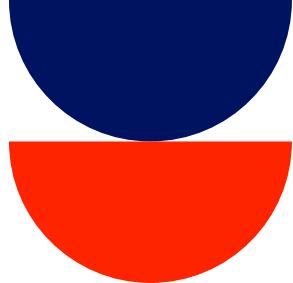




POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS 2025



AB INBEV INDICE

01 Objetivo

02 Política

03 Confidencialidad

04 Relaciones Personales

05 Inversiones personales, participación financiera y relaciones sociales con asociados de negocios y competidores de Ab Inbev

06 Oportunidades de negocio identificadas mediante el empleo

07 Invenciones

08 Obsequios y entretenimiento

09 Empleo externo

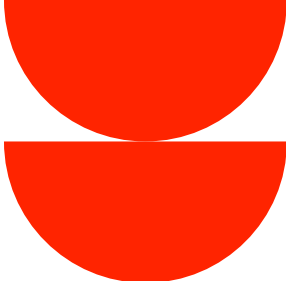
10 Funciones de asesoría, participación en directorios o consejos de administración y emprendimiento de negocios propios

11 Nuestro estándar

12 Ámbito de aplicación

13 Administración

14 Denuncias



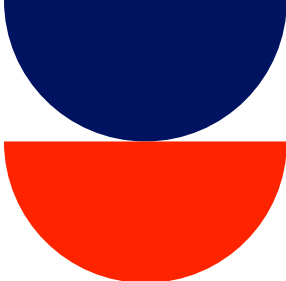
01 | Objetivo

En AB InBev (en adelante “Ab InBev” o “La Compañía”), actuamos siempre con integridad, tomando decisiones que prioricen el mejor interés de la Compañía por encima de cualquier beneficio personal.

Por ello, es fundamental que cada colaborador declare en tiempo y forma cualquier interés —ético, legal, financiero o de cualquier otra índole— que pueda generar, o incluso dar la apariencia de generar, un conflicto con los intereses de la Compañía. Hacerlo nos permite prevenir, mitigar y resolver situaciones que podrían comprometer nuestra ética y nuestro compromiso con la Compañía.

No declarar a tiempo un conflicto de interés real, potencial o aparente constituye una violación a esta Política.





02 | Política

a. ¿Qué es un Conflicto de Intereses?

Un conflicto de intereses puede surgir, cuando una decisión esté influenciada o de la apariencia de estar influenciada por la posibilidad de obtener un beneficio personal. Las conductas o relaciones que creen conflictos de intereses están prohibidas, a menos que las apruebe la Compañía.

El conflicto de intereses puede originarse directamente del propio colaborador o, indirectamente, por medio de su cónyuge, socio, pariente o persona con la cual él/ella tenga una relación personal cercana.

Incluso, cuando no es intencional, la sola apariencia de un conflicto puede ser suficiente para dañar la reputación de Ab InBev y la propia.

Antes de tomar una decisión, pregúntese si la acción que está considerando podría generar un beneficio para usted, sus familiares o amigos, o para un negocio



relacionado, en detrimento de Ab InBev, o si podría dar esa impresión ante terceros. Si la respuesta es "sí", es muy probable que exista un conflicto de intereses.

Los siguientes son **ejemplos de posibles conflictos de intereses** y requieren ser declarados:

- **Relaciones personales:** un colaborador que ocupe un cargo que le permita influir en las decisiones sobre condiciones laborales o la evaluación de desempeño de un socio o pariente suyo contratado por Ab InBev.
- **Inversiones personales, intereses financieros y relaciones sociales con socios comerciales:** se considera un posible conflicto de intereses cuando un colaborador, o un familiar suyo, tiene participación o interés económico en un competidor, cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte comercial de Ab InBev.
- **Oportunidades de negocio identificadas en el ejercicio del empleo:** un colaborador que aproveche personalmente una oportunidad de negocios que pertenezca a Ab InBev.
- **Invenciones:** un colaborador que utilice los recursos de Ab InBev para desarrollar su propia invención o que trabaje en sus propios proyectos durante su jornada de trabajo en Ab InBev.
- **Regalos y entretenimiento:** un colaborador que acepte regalos de parte de un proveedor o socio comercial.

- **Empleo externo:** un colaborador que trabaje para otra compañía, incluyendo su propia compañía, durante el tiempo que esté trabajando para Ab InBev.
- **Funciones de asesoría y cargos en directorios o juntas directivas:** se configura un conflicto de intereses cuando un colaborador acepta formar parte del directorio o junta directiva de un competidor, cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte comercial de Ab InBev.

Estos ejemplos no son exhaustivos y son tan solo ejemplos comunes de los que pudieren surgir conflictos de intereses, o que pueden ser percibidos como tales. Cada uno de éstos se explicará, con mayor detalle, a continuación.

b. ¿Qué hacer en caso de un conflicto de intereses?

Tener un conflicto de intereses no es un cumplimiento a esta Política, pero no declararlo si lo es. Si tiene conocimiento de un conflicto actual o potencial (que lo involucre o a terceros), debe declararlo. La regla para cualquier situación que, aparentemente, constituya un conflicto de intereses es declarar. Entre más rápido lo declare, será más fácil para la Compañía hacerse cargo.

A menos que se indique algo diferente más adelante, los conflictos de intereses actuales o potenciales deben ser declarados a ambos, tanto a su líder directo (línea manager), como al equipo de Ética y Compliance por medio del Compliance Channel, el portal para declarar los conflictos de intereses. Puede acceder al Compliance Channel aquí:
<http://compliancechannelglobal.abinbev.com>.

un conflicto de intereses real o aparente deberá solicitar asesoría con su líder directo o con el equipo de Ética y Compliance.

Cada colaborador tiene la responsabilidad de declarar cualquier conflicto intereses actual o potencial, y esta responsabilidad no podrá ser delegada u obviada.

Cuando un conflicto de intereses actual o potencial involucre a más de un colaborador de Ab InBev, cada uno deberá declararlo de forma independiente y no podrá uno ampararse en el otro para la declaración.

No declarar oportunamente los conflictos de intereses actuales o potenciales constituye una violación a esta política y podrá conllevar acciones disciplinarias, que podrían implicar la terminación del contrato laboral.

c. Manejo del conflicto

Una vez identificado un conflicto de intereses actual o potencial, deberá realizarse un plan de manejo para la adecuada gestión o resolución del conflicto.

Las posibles soluciones podrían incluir:

- Que el colaborador reciba autorización para proceder o continuar la actividad con sujeción a ciertas condiciones o restricciones sobre acceso a la información o a cuentas. Para el caso de actividades comerciales en curso, que se solicite al colaborador renunciar a su participación, cambiar o suspender la actividad. Generalmente, los colaboradores tendrán un período de transición para renunciar (incluso, si es a pérdida), dejar o modificar su participación.

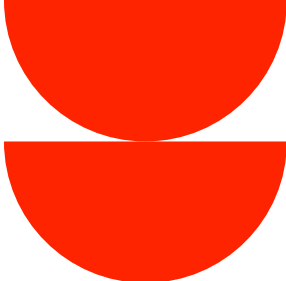
Que al colaborador se le requiera lo siguiente:

- Abstenerse de votar, tomar, o influir en decisiones o propuestas que puedan estar vinculadas con el conflicto;
- Retirarse de discusiones sobre propuestas vinculadas con el conflicto;
- Tener restringido el acceso a información y no tener acceso a documentos sensibles o información confidencial; y
- Otra acción razonable que sea necesaria para mitigar el impacto del conflicto real o potencial.

d. Capacitación y sensibilización para la implementación

Todos los colaboradores de Ab InBev tienen la responsabilidad de conocer la Política. Los Comités de Ética y Compliance Global y de la Zona tomarán las medidas del caso, para asegurarse de que se comunique la Política de manera efectiva y que se implemente un programa de capacitación adecuado.

Todos los colaboradores estarán invitados a participar en las sesiones periódicas de capacitación para estar familiarizados con esta Política. Los gerentes también recibirán capacitaciones sobre su responsabilidad específica de evaluar y dar manejo a los conflictos de intereses de manera efectiva.



03

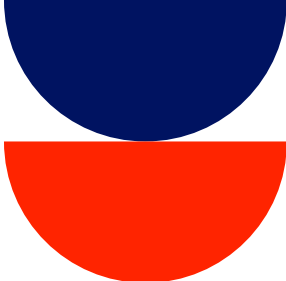
Confidencialidad

Ab InBev mantendrá la confidencialidad de los detalles de los conflictos de intereses y de las denuncias recibidas, en la medida en que sea razonablemente posible, mientras cumpla con su obligación de investigar y gestionar dichos conflictos. En todos los casos, haremos nuestro mayor esfuerzo por respetar la privacidad de las personas involucradas.

No obstante, podría ser necesario compartir los hechos y circunstancias del conflicto con personas que tengan conocimiento del asunto o estén implicadas de algún modo, así como con el líder del colaborador involucrado.

A quienes sean entrevistados durante la investigación, se les solicitará que no compartan ningún aspecto del caso con terceros; el incumplimiento de esta obligación de confidencialidad podrá dar lugar a medidas disciplinarias.





04 | Relaciones personales

Relaciones personales son las relaciones que van más allá del ámbito profesional e incluyen relaciones familiares, románticas y/o sexuales consensuadas (ya sean casuales o serias, a corto o largo plazo) y de personas que compartan la misma vivienda. Ab InBev entiende que las relaciones no siempre pueden ser evidentes y, por lo tanto, si los colaboradores tienen alguna duda, deberían solicitar la guía del Equipo de People o de Ética y Compliance por medio del Compliance Channel.

a. Líderes y reportes

Las relaciones personales entre un líder u otro supervisor y sus subordinados directos o indirectos deben revelarse, tanto al líder directo o line manager del supervisor, como al Equipo de People o bien al de Ética y Compliance [o a ambos]. Al hacer la declaración del conflicto, los colaboradores no necesitan especificar los detalles sobre la naturaleza de dicha relación personal, a menos que se requiera lo contrario.



Debido a la naturaleza fundamentalmente desbalanceada de este tipo de relaciones, en las que una parte puede influir en el trabajo de la otra, estas relaciones siempre se considerarán como un conflicto de intereses y Ab InBev tomará la acción que sea razonablemente necesaria para resolverlo. Cuando ambos colaboradores tengan la responsabilidad de revelar las relaciones que se listaron anteriormente, la omisión de la declaración adecuada del conflicto por parte de quien es líder o supervisor podrá conllevar una medida disciplinaria más severa.

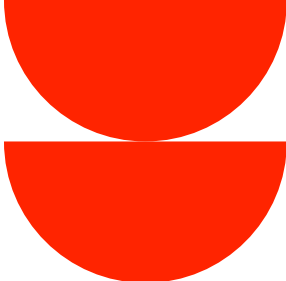
b. Otras relaciones personales

Los siguientes tipos de relaciones personales tienen el potencial de crear conflictos de intereses y deben revelarse, tanto al líder directo o line manager del colaborador, como al Equipo de People o bien al de Ética y Compliance [o a ambos] por medio del Compliance Channel:

- Un miembro de su familia trabaja para Ab InBev;
- Tiene [o tuvo anteriormente] una relación personal con otra u otro colaborador de Ab InBev de la misma área en la que trabaja [un área se define como un grupo de colaboradores que reportan a una misma persona directamente];

- Tiene [o tuvo anteriormente] una relación personal con otra u otro colaborador de Ab InBev, en la que una de las partes en la relación tiene la capacidad de influenciar la toma de decisiones sobre la remuneración, promoción, o terminación de la relación laboral de la otra parte (esto incluye colaboradores de AB InBev en diferentes áreas y en diferentes niveles de banda);
- Tiene [o tuvo anteriormente] una relación personal con cualquier otra persona (incluyendo otro colaborador de AB InBev, socio comercial de AB InBev, distribuidor, proveedor, etc.) que, de cualquier forma, cree la apariencia de un conflicto de intereses actual o potencial.

Al realizar la declaración del conflicto, los colaboradores no necesitan especificar los detalles sobre la naturaleza de dicha relación personal, a menos que se requiera lo contrario. Omitir la declaración inmediata de una de las relaciones personales enunciadas en esta Política al Equipo de People o al de Ética y Compliance podrá resultar en una acción disciplinaria, que incluir la terminación del contrato laboral.



05

Inversiones personales, participación financiera y relaciones sociales con asociados de negocios y competidores de Ab Inbev

a. Inversiones personales, participación financiera

Un conflicto de intereses financiero puede surgir, cuando el juicio de un colaborador pudiera estar influenciado o pudiese dar la apariencia de estar influenciado por la posibilidad de obtener una ganancia económica personal. Los siguientes escenarios crean un posible conflicto de intereses:

- Colaboradores de Ab InBev o sus familiares inmediatos, que tengan una participación financiera en un cliente, proveedor, prestador de servicios u otra contraparte comercial (en adelante, "Asociado de Negocios"), o en un competidor de Ab InBev;
 - Colaboradores de Ab InBev que reciban remuneración o beneficios personales por parte de Asociados de Negocios;
 - Colaboradores de Ab InBev que utilicen información confidencial de la Compañía para obtener un beneficio económico personal.
- 

Se permite realizar inversiones pasivas de hasta un uno por ciento [10%] del total de las acciones o participaciones en circulación de una sociedad que cotiza en bolsa, sin necesidad de aprobación por parte de Ab InBev. Sin embargo, esta inversión no deberá ser significativa, ya sea por su valor absoluto en dólares o por su peso dentro del portafolio de inversiones del colaborador, al punto de generar, o dar la apariencia de generar, un conflicto de intereses.

Sin embargo, los colaboradores de AB InBev deben revelar, tanto a su líder directo o line manager, como al Equipo de People o bien al de Ética y Compliance (por medio del Compliance Channel, a menos que este último instruya algo diferente), toda participación financiera actual y planes de inversión que superen el uno por ciento [1%], incluyendo inversiones de sus cónyuges o compañeros permanentes y de miembros de la familia cercana del colaborador (padres y abuelos; hijos y nietos; hermanos y hermanas, incluidos los de vínculo sencillo o medios hermanos; la familia por afinidad, como suegros, cuñados, nueras, yernos; y familiares adoptivos o por otros vínculos, como hermanastros y padrastrós), en una compañía de capital abierto o en cualquier compañía privada que sea competidor actual o potencial de Ab InBev, o Asociado de Negocios de Ab InBev. En el caso de nuevas inversiones, los colaboradores de Ab InBev deben obtener primero la aprobación del Equipo de Ética y Compliance antes de hacer la inversión. AB InBev se reserva el derecho a revisar y a reconsiderar

cualquier aprobación de inversión previa, con el fin de evitar un conflicto de intereses real o potencial. AB InBev podrá llevar a cabo averiguaciones periódicas al respecto de sus colaboradores, con el fin de determinar el estado actual y las condiciones de sus inversiones y de su participación como miembros de un directorio o consejo de administración. Los colaboradores de Ab InBev son responsables de monitorear continuamente y reportar cualquier cambio en las circunstancias que pueda dar origen a un conflicto de intereses real o aparente.

Cuando haya nuevas inversiones, el equipo de Ética y Compliance evaluará la situación según los hechos y decidirá si la inversión está permitida o no. Si se aprueba, podrá incluir una o más de las siguientes condiciones o restricciones:

- a. Definir barreras claras para limitar el acceso del colaborador a información sensible sobre la competencia, que podría beneficiar al competidor, al Asociado de Negocios o incluso a Ab InBev a través de esa relación.
- b. Restringir la participación del colaborador en decisiones o reuniones en las que represente al competidor, al Asociado de Negocios o a sus competidores, cuando se trate de información sensible.
- c. Recordar la importancia de cumplir siempre con las obligaciones laborales y de confidencialidad asumidas con Ab InBev.

- d. Pedirle al colaborador que se aparte de discusiones o decisiones dentro de Ab InBev que puedan afectar al Asociado de Negocios y/o los competidores.
- e. Solicitar que informe regularmente al equipo de Ética y Compliance sobre cualquier cambio importante en su participación o interés en el competidor o Asociado de Negocios.
- f. No utilizar tiempo ni recursos de la compañía para apoyar al competidor o Asociado de Negocios.

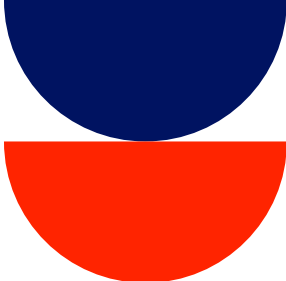
En el caso de inversiones financieras que ya existan, el equipo de Ética y Compliance analizará la situación considerando todos los hechos y definirá:

- a. Si existe un conflicto de intereses, ya sea actual o potencial; y
- b. Si es necesario, un plan para gestionarlo, que podrá incluir una o más de las condiciones mencionadas anteriormente, u otras medidas que se consideren apropiadas.

b. Relaciones Sociales con Asociados de Negocios de Ab InBev

Los colaboradores de Ab InBev no deberán tener relaciones sociales o de otro tipo con los Asociados de Negocios de la Compañía, si la relación diera la apariencia de que se está ejerciendo una influencia comercial inapropiada. Nuestra selección de los Asociados de Negocios deberá basarse en criterios objetivos y debemos tratar a

nuestros Asociados de Negocios con respeto, imparcialidad y honestidad. Esperamos que nuestros Asociados de Negocios sigan todos los requerimientos legales aplicables en sus prácticas empresariales, así como el estándar establecido en nuestra Política Global de Abastecimiento Responsable. Si considera que puede estar dando la apariencia de tener una relación cercana inapropiada con un Asociado de Negocios o de ejercer, aparentemente, una influencia comercial sobre el mismo, deberá informarlo, tanto a su líder directo o line manager, como al Equipo de Ética y Compliance por medio del Compliance Channel, a menos que este último instruya algo diferente.

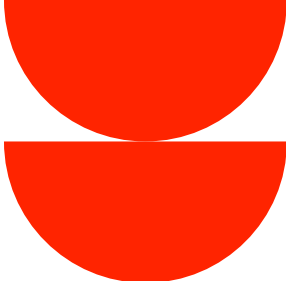


06

Oportunidades de negocio identificadas mediante el empleo

Los colaboradores de Ab InBev no deberán tener relaciones sociales o de otro tipo con los Asociados de Negocios de la Compañía, si la relación diera la apariencia de que se está ejerciendo una influencia comercial inapropiada. Nuestra selección de los Asociados de Negocios deberá basarse en criterios objetivos y debemos tratar a nuestros Asociados de Negocios con respeto, imparcialidad y honestidad. Esperamos que nuestros Asociados de Negocios sigan todos los requerimientos legales aplicables en sus prácticas empresariales, así como el estándar establecido en nuestra Política Global de Abastecimiento Responsable. Si considera que puede estar dando la apariencia de tener una relación cercana inapropiada con un Asociado de Negocios o de ejercer, aparentemente, una influencia comercial sobre el mismo, deberá informarlo, tanto a su líder directo o line manager, como al Equipo de Ética y Compliance por medio del Compliance Channel, a menos que este último instruya algo diferente.

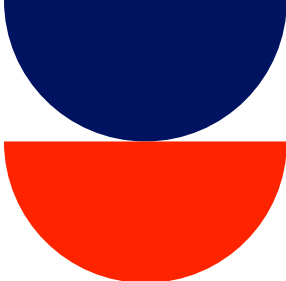




07 | **Inventiones**

El desarrollo o asistencia en el desarrollo de invenciones, que: a) se relacionen con los productos y servicios existentes o razonablemente anticipados de AB InBev, b) se relacionen con su cargo en AB InBev, o c) se desarrollen utilizando recursos corporativos de AB InBev, podrán crear conflictos de intereses. Si tiene alguna duda sobre posibles conflictos o sobre la titularidad de la propiedad intelectual que involucre una invención externa o cualquier otra propiedad intelectual, consulte al Equipo de Ética y Compliance.





08

Regalos y entretenimiento

■ Recibir regalos

Recibir regalos o invitaciones de clientes actuales o potenciales, o de Asociados de Negocios, puede generar un conflicto de intereses, especialmente si el valor es significativo. Por eso:

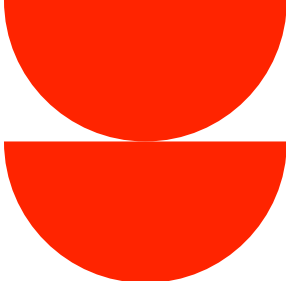
- No aceptes regalos, comidas, invitaciones a eventos u otros beneficios que puedan influir —o dar la impresión de influir— en tus decisiones futuras.
- Nunca aceptes dinero, equivalentes de efectivo [como tarjetas de regalo o cheques], créditos ni nada que implique una obligación a cambio.
- Tampoco solicites regalos o entretenimiento a clientes, potenciales clientes o Asociados de Negocios.

Estas situaciones pueden comprometer tu objetividad o dar una apariencia de falta de integridad, incluso si no existe mala intención.



■ Dar regalos

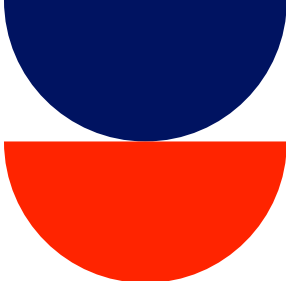
En cuanto a nuestra política para dar regalos, remítase por favor a nuestra Política Global Anticorrupción. Si planea gastar en algún regalo o entretenimiento para dar a un cliente o Asociado de Negocios, revise por favor la Política Global ZBB, Viajes y Gastos Asociados.



09 | Empleo externo

Trabajar por fuera de AB InBev para un competidor o un Asociado de Negocios puede generar —o dar la apariencia de— un conflicto de intereses. Por eso, los colaboradores no deben aceptar ningún empleo o contratación externa que pueda ponerlos en esta situación, a menos que haya sido previamente aprobado por la Compañía. Si tenés dudas sobre si un empleo externo representa un posible conflicto, consulta antes con tu líder directo, el equipo de People o el equipo de Ética y Compliance a través del Compliance Channel.





10

Participación en directorios, consejos y emprendimientos propios

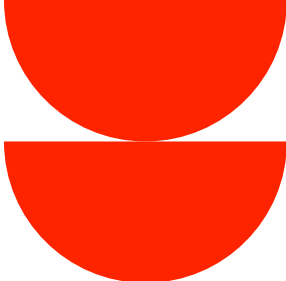
En Ab InBev valoramos que nuestros colaboradores participen activamente en la industria y en asociaciones civiles. Sin embargo, estas actividades pueden generar posibles conflictos de intereses con la Compañía.

Por eso, si asumís un cargo en un directorio o consejo de administración de alguna entidad u organización, debés informarlo al equipo de Ética y Compliance a través del Compliance Channel dentro de los 90 días de asumirlo (o dentro de los 90 días desde la entrada en vigencia de esta política, lo que ocurra más tarde).

Si tenés dudas sobre si aceptar un cargo en un directorio, consejo o sobre iniciar un emprendimiento propio podría tener consecuencias para la Compañía, consulta antes con el equipo de People o con Ética y Compliance.

Así nos aseguramos de que tu desarrollo personal y profesional esté alineado con los intereses de la Compañía.





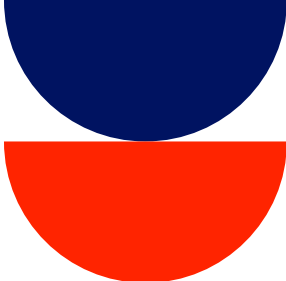
11 | Nuestro estandar

Esta Política establece el estándar mínimo de Ab InBev para tratar conflictos de intereses actuales y potenciales. Cada zona, país y/o unidad de negocios puede adoptar políticas adicionales para dar manejo a los conflictos de intereses, pero sólo en la medida que dichas políticas sean consistentes con esta Política.

Ningún contenido de esta Política tiene como objeto estar en conflicto con la ley local, incluyendo las leyes laborales, que pueden variar de país a país. En la medida que perciba alguna inconsistencia entre esta Política y ley local, busque por favor la guía de su Equipo Legal local sobre la forma cómo se puede resolver esta inconsistencia. Los colaboradores que están representados por una organización sindical conservarán todos los derechos pactados en sus convenciones o acuerdos colectivos de trabajo y en la ley laboral, lo que incluye el derecho a un proceso de descargos.



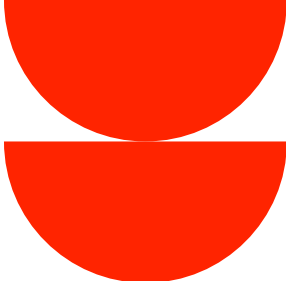
Esta Política no invalida ninguna de las disposiciones de esos convenios o acuerdos colectivos. En caso de que surja alguna controversia o ambigüedad en la interpretación de esta Política, ésta será definida por AB InBev, cuya decisión será definitiva y vinculante sobre dicho asunto.



12 | **Ámbito de aplicación**

Esta Política se aplica a los directores, y a todos los colaboradores a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales de AB InBev. Siempre que actúen en nombre de la Compañía, se espera que los proveedores, agencias y otros terceros, incluidos, entre otros, community managers e influencers [colectivamente "Terceros"] cumplan con esta Política, además de todas las demás políticas y leyes y regulaciones aplicables.

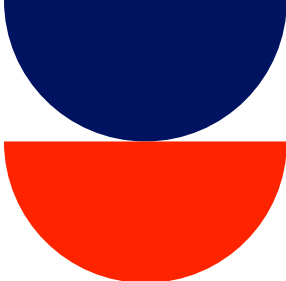




13 | Administración

La Política es principalmente responsabilidad del Director Global de Ética y Compliance. También puede utilizar el Compliance Channel para enviar cualquier pregunta que pueda tener. Todas las preguntas relacionadas con la interpretación y administración de la Política deben dirigirse a la Dirección de Legal y Asuntos Corporativos.





14

Denuncias

Animamos a nuestros colaboradores y terceros a informar a la Compañía cualquier actividad o solicitud que consideren, incluso potencialmente, en violación de las leyes aplicables o de esta Política. Dichos reportes deben hacerse a un line manager o líder directo, al Equipo Legal o de Ética y Compliance, o a nuestra Línea de Ayuda de Compliance en <http://talkopenly.abinbev.com> o a través de un número gratuito según el país desde el que está llamando, que se puede encontrar en este sitio web. Nuestra línea de ayuda de Compliance está disponible las 24 horas, se administra de forma independiente y anónima (a su elección). La línea telefónica está compuesta por personas que hablan la mayoría de los idiomas que tenemos en AB InBev.

A Los colaboradores que, de buena fe, reporten presuntas conductas inapropiadas, proporcionen información o, de cualquier otra forma, brinden asistencia en el curso de una averiguación o investigación sobre comportamientos ilegales estarán



protegidos contra represalias. AB InBev prohíbe y no tolerará ninguna represalia real o amenazada contra ningún colega, o su representante legítimo, que informe de buena fe una posible violación de la ley, la regulación o esta Política. Del mismo modo, cualquier colaborador de AB InBev que desanime o impida que otro haga dicho reporte, o busque la ayuda o asistencia que necesita para informar el asunto, podría estar sujeto a medidas disciplinarias. Las represalias son una violación de nuestro Código de Conducta en los Negocios y pueden ser reportadas a nuestra Línea de Ayuda de Compliance.

Una vez que un asunto ha sido investigado, puede ser revisado por el Comité de Compliance de la unidad de negocio correspondiente e informado al Comité de Auditoría de la Compañía. El resultado de una investigación puede variar desde no tomar más medidas (por ejemplo, cuando las acusaciones no están fundamentadas) hasta medidas disciplinarias formales contra un colaborador, hasta, e incluyendo, la terminación del empleo, además de otras obligaciones legales aplicables.

