Compliance a menos que se indique lo contrario) todos y cada uno de los intereses financieros existentes o inversiones planificadas, incluidas inversiones de los miembros de la familia inmediata del colaborador (que incluye cónyuge, padres y abuelos, hijos y nietos, hermanos y hermanas, suegros) en más del uno por ciento (1%) de una empresa pública o en una empresa privada que sea un competidor actual o potencial de AB InBev o un socio de negocios de AB InBev.

En el caso de nuevas inversiones, los colegas

de AB InBev deben obtener la aprobación del Equipo de Ética y Compliance antes de realizar la inversión. AB InBev se reserva el derecho de revisar cualquier aprobación previa de inversión para evitar un conflicto de interés real o aparente.

AB InBev queda facultado a realizar periódicamente revisiones de inversiones pasadas aprobadas para evitar cualquier posible conflicto de interés.

Los colaboradores de AB InBev son responsables de monitorear e informar continuamente cualquier cambio en las circunstancias de sus inversiones que puedan dar lugar a un conflicto de interés real o aparente.

5.5. Para nuevas inversiones, el Equipo de Ética y Compliance revisará la situación a la luz de todos los hechos y prohibirá la inversión o permitirá la misma. La autorización puede incluir la implementación de una o más de las siguientes condiciones o restricciones:

- a) Barreras de información claramente definidas, que restringen a los colaboradores el acceso a información sensible que podría ser utilizada en beneficio de un competidor o socio comercial, o incluso de AB InBev.
- b) Restricciones en la capacidad del colaborador para participar en cualquier decisión o reunión en nombre del competidor o socio comercial con AB InBev o sus competidores con respecto a la información confidencial.
- c) Cumplimiento de todas las obligaciones de confidencialidad y empleo de AB InBev en todo momento.
- d) Obligación de retirarse de las discusiones o decisiones en AB InBev que puedan afectar al Socio Comercial y / o sus competidores.
- e) Obligación continua de notificar al Equipo de Ética y Compliance acerca de cualquier cambio importante en los intereses o participación del colaborador con el competidor o el Socio Comercial.
- f) Restricción en el uso del tiempo o los activos de la Compañía para ayudar al competidor o Socio Comercial.



Para intereses financieros existentes, el Equipo de Ética y Compliance revisará la situación a la luz de todos los hechos y determinará: (a) si existe un conflicto o un conflicto potencial; y (b) si es necesario, un plan de gestión apropiado, que puede incluir la implementación de una o más de las condiciones mencionadas anteriormente u otras condiciones.

#### 5.6. Relaciones con socios comerciales de AB InBev

Los colaboradores de AB InBev no deberían tener relaciones con los Socios comerciales de AB InBev si la relación daría la percepción de que se está ejerciendo una influencia comercial inapropiada. Nuestra selección de socios comerciales debe basarse en criterios objetivos y debemos tratarlos con respeto, imparcialidad y honestidad. Esperamos que nuestros Socios comerciales cumplan con todos los requisitos legales aplicables en sus prácticas comerciales, así como con los estándares establecidos en nuestra Política de abastecimiento responsable. Si un colaborador cree que se puede percibir que tiene una relación cercana inapropiada con un socio comercial, o parece estar ejerciendo una influencia comercial en el socio comercial, debe informar a su gerente de línea y al equipo de Ética y Compliance a través del Canal de Compliance.

Las oportunidades de negocio descubiertas a través del trabajo realizado en AB InBev pertenecen primero a nuestra Compañía. La "ventaja", definida como aprovechar una oportunidad de inversión basada en la información obtenida del empleo con AB InBev, para generar medidas en beneficio personal, siempre constituirá un conflicto de interés y debe informarse al Equipo de Ética y Compliance. Por ejemplo, un colega puede desarrollar una relación con un proveedor al que recientemente le otorgó un contrato en nombre de AB InBev. A través de esa relación, el colega puede darse cuenta de que el proveedor se está expandiendo y está comprando una empresa más pequeña. Según la información recopilada y el potencial crecimiento y oportunidad, el colega puede querer comprar acciones del proveedor. En esta situación, el colega no puede aprovechar (o dirigir a un tercero) la oportunidad de negocio porque se descubre mediante el uso de propiedad, información o posición de AB InBev, a menos que la Compañía apruebe la oportunidad.

A veces la línea entre las oportunidades personales y de la Compañía son difíciles de trazar y puede haber oportunidades tanto personales como de la Compañía en ciertas actividades. Debe consultar al Equipo de Ética y Compliance antes de usar la propiedad, información o su posición en la Compañía de una manera que no solo sea para el beneficio de AB InBev.

**00**  
**OPORTUNIDADES  
COMERCIALES**

**07**  
**INVENCIONES**



Desarrollar o ayudar a desarrollar invenciones externas que: a) se relacionen con los productos y servicios existentes o productos en desarrollo de AB Inbev, b) se relacionen con su posición en AB InBev, o c) se desarrollen utilizando los recursos corporativos de AB InBev, pueden crear conflictos de interés. Si tiene alguna pregunta sobre posibles conflictos o propiedad de propiedad intelectual que implique una invención u otra propiedad intelectual, consulte al Equipo de Ética y Compliance.



Recibir obsequios o entretenimiento de un cliente, proveedor o socio comercial actual o futuro puede potencialmente crear un conflicto de interés, especialmente si el valor del bien regalado es significativo. No acepte obsequios, comidas o entretenimientos lujosos o cualquier cosa de valor que pueda sesgar inapropiadamente la toma de decisiones futuras o crear una apariencia de incorrección. Nunca debe recibir efectivo, equivalentes de efectivo (como tarjetas de regalo), préstamos o cualquier artículo que lo obligue a proporcionar algo a cambio, y no debe solicitar activamente obsequios o entretenimiento de un cliente, proveedor o socio comercial actual o futuro.

Las mismas directivas aplican para el caso de que un colaborador de AB Inbev desee dar regalos a proveedores o clientes.

No existe una definición global aplicable de lo que constituye excesivo, y lo que es habitual y apropiado difiere de un país a otro. Ante cualquier duda, los colaboradores deberán consultar la Política de Anti Corrupción y/o al equipo de Ética y Compliance.



El empleo externo de los colaboradores de AB InBev con un competidor o socio comercial puede generar o dar la impresión de crear un conflicto de interés. Los colegas de AB InBev no deben aceptar empleos u otros compromisos que puedan crear, o dar la apariencia de crear, un conflicto de interés a menos que dicho empleo / compromiso haya sido aprobado por la Compañía. Si tiene alguna pregunta sobre si el empleo externo es un conflicto de interés debe hablarlo con su Gerente de línea, el Equipo de People y/o el Equipo de Ética y Compliance a través del Canal de Compliance.



Alentamos a nuestros colaboradores a participar activamente en la industria y las asociaciones civiles. Sin embargo, tales actividades pueden presentar un posible conflicto de interés con AB InBev. Los colegas de AB InBev que son miembros de juntas directivas o juntas asesoras de cualquier entidad u organización están obligados a informar tales roles al Equipo de Ética y Compliance a través del Canal de Compliance dentro de los 90 días de asumir dichos cargos (o dentro de los 90 días de la fecha de implementación de esta Política, la que sea posterior). Los colegas deben consultar con el Equipo de People antes de asumir dicho cargo cuando no estén seguros de si su servicio podría tener consecuencias adversas potenciales para la Compañía.



Ante cualquier duda relacionada con esta política, comunícate con el equipo de Ética y Compliance de la BU ANDINA ([jose.alonso@cerchile.cl](mailto:jose.alonso@cerchile.cl) y [amanda.contreras@cerchile.cl](mailto:amanda.contreras@cerchile.cl)) o a través del Canal de Compliance: <http://compliancechannel.ab-inbev.com/>, o a las direcciones de correo electrónico de Andina Cumple: [andinacumple@cerchile.cl](mailto:andinacumple@cerchile.cl), [andinacumple@cbn.com.bo](mailto:andinacumple@cbn.com.bo); [andinacumple@cervepar.com.py](mailto:andinacumple@cervepar.com.py) También podrás dirigirte a tu Gerente de Línea o a tu referente de People.