



# Política de Conflictos de Intereses

¡En Bavaria, lideramos con el ejemplo y asumimos la responsabilidad!



[Versión]

[Código]

[Año de actualización]

# Índice

\*\*Esta es una adaptación local de la Política Global de ABInBev.



## Tener un conflicto de interes no está mal, lo que está mal es no declararlo.

Por esto, ¡siempre debes informar sobre cualquier situación que sea o pueda ser un conflicto de intereses! Aquí te lo explicamos todo.

Esta Política aplica a **representantes legales y colaboradores/as** de "**Las Compañías**" (Bavaria & Cía. S.C.A. y las sociedades controladas directa o indirectamente por ésta). [Ver más aquí.](#)



Canal para reportar cualquier conflicto de intereses  
[Clic aquí.](#)



Canal para resolver dudas con el Equipo de Ética & Compliance:  
[comite.etica@ab-inbev.com](mailto:comite.etica@ab-inbev.com)

## 1. ABC Conflicto de Intereses



a. Identificar

b. Declarar

c. Gestionar



## Identificar

### ¿Qué es un conflicto de intereses?

Es una situación donde los intereses personales de los/las colaboradores/as pueden interferir en su desempeño o afectar su capacidad de tomar las mejores decisiones para las Compañías.

#### Recuerda...

estos conflictos también pueden surgir de manera indirecta, si alguien cercano a ti, como un pariente, tu cónyuge o socio, está inmerso en uno.



Si tienes dudas sobre estar o no frente a un conflicto de intereses, pregúntate:

¿La situación puede beneficiarme, o a mis amigos o familiares, por cuenta de un negocio de las Compañías?

**Si la respuesta es sí**, es muy probable que se trate de un conflicto de intereses.

[Volver al índice](#)



Igualmente, aquí te mostramos **ejemplos de conflictos de intereses:**

- Participar en la evaluación de desempeño [OPR] de un pariente.
- Tener relaciones afectivas o familiares con otros colaboradores
  - o **Socios comerciales.**
- Tener interés financiero en un competidor y/o Socios Comerciales.
- Aprovechar personalmente una oportunidad de negocios de las Compañías identificada por medio del empleo.
- Utilizar los recursos de las Compañías para desarrollar una invención propia o trabajar en proyectos personales durante la jornada laboral.
- Aceptar atenciones o regalos de Socios Comerciales.
- Tener un cargo directivo en un Socio Comercial.

**Pueden existir muchas más situaciones y todas deben declararse.**



#### Definiciones

##### **Socios comerciales:**

Son clientes, proveedores, prestadores de servicios u otras contrapartes comerciales de las Compañías.





## Declarar

Si sabes de un conflicto actual o potencial\*\*, decláralo.

→ Hay una regla simple: **siempre debes declarar.**

Cuanto antes lo hagas, más fácil será para nosotros definir si deben tomarse medidas para darle manejo a la situación.

No hacerlo inmediatamente, podrá ocasionar una medida correctiva, como un llamado de atención, o incluso, la terminación del contrato.

### ¿A quién declarar un conflicto de intereses?

- A tu jefe directo.
- y al equipo de Ética & Compliance haciendo [clic aquí.](#)

Los conflictos de intereses se deben declarar de forma individual, es decir, si hay más de una persona involucrada, ambas deben declararlo. Una no puede depender de la declaración de la otra.

### ¿Qué hacer si un conflicto cambia o termina?

El conflicto que se declaró debe actualizarse. En el caso de los colaboradores/as en posiciones de liderazgo, esta actualización se debe hacer anualmente.

\*\* **Actual:** Cuando ya existe el conflicto, ej. tu hermano trabaja actualmente en una de las Compañías.

**Potencial:** Cuando existe la posibilidad de que suceda, ej. tu hermano está en proceso de ingreso a una de las Compañías.

[Volver al índice](#)





## Gestionar

Una vez identificado y declarado el conflicto de intereses, pasaremos a darle manejo.

Pueden existir distintas alternativas, estas son algunas:

- » Que el colaborador continúe la actividad con condiciones o restricciones.
- » Para actividades comerciales en curso, podrá solicitarse al colaborador ceder o renunciar a su participación en el negocio, o cambiar o suspender la actividad, incluso si esto le implica alguna pérdida.

**Normalmente, se da un tiempo de transición para que haga estos cambios.**

- » Que al colaborador se le requiera:
  - No tener voz ni voto en decisiones o propuestas relacionadas con el conflicto.
  - No acceder a información y documentos sensibles o confidenciales.
  - Cualquier otra acción necesaria para reducir el impacto del conflicto.



## Capacitaciones

El comité de Ética & Compliance comunicará esta Política e implementará un programa de capacitación, en el que todos podremos participar.

Además, si eres gerente o líder recibirás una capacitación para poder evaluar y gestionar los conflictos de intereses.



## Privacidad de la información en los conflictos

La compañía mantendrá confidenciales los detalles de los conflictos mientras se gestionan, respetando la privacidad de los involucrados.

Puede ser necesario hablar con personas que conozcan o estén involucradas en el conflicto, así como con el Line Manager correspondiente.

En este caso, podremos pedirles no comentar la situación con terceros; **hacerlo dará lugar a acciones disciplinarias.**



## 2. Relaciones personales

Las relaciones personales incluyen las familiares, románticas, sexuales consensuadas, y vivir con alguien. Sabemos que estas relaciones no siempre son evidentes, así que, si tienes dudas, el equipo de People o el de Ética & Compliance te ayudará, [clic aquí para ver los canales](#).

### ¿Cómo manejarlas?

#### → Relaciones personales entre un gerente/supervisor y subordinados directos/indirectos

Estas relaciones deben declararse al jefe directo (line manager) del supervisor y al equipo de People o de Ética & Compliance.

No es necesario entrar en detalles sobre la relación personal, a menos que se pida lo contrario. Debes tener en cuenta que, por el desequilibrio de poder en estas relaciones, siempre se considerarán un conflicto de intereses y se tomarán las medidas necesarias para darle manejo.

Si el gerente/supervisor involucrado no declara estas relaciones podría aplicársele sanciones disciplinarias más severas.

#### → Otras Relaciones Personales

Estos tipos de relaciones personales pueden generar conflictos de intereses y **deben declararse**:

- » Un miembro de tu familia trabaja para una de las Compañías.
- » Tienes o tuviste una relación personal con otro colaborador/a de tu misma área.
- » Tienes o tuviste una relación personal con otro colaborador/a de alguna de las Compañías, en la que uno puede influir en decisiones sobre el salario, promoción, disciplina o despido del otro (incluyendo colaboradores de diferentes áreas o bandas).
- » Tienes o tuviste una relación personal con cualquier otra persona (como un Socio Comercial) que pueda parecer un conflicto de intereses actual o potencial.

El Equipo de Ética & Compliance revisará los conflictos de intereses declarados y **determinará:**

- a. Si existe un conflicto de intereses actual o potencial.
- b. Si es necesario un plan de manejo que incluya alguna de las siguientes medidas:

### Medidas de manejo:

- ✗ Transferir a otro colaborador las responsabilidades de supervisión, toma de decisiones, evaluación, calificación u otras.
- ✗ Añadir una revisión adicional a las decisiones del supervisor involucrado en un conflicto de intereses.
- ✗ Mover a uno de los involucrados a otro cargo.
- ✗ Cualquier otra medida necesaria para que los intereses de las Compañías primen sobre los personales.







### 3. Otros tipos de conflictos de intereses

#### Por interés financiero

Ocurre cuando las decisiones de un colaborador pueden estar influenciadas por el interés personal de ganar dinero para si o un tercero. Por ejemplo:

- Inversiones propias o de **familiares cercanos** en negocios con Socios Comerciales o competidores de las Compañías.
- Uso de información confidencial, o que aún no es pública, de las Compañías para obtener un beneficio personal o para otro.

Si tú o algún familiar cercano (**por afinidad**, adopción u otros) planea invertir en alguno de los siguientes tipos de negocio, es importante informar primero al equipo de Ética & Compliance para evaluar la situación:

Tipo de negocio	Relevancia
Empresa fabricante de cervezas.	Competidor.
Bares, tiendas, pubs.	Clientes que comercializan bebidas elaboradas por las Compañías.
Proveedores de bienes o servicios de las Compañías (como transportadoras, productores de cebada, agencias de marketing, etc.)	Socio Comercial.



#### Definiciones

##### Familiares cercanos:

Padres, hermanos/as, hijos/as, abuelos/as.

##### Familiares por afinidad:

Son la familia de tu esposo/a o compañero/a permanente, Ej.: Tu cuñado, tus suegros, etc.

El equipo de Ética & Compliance analizará cada caso y decidirá si es necesario aplicar algunas **medidas de manejo como:**

- ✗ Limitar el acceso del colaborador a información sensible que pueda beneficiar al competidor o Socio Comercial.
- ✗ Evitar que el colaborador participe en decisiones o reuniones con las Compañías en representación del competidor o Socio Comercial en el que tiene interés financiero.
- ✗ Exigir al colaborador que no participe en reuniones donde se maneje información, o se tomen decisiones, que podrían generar una ventaja para la empresa en la que tiene interés financiero.
- ✗ Advertir sobre la necesidad de cumplir, en todo momento, con las obligaciones laborales y de confidencialidad con las Compañías.



- ✘ Establecer como obligación para el colaborador, que informe al equipo de Ética & Compliance sobre cambios importantes en su participación o inversiones en un competidor o Socio Comercial.
- ✘ Restringir el uso de la jornada laboral del colaborador y los recursos de las Compañías para evitar que sean usados en actividades de apoyo al competidor o Socio Comercial en el que tiene interés financiero.

Los colaboradores deben estar atentos a cualquier cambio en sus inversiones que representen un conflicto de intereses, y reportarlo inmediatamente. Además, las Compañías podrán hacer **revisiones periódicas** para verificar el estado y condiciones de estas inversiones declaradas por el colaborador.



Esto no aplica si la inversión no es tan significativa como para generar un conflicto de intereses; por ejemplo, **inversiones pasivas menores al 1% que hagan los colaboradores en empresas que coticen en bolsa.**

### Por amistad cercana con Socios Comerciales de las Compañías.

No debes establecer amistad cercana con Socios Comerciales, si esto da la apariencia de afectar tu imparcialidad en las decisiones de negocio.

Si crees que la relación puede parecerle inapropiada a otros, debes informarlo a tu jefe directo y al equipo de Ética & Compliance.



[Volver al índice](#)





## Por oportunidades de negocio identificadas en el trabajo

Las oportunidades de negocio que identifiques por tu rol, debido al acceso que tengas a información comercial o de otro tipo, pertenecen primero a las Compañías, a menos que se acuerde lo contrario.

La **Inversión Ventajista** siempre constituirá un conflicto de intereses.



### Definiciones

#### **Inversión Ventajista:**

Aprovechar una oportunidad de inversión usando la información obtenida en tu trabajo con las Compañías para beneficio personal.

#### **Ejemplo:**

Un colaborador que tiene acceso a información estratégica para la expansión de tiendas TaDa identifica un local comercial con mucho potencial.

Pero el colaborador decide que es hora de emprender y abre una tienda de barrio propia en ese mismo punto, con lo que toma la oportunidad de negocio identificada con ocasión de su empleo y obtiene un beneficio personal en ventaja de las Compañías.

Sabemos que a veces puede ser difícil distinguir entre las oportunidades personales y las de las Compañías, ya que se pueden presentar en las mismas actividades.

#### **Pero recuerda...**

Siempre debes consultar al equipo de Ética & Compliance antes de usar recursos o información de las Compañías que generen ventajas o beneficios para ti, tus amigos, familiares u otras personas que conozcas.

## Por invenciones, obras y otras creaciones

Puede generar conflictos de intereses desarrollar o ayudar en el desarrollo de invenciones (productos, procedimientos, máquinas), o de obras y otras creaciones (códigos fuente, diseños, símbolos, etc), que:

- a. Estén relacionadas con los productos/servicios que ofrecen las Compañías.
- b. Se relacionen con las funciones de tu cargo.
- c. Se desarrollen con el uso de recursos corporativos.



Las invenciones, obras y creaciones desarrolladas durante el contrato de trabajo del colaborador son de **propiedad exclusiva, irrevocable e incondicional de las Compañías**, y solo estas podrán explotarlas.



## Por recibir y/o dar obsequios o invitaciones

### → Recibir obsequios o invitaciones de Socios Comerciales

Puede generar un conflicto de intereses, especialmente si el valor es significativo.

- × **No aceptes** ningún obsequio o invitación, como dinero, tarjetas de regalo, cheques y créditos, o cualquier cosa que por su valor sugiera que debas dar algo a cambio. Esto podría dar una apariencia inapropiada.
- × **No solicites** obsequios o invitaciones de un Socio Comercial.

### → Dar obsequios o invitaciones

Si planeas tener una atención con un Socio Comercial, nuestras Políticas Anticorrupción y ZBB - anexo de viajes y gastos asociados, te guiarán. Encuentra nuestras políticas [aquí](#).

## Por un empleo externo

Trabajar simultáneamente para un competidor o Socio Comercial de las Compañías, incluso en tus días y horarios libres, genera un conflicto de intereses.

- × **No aceptes** estas ofertas laborales u otro tipo de contratación, a menos que las Compañías lo aprueben.



Cuando tengas dudas sobre si la prestación de servicios a otros terceros genera un conflicto de intereses, **comúnicate** con el equipo de Ética & Compliance.

## Por funciones de asesoría, asiento en juntas o consejos directivos, y emprendimientos propios

Te animamos a participar en la industria y en asociaciones civiles, sin embargo, debes saber que estas actividades podrían generar conflictos de intereses.

Si eres miembro de juntas directivas o consejos asesores, infórmalo al equipo de Ética & Compliance a través del link de declaración de conflictos de intereses [\[aquí\]](#) durante los 90 días siguientes a asumir el rol.

Consulta con el equipo de People o el de Ética & Compliance, si tienes dudas sobre la existencia de posibles conflictos previo a asumir estos cargos de dirección.

## 4. Sobre la Política

### Estándar

Esta Política establece las reglas básicas para manejar conflictos de intereses y no busca contradecir la ley ni los acuerdos colectivos de trabajo. Si los beneficios concedidos en estos acuerdos generan un conflicto de intereses, se podrán tomar medidas para manejarlo.

### Aplicación

Aplica en Bavaria & Cía. S.C.A., Cervecería del Valle S.A.S., Cervecería Unión S.A., Kopps Commercial S.A.S., ZX Ventures Colombia S.A.S., Inversiones AB Colombia S.A.S., Inversiones Nixa S.A., Industria Gráfica Latinoamérica S.A.S., Cervecería BBC de la Sabana S.A.S., Transportes TEV S.A.S y Sociedad Portuaria Bavaria S.A. (en conjunto "las Compañías").

### Responsable y dudas sobre la Política

La Vicepresidencia de Legal y Asuntos Corporativos es responsable de esta Política. Si necesitas ayuda con su interpretación o aplicación, comunícate con el equipo de Ética & Compliance.

Finalmente, si conoces sobre cualquier incumplimiento a esta Política puedes reportarlo dando [click aquí](#). Accede a nuestra [Política Global del Denunciante](#) para más información.



[Volver al índice](#)



Por un futuro  
con más motivos  
para brindar



Conoce nuestras Políticas [aquí](#).



**Declara** cualquier conflicto de intereses, [click aquí](#).



Equipo de Ética & Compliance:  
[comite.etica@ab-inbev.com](mailto:comite.etica@ab-inbev.com)





### Historial de versiones: Política de Conflictos de Intereses

Versión	Fecha de actualización	Cambios	Aprobador