



# **POLÍTICA CONTRA ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

## Contenido

1. OBJETIVO Y ALCANCE
2. ¿QUÉ ES EL ACOSO?
3. REPORTE DEL ACOSO
4. PROCESO PARA LLEVAR A CABO INVESTIGACIONES
5. NO HABRÁ REPRESALIAS
6. CONFIDENCIALIDAD
7. RELACIONES PERSONALES
8. RESPONSABILIDAD DE LOS GERENTES
9. ACCIÓN DISCIPLINARIA Y/O CORRECTIVA
10. NUESTRAS NORMAS

### 1. OBJETIVO Y ALCANCE

#### 1.1. Introducción

Nuestra **meta de soñar en grande para crear un futuro con más motivos para brindar** comienza desde adentro. Es por eso que estamos todos/as involucrados/as en nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.

El objeto de la Política contra el Acoso y Antidiscriminación (“Política”) es asegurar que nuestros colaboradores puedan desenvolverse en un lugar de trabajo incluyente, libre de toda forma de acoso, incluyendo la discriminación injustificada, el acoso sexual, y los actos sexuales indebidos. Esta Política protege a nuestros colaboradores contra acciones inapropiadas que sean indeseadas o molestas, y/o que creen un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

AB InBev/Bavaria toma el acoso y la discriminación muy seriamente. Todas las quejas relacionadas se investigarán oportunamente y se tomarán las acciones disciplinarias pertinentes a las que haya lugar, que incluyen la terminación del vínculo laboral con el presunto agresor, en caso de que se compruebe alguna conducta que constituya acoso o discriminación conforme a ley o a la Política. **AB InBev/Bavaria considera que el acoso sexual y la discriminación no son comportamientos que puedan tolerarse y que deben tratarse adecuadamente al interior de la organización.**

Todos los colaboradores de AB InBev son propietarios de esta Política. Los colaboradores que tengan a su cargo o supervisen a uno o más colaboradores tienen responsabilidades adicionales de reportar violaciones y hacer cumplir lo dispuesto en esta Política, conforme a lo establecido en las Secciones 3 y 8 que se indican más adelante, y se presumirá que están familiarizados con el contenido de esta Política, independientemente de si se han sometido o no a capacitación formal sobre su contenido.

Las violaciones a esta política o a cualquier otra política de AB InBev pueden reportarse por medio de alguno de los canales de denuncia disponibles (la lista de canales se encuentra en la Sección 3). Si tiene alguna duda al respecto de sus obligaciones bajo esta Política, deberá ponerse en contacto con su Business Partner del equipo de People, el equipo Legal o el equipo de Ética y Cumplimiento, a fin de recibir una orientación al respecto.

#### 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 colaboradores de cualquier subsidiaria o asociación en participación (*joint venture*), en la que AB InBev tenga una participación mayoritaria o el control administrativo.

Esta Política también incluye a los terceros, cuando se relacionen con colaboradores de AB InBev (por ejemplo, contratistas, distribuidores, proveedores, minoristas, clientes e invitados); los colaboradores de AB InBev pueden basarse en esta Política, en caso de acoso por parte de terceros que tengan negocios con AB InBev. **No toleramos el acoso a los colaboradores de AB InBev/Bavaria por parte de no colaboradores, ni toleramos el acoso a no colaboradores por parte de colaboradores de AB InBev/Bavaria en nuestro Lugar de Trabajo en la Compañía.** Si experimenta o es testigo de un acoso por parte de un tercero, debe reportarlo por medio de los mismos canales de denuncia que utilizaría para cualquier queja por acoso<sup>1</sup>. AB InBev/Bavaria tomará las acciones correspondientes, con el fin de investigar y solucionar el problema.

---

<sup>1</sup> De conformidad con la Ley 1010 del 2006 el Comité de Convivencia Laboral instaurado por la compañía, solo conocerá de la quejas o querrelas interpuestas por los trabajadores o empleados vinculados a la misma.

### 1.3. ¿Qué es nuestro Lugar de Trabajo en la Compañía?

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

El acoso está prohibido, tanto en el propio lugar de trabajo, como en cualquier otro lugar que pueda considerarse, razonablemente, como una extensión del lugar de trabajo, incluyendo los sanitarios, los sitios de trabajo de AB InBev, los alojamientos que proporcione AB InBev, los eventos sociales relacionados con el trabajo, fiestas de 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" bajo esta Política.

El acoso también puede suceder en línea o por medio de comunicaciones electrónicas. Esta conducta es llamada Ciberacoso o acoso virtual, por lo que es importante identificar conductas desafortunadas y/o incorrectas que afecten la integridad de una persona. Si bien enviar mensajes y publicar información en línea puede ser un gran medio para conectarse con lo demás, siempre deberá conducirse en una forma que sea consistente con lo dispuesto en esta Política y en los Lineamientos para Medios Sociales de AB InBev.

## 2. ¿QUÉ ES EL ACOSO?

*El Acoso* incluye toda conducta inapropiada 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 un colaborador. El acoso puede ir desde formas extremas, como la violencia, amenazas o contacto físico, hasta acciones menos obvias como ridiculizar, bromear o molestar constantemente a colaboradores o subordinados, o negarse a hablar con ellos. Un solo incidente que tenga un efecto dañino duradero sobre un colaborador o una serie de incidentes pueden ser considerados como Acoso<sup>2</sup>. El acoso virtual, ciberacoso o acoso cibernético, es la acción o conducta realizada por una persona o grupo de personas para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar, con o sin connotación sexual, a través de medios de comunicación digital a una persona, quien rechaza estas acciones por considerar que afectan o vulneran su derecho a la dignidad, a la integridad, a la salud o el derecho a una vida libre de violencia.

Ejemplos de comportamientos que puedan considerarse como acoso incluyen:

- 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;

---

<sup>2</sup> Lo que deberá encontrarse ajustado a las definición de acoso que cada país haya estableció en su regulación interna o normatividad legal.

- 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 acecho;
- Falta de disposición para capacitar, evaluar, asistir o trabajar con un colaborador, cuando, por razones laborales, la actividad así lo demande.
- Actos intimidantes, tales como matoneo o amenazas;
- Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o conducta ilegal de una persona: o
- El ciber acoso es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

Por ejemplo:

- o Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.
- o Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería.
- o Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.
- o El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo. Pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.<sup>3</sup>

Esta lista de ejemplos no es restrictiva y puede haber otros comportamientos que puedan llegar a constituirse como Acoso conforme a esta Política y previo análisis que de la situación denunciada se determine.

Las víctimas de acoso pueden ser del mismo o de diferente sexo, 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 "nunca nadie se ha quejado sobre este comportamiento antes" 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 carnal 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 un acoso sexual de cualquier tipo es una violación a esta Política.**

## 2.2. Discriminación

---

<sup>3</sup> Fuente información: unicef.org



La **discriminación** es todo acto diferenciado o una negación injusta de trato igualitario y oportunidad a esa persona o grupo de personas con base en una o más de las características que se listan a continuación, y al respecto de los términos, condiciones o prerrogativas 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 dicho colaborador:

- 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.
- Preferencia política

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

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

### 2.3. Acoso laboral

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. conducta que podrá darse bajo las modalidades establecidas y dispuesta en la Ley 1010 de 2006.<sup>4</sup>

## 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 siguiente número gratuito en Colombia: 01800-5189370, en caso de que el acoso se presuma como de tipo laboral, deberá ceñirse al procedimiento indicado en el numeral 3.2. de la siguiente política.

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 o, de elegirlo, de manera ANÓNIMA sobre posibles incumplimientos a esta Política o a cualquier otra política de la Compañía. Es un medio seguro para presentar reportes y es administrada por una empresa independiente.

Opcionalmente, también puede reportar el Acoso por medio de los siguientes canales:

- Su Gerente de Línea
- El Gerente de su Gerente de Línea

---

<sup>4</sup> Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

- El Equipo de People
- El Equipo Legal
- El Equipo de Ética y Cumplimiento
- Comité de convivencia laboral, en caso de que el acoso se presuma laboral.

### 3.1 Reporte de Quejas por Acoso Sexual

Para que sea más sencillo que los colaboradores entiendan sus derechos y obligaciones bajo esta Política, AB InBev ha implementado el programa de Embajador Local. La función del Embajador Local es asegurarse de 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 posición de liderazgo (cada Embajador deberá tener, por lo menos, una Banda IV) y diversidad (se deberá tomar en cuenta, si los embajadores deban ser de géneros diferentes y de diferentes funciones, por ejemplo, People y Legal) en el desempeño de roles con Experiencia Relacionada en la Materia (que no sean operativos, por ejemplo, un Business Partner).

El Comité de Ética y Cumplimiento también se asegurará de que los Embajadores Locales reciban capacitación especial sobre 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 de que las quejas por acoso sexual se reporten de manera adecuada y oportuna mediante la [Línea de Ayuda de Compliance](#) o que se registren, de 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 de que los nombres e información de contacto de los Embajadores Locales se muestren legiblemente en los respectivos canales de comunicación de la Zona (incluyendo medios digitales, intranet, etc.), y de que todos 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.

#### Embajadores locales:

1. Claudia Suarez (Equipo Sostenibilidad): [Claudia.Suarez@co.ab-inbev.com](mailto:Claudia.Suarez@co.ab-inbev.com)
2. Paola Vásquez (Equipo Salud): [PAOLA.VASQUEZ@ab-inbev.com](mailto:PAOLA.VASQUEZ@ab-inbev.com)
3. Manuel Daza (Equipo People): [Manuel.Daza@ab-inbev.com](mailto:Manuel.Daza@ab-inbev.com)

### 3.2 Reporte de Quejas por Acoso Laboral

A continuación, se describe el mecanismo mediante el cual se deben presentar las quejas de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral y el trámite a las mismas, lo cual no deja sin efecto lo determinado en el Manual del Comité de Convivencia, de ahí que se deban tener en cuenta las siguientes generalidades:

- El comité solo tendrá competencia acerca de las querellas interpuestas por los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa, de ahí que el mismo no tenga competencia, sobre quejas interpuestas por trabajadores de terceros, proveedores o contratistas.
- El comité solo podrá tramitar las quejas que sean reportadas directamente por la persona afectada, en ningún caso podrá iniciar acción por reporte de terceros.

- Cualquier empleado podrá sugerir a la persona afectada que acuda al comité de convivencia para interponer la queja.
- El comité no será la estancia para determinar el "acoso laboral", sin embargo, podrá verificar si la conducta podrá tipificarse como tal y se registrará en el acta, estableciendo con ello planes de acción y compromisos en caso de que se verifique la conducta.
- Para efectos de transcripción de la sesión del comité, este último podrá grabar lo acontecido en ella, siempre y cuando, todos los miembros del comité y los invitados estén en acuerdo, el acuerdo o no acuerdo debe quedar grabado y registrado en el acta.
- Quien interpone la queja y quien es acusado en ella, podrá solicitar el acompañamiento de una persona adicional a la sesión citada, en todo caso este acompañante cumplirá el papel de garante de los derechos de su acompañado y no tendrá voz ni voto dentro de la sesión, su presencia se verá interrumpida si no se tiene en cuenta lo aquí indicado. Las quejas o situaciones de posible acoso laboral que involucren al presidente de la empresa serán resueltas por la Junta Directiva.
- La asistencia de los citados al comité, es obligatoria y la fecha puede ser convenida sin superar el máximo de días establecido en el Manual del Comité de Convivencia Laboral.

Se recomienda que consulte con su Business Partner, líder de salud ocupacional de su site de trabajo o a [paola.vasquez@ab-inbev.com](mailto:paola.vasquez@ab-inbev.com), quienes son los integrantes del Comité de Convivencia, en caso de que estas quejas o solicitudes lleguen al comité de Ética y Cumplimiento, las mismas deberán ser redirigida al comité de convivencia laboral inmediatamente.

### 3.3 Obligación de Reporte para Gerentes y Supervisores

Los colaboradores que reciban quejas de **acoso deberán** reportar, en un periodo de cinco (5) días hábiles, dicha queja mediante la Línea de Ayuda de Compliance o comité **de convivencia laboral** o a un Embajador Local en los casos de acoso sexual.

Los colaboradores que lleguen a tener conocimiento o sepan de una violación grave y/o sistemática a esta Política deberán reportarlo tan pronto como sea posible.

### 3.4 Obligación de Reporte para Colaboradores, continuación

Si los colaboradores no reportan oportunamente posibles violaciones a esta Política conforme se establece en la Sección 3.2, estarán sujetos a acciones disciplinarias. Nada de lo contenido en esta Política deberá ser interpretado como una autorización o invitación a que se adelanten investigaciones de las quejas de forma independiente por parte de los Gerentes y Supervisores. Por el contrario, las problemáticas reguladas en esta Política deberán reportarse a los Embajadores Locales (en casos de acoso sexual) o a los Equipos de People, Legal, Comité de Convivencia y/o Ética y Cumplimiento.

## 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, el Comité Global de Ética y Cumplimiento, o el Comité de Convivencia determinarán cualquier acción a tomar incluyendo disciplinarias o correctivas, según la competencia delegada.

Se espera que todos los colaboradores cooperen con las investigaciones que se lleven a cabo bajo 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.

## 5. NO HABRÁ REPRESALIAS

Reconocemos que los colaboradores pueden considerar difícil presentar quejas por 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, relevo del cargo, negativa a otorgar una promoción, trasladar (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 hecho de que algún colaborador tome represalias contra una persona únicamente por haber presentado la queja de buena fe, o por haber expresado su intención de reportar a la Compañía o a una agencia de gobierno lo que, de buena fe, considera un acoso, o por haber ayudado a otro colaborador a presentar el reporte, o por participar en una investigación, procedimiento o juicio en relación con una queja por acoso, incluyendo el rol como testigo, constituye en sí una violación a esta Política.

## **6. CONFIDENCIALIDAD**

AB InBev mantendrá todas las quejas bajo confidencialidad en la medida que sea razonablemente posible, mientras esté cumpliendo con su deber de investigar y hacer cesar 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 tratar las reclamaciones con la persona o personas que tengan conocimiento del hecho, y la persona o personas contra las cuales se haya presentado la queja. Las personas entrevistadas, incluyendo los testigos, podrán recibir instrucciones de no discutir ningún aspecto de la investigación con terceros; no cumplir con esta directriz de confidencialidad podrá desencadenar acciones disciplinarias. De igual forma, AB InBev se encontrará en la obligación de levantar la confidencialidad en caso de que una autoridad judicial o administrativa del estado así lo solicite o determine.

## **7. RELACIONES PERSONALES**

Esta Política no cubre las decisiones privadas y consensuadas de los colaboradores en sus relaciones personales. Sin embargo, las relaciones personales consensuadas entre colaboradores tienen el potencial de derivar en conflictos de interés.

Para consultar más información sobre la política de la Compañía al respecto de relaciones personales entre colaboradores, refiérase a la Política de Conflictos de Interés.

## **8. RESPONSABILIDADES DE LOS GERENTES**

La prevención es la mejor herramienta para eliminar el acoso en el lugar de trabajo; sin embargo, una sola persona no puede evitar el acoso. Todos los colaboradores son dueños de esta Política. Además de las obligaciones de reporte de todos los incidentes de acoso establecidas en la Sección 3, todos los supervisores y gerentes de AB InBev deberán:

- Leer y entender esta Política, así como las implicaciones de su incumplimiento;
- Asegurarse de que los colaboradores de su equipo entiendan y cumplan con esta Política;
- Asegurarse de que los colaboradores en su equipo sepan que pueden reportar cualquier queja de acoso o discriminación, sin ningún temor a 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 de que esta Política forme parte de la inducción corporativa.

## **9. ACCIÓN DISCIPLINARIA Y/O CORRECTIVA**

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

También podría ser necesario referir el caso a las autoridades competentes, a fin de revisar la posibilidad de alguna violación a 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 en la Compañía. Las zonas, países y/o unidades 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 exigentes y brindar mayor protección a los colaboradores de AB InBev que algunas leyes locales. En consecuencia, un 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 – la que les confiera más derechos.**

Nada de lo contenido en esta Política tiene como objetivo estar en conflicto con las leyes locales, incluyendo las 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 sobre la forma en la que se resolverá el mismo.

Los colaboradores que sean representados por una organización sindical conservan todos los derechos conforme a sus contratos o convenciones colectivas de trabajo, y la ley laboral, incluyendo el derecho a utilizar el proceso de reclamación. Esta Política no deja sin efectos las disposiciones de dichos contratos o convenciones colectivas de trabajo.

En caso de que surja alguna controversia o ambigüedad en la interpretación de esta Política, ésta será resuelta 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, o para afectar derechos de algún colaborador consagrados en otras regulaciones 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.

Las dudas sobre las políticas o comunicaciones 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 **01800-518-9370**. 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.

Correo electrónico del comité de ética de la compañía: [comite.etica@ab-inbev.com](mailto:comite.etica@ab-inbev.com)

También puede contactar a su Gerente de Línea, Equipo de People, o al Equipo de Ética y Cumplimiento.

### **Liderazgo Ética y Cumplimiento de Zona y BU Colombia:**

- Samira Fadul, VP Legal & CA BU COL: [samira.fadul@ab-inbev.com](mailto:samira.fadul@ab-inbev.com)
- Jaime Muñoz Reyes, Compliance Director MAZ: [jaimemunoz2@ab-inbev.com](mailto:jaimemunoz2@ab-inbev.com)
- Rubén Rivera, Compliance Head BU COL: [ruben.rivera@ab-inbev.com](mailto:ruben.rivera@ab-inbev.com)
- Óscar Calderón, Compliance Manager BU COL: [oscar.calderon@ab-inbev.com](mailto:oscar.calderon@ab-inbev.com)