



POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

I. PROPÓSITO

Como colegas de Anheuser-Busch InBev SA/NV (“AB InBev” o la “Compañía”, incluidas sus subsidiarias y filiales en las que Anheuser-Busch InBev SA/NV tiene el control de la gestión), somos propietarios que tomamos decisiones estrictamente en beneficio de AB InBev, sin tener en cuenta el beneficio personal. Es por ello que los colegas de AB InBev están obligados a revelar todos los intereses éticos, legales, financieros o de otro tipo que puedan entrar en conflicto con los intereses de AB InBev o dar la apariencia de entrar en conflicto con los intereses de AB InBev.

La divulgación permite a AB InBev mitigar o resolver un conflicto o posible conflicto de intereses. El hecho de no revelar con prontitud la existencia de un conflicto, un conflicto potencial o un conflicto de intereses aparente constituye **siempre** una violación de esta Política.

II. POLÍTICA

A. ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERESES?

Un conflicto de intereses puede surgir cuando cualquier decisión puede estar influida, o puede parecer influida, por la posibilidad de obtener un beneficio personal. Las acciones o relaciones que creen conflictos de intereses están prohibidas, salvo que cuenten con la aprobación de la Compañía.

Los conflictos de intereses pueden tener origen directo en el propio colega, o indirecto, a través de su cónyuge, pareja, pariente o persona con la que mantenga una estrecha relación personal.

Incluso si no es intencionado, la simple apariencia de un conflicto puede ser igual de perjudicial para la reputación de AB InBev y para la suya propia.

Al plantearse un curso de acción, pregúntese si la acción que está considerando podría crear un incentivo para usted, o aparentar ante los demás que crea un incentivo para usted, para beneficiarse a sí mismo, a sus amigos o familiares, o a una compañía asociada a expensas de AB InBev. Si la respuesta es “sí”, es probable que la acción genere un conflicto de intereses.

Los siguientes ejemplos pueden constituir conflictos de intereses y de ellos se debe informar:

- **Relaciones personales:** un colega que desempeña una función que le permite influir en las decisiones relativas a las condiciones de empleo o a la evaluación del rendimiento de un socio o pariente empleado por AB InBev.
- **Inversiones personales, participaciones financieras y relaciones sociales con Socios comerciales:** un colega o familiar de un colega que tiene una participación adquirida en un competidor, o un cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte de AB InBev.

- **Oportunidades de negocio mediante el trabajo:** un colega que aprovecha personalmente una oportunidad de negocio que pertenece a AB InBev.
- **Invenciones:** un colega que utiliza recursos de AB InBev para desarrollar su propia invención o que trabaja en sus propios proyectos personales durante el tiempo de trabajo en AB InBev.
- **Regalos y entretenimiento:** un colega que acepta lujosos regalos de un proveedor.
- **Empleo fuera de la compañía:** un colega que trabaja para otra compañía, incluida su propia compañía, durante su empleo en AB InBev.
- **Funciones consultivas y cargos en juntas directivas:** un colega que asume un cargo directivo en un competidor o en un cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte de AB InBev.

Estos ejemplos no son exhaustivos, sino simplemente algunos ejemplos comunes de dónde pueden surgir o percibirse conflictos de intereses. Cada uno de ellos se explicará con mayor detalle a continuación.

1. **Qué hacer en caso de un conflicto de intereses**

La existencia de un conflicto de intereses no es necesariamente incorrecta, pero no revelarlo de inmediato constituye una violación de esta Política.

Si tiene conocimiento de un conflicto real o potencial (que le involucre a usted o a otros), está obligado a comunicarlo. La regla para cualquier situación que parezca presentar un conflicto de intereses es **"esperar y divulgar"**. Cuanto antes informe, más fácil será para nuestra Compañía hacer frente al conflicto de intereses.

Salvo que se disponga lo contrario a continuación, los conflictos de intereses o posibles conflictos de intereses deben comunicarse **tanto** a su **Jefe de línea** como al **equipo de Ética y cumplimiento** a través del [Canal de cumplimiento](#). El [Canal de cumplimiento](#) es un sitio web que incluye un portal para divulgar conflictos de intereses. Al mismo se puede acceder aquí: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

Si no tiene certeza sobre si una situación particular crea un conflicto de intereses real o percibido, debe pedir orientación a su Jefe de línea o al equipo de Ética y cumplimiento.

Cada uno de los colegas tiene la responsabilidad de declarar un conflicto o posible conflicto de intereses, y esta responsabilidad no se puede delegar ni ignorar. Cuando un conflicto o posible conflicto involucra a más de un colega de AB InBev, cada uno de ellos debe informar de la situación de forma independiente, y no puede esperar que el otro informe.

No revelar con celeridad los conflictos o posibles conflictos de intereses constituye una violación de esta Política, y puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral.

2. **Gestión de posibles conflictos**

Una vez que se identifica un conflicto o un conflicto potencial, puede elaborarse un plan de gestión para gestionar o resolver adecuadamente el mismo. Los resultados potenciales pueden incluir: el colega recibe permiso para proseguir o continuar con la actividad sujeta a determinadas condiciones o restricciones de acceso a la información o a las cuentas.

En el caso de las actividades empresariales existentes, al colega se le exige que modifique o cese su participación en la actividad. Por lo general, los colegas dispondrán de un periodo de transición para desinvertir (aunque sea con pérdidas), cesar o cambiar su participación.

Al colega:

- Se le ordenará que se abstenga de votar, tomar o influir en decisiones o propuestas que pudieran implicar el conflicto.
- Se le ordenará retirarse de la discusión de las propuestas en cuestión.
- Se le negará acceso a información restringida.
- Se le negará acceso a documentos sensibles o a información confidencial.

Otras medidas razonables necesarias para mitigar el impacto del conflicto real o percibido.

3. **Capacitación sobre la implementación y difusión**

Cada uno de los colegas de AB InBev es responsable de estar familiarizado con la Política. Los comités de Ética y cumplimiento a nivel mundial y de zona tomarán medidas para garantizar que la política se transmita eficazmente y se establezca un programa de capacitación adecuado. Se invitará a todos los colegas a participar en sesiones de capacitación que se llevarán a cabo periódicamente y deberán familiarizarse con esta Política. Los gerentes también recibirán capacitación sobre su responsabilidad específica de evaluar y abordar eficazmente los conflictos de intereses.

B. CONFIDENCIALIDAD

AB InBev mantendrá la confidencialidad de los detalles de todos los conflictos de intereses y quejas en la medida en que sea razonablemente factible, sin dejar de cumplir con su obligación de investigar y gestionar los conflictos de intereses. En cada caso, haremos todo lo posible por respetar la privacidad de todas las personas involucradas. Puede ser necesario discutir los hechos y circunstancias del conflicto con la persona o personas que estén involucradas en el conflicto o con el supervisor o supervisores del colega. Se puede ordenar a las personas entrevistadas que no comenten ningún aspecto del asunto con otras personas y el incumplimiento de una directiva de confidencialidad puede acarrear medidas disciplinarias.

C. RELACIONES PERSONALES

“Relaciones personales” son las relaciones que trascienden más allá de las relaciones profesionales e incluyen las relaciones familiares, románticas o sexuales consentidas (ya sean casuales o serias, de corta o larga duración) y los miembros del mismo hogar.

AB InBev es consciente de que las relaciones no siempre son claras y, por lo tanto, si los colegas tienen alguna duda, deben pedir orientación **al equipo de Personas o al equipo de Ética y cumplimiento a través del [Canal de cumplimiento](#)**.

1. Gerentes/supervisores e informes

Se **debe divulgar** la existencia de cualquier relación personal entre un gerente u otro colega responsable de la supervisión y su subordinado directo o indirecto, tanto al Jefe de línea del colega responsable de la supervisión como al equipo de Personas o al equipo de Ética y cumplimiento (o a ambos). Al hacer la divulgación, los colegas no necesitan especificar la naturaleza detallada de tales relaciones personales salvo que se les solicite lo contrario. Dada la naturaleza fundamentalmente desequilibrada de este tipo de relaciones, en las que una parte puede influir en el empleo de la otra, estas relaciones se tratarán siempre como un conflicto de intereses y AB InBev tomará todas las medidas razonablemente necesarias para resolver dicho conflicto de intereses.

Si bien ambos colegas tienen la responsabilidad de revelar las relaciones enumeradas anteriormente, el hecho de que un gerente no las revele adecuadamente puede dar lugar a medidas disciplinarias más graves.

2. Otras relaciones personales

Los siguientes tipos de relaciones personales tienen el potencial de crear conflictos de intereses y la existencia de tales relaciones personales se debe comunicar tanto al Jefe de línea del colega como al equipo de Personas o al equipo de Ética y cumplimiento a través del [Canal de cumplimiento](#) (o a ambos):

- a. Un familiar suyo trabaja para AB InBev.
- b. Usted tiene [o ha tenido] una relación personal con otro colega de AB InBev en el mismo departamento en el que usted se encuentra [un departamento se define como un grupo de colegas que dependen directamente del mismo Jefe de Línea].
- c. Usted tiene [o ha tenido] una relación personal con otro colega de AB InBev en la que una de las partes de la relación tiene la capacidad de influir en la toma de decisiones relativas a la remuneración, ascenso, medidas disciplinarias o finalización de la relación laboral de la persona [esto incluye a colegas de AB InBev de diferentes departamentos, pero en diferentes niveles de banda].
- d. Usted tiene [o ha tenido] una relación personal con cualquier persona [incluyendo otro colega de AB InBev, Socio comercial de AB InBev, vendedor, proveedor, etc.] que de algún otro modo cree un conflicto de intereses real o aparente.

El equipo de Ética y cumplimiento examinará los conflictos de intereses informados considerando todos los hechos y determinará [a] si existe un conflicto o un posible conflicto; y [b] en caso necesario, un plan de acción adecuado, el cual puede incluir una o varias de las siguientes acciones:

- a. Transferir responsabilidades de supervisión, toma de decisiones, evaluación u otras.
- b. Proporcionar un nivel adicional de vigilancia a la función de supervisión.
- c. Transferir a una de las personas a otro puesto.
- d. Adoptar cualquier otra medida razonablemente necesaria para mitigar las posibles consecuencias adversas.

Al hacer la divulgación, los colegas no necesitan especificar la naturaleza detallada de tales relaciones personales salvo que se les solicite lo contrario.

El hecho de no notificar con prontitud al equipo de Personas o al equipo de Ética y cumplimiento la existencia de una relación personal en virtud de esta política puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral.

D. INVERSIONES PERSONALES, PARTICIPACIONES FINANCIERAS Y RELACIONES SOCIALES CON SOCIOS COMERCIALES Y COMPETIDORES DE AB INBEV

1. Inversiones personales y participaciones financieras

Un conflicto de intereses financieros puede surgir cuando el parecer del colega puede verse influenciado, o dar la impresión de estarlo, por la posibilidad de obtener un beneficio económico personal.

Los siguientes escenarios crean un posible conflicto de intereses:

- a. Colegas de AB InBev, o sus familiares directos, que tengan una participación financiera en un cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte de AB InBev (en lo sucesivo, "Socios comerciales") o en un competidor de AB InBev.
- b. Colegas de AB InBev que reciban una remuneración personal de los Socios comerciales.
- c. Colegas de AB InBev que utilicen información confidencial de la Compañía en beneficio propio.

Se permite cualquier inversión pasiva de no más del uno por ciento (1%) del total de acciones en circulación de una compañía que cotice en bolsa sin la aprobación de AB InBev, siempre y cuando la inversión no sea tan grande financieramente (ya sea en dólares absolutos o en porcentaje de su cartera de inversión total) que cree la apariencia de un conflicto de intereses.

No obstante, los colegas de AB InBev **deben divulgar** tanto a su Jefe de línea como al equipo de Ética y cumplimiento (a través del [Canal de cumplimiento](#), a menos que Cumplimiento indique lo contrario) todas y cada una de las participaciones financieras existentes o inversiones previstas, incluidas las inversiones de los familiares directos del colega (lo que incluye al cónyuge, padres y abuelos, hijos y nietos, hermanos y hermanas, suegros, incluidos los familiares adoptivos, parientes políticos o consanguíneos), en más del uno por ciento (1%) de una empresa pública o privada que sea un competidor actual o potencial de AB InBev o que sea un socio comercial de AB InBev. En el caso de nuevas inversiones, los colegas de AB InBev deben obtener primero la aprobación del equipo de Ética y cumplimiento antes de realizar la inversión. AB InBev se reserva el derecho de revisar y reconsiderar cualquier aprobación de inversión previa a fin de evitar un conflicto de intereses real o aparente. AB InBev puede llevar a cabo de forma periódica una investigación a los colegas de AB InBev para determinar el estado y las circunstancias de las participaciones en la junta directiva o inversiones, y los colegas de AB InBev son responsables de monitorear e informar continuamente de cualquier cambio en las circunstancias que pudiese dar lugar a un conflicto de intereses real o aparente.

En el caso de nuevas inversiones, el equipo de Ética y cumplimiento examinará la situación considerando todos los hechos y prohibirá la

inversión o la permitirá, pudiendo el permiso incluir la aplicación de una o varias de las siguientes condiciones o restricciones:

- a. Barreras de información claramente definidas, que impidan a los colegas acceder a información sensible desde el punto de vista de la competencia que pudiera utilizarse en beneficio del competidor o Socio comercial (en su función en AB InBev) o de AB InBev (a través de sus participaciones en el competidor o Socio comercial);
- b. Restricciones a la capacidad del colega para participar en cualquier decisión o reunión en nombre del competidor o Socio comercial de AB InBev o sus competidores en relación con información sensible desde el punto de vista de la competencia.
- c. Recordatorio para cumplir en todo momento las obligaciones de confidencialidad y laborales de AB InBev.
- d. Obligaciones de retirarse de discusiones o decisiones en AB InBev que puedan afectar al Socio comercial o a sus competidores.
- e. Obligación permanente de notificar al equipo de Ética y cumplimiento sobre cualquier cambio sustancial en las participaciones o intereses del colega con el competidor o Socio comercial.
- f. Restricción del uso de tiempo o activos de la Compañía para ayudar al competidor o Socio comercial.

Para las participaciones financieras existentes, el equipo de Ética y cumplimiento examinará la situación a la luz de todos los hechos y determinará (a) si existe un conflicto o un conflicto potencial; y (b) en caso necesario, adoptará un plan de gestión adecuado, que podrá incluir la aplicación de una o varias de las condiciones antes mencionadas u otras condiciones apropiadas.

2. **Relaciones sociales con Socios comerciales de AB InBev**

Los colegas de AB InBev no deben tener relaciones sociales o de otro tipo con Socios comerciales de AB InBev si tal relación pudiera dar la impresión de que se está ejerciendo una influencia comercial inapropiada. Nuestra selección de Socios comerciales debe basarse en criterios objetivos y debemos tratar a nuestros Socios comerciales con respeto, imparcialidad y honestidad. Esperamos que nuestros Socios comerciales cumplan todos los requisitos legales aplicables en sus prácticas comerciales, así como con las normas establecidas en nuestra Política de abastecimiento responsable. Si usted cree que se puede percibir que tiene una relación demasiado estrecha con un Socio comercial, o parece estar

ejerciendo una influencia comercial sobre el Socio comercial, debe informar tanto a su Jefe de línea como al equipo de Ética y cumplimiento a través del [Canal de cumplimiento](#), salvo que el equipo de Ética y cumplimiento le indique lo contrario.

E. OPORTUNIDADES DE NEGOCIO ENCONTRADAS A TRAVÉS DEL TRABAJO

Las oportunidades de negocio que surjan como consecuencia de su trabajo aquí pertenecen en primer lugar a nuestra Compañía, salvo que AB InBev disponga lo contrario. La "Manipulación bursátil" (Front-running), que se define como aprovechar una oportunidad de inversión basándose en información obtenida en el empleo con AB InBev, para actuar antes que AB InBev en beneficio personal, constituirá siempre un conflicto de intereses y deberá ser comunicada al equipo de Ética y cumplimiento. Por ejemplo, un colega puede desarrollar una relación con un proveedor al que recientemente ha adjudicado un contrato en nombre de AB InBev. Gracias a esa relación, el colega puede enterarse de que el proveedor se está expandiendo y está adquiriendo una compañía más pequeña. Con base en la información recopilada y en el potencial de crecimiento y oportunidad, el colega puede querer comprar acciones del proveedor. En esta situación, el colega **no puede** tomar [o indicar a un tercero] la oportunidad de negocio porque se encuentra mediante el uso de la propiedad, información o posición de la Compañía, a menos que la oportunidad sea aprobada por la Compañía.

En ocasiones, es difícil de trazar la línea divisoria entre las oportunidades personales y las de la Compañía y puede haber oportunidades tanto personales como de la Compañía en determinadas actividades. Debe consultar al equipo de Ética y cumplimiento antes de utilizar la propiedad, la información o su puesto en la Compañía de una manera que no sea exclusivamente en beneficio de la Compañía.

F. INVENCIONES

Desarrollar o ayudar a desarrollar invenciones externas que a) estén relacionadas con los productos y servicios existentes o razonablemente previstos de AB InBev, b) estén relacionadas con su cargo en AB InBev, o c) se desarrollen utilizando recursos corporativos de AB InBev puede crear conflictos de intereses. Si tiene alguna duda sobre posibles conflictos o sobre la propiedad intelectual de una invención externa u otra propiedad intelectual, consulte al equipo de Ética y cumplimiento.

G. REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

1. Recibo de regalos

Recibir regalos o invitaciones de un cliente o Socio comercial actual o futuro puede crear potencialmente un conflicto de intereses,

especialmente si el valor del artículo es significativo. No acepte regalos lujosos, comidas o invitaciones, ni *nada* de valor que pueda condicionar indebidamente la toma de decisiones en el futuro o crear una apariencia de incorrección.

Se trata de un área en la que el criterio es fundamental y se aplica a todos los Socios comerciales, clientes, contrapartes o proveedores de servicios actuales o potenciales. Por ejemplo, un regalo modesto durante las festividades (como un recuerdo con la marca de la empresa o simples cestas de regalo) de un proveedor, de acuerdo con las costumbres locales y con el fin de mejorar la buena voluntad de una relación comercial legítima, suele considerarse aceptable. Asimismo, una comida de celebración con un Socio comercial, o una invitación para asistir a un evento cultural o deportivo con el Socio comercial, también puede considerarse aceptable, siempre y cuando no sea excesiva. Pero un viaje costoso de fin de semana probablemente no estará permitido.

Nunca debe recibir dinero en efectivo, equivalentes de dinero en efectivo (como tarjetas de regalo), préstamos o cualquier artículo que le obligue a proporcionar algo a cambio, y no debe solicitar activamente regalos o invitaciones a un cliente o Socio comercial actual o potencial. No existe una definición aplicable a nivel global de lo que se considera excesivo, y lo que es habitual y apropiado difiere de un país a otro. En Nueva York, por ejemplo, es improbable que se considere excesivo recibir de un proveedor regalos e invitaciones por un valor de mercado inferior a 200 USD, pero esa cantidad podría ser considerada excesiva en otros países. Los colegas deben consultar al equipo de Ética y cumplimiento en caso de tener alguna duda sobre lo que puede aceptarse.

2. Entrega de regalos

Para conocer nuestra política sobre la *entrega* de regalos, consulte nuestra Política global anticorrupción. Si planea gastar en regalos o entretenimiento para un cliente o Socio comercial, por favor revise la Política global de viajes y gastos de ZBB.

H. EMPLEO FUERA DE LA COMPAÑÍA

El empleo fuera de la Compañía por parte de colegas de AB InBev con un competidor o Socio comercial de AB InBev puede crear, o dar la apariencia de crear, un conflicto de intereses. Los colegas de AB InBev no deben aceptar empleos u otros compromisos que puedan crear, o dar la apariencia de crear, un conflicto de intereses, salvo que dicho empleo/compromiso haya sido aprobado por la Compañía. Si tiene alguna duda sobre si un empleo fuera de la Compañía supone un posible conflicto, póngase en contacto con su Jefe de línea, con el equipo de Personas o con el equipo de Ética y cumplimiento a través del Canal de cumplimiento.

I. FUNCIONES CONSULTIVAS, PUESTOS EN JUNTAS DIRECTIVAS Y CREACIÓN DE SU PROPIA COMPAÑÍA

Animamos a nuestros colegas a que participen activamente en asociaciones industriales y cívicas. Sin embargo, tales actividades pueden presentar un conflicto potencial de intereses con AB InBev. Los colegas de AB InBev que formen parte de juntas directivas o consejos asesores de cualquier entidad u organización están obligados a comunicar dichas obligaciones al equipo de Ética y cumplimiento a través del Canal de cumplimiento en un término de 90 días a partir de que asuman dichos cargos [o en un término de 90 días a partir de la fecha de implementación de esta Política, lo que ocurra más tarde]. Los colegas deben consultar con el equipo de Personas o de Ética y cumplimiento antes de asumir un cargo de este tipo cuando no tengan la certeza de que su servicio pueda acarrear posibles consecuencias adversas para la Compañía.

J. NUESTRAS NORMAS

Esta Política establece las normas mínimas de AB InBev para abordar los conflictos y posibles conflictos de intereses. Cada zona, país u operación comercial podrá aplicar políticas adicionales en materia de conflictos de intereses, pero solo en la medida en que dichas políticas sean coherentes con la presente Política.

Nada de lo dispuesto en esta Política entra en conflicto con la legislación local, incluida la legislación laboral, la cual puede variar de un país a otro. En la medida en que perciba una incoherencia entre esta Política y la legislación local, solicite asesoramiento a su equipo jurídico local acerca de cómo resolver dicha incoherencia.

Los colegas que están representados por una organización sindical conservan todos los derechos que les confieren sus convenios colectivos y la legislación laboral, incluido el derecho a utilizar el procedimiento de reclamación. Esta Política no invalida ninguna disposición de dichos convenios colectivos.

En caso de disputa o ambigüedad en la interpretación de esta Política, la misma quedará determinada por AB InBev, cuya decisión será definitiva y vinculante al respecto.

III. APLICACIÓN

Esta Política se aplica a los directores, funcionarios y a todos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales de AB InBev (en conjunto, "Empleados"). Siempre que actúen en nombre de la Compañía, se espera que los contratistas, agencias y otros terceros, incluidos entre otros los community

managers y las personas influyentes (en conjunto "Terceros") cumplan esta Política, además de todas las demás políticas y leyes y reglamentos aplicables.

IV. ADMINISTRACIÓN

La Política es responsabilidad, en primer lugar, del director global de Ética y cumplimiento. También puede utilizar el [Canal de cumplimiento](#) para enviar cualquier pregunta que tenga. Todas las preguntas relacionadas con la interpretación y administración de la Política deben dirigirse al director de Asuntos legales y corporativos.

V. INFORME DE CONDUCTA INDEBIDA

Se anima a los Empleados y Terceros a informar a la Compañía sobre cualquier actividad o acción solicitada que crean que infringe, incluso potencialmente, la legislación aplicable o esta Política. Tales denuncias deben dirigirse a un gerente de línea, al equipo de asuntos Legales, de Ética y cumplimiento, o a nuestra Línea de ayuda para el Cumplimiento en <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llamar a un número gratuito según el país desde el que se llame, que puede consultarse en este sitio web. Nuestra Línea de ayuda para el Cumplimiento está disponible las 24 horas, se gestiona de forma independiente y es anónima (a su elección). La línea telefónica la atendían personas que hablaban la mayoría de los idiomas que tenemos en AB InBev.

Los colegas que, de buena fe, denuncien una potencial conducta indebida o que faciliten información o ayuden de cualquier otro modo en cualquier indagación o investigación de una posible conducta indebida estarán protegidos contra las represalias. AB InBev prohíbe y no tolerará ninguna represalia real o amenaza de represalia contra cualquier colega, o su representante legítimo, que denuncie de buena fe una posible violación de la ley, los reglamentos o la presente Política. Del mismo modo, cualquier colega de AB InBev que desaliente o impida a otro presentar dicha denuncia o buscar la ayuda o asistencia que necesite para denunciar el asunto podría ser objeto de medidas disciplinarias. Las represalias constituyen una violación de nuestro Código de conducta empresarial y pueden denunciarse a nuestra [Línea de Ayuda para el Cumplimiento](#).

Una vez que se haya investigado un asunto, podrá ser revisado por el comité de Cumplimiento de la unidad de negocio correspondiente e informado al comité de Auditoría de la Compañía. El resultado de una investigación puede ir desde la no adopción de medida alguna (por ejemplo, cuando las acusaciones no están fundamentadas) hasta la adopción de medidas disciplinarias formales contra un colega, que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral, además de otras obligaciones legales aplicables.