



Código de Conducta Empresarial

ACTUAR CON INTEGRIDAD

Código de Conducta Empresarial de Molson Coors Beverage Company Actuar con integridad

Un mensaje de Gavin Hattersley

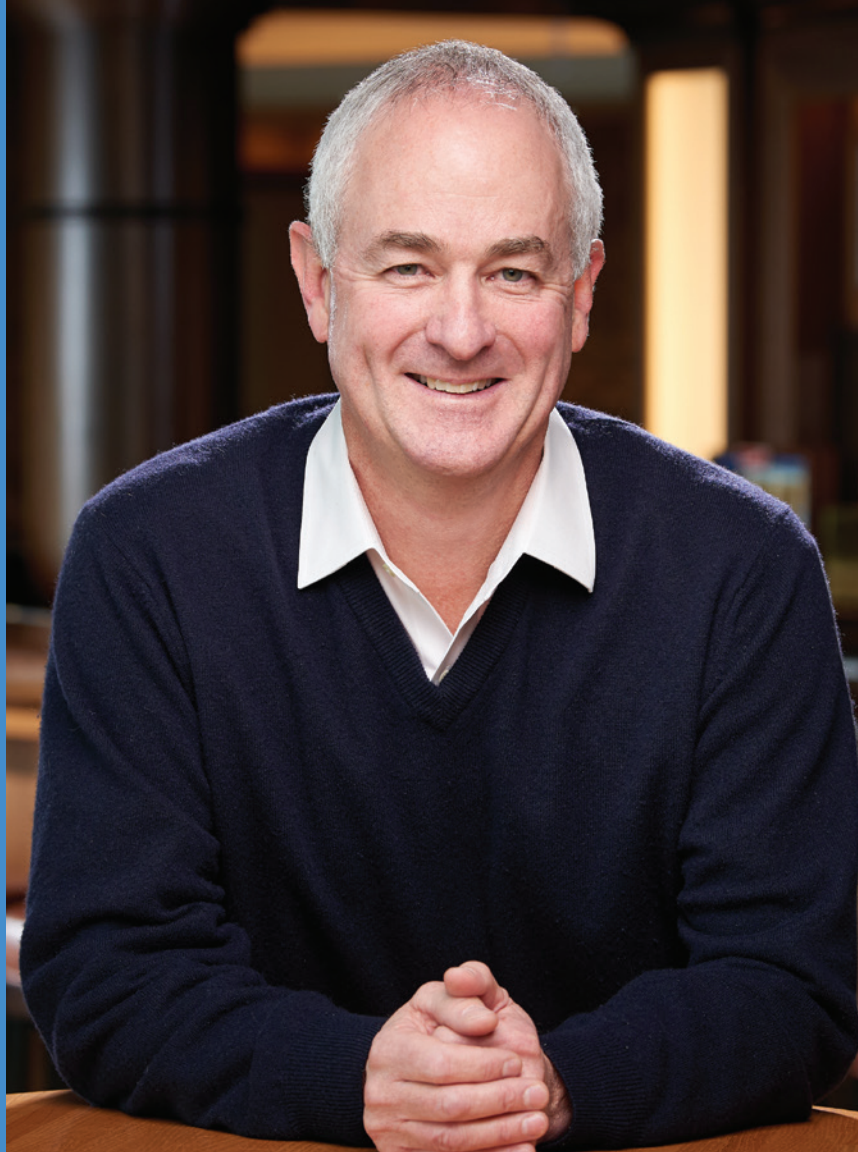
En Molson Coors, nos concentramos en lograr nuestra ambición de ser la elección preferida de nuestra gente, nuestros consumidores y nuestros clientes en una industria que hoy es más competitiva que nunca.

Creemos que podemos marcar una diferencia y triunfar en este entorno desafiante si cumplimos con nuestros cinco valores básicos:

- Poner a las personas en primer lugar
- Ser audaces y decididos
- Asumir responsabilidades
- Aprender todos los días
- Celebrar juntos

Sin embargo, ganar no es suficiente. Tenemos que actuar con integridad en todo lo que realizamos. Nuestro éxito constante y la buena reputación de nuestra gente, nuestra empresa y nuestras marcas dependen de que cada uno de nosotros fomente estos valores y siempre actúe de manera ética, responsable y de conformidad con la ley.

Es ese sentido, me complace presentar nuestro Código de Conducta Empresarial global. Junto con nuestros valores, el Código ayuda a guiar nuestra toma de decisiones en el trabajo cotidiano o cuando enfrentamos a circunstancias difíciles. Tengo la esperanza y confianza de que lo leerá detenidamente y lo consultará con frecuencia, al mismo tiempo que aplica buen criterio y sentido común en la realización de su trabajo.



Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su supervisor o con un miembro del equipo de Ética y Cumplimiento. También le pido que hable si llega a ver algo que cree que no cumple con el espíritu y la intención del Código, de manera que podamos abordarlo de inmediato. Incluso puede realizar una denuncia de forma anónima a través de la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento.

En Molson Coors, tenemos grandes marcas y excelentes personas, y sé que podemos ganar de la forma correcta. Saludos.

Gavin Hattersley

Presidente y Director Ejecutivo
MOLSON COORS



Nuestros valores, nuestro propósito y nuestra ambición



6 Nuestra responsabilidad

- 8 Uso del Código
- 10 Responsabilidades
- 12 Obligación de Hablar

16 Ponemos a las personas en primer lugar

- 16 Nos preocupamos por nuestra gente
- 18 Aceptamos la diversidad y la inclusión, y tratamos a los demás con respeto
- 20 Protegemos la privacidad de los demás
- 22 Apoyamos los derechos humanos
- 24 Contribuimos en nuestras comunidades

26 Asumimos responsabilidades

- 26 Fabricamos productos de calidad
- 28 Competimos de manera justa
- 30 Utilizamos adecuadamente los regalos y el entretenimiento
- 34 Promovemos la transparencia y cumplimos con las leyes anticorrupción
- 36 Cumplimos con las normativas comerciales
- 38 Nos comprometemos con la sustentabilidad
- 40 Exigimos los estándares más altos a nuestros socios comerciales
- 42 Evitamos los conflictos de intereses
- 46 Impedimos las transacciones con el uso de información privilegiada
- 48 Mantenemos registros precisos y los gestionamos correctamente
- 50 Somos cuidadosos con nuestras comunicaciones
- 52 Protegemos los activos de la empresa

54 Celebramos juntos

- 54 Somos consumidores responsables
- 56 Comercializamos nuestros productos de forma responsable

58 Recursos

- 58 Contactos
- 59 Cómo plantear un problema directamente a la Junta Directiva de Molson Coors
- 59 Exenciones al Código
- 59 Índice

Nuestros valores

Ponemos a las personas en primer lugar

Valoramos y respetamos las diferencias, y creemos que la diversidad y la inclusión son las claves para la colaboración y una cultura ganadora de equipo.



Somos audaces y decididos

Somos innovadores, no tenemos miedo de ser directos, nos movemos con rapidez y desafiamos el statu quo



Asumimos responsabilidades

Actuamos con integridad y honramos los compromisos, mientras asumimos nuestros errores y los usamos como una oportunidad para aprender.



Aprendemos todos los días

Siempre estamos buscando maneras de mejorar y ayudarnos mutuamente a crecer.



Celebramos juntos

Somos embajadores apasionados de nuestras marcas y nuestro negocio, y creemos en la importancia de reconocer y celebrar nuestros logros.



Nuestro propósito

Unir a las personas para celebrar todos los momentos de la vida

Nuestra ambición

Ser la elección preferida por nuestra gente, nuestros consumidores y nuestros clientes



Estamos todos juntos en esto.

Los principios de nuestro Código aplican a todos los funcionarios, directores y empleados de Molson Coors, sus filiales y subsidiarias en todo el mundo.

Esperamos que todos los que trabajan en nombre de nuestra empresa, incluidos los distribuidores, consultores, contratistas y otros socios comerciales, lleven a cabo todas las actividades relacionadas con nuestro negocio, o que tengan una repercusión en él, con integridad y de acuerdo con la letra, el espíritu y la intención de todas las leyes vigentes y este Código de Conducta Empresarial (Código). Evitamos trabajar con terceros que participan en prácticas que infringen estos principios.

El Código proporciona orientación que lo ayudará a realizar lo siguiente:

Actuar con integridad cuando tome decisiones y medidas comerciales diarias.

Protegerse y proteger a nuestras marcas y la reputación de nuestra empresa.

Comprender y cumplir las leyes, las normativas y las normas que rigen nuestra empresa.

Hablar si observa algo que no cumple estas normas.

Saber a qué lugar dirigirse para obtener asesoría y orientación si tiene alguna pregunta o si la elección correcta no es clara.

A lo largo de este documento, encontrará preguntas frecuentes para ilustrar todavía más cómo el Código cobra vida todos los días.

Además, incluye referencias a políticas detalladas (a las que se puede acceder en la biblioteca de políticas en PubTalk), en las cuales puede obtener más información acerca de cada tema. Por lo tanto, no lo deje en un estante; utilícelo como un recurso cuando tenga alguna pregunta acerca del curso de acción correcto.

¿No está seguro de qué hacer? Pregúntese a sí mismo:

En ocasiones, puede no estar seguro de qué hacer en una situación determinada. En esos momentos, fórmese estas preguntas para ayudar a determinar el mejor curso de acción.



En Molson Coors, nos comprometemos a impulsar una cultura de desempeño creada sobre una base sólida de ética y respeto. Esperamos que cada empleado logre sus objetivos de una manera que demuestre nuestros valores y, por lo tanto, mida por igual el “qué” y el “cómo” del desempeño.

Además de nuestros valores, cada uno de nosotros es responsable de comprender y seguir el Código y cualquier ley o políticas de la empresa vigentes en nuestro trabajo. Es importante que completemos todas las capacitaciones obligatorias para asegurarnos de que sabemos lo que se espera de nosotros.

Además de asumir responsabilidades y actuar con honestidad e integridad nosotros mismos, también somos responsables de rendirnos cuentas mutuamente por nuestro comportamiento y de hablar si observamos algo que no es coherente con los comportamientos descritos en nuestros valores y nuestro Código. No podemos abordar estos asuntos, a menos alguien nos informe. Es importante saber que las infracciones del Código que hayan sido confirmadas pueden dar como resultado una acción disciplinaria, incluyendo el despido de la organización.

Los líderes tienen responsabilidades adicionales de servir de ejemplo a sus equipos y promover un ambiente laboral positivo e inclusivo en el que todos los empleados se sientan seguros y valorados, y puedan dar lo mejor de sí.

Esperamos que los líderes realicen lo siguiente:

- 1** Fomenten un ambiente laboral positivo en el que solo se acepten los comportamientos legales, éticos y responsables que sean coherentes con nuestros valores y nuestro Código.
- 2** Establezcan la expectativa de actuar con integridad y cultivar la confianza mediante la comunicación clara de las expectativas de ética y cumplimiento con los empleados, a fin de garantizar una comprensión mutua. Escuchen atentamente a los empleados que expresan sus propias preguntas e inquietudes.
- 3** Nunca toleren los abusos, el acoso ni la discriminación en el lugar de trabajo y nunca tomen represalias (ni permitan que se tomen represalias) contra quienes presenten inquietudes o participen en una investigación.



Obligación de Hablar

No podemos cumplir con nuestro valor de asumir responsabilidades y actuar con integridad si no hablamos.

Esperamos que hable y formule preguntas si no está seguro de qué es lo correcto, o si cree que alguien podría hacer, o hizo algo, que infringe la ley o nuestras políticas. Esto incluye posibles infracciones incurridas por uno mismo, así como aquellas cometidas por otros empleados, socios comerciales, proveedores o cualquier persona que trabaje en nombre de la empresa. Además, esperamos que coopere de manera plena y honesta en cualquier investigación interna acerca de posibles conductas indebidas. Es importante saber que de confirmarse que ha habido una conducta indebida, podrán imponerse acciones disciplinarias, incluyendo el despido de la empresa.



Sabemos que puede parecer más fácil mirar hacia otro lado o dejar que sean otros quienes reporten cuando existen sospechas de que alguien hizo o puede hacer algo indebido, pero este tipo de conducta nos afecta a todos. Si no habla, no podremos abordar el problema, lo que podría conllevar a todavía más problemas que podrían dañar nuestro ambiente laboral, nuestra empresa, nuestra reputación o incluso a nosotros mismos. Si se lo deja a los demás, no asumimos la responsabilidad de crear una cultura que refleje nuestros valores. Ninguna inquietud es demasiado pequeña para informarla y ni siquiera debe tener todos los hechos, siempre y cuando actúe de buena fe. El plantear una inquietud “de buena fe” significa que, según su conocimiento, la información que nos proporcionó es verdadera y precisa.

Preguntas y respuestas

P Qué ocurre si sospecho que alguien puede estar infringiendo el Código, pero no estoy 100 % seguro. ¿Debo esperar para presentar la denuncia hasta tener toda la evidencia?

R No, si tiene una inquietud honesta, debe hablar. Es mejor plantear un posible problema para que las personas adecuadas puedan analizarlo y determinar si efectivamente es así.

P ¿Debo preocuparme por las represalias por plantear una inquietud?

R Cualquier persona que solicite asesoramiento o plantee una inquietud de buena fe hace lo correcto. Las represalias de parte de cualquier persona contra otra que hable sobre una potencial violación están en contra de la ley y la política de la empresa. Las represalias pueden adoptar diferentes formas, como la degradación, el acoso, la exclusión de oportunidades u otros actos negativos. Si sospecha de represalias contra usted o cualquier otro empleado de Molson Coors por haber hablado, debe informar su inquietud de inmediato.

P Vi una acción en el trabajo que estoy bastante seguro de que infringe nuestro Código de Conducta Empresarial, pero no deseo involucrarme, no porque me preocupen las represalias, sino porque no quiero que me vean como un alborotador o alguien demasiado sensible. Además, hay otros que saben al respecto, así que estoy seguro de que alguien más lo informará. No es mi responsabilidad, ¿cierto?

R Incorrecto. Todos somos responsables de hablar si creemos que algún aspecto infringe la ley, nuestro Código u otras políticas de la empresa. Hablar cuando observamos algún aspecto que no parece correcto es fundamental. Es posible que los demás no sientan que pueden hablar por sí mismos. Aunque usted sea el objetivo o la víctima, si no habla o plantea el problema a otros que puedan tomar medidas, significa que perdemos la oportunidad de crear la cultura que deseamos para todos.

Para obtener más información consulte:

 **Política global sobre comunicaciones**

Obligación de Hablar (Continuación)

Toda persona que solicite asesoramiento o plantee una inquietud de buena fe está haciendo lo correcto. Las represalias de parte de cualquier persona contra otra que hable o participe en una investigación interna infringen la ley y la política de la empresa, y no lo toleraremos. Si sospecha de represalias contra usted u otro empleado por haber hablado, debe informar su inquietud de inmediato.

Si tiene alguna inquietud, a menudo, es mejor hablar directamente con su supervisor o con su representante de Recursos Humanos; sin embargo, si se siente incómodo con esto, se debe comunicar con la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento. Una empresa independiente administra la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento para permitir una comunicación confidencial o anónima, incluidos los servicios en varios idiomas, entre usted y el equipo de Ética y Cumplimiento.

Abordamos todas las inquietudes, preguntas y quejas con suma importancia. Manejamos todas las denuncias de manera confidencial y compartimos información solo con las personas que “necesiten saber”. Realizamos todos los esfuerzos razonables para proteger su identidad si desea permanecer en el anonimato, excepto que la ley nos exija revelarlo. Sin embargo, tenga en cuenta que si proporciona su nombre al hacer un reporte nos ayudará a realizar todas las investigaciones necesarias.

Cuando utilice la línea de ayuda para presentar una denuncia, a menudo, tiene la responsabilidad de realizar un seguimiento y responder cualquier solicitud para proporcionar la información adicional necesaria que nos ayude en nuestra investigación de las inquietudes planteadas. Este seguimiento tiene una importancia especial cuando se hacen informes anónimos, ya que la línea de asistencia será la única forma que tiene el equipo de ética y cumplimiento para comunicarse con usted.

Para obtener más información acerca de cómo utilizar la línea de ayuda, consulte la sección Recursos en la página 58 del Código.





Nos preocupamos por nuestra gente

Nos respetamos y cuidamos unos a otros, además de las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

La salud y la seguridad de nuestra gente es nuestra máxima prioridad. Todos compartimos esta responsabilidad para garantizar que cada persona que trabaja con nosotros llegue a su hogar sana y salva al final del día. Para lograrlo, trabajamos a fin de crear una cultura que estimule la responsabilidad y el compromiso con la seguridad en todos los niveles de la organización.

Seguimos todas las reglas y los procedimientos de salud, seguridad y medioambiente en todo momento y tomamos medidas inmediatas si observamos una situación que puede infringir dichas reglas o colocar a otros en riesgo de sufrir lesiones.

No toleramos la violencia, las amenazas de violencia o el abuso de ningún tipo, y prohibimos la posesión de armas en

las instalaciones de la empresa en la mayor medida permitida por la ley local.

Además, respetamos la seguridad de nuestros compañeros de trabajo, ya que nunca trabajamos bajo los efectos de drogas ilegales, alcohol, cannabis ni medicamentos de venta libre o con receta usados de manera indebida.

Todos estamos obligados a hablar e informar de inmediato de accidentes, incidentes, cuasi accidentes, incumplimiento de las normativas, violencia, amenazas de violencia, abuso o cualquier otro aspecto que pueda representar un riesgo para la salud, la seguridad y la protección de nuestra gente o nuestro ambiente laboral.

Preguntas y respuestas

P Me preocupa que un compañero de trabajo cercano pueda estar lidiando con problemas de salud mental y no sé qué hacer para ayudarlo.

R Debemos cuidarnos unos a otros y eso incluye nuestra salud mental. A veces, el preguntar a un compañero de trabajo si está bien y escucharlo puede ser suficiente para apoyarlo. Otras veces, es posible que necesiten más apoyo. Si se siente cómodo sugiriéndolo, podría recordarle que tenemos disponible el Programa de Asistencia al Empleado, o puede mencionárselo a su representante de Recursos Humanos y solicitarle ayuda para asegurarse de que su compañero de trabajo reciba el apoyo necesario.

Para obtener más información consulte:



Política de medioambiente, salud y seguridad



Política de violencia en el lugar de trabajo



Preguntas y respuestas

P He visto a un compañero de trabajo que no estaba usando el equipo de protección personal adecuado mientras trabaja en una línea de botellas que no estaba bloqueada correctamente. Cuando señalé esto al equipo, no le dieron la importancia adecuada y me dijeron que, con el tiempo que toma ponerse el equipo y bloquear y etiquetar, ya habrían terminado de trabajar en la máquina. Solo quiero que todos estemos seguros. ¿Qué debería hacer?

R Debido a que la seguridad es nuestra máxima prioridad, tenemos reglas y procedimientos implementados para garantizar un ambiente laboral seguro. El incumplimiento de las reglas y procedimientos de seguridad puede tener como resultado lesiones graves e incluso la muerte. No seguir las reglas de seguridad es una infracción del Código y puede dar como resultado acciones disciplinarias, incluyendo el despido y, en algunos casos, como el presente ejemplo, es una infracción de la ley y puede derivar en multas y sanciones para la empresa. Debe informar esto de inmediato a su supervisor o al supervisor de seguridad local, para que se pueda abordar la situación adecuadamente.

P Escuché a un compañero de trabajo amenazar con desquitarse de otro compañero dañando su casillero porque pensaba que esa persona lo había metido en problemas y que este último problema podría provocar que perdiera su trabajo. Cuando le informé de esta situación a los miembros del equipo, me ignoraron y dijeron que este compañero de trabajo tiene un temperamento fuerte y que solo estaba expresando frustraciones como siempre. No deseo meter en problemas a nadie, pero me preocupa la seguridad del equipo. ¿Qué debería hacer?

R Debemos cuidarnos unos a otros. Cada vez que tiene conocimiento de una acción violenta o amenaza de una acción violenta, debe informar de inmediato para que podamos abordar la situación adecuadamente. Este tipo de inquietudes es mejor informarlos a Seguridad Corporativa, pero también se pueden informar a su supervisor o a Recursos Humanos, o de manera anónima a través de la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento.



Aceptamos la diversidad y la inclusión, y nos tratamos mutuamente con respeto

Nos enorgullece ser una empresa con empleados de todo el mundo. Nuestras diferencias no solo reflejan quiénes somos, sino también quiénes son nuestros consumidores. Celebramos aquellas diferencias, debido a que creemos que la diversidad junto con la inclusión son la clave para la colaboración y una cultura ganadora de equipo.

Nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo en el que todos sean tratados con respeto. No toleramos la discriminación en base a factores como la raza, el sexo, la nacionalidad, la edad, la religión, discapacidades, orientación sexual, la identidad de género, condición de veterano o estado civil. Todos los empleados o postulantes un puesto de trabajo deben ser tratados con equidad e igualdad de oportunidades cuando se toman decisiones que impliquen el reclutamiento, contratación, capacitación, asignación de trabajo, promoción, compensación o cualquier otro término o condición de empleo.

Todos somos responsables de mantener un ambiente laboral sin abuso ni acoso. Las conductas indeseables que puedan crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo no tienen cabida en nuestra empresa. El acoso puede ser físico, sexual, verbal o escrito, y también puede ocurrir cuando se muestran imágenes o videos no deseados.

Ponemos a las personas en primer lugar cuando realizamos lo siguiente:

- Nos tratamos mutuamente con dignidad y respeto.**
- Aceptamos la diversidad de orígenes, talentos, capacidades y experiencias de los demás.**
- Fomentamos una atmósfera de confianza y apertura.**
- Trabajamos para garantizar un lugar de trabajo sin acoso.**
- Informamos incidentes, inquietudes o sospechas razonables de discriminación, abuso o acoso.**
- Impedimos las represalias contra cualquier persona que presente una denuncia de buena fe.**

Para obtener más información consulte:

 **Política de medioambiente, salud y seguridad**

Preguntas y respuestas

P Uno de nuestros compañeros de trabajo siempre cuenta chistes en el trabajo y la mayor parte del tiempo nos reímos, pero a veces son chistes ofensivos o racistas que me incomodan. Si me incomoda, estoy seguro de que también incomoda a otras personas. Hablé con ese compañero de trabajo al respecto, pero piensa que soy demasiado sensible y sigue contando los mismos chistes. ¿Qué debería hacer?

R Dado que ya le solicitó al compañero de trabajo que deje de hacerlo y no le hizo caso, debería plantear sus inquietudes a su supervisor o a Recursos Humanos, o también puede utilizar la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento. Las conductas inapropiadas como las que describe, no tienen cabida en nuestra empresa y no se tolerarán.

P Cuando me reclutaron, me dijeron que mi formación, habilidades y experiencia únicas agregarían mucho valor al equipo, pero ahora siento que cada vez que ofrezco una perspectiva diferente se ignora o incluso algunas personas la ven de manera negativa. Me gustaría estar de acuerdo con el equipo, pero realmente creo que plantear una opinión diferente puede ayudarnos a tener éxito. ¿Qué debo hacer al respecto?

R En Molson Coors, creemos en un entorno inclusivo en el que diversas experiencias y diferentes opiniones brindan una ventaja competitiva. Lo animamos a hablar con sus compañeros de trabajo y su supervisor acerca de sus sentimientos. Es posible que solo necesiten concienciarse. Si no se siente cómodo con esto, hable con su representante de Recursos Humanos.



Protegemos la privacidad de los demás

Nos esforzamos por proteger la información personal de nuestros empleados, consumidores y clientes mediante el cumplimiento de las leyes vigentes de privacidad y protección de datos en cualquier lugar en el que hagamos negocios.

Somos responsables de garantizar que recopilamos, mantenemos y utilizamos solo la información personal que necesitamos para fines comerciales legítimos y que tomamos las medidas adecuadas a fin de proteger aquella información de posibles pérdidas, uso inadecuado o divulgación mientras se encuentra bajo nuestra custodia. Esperamos que cualquier tercero que recopile, mantenga o procese información personal en nuestro nombre también cumpla con estos requisitos y nuestras políticas internas.

La información personal, parte de la cual puede ser considerada confidencial, incluye aspectos tales como números de teléfono, direcciones de correo electrónico, información bancaria o financiera, números de identificación gubernamental, información médica, datos biométricos, raza y etnia, entre otros. La definición de información personal difiere según el país, de modo que es importante trabajar con el equipo Legal local para comprender la definición de información personal en aquel país y las consideraciones adicionales que se pueden aplicar. Muchos de nosotros trabajamos con información personal como parte de nuestras responsabilidades laborales, de modo que es especialmente importante que comprendamos y sigamos la ley y la política de la empresa con el fin de protegerla correctamente. Debemos asegurarnos de que esté protegida correctamente, se utilice solo para fines comerciales adecuados y nunca se comparta con nadie que no tenga una "necesidad de saber" comercial.

En caso de que se entere de un posible uso inadecuado o una infracción de la información personal, debe dar aviso de inmediato al equipo Legal o de Ética y Cumplimiento.

Para obtener más información consulte:

 **Política global de protección de datos**

Preguntas y respuestas

P ¿Qué datos personales puede recopilar Molson Coors acerca de mí como empleado actual o futuro?

R Molson Coors podría recopilar datos personales solo para fines comerciales legítimos, tales como evaluar la idoneidad de un empleado para una promoción o reasignación, administrar nóminas o beneficios, tener un contacto en caso de emergencia y cumplir con todos los requisitos de presentación de denuncias según la ley. Somos responsables de proporcionar un nivel razonable de seguridad y cumplir con todas las normativas vigentes.

P Como parte de un proyecto para comprender mejor las preferencias del consumidor, el equipo de marketing desea recopilar datos de Internet para analizar el comportamiento del consumidor. ¿Está bien esto?

R La mayoría de los países, aunque no todos, considerarían que proporcionar una mejor experiencia de consumidor es un fin comercial legítimo. Sin embargo, puede haber límites acerca de qué tipo de información se puede recopilar y qué avisos debe brindar la empresa a los consumidores acerca de sus derechos. Antes de recopilar cualquier información nueva, debe solicitar asesoría al equipo Legal o de Ética y Cumplimiento para asegurarse de que podemos recopilar legalmente la información y comprender cualquier otro requisito importante.





Apoyamos los derechos humanos

Nos comprometemos a fomentar lugares de trabajo abiertos e inclusivos, según los derechos humanos reconocidos del lugar de trabajo, en el que los empleados son valorados, están comprometidos y se les inspira a ser mejor.

Tenemos un conjunto claro de principios de empleo que funciona en todas nuestras operaciones y entidades en las que tenemos una participación mayoritaria. Estos se sustentan y guían por las normas internacionales reconocidas acerca de los derechos humanos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el Pacto Mundial de la ONU.

Nos oponemos firmemente a la esclavitud moderna y el trabajo forzoso en todas sus formas, tales como el tráfico de personas, el trabajo infantil, los abusos laborales y la servidumbre doméstica y no remunerada.

Nos comprometemos a trabajar con proveedores y a hacer negocios con socios comerciales que participen en prácticas laborales éticas que permitan que su lugar de trabajo sea un entorno diverso, seguro y sano para todos los empleados.



Preguntas y respuestas

- P** ¿Qué debo hacer si sospecho que uno de nuestros proveedores en un mercado emergente contrata a trabajadores menores de edad?
- R** Debe informar su inquietud a su supervisor o a través de la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento para que se pueda investigar correctamente y tomar medidas correctivas si es necesario.

Para obtener más información consulte:

- Principios de Empleo
- Nuestros Estándares para Socios Comerciales y Proveedores
- Declaración Acerca de la Esclavitud Moderna y el Tráfico de Personas



Contribuimos en nuestras comunidades

Molson Coors tiene una larga tradición de invertir en las comunidades donde operamos y apoyar a organizaciones nacionales sin fines de lucro, que se remonta a las familias fundadoras.

Las contribuciones caritativas y las inversiones en la comunidad realizadas en nombre de la empresa siguen las pautas establecidas por el equipo de Asuntos Corporativos. Además de las contribuciones caritativas y las inversiones en la comunidad realizadas por la empresa, nos comprometemos con el voluntariado en las comunidades en las que vivimos y trabajamos. En toda la organización, buscamos maneras de apoyar a nuestras comunidades a través de patrocinios de organizaciones locales y nacionales, ayuda a damnificados por desastres, donaciones de productos y voluntariado de empleados.

Para obtener más información consulte:

- Política global de voluntariado
- Política Global Contra el Soborno y la Corrupción
- Políticas sobre contribuciones caritativas

Algunas personas optan por involucrarse en sus comunidades a través de la política. Participar en una campaña política o realizar una contribución para un candidato es una decisión personal y cualquier actividad de ese tipo se debe llevar a cabo en su propio tiempo y nombre. No podemos utilizar los recursos de la empresa (como la fotocopidora, el teléfono o el tiempo) para causas o campañas políticas, ni podemos presionar a un compañero de trabajo o intentar influir en el mismo para que participe en cualquier evento o causa política. Si desea obtener información acerca de las maneras adecuadas de involucrarse en actividades políticas en nombre de la empresa, hable con el equipo de Asuntos Gubernamentales.

Trabajamos juntos para crear un mundo mejor.

“ Todos somos miembros de una comunidad más grande que depende de que todos hagan su parte. ”

– John Molson



Fabricamos productos de calidad

Actuamos con integridad en el mercado y tenemos una responsabilidad ante nuestros consumidores, clientes y accionistas.

Para ser la elección preferida de los consumidores y clientes, debemos ofrecer productos con la más alta calidad posible de manera constante.

Creamos y empaquetamos nuestros productos con las normas más altas de seguridad alimentaria y con materiales de alta calidad. Además, llevamos a cabo controles periódicos para garantizar la calidad y regularidad del producto.

Todos en Molson Coors tienen un papel que desempeñar en cuanto a garantizar que nuestros clientes y consumidores experimenten la más alta calidad de manera constante cuando eligen nuestras marcas. Si ve algo que no está a la altura, no importa si es en nuestras cervecerías o en el comercio, no dude en plantear la inquietud a su supervisor o miembro del equipo local de calidad.

“ El cumplir o sobrepasar las normas de calidad de la empresa en todo lo que somos y todo lo que hacemos no es opcional, es obligatorio para tener éxito a largo plazo. ”

– Pete Coors



Competimos de manera justa

Siempre competimos de forma justa en el mercado mediante el cumplimiento de las leyes que promueven o protegen la competencia libre y justa en todo el mundo, además de actuar de manera honesta, justa y objetiva en nuestra interacción con los clientes, proveedores y competidores.

Las leyes de competencia (también denominadas leyes antimonopolio) son complejas y varían en cada país, de modo que, cuando surjan problemas, es mejor solicitar orientación de su equipo Legal local.

Aunque las leyes en diferentes países pueden variar, siempre debe seguir estos principios generales:

No intente fijar los precios de reventa. Está bien recomendarlos, pero no debemos imponerlos, ya sea directa o indirectamente (por ejemplo, a través de nuestro comportamiento, como restringir o negar el suministro).

Asegúrese de que cualquier información que obtenemos acerca de nuestros competidores sea de dominio público o de fuentes que su equipo Legal local haya aprobado. No intercambie información con los competidores ni solicite información privada acerca de un competidor de fuentes “informales”.

Nunca converse de información comercial confidencial, como la estrategia comercial o de precios, con los competidores. Sea especialmente consciente de esto cuando asista a reuniones de asociaciones comerciales.

Nunca acuerde dividir los mercados o clientes con los competidores, o fijar precios en un mercado. Están prohibidos los acuerdos por escrito y los “entendimientos” orales de este tipo.

Sea consciente del lenguaje que utiliza en los documentos internos (incluidos los correos electrónicos, los SMS y la mensajería instantánea), ya que dichas comunicaciones pueden estar sujetas al escrutinio de los entes reguladores. Se pueden malinterpretar frases como “destruir a la competencia”. Nunca se refiera a ser “dominante”, ya que es una cuestión sujeta a un análisis jurídico complejo.

Siempre solicite el asesoramiento de su equipo Legal local antes de negociar acuerdos que son a largo plazo o incluyan restricciones acerca de las disposiciones de territorio, exclusividad o de “no competir”.

Molson Coors puede tener acuerdos con otras compañías de la industria de bebidas que incluyen la elaboración o venta de productos entre sí en un mercado específico. Se debe tener cuidado para garantizar que estos acuerdos cumplan con la ley de competencia y que los empleados involucrados en estas actividades reciban capacitación adicional. Estos acuerdos son otra razón por la que es importante que comprendamos y sigamos la ley siempre que tratemos con competidores o información competitiva de carácter confidencial.

Incluso la impresión de infracciones de la ley antimonopolio o de competencia puede crear problemas. En caso de duda, solicite orientación a su equipo Legal local o comuníquese con la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento. Resuelva rápidamente los problemas y nunca trate de ocultar o encubrir algo que piensa que podría ser problemático. Además del daño reputacional grave y la pérdida del valor para los accionistas en cuanto a nuestra organización, las infracciones de estas leyes puede dar como resultado sanciones significativas, incluidas sanciones penales para los individuos involucrados y la empresa.

Para obtener más información consulte:

 [Política global sobre competencia](#)

Preguntas y respuestas

P ¿Cuál es la manera correcta de obtener inteligencia competitiva?

R Los ejecutivos de la empresa pueden obtener inteligencia competitiva de manera justa y ética a través de fuentes públicas, tales como reportes de medios de comunicación, anuncios, revistas de la industria, informes anuales, documentos presentados a agencias gubernamentales y discursos públicos. Nunca se debe obtener inteligencia competitiva a través de tergiversación, entrada ilegal, robo, coerción, invasión de la privacidad ni otro tipo de práctica poco ética.



Utilizamos adecuadamente los regalos y el entretenimiento

Los regalos y el entretenimiento (incluidas las comidas) se pueden utilizar de forma razonable para fortalecer las relaciones comerciales y agradecer a los clientes, distribuidores y proveedores por trabajar con nosotros. Sin embargo, cuando parece que utilizamos el regalo o entretenimiento para intentar influir indebidamente en una decisión comercial, daña nuestra reputación de actuar con integridad. Si trabajamos con proveedores, clientes o distribuidores, debemos permanecer independientes e imparciales en nuestras relaciones. No podemos dar o recibir obsequios, dinero ni entretenimiento a cambio de un favor o para influir en una decisión comercial.

Las leyes y costumbres acerca de los regalos y el entretenimiento varían en los países de todo el mundo, lo que dificulta saber qué es adecuado, de modo que, antes de ofrecer o aceptar cualquier regalo o entretenimiento en cualquier lugar, asegúrese de que cumpla con lo siguiente:

- Debe ser modesto en el valor y dentro de los límites de la política local.
- Debe ser poco frecuente y cumplir con las buenas prácticas comerciales.
- Ser dado o recibido de manera abierta y transparente.
- No dar la impresión de influir o intentar influir en una decisión comercial.
- No ser ofrecido o aceptarlo durante negociaciones activas, incluso durante el período previo y posterior de las negociaciones.
- No sea en efectivo, tarjetas de regalo u otros equivalentes al efectivo.
- No infrinja la ley o la política de la empresa de cualquiera de las partes.
- No cree un conflicto de intereses.

Para obtener más información consulte:

 Política global contra el soborno y la corrupción

Preguntas y respuestas

P ¿Qué debo hacer si recibo un regalo de agradecimiento de un proveedor que sé que no puedo aceptar? No quiero ser grosero.

R Si el regalo no cumple con nuestras pautas aceptables, debe rechazarlo de forma educada y explicarle que la política de nuestra empresa le prohíbe aceptar o conservar el regalo. Si el regalo llegó por correo y es perecedero, como flores o una canasta de alimentos, y devolverlo no es una opción que tenga sentido, puede compartirlo con sus compañeros de trabajo. De todos modos, debe agradecerle al proveedor, explicarle nuestra política y decirle que no debe enviar dichos regalos en el futuro. Cualquier regalo recibido que no cumpla con su Política local de regalos y entretenimiento también se debe reportar mediante el Registro de regalos y entretenimiento en línea.

P Tengo un cliente que suele solicitar entradas para eventos deportivos y conciertos en un recinto que patrocinamos. Por lo general, puedo acompañar al cliente y utilizar el tiempo para tener una conversación de planificación comercial, pero a veces se me dificulta hacerlo. ¿Puedo darle los boletos al cliente si no puedo asistir?

R Probablemente no. Acompañar a un cliente a un evento deportivo o concierto y utilizarlo para conversar acerca de negocios puede ser una forma aceptable de entretenimiento empresarial en determinadas circunstancias, pero darle los boletos como un regalo podría infringir nuestra política. Existen leyes que rigen los regalos y el entretenimiento para los minoristas de nuestros productos y los funcionarios gubernamentales (que pueden ser algunos de nuestros clientes), así que debería comunicarse con el equipo Legal o de Ética y Cumplimiento a fin de obtener orientación antes de tomar cualquier medida.



Utilizamos adecuadamente los regalos y el entretenimiento (Continuación)

Los regalos o el entretenimiento que no cumplan con estas pautas podrían provocar que el destinatario sienta que le debe algún favor a la persona que realiza el regalo, y eso puede crear un conflicto de intereses o la impresión de uno. Si le ofrecen un regalo o una oportunidad de entretenimiento que no cumple con estas pautas, debe rechazarlo educadamente y explicar nuestra política de la empresa a la otra parte. Cualquier regalo o entretenimiento que se dé o reciba y que no cumpla con estas pautas se debe informar al equipo de Ética y Cumplimiento mediante el Registro de regalos y entretenimiento en línea.

Los regalos y el entretenimiento para nuestros minoristas o clientes pueden estar sujetos a leyes y normativas respecto a prácticas del comercio de alcohol que varían según la ubicación. Consulte con el equipo de Ética y Cumplimiento o al equipo Legal local para obtener orientación antes de dar cualquier regalo o entretenimiento a los clientes o minoristas.

Existen reglas especiales que aplican a los regalos y al entretenimiento para los funcionarios gubernamentales, incluidos los empleados de empresas que son propiedad del gobierno o están administradas por este. Cualquier regalo, entretenimiento (comida) o donación a un funcionario público o gubernamental, su personal o las familias de cualquiera de ellos, independientemente de su valor, deben estar de conformidad con la Política global contra el soborno y la corrupción; además, su representante local de Ética y Cumplimiento debe aprobarlos previamente mediante el Registro de regalos y entretenimiento en línea.

Para obtener más información consulte:

- Política de regalos y entretenimiento
- Política global contra el soborno y la corrupción



Preguntas y respuestas

P Estas reglas respecto a los regalos son complejas cuando la situación involucra a un funcionario público o gubernamental. ¿Puedo evitar los límites de la política de regalos y la aprobación previa si yo mismo pago el regalo, como un almuerzo o el golf?

R No. Como representante de Molson Coors, cualquier regalo o entretenimiento para un empleado gubernamental se consideraría como proveniente de Molson Coors y debe contar con la aprobación previa del equipo de Ética y Cumplimiento.



Promovemos la transparencia y cumplimos con las leyes anticorrupción

Nos comprometemos a actuar con integridad en todos los lugares en los que hacemos negocios. Prohibimos el soborno y otras formas de corrupción, debido al daño que hace, en última instancia, a las comunidades en las que hacemos negocios y, potencialmente, a nuestra empresa y su reputación. Somos responsables de cumplir con las leyes anticorrupción y antisoborno, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, del inglés Foreign Corrupt Practices Act) de EE. UU., la Ley contra el Soborno del Reino Unido y las leyes locales de los países en los que operamos. Estas leyes prohíben dar, ofrecer, aceptar o recibir un soborno o coima de cualquier forma:

- a cualquier persona en los sectores públicos o privados;
- en cualquier país en el que hagamos negocios.

Aunque las leyes en algunos países hacen una distinción entre sobornar a un funcionario público o de gobierno y sobornar a alguien en el sector privado, nosotros no lo hacemos. Los sobornos están prohibidos para cualquier persona.

Un “soborno” es cualquier objeto de valor dado u ofrecido para influir indebidamente en el destinatario, con el fin de obtener o conservar un negocio o alguna otra ventaja. Un soborno puede ser en forma de dinero, regalos, hospitalidad, gastos, favores, contribuciones políticas o caritativas, o cualquier tipo de beneficio o consideración directo o indirecto. Un pago, regalo o favor, etc., se puede considerar un soborno, aunque tenga un valor muy pequeño y aunque no dé como resultado que se concrete la ventaja prevista. Lo que importa es la intención de la persona que dirige, ofrece o paga el soborno.

Tenga en cuenta que estas reglas también se aplican a cualquier persona que haga negocios en nuestro nombre, tales como los agentes, los distribuidores, los socios comerciales y los proveedores (estos no pueden pagar sobornos en nuestro nombre). Debido a que somos responsables de los actos que estos terceros pueden realizar en nuestro nombre, debemos llevar a cabo las debidas diligencias cuando seleccionamos a terceros para asegurarnos de que se comprometan con las mismas normas éticas.

Además, estamos sujetos por las leyes de prácticas del comercio de alcohol que varían en todos los países. Estas leyes colocan restricciones en las interacciones con los minoristas y consumidores de nuestros productos. Si considera la posibilidad de proporcionar algún objeto de valor a nuestros consumidores, minoristas, distribuidores o proveedores, pero no está seguro de si es adecuado, consulte con el equipo de Ética y Cumplimiento.

Si desea ofrecer un objeto de valor a funcionarios gubernamentales o públicos, necesitará la aprobación previa de su representante local de Ética y Cumplimiento.

La transparencia es una parte importante de hacer negocios de manera ética y cumplir con las leyes anticorrupción. Se deben registrar con precisión todos los gastos en que haya incurrido la empresa; nunca debe operar un fondo sin registro (“ilícito”) para propósito alguno ni realizar cualquier entrada falsa o engañosa en los libros o registros financieros de la empresa.

Preguntas y respuestas

P Actualmente estamos revisando las propuestas de proveedores para un proyecto de calefacción y refrigeración en la cervecería. Uno de los proveedores llamó para ver si tenía alguna duda sobre su propuesta. Durante esta llamada, el proveedor indicó que, si se selecciona la propuesta de su empresa, sería fácil instalar también un nuevo sistema de calefacción y refrigeración en mi casa. Pensé que era una broma, pero el proveedor reiteró la oferta al final de la llamada. ¿Qué debería hacer?

R Debe rechazar la oferta y explicarle al proveedor que está en contra de la política de nuestra empresa y la ley aceptar dicho beneficio a cambio de la adjudicación de un contrato. Esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con nuestras estrictas normas éticas, de modo que debemos reconsiderar hacer negocios con este proveedor. Debe informar cualquier sospecha o intento de soborno por parte de proveedores al equipo de Ética y Cumplimiento, al equipo Legal local o mediante la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento.

P ¿Quién se considera un funcionario público o gubernamental?

R Los funcionarios de cualquier agencia o departamento gubernamental (nacional, estatal o local) o sus familiares; los funcionarios de cualquier organización pública internacional (como en el caso de las Naciones Unidas); los líderes de partidos políticos; los candidatos a cargos públicos; los empleados que son propiedad del gobierno o están administradas por este (como un empleado de un medio de comunicación de control estatal o un médico de un hospital público); cualquier persona que actúe en nombre de alguno de estos funcionarios; una persona que ocupa un cargo legislativo, administrativo o judicial de cualquier tipo, ya sea asignado o electo, que ejerce un cargo público en nombre de cualquier país o territorio. Esta es una definición muy amplia, de modo que si no está seguro de si puede estar tratando con un funcionario gubernamental, comuníquese con el equipo de Ética y Cumplimiento antes de tomar cualquier medida.

Para obtener más información consulte:

Política global contra el soborno y la corrupción



Cumplimos con las normativas comerciales

Nuestro propósito de unir a las personas para celebrar todos los momentos de la vida incluye el deseo de vender nuestros productos en mercados de todo el mundo.

Para hacerlo, debemos cumplir con las leyes internacionales que regulan la importación y exportación de nuestros productos. Las leyes de importación y exportación, los embargos comerciales y las sanciones económicas implementadas por las autoridades, tales como los gobiernos y las Naciones Unidas, se aplican al movimiento de productos, servicios, información o tecnologías a través de fronteras internacionales.

Como empresa de EE. UU., debemos cumplir con las sanciones y restricciones implementadas por la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC, del inglés Office of Foreign Assets Control) cuando evaluamos oportunidades comerciales o socios en todo el mundo. Además, no podemos participar en boicots que Estados Unidos no apoya.

Si usted está involucrado en el movimiento de bienes (incluidos ingredientes, productos terminados, equipos, materiales promocionales, etc.), servicios, tecnología o información a través de fronteras internacionales, se espera que comprenda y cumpla con todas las leyes y normativas comerciales de los países en los que hace negocios. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con un miembro del equipo de Ética y Cumplimiento para obtener orientación.

Preguntas y respuestas

P Tenemos la oportunidad de trabajar con un distribuidor en un nuevo mercado que podría representar un crecimiento significativo para nosotros en la región. Cuando completamos nuestras debidas diligencias con respecto al distribuidor, recibimos información de que uno de los propietarios también hace negocios en un país sancionado. No pretendemos vender nuestros productos en aquel país. ¿Podemos continuar con la relación?

R Esta es una señal de alerta, pero no necesariamente nos impide hacer negocios con aquel distribuidor. Necesitaríamos más información antes de determinar si podemos continuar. Dado que Molson Coors hace negocios en muchos países de todo el mundo, estamos sujetos a diversas leyes de comercio internacional. Estas leyes pueden afectar nuestra capacidad para vender bebidas y llevar a cabo negocios con determinados países y personas. Las leyes son complejas y pueden cambiar. Las sanciones por infracciones pueden ser graves, y abarcan multas, revocación de permisos o incluso encarcelamiento, de modo que es mejor consultar a un especialista en cumplimiento comercial del equipo de Ética y Cumplimiento para obtener orientación antes de tomar cualquier otra medida.

P Pedí algunas piezas de repuesto de maquinaria a un proveedor extranjero. El producto ahora se encuentra en EE. UU., pero no ha atravesado la aduana de EE. UU. La empresa de transporte de mercancías que trasladó el producto de la empresa internacional a EE. UU. solicita que firme un poder notarial para su agente aduanero. Me indica que lo necesita para despachar estos bienes a través de la aduana de EE. UU. en nuestro nombre antes de que puedan entregar los productos en la ubicación de nuestra cervecería. ¿Puedo completar el poder notarial y enviarlo a la empresa de transporte de mercancías y a su agente aduanero para acelerar la entrega del envío?

R No, un director corporativo de nuestra empresa debe firmar todos los poderes notariales. Comuníquese con un especialista en cumplimiento comercial trade Compliance del equipo de Ética y Cumplimiento para obtener orientación acerca del despacho de importaciones a través de la aduana de EE. UU.



Nos comprometemos con la sustentabilidad

En cualquier lugar en el que preparemos y vendamos nuestros productos, dejamos una huella en nuestras comunidades, nuestro medioambiente y nuestra empresa, y nos aseguramos de que sea una huella positiva.

Cumplimos con todas las leyes y normativas medioambientales vigentes en los lugares en que hacemos negocios, pero también vamos más allá, ya que establecemos objetivos ambiciosos que buscan crear un futuro más sustentable para todos. Creemos en la elaboración de productos de los que podemos estar orgullosos y, por la misma razón, en todo lo que realizamos, desde cómo fabricamos nuestros productos hasta cómo los entregamos en nuestras comunidades, nos aseguramos de que cada vaso se disfrute de manera responsable y proteja nuestro medioambiente para las generaciones futuras.

Nuestro compromiso con respecto a la sostenibilidad incluye miles de socios comerciales en nuestra cadena de valor, quienes proporcionan bienes y servicios que mantienen a nuestra empresa en funcionamiento. Juntos, exploramos las oportunidades para marcar la diferencia.


Este trabajo no es simplemente tener un buen gusto, sino que se trata de asumir responsabilidades y hacer lo correcto. Se trata de proteger los recursos para que las personas puedan disfrutar nuestros productos por generaciones. A medida que nos acercamos más a nuestros objetivos, necesitamos su compromiso para seguir explorando cómo realizar más con menos.

Preguntas y respuestas

P Me apasiona proteger el medioambiente y estoy orgulloso de nuestros esfuerzos con respecto a la sustentabilidad. ¿Cómo puedo ayudar en esta área?

R Consulte el último Our Beer Print Report (Informe La huella de nuestra cerveza) a fin de obtener más información acerca de nuestra estrategia para el 2025. Ya sea que trabaje a fin de mejorar nuestro desempeño social y medioambiental en su función o crear conciencia en su comunidad acerca del compromiso de sustentabilidad de Molson Coors, todos tienen un papel que desempeñar en el avance de los objetivos de Our Beer Print (La huella de nuestra cerveza) para el 2025.

Para obtener más información consulte:

-  Informe Nuestra huella
-  Informe sobre aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG)





Exigimos los estándares más altos a nuestros socios comerciales

Nos esforzamos por tratar a nuestros socios comerciales y proveedores con equidad e integridad mediante la elección de aquellos que mejor cumplan con nuestras necesidades según criterios objetivos tales como la calidad, el servicio y el precio, lo que evita al mismo tiempo los conflictos de intereses.

Esperamos que cualquier persona que haga negocios en nuestro nombre opere de manera ética y cumpla con Nuestros estándares para socios comerciales y proveedores.

Como empresa global, reconocemos que tenemos una amplia y diversa gama de socios comerciales, y que el logro de estas normas puede presentar desafíos únicos en diferentes partes del mundo. Con el fin de conocer a nuestros socios comerciales, utilizamos diversas herramientas y servicios para realizar controles iniciales de posibles socios comerciales y podemos llevar a cabo debidas diligencias y supervisión adicionales para diversos fines, incluidos el antisoborno y la anticorrupción. Si sospecha que un socio comercial no cumple con nuestras expectativas, debe notificarlo al equipo de Ética y Cumplimiento.

Para obtener más información consulte:

Nuestros estándares para socios comerciales y proveedores

Preguntas y respuestas

P Después de pasar nuestra investigación de antecedentes, hemos estado trabajando con una agencia de promoción durante más de un año sin problemas. Cuando analizábamos la extensión de su contrato, un miembro de nuestro equipo de Compras se enteró por las noticias que la agencia está siendo investigada por prácticas comerciales poco éticas, incluyendo sobornos para mantener sus negocios. Estas son solo acusaciones y el problema no tiene nada que ver con el trabajo que la agencia realiza por nosotros. ¿Debería este asunto afectar nuestra relación con la agencia?

R Estas son acusaciones graves y una señal de alerta de que esta agencia pudo infringir la ley. En este caso, si bien las acusaciones no se han comprobado, la reputación de la agencia se encuentra bajo escrutinio. Esperamos que nuestros socios comerciales sigan las mismas estrictas normas éticas que nosotros mismos. Aunque no deseamos llegar a conclusiones precipitadas, debemos abstenernos de realizar cualquier trabajo adicional con la agencia hasta que tengamos una mejor comprensión de la situación. Debe notificar al equipo de Ética y Cumplimiento para obtener ayuda en la determinación de las medidas adecuadas.

P Un distribuidor con una factura atrasada solicita realizar el pago a MCBC a través de una empresa afiliada. ¿Es aceptable?

R Por lo general, no aceptamos pagos de terceros con quienes no tenemos una relación comercial establecida. Todas las transacciones deben coincidir (pedido del cliente, factura y pago) para permitir la transparencia e impedir el riesgo de lavado de dinero. Debe notificar al equipo de Ética y Cumplimiento para obtener ayuda en la determinación de las medidas adecuadas. Podemos aceptar dicho pago de manera excepcional después de realizar las debidas diligencias del tercero.



Algunas instancias comunes de conflicto de intereses incluyen las siguientes:

Tener un porcentaje de participación (incluyendo la propiedad de acciones) o tener una posición influyente, incluyendo ser miembro de una junta directiva, en una empresa que compite o realiza negocios con Molson Coors.

Tener un cargo público en el que deba votar o tomar una decisión acerca de un tema de interés para Molson Coors.

Competir con nuestra empresa o aprovecharse de manera personal de las oportunidades que se nos presentan como resultado de nuestra conexión con Molson Coors.

Tener una relación jerárquica directa o indirecta con un familiar o alguien con quien tiene una relación personal cercana en Molson Coors.

Tener un familiar o una relación personal cercana con un empleado de una empresa que compite o realiza negocios con Molson Coors.

Empleo externo, incluyendo puestos en juntas directivas

Puede trabajar en su propio tiempo para otros empleadores, siempre y cuando no entre en conflicto con sus obligaciones hacia Molson Coors. Durante las horas de trabajo programadas, se espera que dedique todo su tiempo y atención a su trabajo en Molson Coors.

Evitamos los conflictos de intereses.

Un conflicto de intereses puede surgir cuando permitimos que nuestros intereses personales (o los de nuestros familiares o amigos cercanos) influyan en las decisiones o medidas que tomamos en nombre de la empresa.

A veces, podemos tener un interés personal o financiero en el resultado de una decisión, así como influencia respecto a esa decisión. Incluso si lo consideramos en beneficio de la empresa, existe un posible conflicto de intereses en este tipo de situaciones.

El trabajo externo no debe consumir tanto tiempo y energía como para que afecte la capacidad de realizar su trabajo de manera eficaz, y no debe utilizar las instalaciones, suministros o equipos de la empresa para actividades externas sin permiso. Sus actividades externas no deben competir ni interferir en los intereses comerciales de la empresa. Por ejemplo, trabajar para una empresa que tiene relaciones comerciales o que compite con Molson Coors probablemente creará un conflicto de intereses.

Preguntas y respuestas

P Tengo muchos amigos, algunos que trabajan para nuestros distribuidores o en otra empresa de la misma industria, pero no tengo claro si debo divulgar estas relaciones. ¿Qué considera la empresa una relación personal cercana?

R Una relación personal cercana incluye relaciones familiares y relaciones de tipo romántico, íntimo o sexual, o amistades personales cercanas que puedan influir en su toma de decisiones y condicionarle a no hacer lo mejor para Molson Coors o que pueden crear la impresión de que existe un conflicto de que existe un. Las relaciones de este tipo con alguien de una empresa que compite con Molson Coors o hace negocios con ella, incluidos los distribuidores o proveedores, se deben divulgar al equipo de Ética y Cumplimiento para que puedan ayudarlo a determinar si existe un conflicto de intereses y resolverlo.

Para obtener más información consulte:

 **Política global de conflictos de intereses**

 **Políticas de empleo de familiares**

P ¿El Código me prohíbe tener una relación romántica o salir con un compañero de trabajo?

R El Código no se diseñó para abarcar asuntos privados entre los empleados, pero las relaciones románticas con compañeros de trabajo pueden crear situaciones que podrían infringir el Código o las políticas de la empresa. Por ejemplo, los compañeros de trabajo que trabajan en estrecha colaboración en la misma área de trabajo podrían influir en la evaluación de desempeño de cada uno o crear la impresión de favoritismo. En algunos casos, una relación romántica con un compañero de trabajo podría dar como resultado una acusación de conflicto de intereses o comportamiento inapropiado. Lo animamos a revelar la relación a su supervisor o representante de RR. HH.



Evitamos los conflictos de intereses. (Continuación)

Como parte de su desarrollo profesional o a fin de participar en su comunidad, es posible que desee ocupar un puesto en una junta directiva o de asesoría para una empresa comercial o una organización sin fines de lucro. Animamos a los empleados a participar de esta manera, siempre y cuando su supervisor lo apruebe y la actividad no cree un conflicto de intereses. Con el fin de asegurarse de que la participación en la junta directiva cumpla con las pautas de la empresa y no cree un conflicto de intereses, debe conversarlo con el equipo de Ética y Cumplimiento antes de tomar cualquier medida.

Relaciones familiares y personales

Nuestra empresa fue fundada por familias y lo animamos a que recomiende a amigos y familiares para que trabajen con nosotros; sin embargo, es importante comprender que los amigos y la familia no recibirán un trato preferencial y que se considerarán a la par que todos los otros postulantes calificados para un cargo. Los familiares y aquellos que comparten una relación personal cercana no pueden tener una relación jerárquica o en la que tengan control sobre los demás en las decisiones relacionadas con salarios, beneficios, desempeño, desarrollo, promociones o disciplina.

Si dos empleados en una relación jerárquica directa o indirecta desarrollan una relación personal cercana mientras son empleados de la empresa, deben revelar de inmediato la relación a su supervisor y solicitar orientación a su representante de Recursos Humanos o al equipo de Ética y Cumplimiento, ya que dicha relación crea un conflicto de intereses.

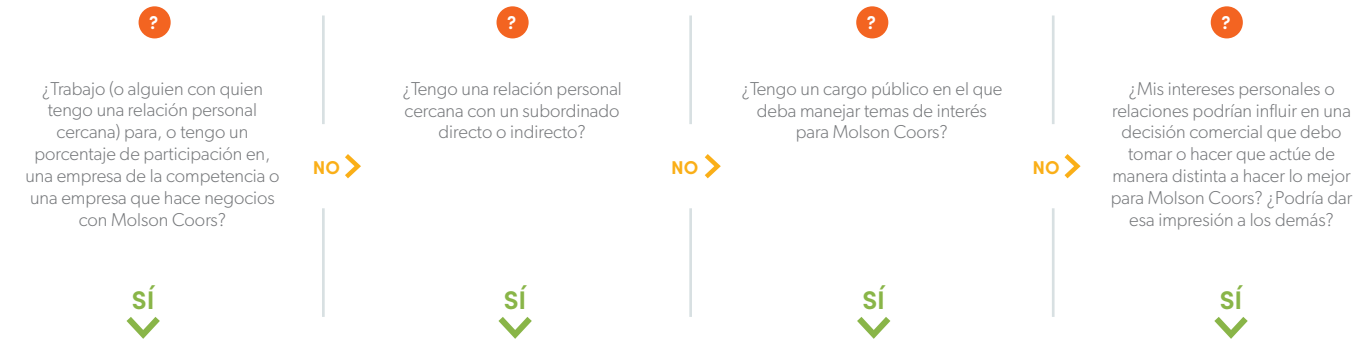
Nuestro éxito depende de nuestra capacidad para actuar únicamente teniendo en cuenta lo que es mejor para Molson Coors. Por esa razón, debemos evitar los conflictos de intereses e incluso las situaciones que parecieran serlo. Recuerde que un conflicto de intereses real o percibido puede perjudicar tanto la reputación de la empresa como la suya. Puede ser difícil separar lo que es un potencial conflicto de intereses de lo que no lo es, además de saber cómo tratarlo de la mejor manera. Si bien algunos conflictos de intereses pueden no constituir una infracción del Código, es importante que lo divulgue de inmediato a su supervisor y al equipo de Ética y Cumplimiento para que puedan ayudarlo a resolverlo. Todos los empleados deben reportar un conflicto de intereses real o potencial.

Los conflictos de intereses se deben divulgar a su supervisor y al departamento de Ética y Cumplimiento o mediante la herramienta en línea de conflictos de intereses, que se puede encontrar en PubTalk. Los supervisores deben escalar de inmediato cualquier conflicto de intereses del que tengan conocimiento al departamento de Ética y Cumplimiento.

Para obtener más información consulte:

 [Política global de conflictos de intereses](#)
 [Políticas de empleo de familiares](#)

Algunos aspectos que debo considerar cuando pienso en un posible conflicto de intereses son los siguientes:



Si la respuesta es sí a cualquiera de estas preguntas, debo revelar la situación a mi supervisor y al equipo de Ética y Cumplimiento.



Impedimos las transacciones con el uso de información privilegiada

De vez en cuando, podemos acceder o encontrar información acerca de nuestra empresa, clientes o socios comerciales que no es conocida por el público. La “información privilegiada” es información significativa que no está disponible para el público y que es probable que un inversionista razonable considere importante cuando decida comprar o vender acciones.

Recuerde que, incluso la información de eventos o acciones que no es seguro que sucedan, como la posible firma de un contrato significativo, la venta de una filial o la adquisición de una cervecería artesanal, se puede considerar información privilegiada. Si no está seguro de si determinada información se consideraría privilegiada, pregúntele al equipo Legal antes de tomar cualquier medida.

Si tenemos información privilegiada, no podemos comprar ni vender acciones, ni indicarle a nadie que las compre o venda. Tampoco podemos “darle un aviso” a nadie mediante la entrega la información privilegiada. Debemos evitar incluso la impresión de que violamos estas reglas. Si comerciamos las acciones de la empresa, debemos ser conscientes de los requisitos de aprobación previa y las restricciones de tiempo, además de siempre cumplir con la política acerca de las transacciones con uso de información privilegiada de Molson Coors.

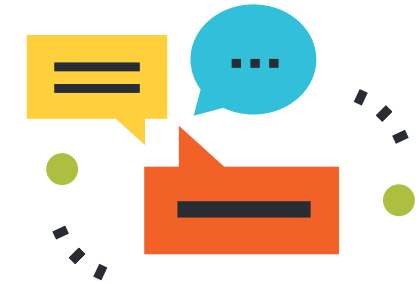
Para obtener más información consulte:

 Política global sobre el uso de información privilegiada



Períodos de transacciones

Los períodos de transacciones se establecieron para ayudar a documentar nuestros esfuerzos diligentes por impedir transacciones indebidas. Determinados períodos se designaron como períodos de “no hay comercio/cerrado” o “abierto” para los empleados. Tenga en cuenta que cualquier persona con información no pública significativa (“privilegiada”) no debería participar en ninguna negociación, incluso durante un período abierto. El período de transacciones abierto no es un “puerto seguro” y se debe ejercer el buen juicio en todo momento.



Autorización previa

Algunos individuos deben tener como requisito una “autorización previa” u obtener una aprobación por adelantado respecto a cualquier transacción de las acciones de la empresa, incluso durante un período de transacciones abierto. Consulte la política acerca de las transacciones con uso de información privilegiada si no está seguro de que si este requisito se aplica en su caso.



Mantenemos registros precisos y los gestionamos correctamente

Realizar informes precisos es esencial para garantizar la integridad de nuestros libros y registros, dirigir la empresa de manera más eficaz y eficiente, además de cumplir con la ley.

Cada uno de nosotros es responsable de mantener libros y registros completos, precisos y oportunos relacionados con nuestras áreas de responsabilidad. Esto incluye pronósticos, tarjetas de registro de horario, informes de gastos, registros de producción y calidad, además de nuestros estados financieros. Tenemos la obligación de seguir todos los controles internos relacionados y cooperar plenamente con los auditores, tanto internos como externos.

Además, es nuestra responsabilidad garantizar que estos registros (en papel y de forma electrónica) se mantengan correctamente mientras sea necesario para apoyar las necesidades legales, de auditoría o de negocios, además de cualquier requisito normativo, hasta que se eliminen de conformidad con nuestra Política de administración de registros.

Si tiene conocimiento de cualquier error real o posible en nuestros registros o de una elusión de los controles internos, tiene la responsabilidad de informar a su supervisor o usar la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento cuanto antes.

Para obtener más información consulte:

Biblioteca de políticas financieras Política global de administración de registros

Preguntas y respuestas

P Una persona de mi grupo se compromete a gastar USD 30 000 con un determinado proveedor de servicios para completar un proyecto. Debido a que se encuentra en un plazo ajustado y su autoridad de gastos es de solo USD 15 000, me pidió que emitiera dos órdenes de compra en vez de una para evitar solicitar una aprobación de mayor nivel. ¿Está bien?

R No, esta acción permitiría que esa persona evada controles internos importantes destinados a garantizar que todas las transacciones se autoricen correctamente y se registren con precisión. Explique a la persona que realizó la solicitud que está en contra de la política de la empresa crear dos órdenes de compra de un monto menor para evitar obtener las aprobaciones necesarias. Además, debe conversar al respecto con su supervisor para asegurarse de que no vuelva a suceder.

P Mi predecesor dejó varios documentos y correos electrónicos antiguos que pasaron el período de retención establecido por el programa de retención de documentos de la empresa. ¿Está bien que los destruya?

R Tal vez. Tiene razón en que debemos seguir el programa de retención de documentos; sin embargo, a veces es posible que tengamos que conservar documentos durante más tiempo si son relevantes para una investigación, un asunto legal o una disputa. Los documentos que están sujetos a dicha retención legal no se pueden destruir hasta que la retención legal se libere correctamente, incluso si el período de conservación normal caducó. Si no está seguro de si esos documentos están sujetos a una retención legal, debe consultar con el equipo Legal antes de tomar cualquier medida.



Somos cuidadosos con nuestras comunicaciones

Cada uno de nosotros es responsable de ser cuidadoso en nuestras comunicaciones con personas internas y externas de la empresa.

Nos comunicamos a diario con los demás en el trabajo a través de diversas formas de comunicación comercial, tales como correos electrónicos, mensajes instantáneos, notas de reuniones e informes. Es importante que pensemos detenidamente en las palabras que utilizamos en estas comunicaciones internas. Debemos escribir cada mensaje como si pudiera hacerse público, adherirse a los hechos y escribir con cortesía y respeto. Tenga en cuenta que las comunicaciones por correo electrónico son permanentes y se pueden recuperar, incluso si se eliminan, y se pueden utilizar como evidencia en procedimientos judiciales.

Las redes sociales son una herramienta valiosa para promover nuestras marcas y comprometer a nuestros empleados y otras partes interesadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que lo que

publicamos en las redes sociales puede llegar a millones de personas en segundos y puede afectar igual de rápido la reputación de nuestras marcas, nuestra gente y nuestra empresa. Ya sea que utilice las redes sociales de manera personal o como parte de sus responsabilidades laborales, debe seguir las pautas que se proporcionan en nuestra Política global de redes sociales para asegurarse de utilizarlas de la manera correcta cuando conversa de nuestra empresa o nuestras marcas. La política también se aplica a nuestros proveedores, distribuidores y otros, tales como las agencias de publicidad, que actúan en nuestro nombre.

Somos afortunados de que personas externas a nuestra empresa se interesen en nuestros negocios. Debido a esta razón, miembros de los medios de comunicación, analistas financieros, funcionarios gubernamentales e incluso personas comunes y corrientes se pueden comunicar con nosotros para obtener más información acerca de la empresa. Para asegurarnos de que ellos reciban información precisa y coherente, los empleados que han recibido la capacitación adecuada y tienen la autorización necesaria pueden tratar esas preguntas. Si recibe una consulta de este tipo desde fuera de la empresa, diríjalo a alguien de Asuntos Corporativos o Relaciones con Inversionistas, que podrá hablar en nombre de la empresa o guiarlos a las personas adecuadas en la empresa que puedan responder.

Se espera que cada uno actúe de manera responsable, tenga un buen juicio y el más alto grado de profesionalismo y confidencialidad cuando comunique cualquier información acerca de nuestra empresa, nuestra gente o nuestros socios comerciales.

Para obtener más información consulte:

 [Política global de redes sociales](#)

 [Política de divulgación global](#)



Reglas generales para las redes sociales

Sea consciente

Siempre piense antes de publicar. Sea consciente de su asociación con Molson Coors; puede ser que lo perciban como la voz de la empresa debido a que es un empleado. Si ha reconocido en línea que trabaja para Molson Coors, se ha convertido a sí mismo en un embajador de la empresa.

Sea considerado

Sea consciente de la etiqueta de cada red social en la que participa y sea respetuoso consigo mismo y con los demás. Evite los insultos, los ataques personales, la obscenidad y los temas polémicos. Absténgase de acceder a materiales ofensivos, descargarlos o distribuirlos, o hacer comentarios denigrantes o discriminatorios sobre nuestra empresa, colegas o competidores.

Sea transparente

Sea honesto sobre su identidad. Se le exige que divulgue su cargo como empleado cuando hable de nuestras marcas o nuestra empresa.

Sea preciso

Utilice su buen juicio y esfuércese por ser preciso. Cite las fuentes siempre que sea posible y corrija los errores cuanto antes mediante la publicación de una retractación.



Protegemos los activos de la empresa

Todos somos responsables de proteger los activos de nuestra empresa para reducir los costos, mejorar nuestros ingresos y garantizar nuestro éxito futuro.

Tenemos el deber de proteger los activos físicos y financieros de nuestra empresa con respecto a pérdida, daño, robo, tergiversación o uso inadecuado. Estos activos incluyen aspectos como nuestros equipos, fondos, muebles, vehículos y computadoras. El uso personal limitado de activos, tales como los teléfonos, las computadoras y las impresoras, suele estar permitido, siempre y cuando no interfiera en su trabajo o en el de alguien más. Siempre aplique su buen juicio. Nunca los utilice para alguna acción que se podría considerar ofensiva o contraria a alguna política de la empresa.

Nuestra información confidencial y patentada es la que nos brinda una ventaja competitiva y, quizás, se trata de nuestro activo más importante. Esta información incluye nuestros secretos comerciales, la propiedad intelectual, la información acerca de nuestra gente y los cambios organizacionales, las predicciones de ventas, las estrategias de precios, los planes de marketing y las estrategias de innovación o fusión. Compartir información confidencial con personas externas a la empresa puede dañar nuestra competitividad, nuestra reputación o afectar nuestros resultados financieros. Incluso dentro de la empresa, no debemos conversar acerca de información confidencial con los empleados, a menos que estemos seguros de que tengan una “necesidad de saber” comercial. Algunos de nosotros podemos tener acceso a información confidencial o patentada acerca de un socio comercial o proveedor como resultado de nuestras responsabilidades laborales. Si es así, debe seguir las mismas pautas para proteger esa información.

La protección de la información contenida en nuestros sistemas informáticos, dispositivos electrónicos portátiles, computadoras portátiles, teléfonos y otras tecnologías nos exige que tomemos medidas especiales para proteger tales sistemas y dispositivos del acceso no autorizado. Estas medidas incluyen proteger físicamente las computadoras portátiles, utilizar contraseñas seguras y confidenciales, tomar las precauciones adecuadas cuando se accede a Internet, instalar solo software autorizados y estar alerta ante fraudes de phishing u otros posibles ataques cibernéticos.

Para obtener más información consulte:

Política global de uso aceptable y seguridad de sistemas informáticos

Política global de clasificación de la información

Preguntas y respuestas

P ¿Cómo se si trabajo con información confidencial?

R Puede formularse las siguientes preguntas:

- ¿Se conoce esta información fuera de la empresa?
- ¿Es propiedad nuestra o de uno de nuestros socios comerciales o proveedores?
- ¿Nuestra empresa o un empleado se vería desfavorecido o dañado si otros supieran de esta información?



Si piensa que la respuesta a alguna de estas preguntas es sí, debe tratar la información como confidencial. Si no está seguro, consulte la Política global de clasificación de la información para obtener orientación sobre como reconocer la de información confidencial y tomar las medidas apropiadas para protegerla.



Somos consumidores responsables

Somos embajadores apasionados y responsables de la marca.

Creamos y vendemos diversos productos de calidad destinados a unir a las personas para celebrar todos los momentos de la vida. Algunos de esos productos contienen alcohol o cannabis (en lugares donde es legal) que los adultos dentro de la edad legal de consumo pueden disfrutar de manera responsable. Nos animamos los unos a los otros y también a nuestros consumidores a tomar decisiones responsables cuando beben estos productos. Incluso la impresión de justificar el consumo en menores de edad, el consumo ilegal, la conducción bajo la influencia del alcohol u otra actividad irresponsable es inaceptable.

En Molson Coors, nos comprometemos a ser modelos a seguir para el consumo responsable. Cuando trabajamos, entretenemos en nombre de la empresa o representamos a Molson Coors de alguna otra forma, nuestro comportamiento se refleja positiva o negativamente en nuestra reputación y nuestras marcas. No puede venir a trabajar bajo la influencia del alcohol o marihuana ("cannabis"). Cualquier persona que consuma estos productos de manera irresponsable pone en peligro su propia seguridad, la seguridad de los demás y, potencialmente, su empleo en Molson Coors. "Fuera de la empresa usted es la empresa" es un buen recordatorio de que nuestra forma de actuar, que incluye la forma en que consumimos nuestros productos, se refleja en Molson Coors.

Para obtener más información consulte:

 **Política global de consumo responsable de alcohol para empleados**

 **Políticas de un lugar de trabajo sin drogas**

Aunque las bebidas alcohólicas son legales en todos los mercados en los que hacemos negocios, las bebidas con cannabis no lo son. Existen diversas leyes y normativas con respecto a la posesión y el consumo de cannabis, incluso por tipo (THC, CBD), en todas las jurisdicciones. Las bebidas con cannabis no se pueden transportar ni consumir en los mercados en los que el consumo recreativo no sea legal.

Por último, nadie debe sentirse obligado a consumir una bebida alcohólica o con cannabis solo porque trabaja en Molson Coors. Consumir estos productos es una elección personal y una que implica una gran responsabilidad.

Preguntas y respuestas

P ¿Qué ocurre si me incomoda hablar con un compañero de trabajo sobre su consumo irresponsable durante eventos de trabajo?

R Nos cuidamos unos a otros y eso incluye intervenir cuando creemos que alguien puede estar actuando de una manera que no cumple con nuestro Código o la política de la empresa. Aunque puede ser una situación incómoda, acercarse a la persona de una manera comprensiva y directa suele ser lo mejor. Si siente que necesita apoyo, hable con su supervisor o representante de RR. HH.



Comercializamos nuestros productos de forma responsable

Como productor de todo tipo de bebidas, incluidas aquellas que contienen alcohol o cannabis, creemos que nuestros productos pueden unir a las personas para celebrar todos los momentos de la vida.

Sin embargo, reconocemos que las actividades irresponsables, como el consumo en menores de edad, el consumo ilegal, el consumo excesivo o la conducción bajo la influencia del alcohol, tienen consecuencias dañinas para los consumidores, sus familias y otras personas. Debido a esta razón, solo promovemos el consumo de alcohol responsable y rechazamos este consumo dañino en nuestras actividades comerciales.



A fin de reforzar nuestro compromiso, aceptamos el compromiso mundial para reducir el consumo nocivo de alcohol, junto con otros productores de cerveza, vino y licores. Estos compromisos informan cómo desarrollamos nuestros productos, además de cómo creamos y dirigimos nuestros esfuerzos de publicidad y marketing para garantizar que interactuamos con adultos que tienen edad legal para consumir en cada uno de los mercados en los que hacemos negocios. Si está involucrado en el marketing y la venta de nuestros productos, es importante que comprenda estos compromisos, tal como se describen en la Política global de responsabilidad comercial.

Para obtener más información consulte:

 **Política global de responsabilidad comercial**



Recursos

Si tiene alguna pregunta acerca del contenido de este Código o las políticas relacionadas, utilice uno de los siguientes recursos para buscar asesoría u orientación.

La Biblioteca de políticas se puede encontrar en la pestaña Recursos en PubTalk

Puede comunicarse con cada una de las siguientes oficinas o hablar con estas personas de forma presencial o por teléfono:

Vicepresidente de Ética y Cumplimiento

414-931-2643

Vicepresidente de Auditoría Interna

414-931-4503

Director de Asuntos Legales y Gubernamentales

312-496-5799

Director de Finanzas

414-931-2012

Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento

La Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento es una herramienta centralizada para la recepción de preguntas e informes confidenciales y anónimos por teléfono o Internet.



Para llamar a la línea de ayuda, marque sin costo en Canadá, Guam, Puerto Rico y los Estados Unidos: 866-294-9302.

Fuera de EE. UU. y Canadá, consulte las instrucciones de marcado internacional en la Política sobre la obligación de hablar (Speak up) o haga clic en la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento en la lista Enlaces rápidos en Recursos en la página de inicio de PubTalk.

La llamada se responderá en inglés. Para continuar con la llamada en otro idioma, indique la petición de su idioma a un intérprete. Se puede tardar hasta tres minutos en conseguir un intérprete. Durante este tiempo, sea paciente y no finalice la llamada. Queremos saber de usted.

Para obtener más información acerca de la línea de ayuda, formular una pregunta o realizar una denuncia en línea, visite www.molsoncoorshelpline.ethicspoint.com.

Cómo plantear un problema directamente a la Junta Directiva de Molson Coors

Si desea informar inquietudes con respecto a la contabilidad, los controles internos de contabilidad o los asuntos de auditoría directamente al Comité de Auditoría de la Junta Directiva, puede especificarlo cuando utilice la línea de ayuda o envíe una comunicación escrita a:

Comité de Auditoría
Molson Coors Beverage Company
C/O Corporate Secretary
250 S. Wacker Drive
Chicago, IL 60606

Índice

Registros de contabilidad - 48
Antimonopolio - 28
Soborno - 34
Donaciones caritativas - 24
Competencia - 28
Información confidencial - 52
Conflictos de intereses - 42
Corrupción - 34

Discriminación - 18
Diversidad - 18
Entretenimiento - 30
Medioambiente - 18
Regalos - 30
Acoso - 18
Seguridad de la salud - 16
Derechos humanos - 22

Leyes de importación y exportación - 36
Inclusión - 18
Información privilegiada - 46
Controles internos - 48
Seguridad de TI - 52
Contribuciones políticas - 24
Privacidad - 20
Gestión de registros - 48

Sanciones - 36
Negociación de acciones - 46
Proveedores - 40
Sustentabilidad - 38
Comercio - 36
Uso de los activos de la empresa - 52
Voluntariado - 24
Violencia en el lugar de trabajo - 16



MOLSON
COORS beverage
company

