



---

# Anheuser-Busch InBev Global Whistleblower Policy

---

December 2019

## Inhoud

1.	Inleiding .....	3
2.	Hoe kunnen meldingen worden gemaakt? .....	4
3.	Verbod op vergelding .....	4
4.	Hoe behandelen wij meldingen van klokkenluiders? .....	5
5.	Naleving van wet- en regelgeving .....	6
6.	Vertrouwelijkheid van gegevens .....	6



## 1. Inleiding

### Waarom hebben wij een Whistleblower Policy nodig?

- 1.1 Bij Anheuser-Busch InBev SA/NV ("AB InBev" of het "Bedrijf", met inbegrip van haar dochterondernemingen en organisaties waarin Anheuser-Busch InBev SA/NV managementcontrole heeft) geloven we dat de echte maatstaf voor succes niet alleen de resultaten zijn die we behalen, maar ook de manier waarop we die behalen. Daarom moeten we altijd de daad bij het woord voegen. Een cruciaal onderdeel hiervan is het streven naar een open cultuur waarin mensen zich veilig voelen wanneer ze advies willen vragen en hun bezorgdheid willen uiten.
- 1.2 We moedigen je aan om je stem te laten horen als je weet of vermoedt dat er inbreuk wordt gemaakt op de geldende wet- of regelgeving, de Code of Business Conduct van AB InBev of andere Policies van het Bedrijf of als er sprake is van aanzienlijk ethisch verval.
- 1.3 Het lijkt misschien makkelijker om te zwijgen of de andere kant op te kijken, maar juist door je stem te laten horen, kun je het Bedrijf informeren over illegaal of onethisch gedrag dat ernstige risico's voor ons Bedrijf met zich mee kan brengen. Melding maken hoeft niet noodzakelijkerwijs betrekking te hebben het gedrag van een specifieke persoon, maar kan ook betrekking hebben op praktijken of procedures waarvan je denkt dat deze ongepast zijn. Als eigenaars moeten we allemaal stappen ondernemen om het Bedrijf tegen deze risico's te beschermen.
- 1.4 Ook zijn er bepaalde vormen van gedrag die volgens het Bedrijf zo belangrijk zijn, dat hiervan melding gemaakt **moet** worden. Managers moeten bijvoorbeeld verplicht melding maken van beschuldigingen van seksuele intimidatie, overeenkomstig onze Global Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy. Alle collega's en leveranciers zijn verplicht om overtredingen van de Global Human Rights Policy of vermoedens daarvan te melden.
- 1.5 Om onze collega's en anderen in staat te stellen hun zorgen op een veilige en betrouwbare manier te melden, heeft AB InBev deze Policy geïmplementeerd. Hierin staan gedetailleerde procedures beschreven met betrekking tot de ontvangst, het behoud en de behandeling van klokkenluidersmeldingen door het Bedrijf. Onder voorbehoud van toepasselijke wetgeving kunnen collega's en anderen anoniem (dat wil zeggen dat de identiteit van de melder aan niemand bekend zal worden gemaakt) en/of vertrouwelijk (dat wil zeggen dat de bekendgemaakte identiteiten en de ontvangen meldingen slechts bij een beperkt aantal personen bekend zullen zijn, die voor het onderzoek of de corrigerende maatregelen of volgens de toepasselijke wetgeving geïnformeerd moeten worden) een klokkenluidersmelding maken. Personen die te goeder trouw een melding maken, zullen gevrijwaard zijn van elke vorm van vergelding of represailles voor het maken van de melding.

### Op wie is deze Policy van toepassing?

- 1.6 Deze Policy geldt voor alle personen die de klokkenluiderskanalen beschreven in deze Policy te goeder trouw gebruiken. Sommige bepalingen van deze Policy zijn echter alleen van toepassing op onze collega's, zoals is gespecificeerd in de Policy.

## 2. Hoe kunnen meldingen worden gemaakt?

### Welke kanalen kunnen worden gebruikt?

- 2.1 De eenvoudigste manier waarop meldingen gemaakt kunnen worden, is via onze Compliance Helpline.
- 2.2 Onze Compliance Helpline is een veilige manier voor het maken van meldingen en wordt beheerd door een onafhankelijke onderneming. De Compliance Helpline is overal ter wereld 24/7 bereikbaar en meldingen kunnen worden gemaakt in je eigen taal.
- 2.3 Ga naar <http://talkopenly.ab-inbev.com> om de Compliance Helpline te openen of bel het gratis telefoonnummer in het land waar je verblijft. Dit nummer staat op de website.
- 2.4 Ook kun je zorgen op de volgende manieren melden:
  - 2.4.1 bij je directe leidinggevende (als je dit geen probleem vindt); of
  - 2.4.2 direct bij de Global of Zone Legal of Ethics & Compliance Teams.
- 2.5 Niets in deze Policy verbiedt of is bedoeld om collega's te belemmeren of te hinderen bij het aanspraak maken op hun beschermde rechten of anderszins informatie te delen met wetshandhavingsinstanties, regelgevende of administratieve instanties zoals wettelijk is toegestaan.

## 3. Verbod op vergelding

- 3.1 AB InBev verbiedt en tolereert geen daadwerkelijke (of dreiging met) vergelding tegen een collega of zijn of haar legitieme vertegenwoordiger, die te goeder trouw (i) zorgen uit, (ii) formeel of informeel melding maakt bij AB InBev, (iii) een andere collega helpt bij het melding maken bij AB InBev of (iv) deelneemt aan een onderzoek of wettelijk beschermd proces met betrekking tot een melding die is gemaakt volgens deze Policy.
- 3.2 Verboden vergelding of represailles omvat, maar is niet beperkt tot elke vorm van nadelige gevolgen voor de dienstbetrekking, demotie, schorsing, disciplinaire maatregelen, bedreigingen, intimidatie of pesterijen.
- 3.3 Vergelding zelf kan ook worden gemeld onder dit beleid en zal leiden tot disciplinaire maatregelen, mogelijk met beëindiging van de dienstbetrekking als gevolg. Als je slachtoffer bent geweest van gedrag waarvan je vindt dat dit vergelding is, meld dit dan onmiddellijk volgens de richtlijnen van deze Policy.
- 3.4 Deze Policy verontschuldigt collega's niet van de gevolgen van hun eigen misdragingen. Een collega die een klokkenluidersmelding maakt, kan bijvoorbeeld nog steeds worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen voor ongerelateerde misdragingen. Ook kan een collega die zelf melding van misdragingen heeft gemaakt, gedisciplineerd worden voor misdragingen waarbij hij of zij was betrokken.
- 3.5 Deze Policy stelt ook collega's die overeenkomstig deze Policy melding maken niet vrij van regelmatige prestatiebeoordelingen, inclusief het OPR-proces.
- 3.6 Bovendien kan een partij die bewust en opzettelijk een valse melding maakt of onjuiste of opzettelijk misleidende informatie verstrekt in verband met een onderzoek van een melding, geconfronteerd worden met disciplinaire maatregelen, mogelijk met beëindiging van de dienstbetrekking of andere juridische procedures tot gevolg.
- 3.7 Collega's van AB InBev die anderen ontmoedigen of verhinderen van het maken van een dergelijke melding of het zoeken van hulp of ondersteuning daarbij, kunnen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

- 3.8 Onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving kunnen meldingen vertrouwelijk en/of anoniem worden gemaakt.

### Vertrouwelijkheid

- 3.9 Als algemene regel zal het Bedrijf ernaar streven om de vertrouwelijkheid te handhaven van klokkenluiders of andere personen die informatie verstrekken tijdens een onderzoek. Openbaarmaking zal alleen plaatsvinden in bepaalde omstandigheden om onderzoeken te faciliteren, corrigerende maatregelen te nemen of om te voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving.
- 3.10 Het Bedrijf kan absolute vertrouwelijkheid van de identiteit van de klokkenluider, de beschuldiging zelf of andere deelnemers aan een onderzoek echter niet garanderen, aangezien openbaarmaking vereist kan zijn onder de toepasselijke wet- of regelgeving of in het kader van het onderzoeksproces.

### Anonieme meldingen

- 3.11 Onder voorbehoud van de toepasselijke wet- en regelgeving word je bij het gebruik van een van de in deze Policy beschreven meldingskanalen aangemoedigd om je identiteit bekend te maken. Anonieme meldingen kunnen echter wel worden gedaan onder voorbehoud van de toepasselijke wet- en regelgeving.
- 3.12 Anoniem melding maken kan van invloed zijn op de mogelijkheid van die klokkenluider om feedback te krijgen over de status van een eventueel onderzoek en kan van invloed zijn op ons vermogen om de zaak te onderzoeken of bescherming te bieden aan de klokkenluider. Anonieme klokkenluiders worden in het bijzonder aangespoord om zoveel mogelijk informatie en bewijsmateriaal te verstrekken.

## **4. Hoe behandelen wij meldingen van klokkenluiders?**

- 4.1 Alle meldingen die in het kader van deze Policy worden gedaan, zullen serieus worden genomen en onmiddellijk en grondig worden onderzocht door de Global of Zone Ethics & Compliance Teams of door andere teams die onder hun toezicht staan, in overeenstemming met de vastgestelde onderzoeksrichtlijnen. In overeenstemming met deze regels moeten alle leidinggevenden die een melding ontvangen die onder deze Policy valt, deze melding escaleren via de Compliance Helpline of de Global of Zone Ethics & Compliance Teams.
- 4.2 De specifieke actie die in een bepaalde situatie wordt ondernomen, hangt af van de aard en de ernst van de gemelde gedragingen of omstandigheden en van de resultaten van het onderzoek. Indien misdragingen zijn vastgesteld tijdens een onderzoek, zal het Bedrijf onmiddellijk gepaste corrigerende maatregelen nemen die in verhouding staan tot de ernst van de misdragingen, in overeenstemming met de vastgestelde procedures en praktijken, met inbegrip van de onderzoeksrichtlijnen. Dergelijke corrigerende maatregelen kunnen disciplinaire maatregelen tegen de beschuldigde partij omvatten, met inbegrip van beëindiging van het dienstverband. Ook zullen redelijke en noodzakelijke stappen worden ondernomen om verdere misdragingen te voorkomen.
- 4.3 Van alle collega's wordt verwacht dat zij volledig en eerlijk meewerken aan elk intern onderzoek. Een collega die niet meewerkt (bijvoorbeeld door geen volledige en waarheidsgetrouwe of opzettelijk misleidende informatie te verstrekken) zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

- 4.4 Voor zover mogelijk en noodzakelijk is, kan de klokkenluider op de hoogte worden gesteld van de status van het onderzoek. Gezien de gevoelige aard van veel onderzoeken naar aanleiding van meldingen van klokkenluiders en bepaalde beperkingen op grond van de toepasselijke wetgeving, verplichten wij ons er niet toe om klokkenluiders op de hoogte te stellen van eventuele updates of de uitkomst van een onderzoek. Specifieke informatie wordt per afzonderlijk geval verstrekt.
- 4.5 Voor zover is toegestaan of vereist door de toepasselijke wetgeving, kan de gemelde informatie worden gecommuniceerd naar de overheidsinstanties of autoriteiten die bevoegd zijn voor het vervolgen van misdrijven. Daarbij zal het Bedrijf ernaar streven de identiteit van de klokkenluider geheim te houden.
- 4.6 Het Global Ethics & Compliance Team zal periodiek verslag uitbrengen aan het Compliance Committee en/of het Audit Committee over de ontvangen meldingen van klokkenluiders.

## 5. Naleving van wet- en regelgeving

- 5.1 Deze Policy heeft tot doel globale richtlijnen op te stellen en de basis te leggen voor de ontwikkeling van lokale of Zone-specifieke normen, rekening houdend met de toepasselijke lokale wetgeving, de overeenkomsten met de werknemersraad en de vakbonden en met de culturele normen. Als een deel van deze Policy in strijd is met de toepasselijke lokale wetgeving (zoals de toepasselijke wetgeving op het gebied van gegevensbescherming, arbeidswetgeving en strafrecht), dan moet deze lokale wetgeving worden gerespecteerd.
- 5.2 In omstandigheden waarin het de vraag is of deze Policy kan worden nageleefd of als er een conflict is tussen de van toepassing zijnde lokale wetgeving en deze Policy, moeten collega's advies inwinnen bij de Global of Zone Legal of Ethics & Compliance Teams voordat zij actie ondernemen.

## 6. Vertrouwelijkheid van gegevens

- 6.1 Door het maken van een melding via de Compliance Helpline erken je en ga je ermee akkoord dat AB InBev en onze externe hotlinebeheerder de gemelde informatie mogen verwerken, opslaan en anderszins mogen gebruiken wanneer zij dit nodig achten om de melding te onderzoeken en gepaste actie te ondernemen, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming en de bescherming van klokkenluiders en met het eigen beleid van AB InBev.
- 6.2 Voor zover het nodig is dat aanvullende informatie wordt verstrekt aan personen die onder de toepasselijke wetgeving door een bepaalde klokkenluidersprocedure worden getroffen, zal het Bedrijf aan dergelijke vereisten voldoen. In overeenstemming met de toepasselijke wetgeving kan het Bedrijf echter het verstrekken van specifieke informatie aan bepaalde personen uitstellen. Het Bedrijf zal er ook naar streven om de vertrouwelijkheid van de klokkenluider te waarborgen, voor zover de toepasselijke wetgeving dit toelaat.
- 6.3 Het Bedrijf kan ook zijn data-analysetool gebruiken om trends en risiconiveaus te identificeren op basis van meldingen van klokkenluiders. Daarbij zal het Bedrijf zich in de eerste plaats baseren op gegevens die geen persoonlijke informatie bevatten.