



Manual de Políticas y Procedimientos de Beam Inc.

Sección - Administración

Política – Conflictos de interés

Política número – 20.01

Fecha de entrada en vigencia – 1 de abril, 1999 (actualizada el 22 de marzo de 2013)

## PATROCINADOR DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Comité de Conflictos de Interés

### Propósito

Garantizar que los empleados comprendan y cumplan con la política de Conflictos de Interés de la Empresa y explicar los procedimientos de divulgación requerida.

### ALCANCE

Esta política y procedimiento se aplica a los empleados, las subsidiarias y las oficinas de Beam y a todas las empresas sobre las que Beam tiene un derecho de titularidad.

### Excepciones

Ninguna.

### Definiciones

- A. **Conflicto de Interés:** cualquier situación en la que pueda haber un conflicto entre el interés personal o familiar del empleado y los intereses de Beam.
- B. **Interés significativo:** cualquier interés a excepción de títulos incluidos en un fondo de inversión comercializado públicamente; siempre requiere divulgación.
- C. **Comité de Conflictos de Interés:** Mindy Mackenzie, Bob Probst, Kent Rose, Matt Shattock.

## POLÍTICA

Todos los empleados deben evitar situaciones que podrían crear conflictos entre su interés personal y los intereses de Beam. Los conflictos de interés amenazan el juicio, la objetividad y la lealtad total del individuo. Todo esto es esencial para el bienestar de Beam. **Ningún empleado podrá beneficiarse efectiva o potencialmente de las actividades comerciales externas o de las relaciones que podrían perjudicar la objetividad del empleado o que podrían conducir a un juicio o una acción que afecte negativamente a Beam.** Ningún empleado será titular directo o indirecto de alguna función ni actuará ejerciendo alguna función (incluida la de director, directivo, socio, empleado, inversor, asesor, mandatario, distribuidor o similar) para un negocio externo sin el consentimiento de su gerente y del Comité de Conflictos de Interés. Beam reconoce que los empleados podrían participar en negocios, actividades de beneficencia u otras fuera de su función en la empresa, pero cualquier conflicto de interés potencial, o incluso la apariencia de un conflicto de interés que surgiera de esas actividades, debe divulgarse a la administración.

## TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

No se puede enumerar todos los tipos de conflictos de interés posibles. Algunos ejemplos de interés y actividades prohibidas son:



Manual de Políticas y Procedimientos de Beam Inc.

Sección - Administración

Política – Conflictos de interés

Política número – 20.01

Fecha de entrada en vigencia – 1 de abril, 1999 (actualizada el 22 de marzo de 2013)

- A. Participación personal en negocios relacionados a la empresa o a propiedades o servicios vendidos a la empresa.
1. Titularidad de un interés significativo por un empleado o por el cónyuge/pareja o un pariente cercano del empleado, cuando el empleado está en una posición que puede influenciar la transacción, en algún negocio (i) que alquile o venda materiales, suministros, productos o servicios a Beam, o (ii) al cual Beam le alquile o le venda cualquier material, suministro, producto o servicio.
    - a. Cuando un empleado, o el cónyuge/pareja o un pariente de un empleado, está involucrado de alguna manera con una transacción que involucra los intereses de Beam, el accionar del cónyuge/pareja o pariente se le atribuirá al empleado de Beam a todos los fines de esta política cuando surgiera un conflicto de interés.
  2. Un empleado o su pariente que ejerza una función (incluida la de director, directivo, socio, empleado, inversor, asesor, mandatario, distribuidor o similar) para algún negocio que esté involucrado en las actividades anteriormente mencionadas.
  3. Titularidad de un interés significativo por un empleado o su pariente en cualquier material, suministro, producto o servicio que se le venda a Beam.
  4. Utilización de los activos de Beam o la información privada acerca de Beam o creada por éste para negocios personales.
- B. Participación personal con la competencia
1. Titularidad de un interés que no sea un fondo de inversiones en donde el empleado no tiene control de las inversiones.
  2. Titularidad de un interés significativo en algún material, suministro, producto o servicio que se le vende a la competencia.
  3. Ejercer alguna función (incluida la de director, directivo, socio, empleado, inversor, asesor, mandatario, distribuidor o similar) para la competencia.
- C. Comisiones, Obsequios y Atenciones
1. Solicitar o aceptar, directa o indirectamente, comisiones, pagos, préstamos, descuentos personales u otras cosas de valor de cualquier individuo u organización que desarrolle o busque hacer negocios con Beam. Esto incluye, por ejemplo, obsequios, viajes, entretenimiento u otros favores con un valor más que nominal que el empleado no paga completamente. (Ver la Política de Obsequios de la empresa.)
  2. Solicitar o aceptar, directa o indirectamente, comisiones, pagos, préstamos, descuentos personales u otras cosas de valor de la competencia. Esto incluye, por ejemplo, obsequios, viajes, entretenimiento, u otros favores, con un valor más que nominal que el empleado no paga completamente. (Ver la Política de Obsequios de la empresa.)
  3. Se pueden aceptar atenciones dentro de los límites razonables en una relación comercial, pero un empleado no debe encontrarse en una posición en la que su decisión pueda parecer susceptible de ser influenciada al aceptar dicha atención. Cuando haya duda, el empleado deberá comunicar el asunto a su gerente y al departamento legal.



Manual de Políticas y Procedimientos de Beam Inc.

Sección - Administración

Política – Conflictos de interés

Política número – 20.01

Fecha de entrada en vigencia – 1 de abril, 1999 (actualizada el 22 de marzo de 2013)

#### D. Empleo de miembros familiares

1. No se permite que la empresa emplee a un miembro de la familia del empleado si el empleado estuviera involucrado en la decisión de darle el empleo o si el empleado estuviera en posición de supervisar, subordinar o controlar al miembro familiar.
2. La participación de un empleado o del cónyuge/pareja o pariente del empleado en una transacción que involucre los intereses de Beam le será atribuida al empleado de Beam a todos los fines de esta política cuando surgiera un conflicto de interés.

### **EJEMPLOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

#### **EJEMPLO 1**

En mi trabajo para Beam, necesito comprar ciertos productos y servicios. Resulta que la compañía de mi padre vende lo que necesito. ¿Puedo comprarle a esta compañía?

Respuesta: No. Las compras a miembros de la familia o sus negocios crean conflictos de interés. Póngase en contacto con su gestor o el departamento legal para obtener más información.

#### **EJEMPLO 2**

Dos empleados de Beam tienen una relación romántica. ¿Se trata de un problema?

Respuesta: Los individuos cuentan con ciertos derechos de privacidad en el trabajo, excepto cuando pueda producirse un conflicto de intereses, o cuando surja una relación inapropiada (por ejemplo una relación romántica entre un director y su subordinado directo, o comportamientos que podrían poner en riesgo a la empresa por acoso o entorno de trabajo hostil). Cualquier relación romántica entre un director y su subordinado directo debe ponerse en conocimiento de la dirección. Entendemos que se forman relaciones de cercanía y amistades en el lugar de trabajo y nos gusta que los amigos trabajen juntos (siempre y cuando la relación sea profesional en todo momento). Si la amistad/relación demuestra ser un problema para el negocio, afecta la moral del equipo o pone en riesgo la reputación de la compañía, se tomarán las medidas apropiadas. En modo alguno se permitirá el acoso ni ningún otro tipo de relación discriminatoria inapropiada.

#### **EJEMPLO 3**

Durante los periodos de vacaciones, me gusta trabajar en el supermercado local durante las horas en las que no estoy en mi puesto de Beam para ganarme un poco de dinero extra. ¿Está bien?

Respuesta: probablemente. Primero, hable con su director para informar a la compañía y describa su puesto. A no ser que su trabajo en Beam necesite que trabaje extra a final de año, un trabajo a tiempo parcial en las vacaciones no tiene por qué ser un problema.

### **DIVULGACIÓN**

Se exige que los empleados presenten a su Comité de Cumplimiento y Riesgo Local (atención: CFO local) y al Consejo General (atención: Kent Rose) todos los hechos pertinentes respecto de sus intereses y transacciones



Manual de Políticas y Procedimientos de Beam Inc.

Sección - Administración

Política – Conflictos de interés

Política número – 20.01

Fecha de entrada en vigencia – 1 de abril, 1999 (actualizada el 22 de marzo de 2013)

que en algún momento involucren o puedan involucrar la posibilidad de un conflicto y obtener fallos en casos específicos según las situaciones que se presenten.

## **CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

Se les exigirá periódicamente a los empleados que formalicen un Certificado de cumplimiento de conflictos de interés. Se les enviará a los empleados correos electrónicos o notificaciones para participar en el proceso de divulgación a través del sistema de gestión del aprendizaje de Beam, Beam Business Academy (BBA).

Todos los empleados de Beam tienen la obligación continua y positiva de cumplir con la Política y deben de manera dinámica divulgar cualquier situación que pueda hacer surgir un conflicto de interés potencial, ya sea que Beam haya o no solicitado un Certificado de cumplimiento a un empleado.

**EL INCUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA PODRÍA DAR LUGAR A ACCIONES DISCIPLINARIAS QUE PODRÍAN INCLUIR EL DESPIDO, COMO ASÍ TAMBIÉN OTRAS MEDIDAS.**