



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**



CÓDIGO DE CONDUCTA



Código de Conducta

Cervecería Y Maltería Quilmes
Y Fábricas Nacionales De Cerveza

BU RDLP
Mayo2021

Introducción

Con el objetivo de mantener nuestra Compañía unida, es esencial que sigamos un Código de Comportamiento sobre la base de la Ética, que sea claro y coherente, ya que, para lograr nuestros objetivos comerciales, siempre nos alineamos con los más altos estándares de Integridad y Ética comercial y cumplimos con todas las leyes y reglamentos en vigencia.

El Código de Conducta Comercial de CMQ y FNC ("El código de Conducta") detalla los principios éticos de mayor importancia que deben ser rectores tanto para nuestros empleados en sus actividades diarias como para todas las entidades que operan en nuestra representación.

El presente Código de Conducta, junto con nuestros principios y demás políticas, cumple un papel esencial en la construcción de los pilares de nuestro éxito a largo plazo. **Ningún objetivo financiero, comercial o esfuerzo por superar a nuestros competidores será más importante que nuestro compromiso con los principios de la Ética, la Integridad y el cumplimiento de la legislación vigente.**



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

Este Código de Conducta rige para todos los directores, funcionarios y colaboradores de CMQ y FNC y sus empresas controladas, y se aplica asimismo a todas las operaciones comerciales que realizamos. En él se manifiestan expresamente los principios que deben ser cumplidos por las personas y entidades que operan en nuestra representación. Esperamos que nuestros proveedores, prestadores de servicios y demás socios comerciales se desempeñen en línea con este Código de Conducta.

Todos los Empleados deberán leer detenidamente y comprender este Código de Conducta. Los líderes también deben garantizar que el Código de Conducta sea conocido y se acate dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad y que reciba la atención y el seguimiento adecuados.

Invitamos a los colaboradores de CMQ y FNC a que denuncien ante la Compañía toda actividad o circunstancia que consideren, incluso potencialmente, un incumplimiento de las leyes, reglamentos o políticas de la Compañía y del presente Código de Conducta. Las denuncias deben remitirse al Área de Ética y Compliance o efectuarse por medio de la Línea Ética (véase el punto 22). CMQ y FNC prohíben y no tolerarán la toma de represalias ni amenaza de represalia alguna contra todo Empleado que denuncie el mencionado incumplimiento. **Sólo con el apoyo activo de todos ustedes podemos ser la Mejor Compañía de Cerveza, uniendo a la gente por un Mundo Mejor.**



Martín Ticinese
Presidente BU RDLP



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

Í N D I C E

- 01.** Nuestros Principios
- 02.** Cultura
- 03.** Conducta de Honestidad y Ética
- 04.** Medio Ambiente, Salud y Seguridad
- 05.** Derechos Humanos
- 06.** Consumo Responsable
- 07.** Competencia
- 08.** Conflictos de Interés
- 09.** Política Anticorrupción
- 10.** Obsequios y Atenciones
- 11.** Contribuciones a Partidos Políticos y Candidatos
- 12.** Libros, Registros contables y Controles
- 13.** Información Confidencial
- 14.** Correo Electrónico, Internet y Sistemas de Información
- 15.** Redes Sociales y Aplicaciones de Mensajería Instantánea
- 16.** Uso de los Activos de la Compañía
- 17.** Código de Comunicación Comercial Responsable
- 18.** Comunicaciones externas
- 19.** Programa Cumplimiento en materia de Defensa de la Competencia.
- 20.** Prevención de Lavado de Dinero y Sanciones Económicas
- 21.** Comité de Ética y Compliance
- 22.** Contacto: Canal de Compliance y Línea Ética



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

01. Nuestros Principios

Nuestro Código de Conducta es una guía práctica para vivir nuestros principios y valores en el día a día y debe ser el marco de referencia para tomar todas las decisiones comerciales de la Compañía.

Nuestro Sueño

1. Soñamos en grande. Estamos construyendo una compañía rentable y de crecimiento.

Gente

2. Nuestra mayor fortaleza son nuestros colaboradores. Un colaborador excelente crece y es recompensado en la medida de su talento. Un colaborador excelente cumple y transforma.
3. Seleccionamos, desarrollamos y motivamos personas que puedan ser mejores que nosotros. Somos reconocidos por la calidad y la diversidad de nuestros equipos.

Cultura

4. Somos una compañía de dueños/as. Dueños/as que lideran con el ejemplo y se responsabilizan por los resultados.
5. Siempre buscamos mejores resultados. Lideramos cambios, tomamos riesgos y aprendemos con nuestros errores.
6. Nos guiamos por nuestros consumidores/as, que serán siempre la fuente de nuestro crecimiento.
7. Buscamos atender con excelencia y crear relaciones sólidas con nuestros clientes/as, que son la conexión con cada consumidor/a.
8. Creemos en el sentido común y la simplicidad. Actuamos con excelencia y eficiencia en todo lo que hacemos y siempre tenemos en cuenta a nuestros clientes y consumidores.
9. Gerenciamos nuestros recursos como dueños/as. Solamente así es posible crecer de forma rentable y sustentable.
10. Nunca tomamos atajos. La integridad, el trabajo duro, la calidad y la responsabilidad son esenciales para edificar nuestra Compañía y nuestra reputación.

02. Cultura

Cada Empleado debe cumplir estrictamente con todas las leyes, reglamentos y políticas en vigencia, y observar en todo momento los más altos estándares de ética comercial. La reputación de honestidad e integridad de la Compañía es uno de nuestros activos más valiosos.

Ningún Empleado estará autorizado a solicitar nada que pudiera infringir el presente Código de Conducta, ya que sus disposiciones no están sujetas a ningún tipo de renuncia o excepción alguna en razón de necesidades comerciales o competitivas, prácticas de la industria u otro tipo de demanda.

Cada líder es responsable de la aplicación y del cumplimiento de nuestras políticas y sus modificaciones, y asimismo de su distribución y llegada a los equipos de trabajo.

Todo Empleado que incumpla esta política de modo deliberado, o que autorice o permita su incumplimiento por parte de un dependiente, podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, lo cual incluye incluso el despido.

03. Conducta de Honestidad y Ética

Somos una compañía de "dueños". Los colaboradores de CMQ y FNC se comportan como dueños, con honor, objetividad y diligencia en la ejecución de sus funciones y deberes. La Compañía confía en que los Empleados se conduzcan con profesionalismo en todos los temas relacionados con la empresa y que no realicen actividades ilegales o que infrinjan las disposiciones de este Código de Conducta, de otras políticas en vigencia o de las leyes de cada país.

Cada vínculo con nuestros clientes, proveedores, competidores, agencias, colaboradores y representantes de gobierno debe desarrollarse observando todas las leyes y reglamentos en vigencia, que incluyen, por ejemplo, la legislación anticorrupción y de defensa de la competencia, tal y como se detalla más adelante en el presente Código de Conducta, así como las leyes y reglamentos relativos al control de cambio de moneda extranjera y normativas contra el lavado de dinero (para más información, véase Política contra el Lavado de Dinero).

¡Contamos con todos ustedes!

¡Sean un modelo de comportamiento ético para todos los Colaboradores de CMQ y FNC! No utilicen su posición para pedir servicios o favores personales a sus dependientes o socios comerciales. Inviten a nuestros socios comerciales a adoptar prácticas de gestión que respeten la dignidad humana, la ética y la conservación del medio ambiente y busquen socios que compartan nuestras normas éticas y el respeto por las leyes y los reglamentos de la empresa.



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

04. Medio Ambiente, Salud y Seguridad

Para dar soporte al sueño de la Compañía, **trabajamos intensamente para lograr un alto nivel de desempeño ambiental, de salud y de seguridad en toda la organización:**

- i. Nos esforzamos por prevenir cualquier accidente, lesión y enfermedad laboral dentro de nuestras operaciones, para lo cual, por ejemplo, promovimos el uso adecuado de los equipos de seguridad.
- ii. Cumplimos con todas las leyes y reglamentos en vigencia en materia ambiental, de salud y de seguridad laboral así como con las normas y demás requisitos de la Compañía.
- iii. Nos esforzamos por elaborar nuestros productos con el máximo respeto al medio ambiente, promoviendo el uso racional de los recursos naturales, manteniendo nuestro compromiso con la calidad y la rentabilidad.

El personal de la empresa cumple un papel fundamental para garantizar que la seguridad del medio ambiente sea tomada en consideración en nuestro trabajo diario, contribuyendo a limitar el uso de recursos escasos y asegurando nuestro compromiso con el reciclaje en todas nuestras operaciones.

05. Derechos Humanos

Como firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas, AB InBev, Ambev, CMQ y FNC se comprometen a implementar prácticas comerciales que no vulneren los **derechos humanos y que adhieran a diversas normas internacionales de conducta comercial responsable**, como por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Nuestra Política de Derechos Humanos establece normas, expectativas y compromisos vinculados a nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos, entre ellos la prohibición del trabajo infantil o toda forma de trabajo esclavo en nuestras operaciones o con nuestros socios comerciales.

[Para mayor información vea la *Política de Derechos Humanos*.](#)

Además de nuestra propia operación, CMQ y FNC se comprometen a mantener altos estándares de comportamiento responsable entre sus socios comerciales, proveedores y prestadores de servicios, a través de nuestra Política de Abastecimiento Responsable.



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

5.1 Discriminación y acoso

El respeto hacia las personas, la diversidad y la autenticidad es un pilar fundamental de nuestra Cultura. Por esa razón, la **Compañía valora y promueve iniciativas para fomentar la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo, prohibiendo toda forma de discriminación, ya sea por raza, religión, sexo, orientación sexual, edad, opinión política, nacionalidad, condición social, origen, etc.** Las decisiones vinculadas a la contratación, prestaciones, promociones, capacitaciones, sanciones disciplinarias y desvinculaciones deberán adoptarse únicamente sobre la base de las competencias y el desempeño de los Empleados.

Asimismo, ni CMQ ni FNC tolerarán ningún tipo de acoso o agresión, ya sea de índole física, psicológica, moral o sexual.

Para más información, por favor lea nuestra [Política contra el Acoso y la Discriminación](#).

5.2 Libre Agremiación

CMQ y FNC apoyan el derecho de sus Empleados a agremiarse libremente en sindicatos y demás organizaciones de su elección, así como el derecho de entablar negociaciones colectivas para apoyar sus intereses (no obstante, queda prohibido utilizar los activos, recursos y marcas registradas de la Compañía para dichos propósitos). La Compañía no discrimina, bajo ningún concepto, a los Empleados que deciden crear un sindicato o agremiarse a él y/o demás organizaciones, ni a los Empleados que deciden no participar en estas actividades.

06. Consumo responsable

En nuestro carácter de líderes del mercado de la cerveza **estamos comprometidos a promover el consumo responsable de nuestros productos**. Como dueños, si elegimos consumir alcohol, debemos predicar con el ejemplo y hacerlo de modo responsable, tanto dentro como fuera de nuestro lugar de trabajo.

En este sentido, no toleraremos un aumento de los riesgos en las actividades debido al consumo excesivo o inadecuado de alcohol durante las horas de trabajo o durante transcurso de las actividades comerciales de la Compañía, y no toleraremos que nuestros Empleados operen o conduzcan vehículos motorizados después de haber consumido alcohol, ya sea durante las horas de trabajo o no.

Como empleadores responsables, la seguridad del Empleado y su bienestar en el trabajo son nuestra mayor prioridad. Por estas razones, tenemos una política global sobre el consumo de alcohol en el trabajo, que describe las responsabilidades de la Compañía y del Empleado y establece indicaciones claras sobre la conducta esperada en ambos casos.

Para mayor información, vea nuestra [Política de Consumo Responsable](#).



07. Competencia

CMQ y FNC creen en la competencia leal y, por lo tanto, los Empleados de la Compañía deben conocer, entender y cumplir con la legislación para la Defensa de la Competencia y saber cómo afecta su trabajo cotidiano. El incumplimiento de cualquiera de estas leyes puede acarrear graves consecuencias para CMQ, FNC y para los Empleados implicados, tales como multas, daños a la reputación, litigios e incluso terminar en condenas de prisión.

08. Conflictos de interés

Los Empleados no deben involucrarse en ninguna actividad o situación que entre en conflicto o interfiera con el desempeño de sus funciones para con la Compañía. Es decir, los Empleados no deben competir con la Compañía, ni permitir que los intereses personales y familiares influyan, de modo directo o indirecto, en los negocios de la Compañía.

Los conflictos de interés pueden surgir a partir de una relación personal que pueda influenciar nuestra capacidad de actuar en el mejor interés de la Compañía, o bien cuando nuestra evaluación de una circunstancia pueda verse afectada o parezca estarlo por la posibilidad de un beneficio personal. Incluso en aquellos casos en los que no recibimos un beneficio personal real, el surgimiento del conflicto de interés puede afectar negativamente a nuestra credibilidad. Debemos hacer todo lo posible para evitar los conflictos de interés.

Los conflictos de interés pueden ocurrir en varias situaciones. Puede haber un conflicto cuando ustedes:

- Tienen participación -ya sea individual o a través de los miembros de la familia en primer grado: padres, hermanos, cónyuges, descendientes y ascendientes- en un negocio de un proveedor, prestador de servicios, cliente y/o competidor o son parte de su plantel de gestión o administración, o bien en otras organizaciones que tienen trato comercial con CMQ, FNC, Ambev y/o con otra Compañía del Grupo AB Inbev, o tiene intenciones de tenerlo, a menos que dicha participación accionaria sea en compañías que cotizan en bolsa con fines de inversión a título personal.
- Tomen una decisión económica sobre la compañía o que pueda afectarla, motivada por un interés personal.
- Obtengan un beneficio personal de un proveedor de productos o servicios, de un cliente o de un competidor, por ejemplo: objetos, pago de comidas, transporte o alojamiento, con independencia de su importe.
- Utilicen su posición o los activos de la Compañía con fines particulares.



Además, los Empleados pueden tener o crear lazos de amistad personales y, a veces, relaciones afectivas con sus compañeros de trabajo. Para evitar conflictos de interés derivados de dichas relaciones, los Empleados deberán informar al Equipo de Compliance si:

- i. Un miembro de su familia o una persona con la que tengan una relación personal trabaja para la Compañía.
- ii. Con independencia del área de trabajo, una relación personal con un compañero puede influir en sus procesos de toma de decisiones o interferir en su desempeño laboral.

No admitimos decisiones profesionales basadas en intereses y relaciones personales. Por eso deben buscar orientación y aspirar a la transparencia en todo momento. En muchos casos, un diálogo abierto puede resolver los conflictos. Un conflicto de interés no es necesariamente un incumplimiento del Código de Conducta ;pero el hecho de no revelarlo sí!

Los empleados implicados en una situación real o potencial de conflicto de interés deberán informarlo al Equipo de Ética y Compliance de inmediato y abstenerse de participar en cualquier decisión relacionada con la situación que causa el conflicto.

09. Política Anticorrupción

La Compañía tiene una política anticorrupción de tolerancia cero frente a las actividades ilegales. Los Empleados deben cumplir con la legislación local e internacional anticorrupción, y asegurarse de que nuestros socios también lo hagan en todos los lugares en los que operamos.

No está permitido a nuestros colaboradores ni socios comerciales, actuando por sí o por interpósita persona, **prometer, ofrecer o dar beneficios indebidos a funcionarios públicos, entidades u otros terceros en representación de CMQ y/o FNC**. Además del efectivo y sus equivalentes, pueden también considerarse "beneficios indebidos" los obsequios, productos, entretenimiento, alojamiento, comidas, gastos de viajes y todo otro bien tangible o intangible con valor pecuniario.

El pago de pequeños montos solicitados por un funcionario público para acelerar o garantizar la ejecución de un proceso gubernamental rutinario y no discrecional ("pagos de facilitación") **están estrictamente prohibidos** en virtud del presente Código de Conducta, incluso si negarse a pagar generara pérdidas a la Compañía. Para garantizar el cumplimiento de nuestra Política Anticorrupción, no deberán contratar terceros que puedan eventualmente interactuar con Funcionarios Públicos en representación de la Compañía (Intermediarios) sin la debida aprobación del Equipo de Ética y Compliance.

Para saber más sobre este tema, consulten la [Política Anticorrupción de la Compañía](#) o pónganse en contacto con el Equipo de Ética y Compliance.



10. Obsequios y Atenciones

Nuestros empleados no pueden aceptar nada de valor (por ejemplo regalos, invitaciones (entradas), favores, préstamos, pago de comidas y gastos de viaje, y servicios o tratos especiales de cualquier naturaleza) por parte de personas u organizaciones que tienen actualmente o buscan hacer negocios en el futuro con la Compañía. Esto incluye a proveedores, prestadores de servicios, clientes, funcionarios públicos o cualquier otro tipo de socio comercial, real o potencial, con independencia del importe.

Si reciben algún regalo, lo ideal es devolverlo y, si no es posible, se debe dar aviso a la Gerencia de Ética y Compliance para que coordine su donación a una institución de caridad.

Todos los regalos, invitaciones o atenciones ofrecidos o entregados a terceros por los Empleados deben tener un propósito comercial legítimo y estar registrados con precisión en los libros y registros contables de la Compañía. Además, en ciertos casos, debe contarse con autorización previa del equipo de Ética y Compliance. Para mayor información, vea la Política Anticorrupción.

Nunca tome ventaja de sus posiciones, o de la condición de empleado para obtener descuentos o beneficios personales con clientes, distribuidores, proveedores o entidades públicas.

11. Contribuciones a Partidos Políticos y Candidatos

CMQ, FNC y todas sus subsidiarias no pueden realizar contribuciones políticas ya sea de manera directa o indirecta a partidos políticos, comités de campaña o a candidatos a un cargo público.

Asimismo, los miembros del Directorio de CMQ y FNC, así también como los miembros de la Gerencia de Asuntos Corporativos tienen prohibido realizar contribuciones políticas de manera personal.

Los empleados que deseen postularse para elecciones municipales, provinciales o nacionales deben notificar al equipo de Ética y Compliance sobre sus intenciones.



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

12. Libros, Registros contables y Controles

La transparencia, la ética y la honestidad deben ser el punto de partida de cualquier procedimiento relacionado con nuestros libros, registros y controles contables. Los estados financieros, los libros y los registros de la Compañía deben representar de forma clara, completa y precisa todos los negocios y operaciones que se realizan con los detalles adecuados. Está estrictamente prohibido efectuar asientos contables falsos, engañosos, incompletos, inexactos o artificiales en los libros y registros contables de la Compañía.

Toda transacción comercial debe ser registrada y gestionada de acuerdo con la política contable de la Compañía y no pueden apartarse o mantenerse fondos o activos que no estén registrados en los estados financieros para ningún propósito.

Los Empleados no deben involucrarse en la falsificación de registros contables o comerciales. Deben responder de forma completa y precisa a cualquier pregunta que les formulen los auditores internos o externos de la Compañía, o cualquier otra autoridad.

Está prohibido presentar datos financieros falsos para cumplir los objetivos de desempeño individuales o de las unidades operativas.

Aquellos Empleados que tengan conocimientos de la existencia de fondos o activos no registrados, o de cualquier tipo de incumplimiento de la política en relación con los datos financieros y las operaciones comerciales, deberán comunicarlo de inmediato a su supervisor o al Equipo de Ética y Compliance

12.1 Finanzas: Profesionalismo y credibilidad

CMQ y FNC son Compañías sólidas, fiables y conscientes de sus responsabilidades sociales y comerciales. Deseamos demostrar a la sociedad que buscamos resultados de un modo justo, legal y transparente. Nuestros profesionales del área de finanzas deben contribuir a afianzar nuestra credibilidad en el mercado. En tal sentido, deben colaborar para:

- Mantener estándares profesionales apropiados para gestionar documentación contable y financiera.
- Estar al tanto de las leyes y normas más actuales. Procurar asesoramiento legal siempre que sea necesario.
- En sus operaciones personales, no utilizar ningún procedimiento o dispositivo de manipulación para afectar, directa o indirectamente, la cotización de los títulos valores y activos de la Compañía, y así inducir a terceros a errores a fin de generar ventajas financieras para sí mismos o para terceros.
- Si detectan algún tipo de incumplimiento con las políticas respecto de los datos financieros y en las operaciones comerciales, deberán comunicarlo de inmediato al Área de Ética y Compliance.

Los líderes del Equipo de Finanzas son responsables de mantener las habilidades financieras y operativas de sus equipos de trabajo, para por ejemplo realizar controles internos y contables, planificación y análisis financieros, de tesorería y de impuestos. Los líderes no deben presionar al equipo en relación con sus estimaciones contables con el propósito de influir indebidamente en los resultados financieros.



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA**
QUILMES

FNC
DESDE 1866

13. Información Confidencial

En el transcurso del desempeño de sus funciones, los colaboradores acceden a información confidencial de la Compañía, de sus clientes, proveedores, asociados o socios comerciales. Se entiende como información confidencial, en líneas generales, a toda información no revelada públicamente como por ejemplo información financiera y documentos relacionados con modelos financieros, procesos y productos, software, hardware y aplicaciones desarrolladas o utilizadas por CMQ, FNC, Ambev y/o AB InBev, incluso si el Empleado participó en dicho desarrollo. **La confidencialidad de toda la información debe mantenerse estrictamente, incluso entre las diferentes áreas de la Compañía, a menos que se autorice su divulgación.**

Para preservar la confidencialidad se debe:

- Mantener a resguardo aquellos documentos relacionados con sus actividades, no dejando material confidencial sobre los escritorios, bloquear las computadoras cuando no se esté trabajando en el escritorio y guardar los documentos en cajones o archivos al finalizar la jornada laboral.
- Mantener absoluta confidencialidad sobre todo tipo de información, hecho u operación que involucre las estrategias de CMQ, FNC, AMBEV, AB Inbev y sus empresas asociadas o vinculadas. No divulgar ningún tipo de información no oficial (rumores);
- Limitar la conversación sobre asuntos relacionados con la Compañía a las instalaciones de la misma. No hablar de los proyectos de la Compañía en lugares públicos.
- No tratar asuntos estratégicos, información no publicada o datos confidenciales a través de canales de comunicación no aprobados oficialmente por la Compañía.

Además, sin autorización de sus superiores está prohibido:

- Retirar material interno perteneciente a CMQ, FNC, Ambev o AB Inbev, incluso mediante correo electrónico.
- Hacer copias, por cualquier medio, de documentos que puedan contener información confidencial vinculada a clientes, proveedores, productos, costos, estrategias y cualquier otro asunto relacionado con la Compañía.
- Impartir conferencias, seminarios o escribir trabajos académicos sobre CMQ, FNC, Ambev o AB Inbev. En estos casos también es necesario obtener el permiso del Vicepresidente del área.

Por último, los colaboradores de CMQ y FNC no pueden beneficiarse con la información de la Compañía para obtener ventajas personales.



CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES

FNC
DESDE 1866

14. Correo Electrónico, Internet y Sistemas de Información

Nuestros sistemas, Internet, Intranet (Portal Click), correos electrónicos y todos los datos transmitidos a través de las redes y sistemas de la Compañía pertenecen exclusivamente a CMQ y FNC. Bajo ninguna circunstancia se deben utilizar nuestros sistemas para enviar mensajes discriminatorios o de acoso, distribuir material obsceno o de cualquier otra naturaleza que infrinjan este Código de Conducta.

Todos los mensajes enviados o recibidos por estos medios son propiedad de CMQ y FNC y pueden ser rastreados y utilizados para verificar el cumplimiento de las leyes y normas internas si así lo permite la legislación local. Todos los colaboradores deben ser cuidadosos al utilizar el correo electrónico, ya que podría acarrear el mismo efecto legal que otras comunicaciones escritas. Al utilizar la comunicación por correo electrónico se debe ser discreto y redactar las declaraciones con cuidado, reflexión y precisión.

El acceso físico a las instalaciones de CMQ y FNC y a nuestros sistemas se concede en función de la posición que cada colaborador ocupa en la Compañía y por ende tiene un carácter personal e intransferible. Sólo aquellos Empleados que han recibido explícitamente un acceso de usuario y una contraseña pueden acceder a nuestras instalaciones y sistemas. La información introducida, creada o modificada en nuestros sistemas, así como sus aprobaciones, es responsabilidad exclusiva del usuario electrónico del sistema. Por lo tanto, queda prohibido revelar, conceder o compartir sus contraseñas con otras personas de modo temporal o permanente. Esta conducta podría conllevar para el Empleado sanciones disciplinarias internas debido al riesgo de exposición que supone compartir una contraseña.



**CERVECRIA
Y MALTERIA**
QUILMES

FNC
DESDE 1866

15. Redes Sociales y Aplicaciones de Mensajería Instantánea

Tanto Internet como las redes sociales y las aplicaciones de mensajería instantánea han cambiado nuestros hábitos de trabajo, ya que ofrecen nuevas formas de relacionarse y comunicarse entre empleados, con socios comerciales, clientes y consumidores, al igual que con el mundo en general. La apertura y la transparencia forman parte de nuestra cultura, por lo que fomentamos el intercambio de ideas. Sin embargo, la divulgación de información confidencial o inapropiada en las redes sociales puede perjudicar a nuestras marcas, a nuestra Compañía y a nuestros colaboradores. Además, los casos de discriminación, acoso, difamación y calumnias en redes sociales o aplicaciones de mensajería instantánea también van en contra de nuestros principios.

De acuerdo con nuestra cultura de dueños, todos los colaboradores deben seguir los siguientes lineamientos:

- No expresar opiniones que puedan implicar o entenderse como posiciones oficiales de la Compañía.
- No publicar o compartir, sin previa autorización, imágenes, vídeos o información interna de la Compañía que no hayan sido divulgados públicamente en nuestros propios canales oficiales, incluyendo imágenes o vídeos de documentos de la Compañía, capacitaciones y reuniones internas, información financiera, información relacionada con procesos, planes estratégicos, proyectos, metas, proyecciones de mercado, información de clientes, etc.
- No compartir los mensajes recibidos en su correo electrónico corporativo con personas ajenas a la Compañía.
- No exponer información sobre nuestros clientes, socios y proveedores.
- No atacar o calumniar, individualmente o en grupo, a ninguna persona, producto, cliente, proveedor, otro Empleado, antiguo Empleado, competidor o cualquier otra parte relacionada con la Compañía.

El sentido común debe siempre primar en esas situaciones. Asegúrense de que cualquier comentario que hagan sea coherente con su trabajo y con los valores y normas profesionales de nuestra Compañía. Tengan en cuenta que sus perfiles pueden ser vistos no sólo por sus compañeros de trabajo, sino también por nuestros clientes y accionistas. De esta forma, protegerán a la Compañía y la imagen personal de cada uno de ustedes.



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

16. Uso de los Activos de la Compañía

Todos los activos de la Compañía, incluidos nuestros bienes (información, equipos, vehículos, ordenadores, software), recursos, fondos, instalaciones, personal, marcas comerciales y el nombre de la Compañía deberán emplearse únicamente para fines comerciales legítimos. El tiempo de los Empleados en el trabajo y los resultados de dicho trabajo también forman parte de los activos de la Compañía.

Todos los empleados deben proteger los activos de la Compañía y asegurarles una buena gestión y uso eficiente. Los activos de la Compañía no deben utilizarse para fines personales, salvo autorización expresa dentro de una política específica.

17. Código de Comunicación Comercial Responsable

Como parte del grupo cervecero líder a nivel mundial, CMQ y FNC han implementado un Código de Comunicación Responsable destinado a garantizar la implementación de acciones de marketing y de comunicación comercial responsables, disuadir el mal uso de nuestros productos y no apelar al consumo de los menores de edad o de las personas que no pueden beber alcohol. El Código de Comunicación Responsable se aplica a todas las formas de comunicación comercial y a las acciones de marketing de nuestras marcas (publicidad, auspicios, eventos al aire libre, promociones, contenido de la página web, marketing relacional, relaciones públicas con los consumidores, reclamos por envases y etiquetas de todas las marcas de la Compañía) y deberá utilizarse como referencia para el marketing y la comunicación comercial.

Para más información, póngase en contacto con la Gerencia de Asuntos Corporativos.



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

18. Comunicaciones externas

Nuestra relación con los Medios de Comunicación está basada en la transparencia y el respeto. Para garantizar la adecuación de nuestras comunicaciones con dichos medios:

- Cuando la prensa los contacte, transfieran la llamada al área de Comunicaciones, que se encargará de las solicitudes conforme a las políticas en vigencia.
- Nunca proporcionen información ni concedan entrevistas sin la autorización previa del área de Comunicaciones. Además de estar prohibidas por las políticas de la Compañía, las comunicaciones inapropiadas pueden causar graves daños a la reputación y a la imagen de CMQ y FNC.
- Inviten a sus proveedores a no divulgar ningún proyecto realizado con la Compañía o que esté en proceso de ejecución. Ningún proveedor de servicios está autorizado para hablar de los proyectos de CMQ o FNC sin previa aprobación del área de Comunicaciones y del área que los contrató.
- Avisen de inmediato al área de Comunicaciones cuando detecten una divulgación indebida de noticias o informaciones que puedan afectar la imagen de CMQ o FNC.
- No difundan ni compartan información que sepan o crean que es falsa (rumores).
- En la relación con los medios de comunicación y en el caso de entrevistas centradas en su vida personal, no expongan el nombre de la Compañía para no asociar la imagen de CMQ o FNC con sus propias opiniones.

El sentido común debe siempre primar en esas situaciones. Asegúrense de que cualquier comentario que hagan sea coherente con su trabajo y con los valores y normas profesionales de nuestra Compañía. Tengan en cuenta que sus perfiles pueden ser vistos no sólo por sus compañeros de trabajo, sino también por nuestros clientes y accionistas. De esta forma, protegerán a la Compañía y la imagen personal de cada uno de ustedes.



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

19. Programa de Cumplimiento en materia de Defensa de la Competencia

Es prioridad de la Compañía el cumplimiento irrestricto de las leyes de Competencia tanto en Argentina como en Uruguay, que consisten en normas destinadas a prevenir, investigar y reprimir las diversas formas de abuso de poder económico, a favor de la libre competencia y en pos de la protección del interés económico general. Adoptamos los más altos estándares de Ética e Integridad en la realización de nuestro negocio, no utilizamos atajos y tenemos tolerancia cero para cualquier práctica fuera de la regla.

Para garantizar el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia:

- ¡Sean éticos! No intercambien ni compartan información confidencial con nuestros competidores. Por ejemplo: aumento de precios, costos de producción o estrategias comerciales, etc.
- No lleguen a acuerdos con nuestros competidores que puedan restringir la competencia. Por ejemplo: acuerdos sobre aumentos de precios, limitaciones al volumen de producción, acuerdos sobre exclusividad territorial o asignación de clientes, etc.
- Rechacen todas las acciones que puedan interpretarse como contrarias a la competencia, monopólicas o que infrinjan las leyes de defensa de la competencia. Por ejemplo: cartelización.
- Cuiden de cumplir con estas normas en las reuniones de las asociaciones comerciales y en los demás momentos de contacto con nuestros competidores.
- No formulen comentarios con terceros, de modo directo o indirecto, sobre productos y servicios prestados por la competencia que no sean veraces, que no estén basados en hechos de público conocimiento, o que tengan la intención de desacreditar públicamente la imagen de nuestro competidor.

La Compañía y sus empleados deben guiar su comportamiento buscando una competencia vigorosa y ética. **Se prohíbe discutir o coordinar prácticas comerciales con competidores, en cualquier mercado en el que opere, así como implementar prácticas predatorias, es decir, destinadas a impedir o dificultar el ingreso o desempeño de un competidor.**

Para implementar un nuevo programa de mercado o realizar cambios en las reglas aprobadas para los programas de mercado existentes, **independientemente del alcance, el canal o el valor de la inversión**, es imprescindible la aprobación expresa del Departamento de Ética y Compliance y del Departamento de Legales, mediante validación o aprobación previa del Comité de Ética y Compliance de la compañía. A tal fin, CMQ y FNC cuentan con un Programa de Cumplimiento en materia de Defensa de la Competencia plasmado en los siguientes documentos:

- [Reglamento del Programa de Cumplimiento en materia de Competencia](#)
- [Política de Cumplimiento en materia de Competencia](#)
- [Manual de Cumplimiento en materia de Competencia](#)

Si tienen alguna sospecha de que CMQ, FNC o algún empleado este involucrado en algún comportamiento contrario a la Defensa de la Competencia, utilicen nuestra Línea Ética para denunciarlo o contáctense directamente con el Equipo de Ética y Compliance de inmediato



CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES

FNC
DESDE 1866

20. Prevención de Lavado de Dinero y Sanciones Económicas

Las Naciones Unidas, los Estados Unidos, la Unión Europea y algunos otros países y organizaciones restringen el comercio internacional a través de sus regímenes de sanciones económicas. Dichas sanciones generalmente prohíben transacciones particulares con ciertos países o ciertas personas, entidades o sus representantes que figuran en las listas de sancionados y ciertas entidades de su propiedad o controladas por ellos.

El lavado de dinero es el proceso de dar apariencia legítima a dinero obtenido ilegalmente. El financiamiento del terrorismo es el proceso mediante el cual los terroristas subvencionan sus operaciones, a través de fondos obtenidos legal o ilegalmente, para realizar actos terroristas. El blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, así como cualquier acción que facilite el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, están prohibidos. Debe considerarse, además, que la evasión fiscal es un delito precedente del lavado de dinero.

CMQ y FNC se comprometen a cumplir con las leyes aplicables contra el lavado de dinero, la evasión fiscal y el comercio internacional, incluidas las sanciones económicas. Consulte al equipo de Ética y Compliance y nuestra Política de Prevención de Lavado de Dinero y Comercio internacional. Si sospecha que una transacción puede involucrar ingresos delictivos o financiar actividades terroristas, debe dar aviso inmediato al equipo de Ética y Compliance.

21. Comité de Ética y Compliance

La gestión del Código de Conducta es responsabilidad del Comité de Ética y Compliance.

Este Comité es responsable de garantizar que el Código sea conocido por todos los Empleados y socios comerciales que se relacionan con la Compañía, al igual que de asegurar su eficacia y efectividad.

El Comité de Ética y Compliance revisa las investigaciones en curso, aprueba nuevas políticas, revisa y aprueba cuestiones de conflicto de interés, revisa y aprueba programas comerciales y el cumplimiento de la legislación referida a Defensa de la Competencia, entre otras cuestiones.

El comité de Ética y Compliance está formado por miembros del Board de la compañía, gerentes y directores.

Ante cualquier duda sobre el funcionamiento del Comité, puedes ponerte en contacto con el Área de Ética y Compliance.



22. Contacto: Canal de Compliance y Línea Ética

Es responsabilidad de todos los Empleados la Compañía actuar como guardianes de este Código y de la cultura de Ética y Compliance de la Compañía.

Un verdadero DUEÑO no mira hacia otro lado. Para garantizar que la comunicación sea eficaz, CMQ y FNC ponen a disposición varios canales de comunicación para preguntas y sugerencias.

El contacto con el Equipo de Ética y Compliance y con el Comité debe hacerse de forma clara y transparente, a través de los canales que se indican a continuación.

22.1 Canal de Compliance

A través del Canal de Compliance (enlace que se encuentra en el Portal Click), los colaboradores pueden fácilmente:

- i. Formular preguntas sobre el Código de Conducta y otras políticas de compliance;
- ii. Informar un conflicto de intereses;
- iii. Solicitar la aprobación de contratos con el gobierno/ funcionario público;
- iv. Solicitar la aprobación para modificar o crear un nuevo programa comercial;
- v. Solicitar la aprobación antes de realizar una donación;
- vi. Tener acceso a los documentos / políticas de compliance sobre actos de corrupción y defensa de la competencia
- vii. Hacer preguntas relacionadas con los programas de compliance sobre actos de corrupción y defensa de la competencia. Entre otras cuestiones.

22.2 Línea Ética

Se invita a todos los empleados a denunciar toda actividad que crean que es o podría constituir un incumplimiento de las leyes, los reglamentos, el presente Código de Conducta o nuestras políticas. Si tienen conocimiento de actividades que puedan constituir un incumplimiento, los invitamos a que las denuncien:

A Su Gerente
Al Área De Ética Y Compliance
En La Línea Ética



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866

Contactanos.

Pueden acceder a la Línea de Ética a través de los siguientes teléfonos:

Argentina: 0800 345 1573

Uruguay: 000 413 598 5631

O a través del siguiente link:

<http://talkopenly.ab-inbev.com/>

Nuestra Línea Ética está disponible 24 horas, 7 días a la semana, para todos nuestros Empleados, proveedores y otros socios comerciales. Se trata de un medio seguro de denuncia, brindado por una Compañía independiente que recoge las denuncias y las remite al Área de Ética y Compliance.

Permite comunicar de forma ANÓNIMA cualquier inquietud sobre posibles incumplimientos de nuestro Código de Conducta o de la legislación aplicable. Todas las denuncias e investigaciones se gestionan y realizan de modo CONFIDENCIAL, siempre supervisadas por el Área de Ética y Compliance.

Se prohíbe la toma de represalias

CMQ y FNC prohíben y no toleran que se tomen represalias o se profieran amenazas de represalia contra la persona que denuncia un posible incumplimiento de las leyes, reglamentos o políticas de la Compañía. Asimismo, todo Empleado que disuada o impida que alguien denuncie o busque la ayuda o asistencia para denunciar un problema será objeto de sanciones disciplinarias.

La represalia es una infracción y puede ser denunciada a nuestra Línea Ética.



**CERVECÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

FNC
DESDE 1866



**CERVECERÍA
Y MALTERÍA
QUILMES**

