

ABInBev

Politique mondiale de signalement d'Anheuser-Busch InBev

Décembre 2019

Sommaire

1.	Introduction	3
2.	Comment faire des signalements ?	3
3.	Pas de mesures de représailles.....	4
4.	Comment traitons-nous les déclarations des signalants ?	5
5.	Conformité juridique	6
6.	Confidentialité des données.....	6



1. Introduction

Pourquoi avons-nous besoin d'une politique de signalement ?

- 1.1 Chez Anheuser-Busch InBev SA/NV ("AB InBev" ou la "société", y compris ses filiales et sociétés affiliées dont Anheuser-Busch InBev SA/NV a le contrôle de gestion), nous pensons que la véritable mesure du succès n'est pas seulement les résultats que nous obtenons, mais aussi la manière dont nous les obtenons. C'est pourquoi il ne devrait pas y avoir d'écart entre ce que nous disons et ce que nous faisons. Un élément crucial de cette démarche est l'engagement en faveur d'une culture ouverte où les gens se sentent en sécurité lorsqu'ils cherchent des conseils et font part de leurs préoccupations.
- 1.2 Nous vous encourageons à vous exprimer lorsque vous savez ou soupçonnez qu'il y a eu une violation des lois ou réglementations applicables, du code de conduite des affaires d'AB InBev ou d'autres politiques de l'entreprise, ou lorsqu'il y a eu un manquement éthique important.
- 1.3 Il peut sembler plus facile de garder le silence ou de détourner le regard, mais en parlant, vous pourriez fournir à la société des informations autrement cachées sur des comportements illégaux ou contraires à l'éthique qui pourraient faire courir de graves risques à notre société. Le signalement ne doit pas nécessairement impliquer un acte répréhensible autour d'un mauvais acteur spécifique, mais peut impliquer le signalement d'une pratique ou d'une procédure que vous jugez inappropriée. Et en tant que propriétaires, nous devons tous prendre des mesures pour protéger la société contre ces risques.
- 1.4 En outre, il existe quelques comportements que la société a jugés si importants qu'ils **doivent** être signalés. Par exemple, les directeurs ont l'obligation de signaler les allégations de harcèlement sexuel dans le cadre de notre politique globale de lutte contre la discrimination et le harcèlement. Tous les collègues et fournisseurs sont tenus de signaler les violations ou les violations potentielles de la politique mondiale des droits de l'homme.
- 1.5 Afin de permettre à nos collègues et autres personnes de déclarer leurs préoccupations par un moyen sûr et fiable, AB InBev a mis en œuvre cette politique, qui décrit les procédures détaillées concernant la réception, la conservation et le traitement par la société des rapports de signalement. Sous réserve des lois applicables, les collègues et autres personnes peuvent soumettre des signalements de manière anonyme (ce qui signifie que l'identité du déclarant ne sera connue de personne) et/ou confidentielle (ce qui signifie que les identités divulguées et les signalements reçus ne seront connus que par un nombre limité de personnes - celles qui ont besoin de savoir pour l'enquête ou les mesures correctives ou en vertu des lois applicables). Les personnes qui déclarent en toute bonne foi ne feront l'objet d'aucune représailles ou victimisation pour avoir effectué le signalement.

Qui est concerné ?

- 1.6 Cette politique s'applique à toute personne qui utilise de bonne foi les canaux de signalement décrits dans la présente politique. Toutefois, certaines dispositions de la présente politique ne s'appliquent qu'à nos collaborateurs, comme indiqué dans la politique.

2. Comment faire des signalements ?

Quels canaux peuvent être utilisés ?

- 2.1 Le moyen le plus simple de déclarer les infractions à cette politique est de passer par notre ligne d'assistance sur la conformité.
- 2.2 Notre service d'assistance sur la conformité est un moyen sûr de déclarer les infractions, fourni par une société indépendante. Elle est disponible partout dans le

monde et 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et vous pouvez y déclarer vos observations dans votre langue.

- 2.3 Pour joindre le service d'assistance sur la conformité, visitez le site <http://talkopenly.ab-inbev.com> ou appelez un numéro gratuit basé sur le pays d'où vous appelez, qui se trouve sur ce site.
- 2.4 En outre, vous pouvez également déclarer vos préoccupations de l'une des manières suivantes :
 - 2.4.1 directement à votre supérieur hiérarchique (si vous vous sentez à l'aise pour le faire) ; ou
 - 2.4.2 directement aux équipes juridiques mondiales ou de zone ou aux équipes d'éthique et de conformité.
- 2.5 Rien dans cette politique n'interdit ou n'a pour but de restreindre ou d'empêcher des collaborateurs d'exercer des droits protégés ou de divulguer de toute autre manière des informations aux organismes chargés de l'application de la loi, aux organismes de réglementation ou aux organismes administratifs, comme le permet la loi.

3. Pas de mesures de représailles

- 3.1 AB InBev interdit et ne tolérera aucune menace ou représailles réelle contre toute personne, ou leurs représentants légitimes, qui, en toute bonne foi, (i) soulèvent des préoccupations, (ii) déclarent formellement ou informellement à AB InBev, (iii) aident un autre collaborateur à déclarer à AB InBev, ou (iv) participent à une enquête ou à un litige légalement protégé concernant un rapport effectué dans le cadre de cette politique.
- 3.2 Les représailles ou la victimisation interdites comprennent, sans toutefois s'y limiter, toute forme d'action défavorable à l'emploi, de rétrogradation, de suspension, de discipline, de menaces, d'intimidation ou de harcèlement.
- 3.3 Les représailles doivent être déclarées dans le cadre de la présente politique elle-même, ce qui entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous avez fait l'objet d'un comportement que vous estimez constituer des représailles, veuillez déclarer immédiatement les représailles présumées en suivant les conseils de la présente politique.
- 3.4 La présente politique n'exonère pas les collaborateurs des conséquences de leur propre inconduite. Par exemple, un collaborateur qui effectue un signalement pourrait tout de même faire l'objet de mesures disciplinaires pour une inconduite sans rapport avec le sujet. De même, un collaborateur qui déclare lui-même une mauvaise conduite peut toujours faire l'objet de mesures disciplinaires pour la faute qu'il a commise.
- 3.5 Cette politique ne dispense pas non plus les collaborateurs qui déclarent en vertu de cette politique de l'examen régulier des performances, y compris le processus de dispense de perfectionnement passif.
- 3.6 En outre, une partie qui, sciemment et intentionnellement, déclare un faux rapport ou fournit des informations fausses ou délibérément trompeuses dans le cadre d'une enquête sur un rapport peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à d'autres poursuites judiciaires.
- 3.7 De même, tout collaborateur d'AB InBev qui décourage ou empêche une autre personne de faire un tel rapport ou de demander l'aide ou l'assistance dont elle a besoin pour faire un tel rapport pourrait faire l'objet d'une action disciplinaire.
- 3.8 Sous réserve des lois applicables, les déclarations peuvent être effectuées de

manière confidentielle et/ou anonyme.

Confidentialité

- 3.9 En règle générale, la société s'efforcera de préserver la confidentialité des signalements ou des autres personnes qui fournissent des informations au cours d'une enquête. La divulgation ne sera effectuée que dans certaines circonstances pour faciliter l'enquête, prendre des mesures correctives ou se conformer aux lois ou règlements applicables.
- 3.10 Toutefois, la société ne peut garantir de manière absolue la confidentialité de l'identité du signalement, de l'allégation elle-même ou des autres participants à une enquête, car la divulgation peut être exigée par les lois ou règlements applicables ou peut être effectuée au cours de l'enquête.

Déclarations anonymes

- 3.11 Sous réserve des lois et règlements applicables, lorsque vous utilisez l'une des voies de déclaration décrites dans la présente politique, vous êtes encouragé à vous identifier. Toutefois, les déclarations anonymes peuvent être soumises aux lois et règlements en vigueur.
- 3.12 Le fait d'effectuer un signalement de manière anonyme peut affecter la capacité de ce signalement à recevoir un retour d'information sur l'état d'avancement de toute enquête, le cas échéant, et peut affecter notre capacité à enquêter sur l'affaire ou à offrir une protection au signalement. Les personnes qui signalent des faits de manière anonyme sont particulièrement encouragées à fournir autant d'informations et de preuves que possible.

4. Comment traitons-nous les déclarations des signalants ?

- 4.1 Tous les signalants faits dans le cadre de cette politique seront pris au sérieux et feront l'objet d'une enquête rapide et approfondie par les équipes d'Éthique et conformité mondiales ou de zone, ou par d'autres équipes sous leur supervision, conformément aux directives d'enquête établies. Conformément à ces règles, tous les responsables hiérarchiques qui reçoivent un signalant dans le cadre de cette politique doivent transmettre le rapport à la ligne d'assistance sur la conformité ou aux équipes mondiales ou de zone d'Éthique et conformité.
- 4.2 La mesure spécifique prise dans un cas particulier dépend de la nature et de la gravité du comportement ou des circonstances déclarées et des résultats de l'enquête. Si une faute a été confirmée par une enquête, la société prendra rapidement des mesures correctives appropriées et proportionnées à la gravité de la faute, conformément à ses procédures et pratiques établies, y compris les lignes directrices relatives aux enquêtes. Ces mesures correctives peuvent comprendre des actions disciplinaires à l'encontre de la partie accusée, pouvant aller jusqu'au licenciement. Des mesures raisonnables et nécessaires seront également prises pour prévenir toute nouvelle faute.
- 4.3 Tous les collaborateurs sont tenus de coopérer pleinement et honnêtement à toute enquête interne. Tout collaborateur qui ne coopère pas (par exemple en ne fournissant pas des informations complètes et véridiques ou en fournissant intentionnellement des informations trompeuses) fera l'objet de mesures disciplinaires.
- 4.4 Dans la mesure du possible et lorsque cela est jugé approprié, un avis sur l'état d'avancement de l'enquête peut être fourni au signalant. Compte tenu de la nature sensible de nombreuses enquêtes découlant des déclarations des signataires et de certaines limitations prévues par les lois applicables, nous ne nous engageons pas à fournir aux signataires des informations actualisées ou le résultat d'une enquête. Des

informations spécifiques seront fournies au cas par cas.

- 4.5 Dans la mesure où les lois applicables le permettent ou l'exigent, les informations déclarées peuvent être communiquées aux organismes publics ou aux autorités compétentes pour la poursuite des infractions. Ce faisant, la société s'efforcera de préserver la confidentialité de l'identité du signalant.
- 4.6 L'équipe mondiale d'Éthique et conformité fera périodiquement rapport au Comité de conformité et/ou au Comité d'audit sur les déclarations de signalement reçues.

5. Conformité juridique

- 5.1 La présente politique vise à établir des directives mondiales et à fournir la base de l'élaboration de normes locales ou de zone en tenant compte des lois locales applicables, des accords des conseils d'entreprise et des syndicats, et des normes culturelles. Si une partie de cette politique est en conflit avec les lois locales applicables (telles que la protection des données, le droit du travail et le droit pénal), ces lois locales applicables doivent être respectées.
- 5.2 En cas de doute quant à la possibilité de respecter la présente politique ou en cas de conflit entre les lois locales applicables et la présente politique, les collaborateurs doivent demander conseil aux équipes juridiques mondiales ou de zone ou aux équipes d'Éthique et conformité avant de prendre des mesures.

6. Confidentialité des données

- 6.1 En faisant votre déclaration via l'assistance sur la conformité, vous reconnaissez et acceptez qu'AB InBev et notre opérateur de ligne d'assistance tierce partie puissent traiter, stocker et utiliser de toute autre manière les informations déclarées comme ils le jugent approprié pour enquêter et prendre les mesures appropriées en réponse à votre déclaration, conformément aux lois applicables relatives à la protection des données et à la protection des signalements, et aux propres politiques d'AB InBev.
- 6.2 Dans la mesure où il est exigé que des informations supplémentaires soient fournies aux personnes concernées par une procédure de signalement particulière en vertu des lois applicables, la société se conformera à ces exigences. Toutefois, ce faisant, la société peut différer la fourniture d'informations spécifiques à certaines personnes conformément aux lois applicables. La société s'efforcera également de préserver la confidentialité du déclarant dans la mesure où les lois applicables le permettent.
- 6.3 La société peut également utiliser son outil d'analyse des données pour identifier les tendances et les niveaux de risques sur la base des déclarations des signataires. Pour ce faire, l'entreprise s'appuiera principalement sur des données ne contenant aucune information personnelle.