

ambev

Política do Respeito

POLÍTICA DO RESPEITO DA AMBEV

1. OBJETIVOS E ESCOPO

1.1. Introdução

Na Ambev, nosso sonho é unir as pessoas por um mundo melhor. Ao realizar o nosso sonho, cada um de nós é responsável por promover uma cultura que resulte em um ambiente de trabalho seguro, positivo, diverso e inclusivo, onde as pessoas possam se desenvolver e crescer.

O objetivo da nossa Política do Respeito (*Anti-Assédio e Discriminação*) (“Política”) é garantir que nossos funcionários possam prosperar em um local de trabalho inclusivo, livre de todas as formas de discriminação e assédio, como o assédio e má conduta sexual. Esta Política protege nossos Funcionários contra ações inadequadas, inapropriadas, indesejadas ou que criem um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo ou hostil.

A Ambev leva o assédio e a discriminação muito a sério. Todas as denúncias de assédio e de discriminação serão prontamente investigadas e, caso necessário, medidas disciplinares serão aplicadas (o que pode incluir demissão). **Não toleramos assédio ou discriminação**, e tais comportamentos não podem acontecer sem o devido endereçamento dentro da nossa Companhia.

Todos os Funcionários Ambev são donos desta Política. Os líderes têm responsabilidades adicionais de, além de dar o exemplo, divulgar, explicar, aplicar e denunciar violações a esta Política, conforme estabelecido nas Seções 4 e 8 abaixo, e será entendido que estarão familiarizados com o seu conteúdo, independentemente de terem sido formalmente treinados.

Violações a esta ou a qualquer outra política da Ambev devem ser relatadas através de um dos canais disponíveis (conforme Seção 4, abaixo). Se você tiver alguma dúvida sobre suas obrigações sob esta Política, entre em contato com seu Gerente de Gente & Gestão, com o time Jurídico ou com o time de Ética & Compliance.

1.2. Abrangência e Aplicação

Esta Política se aplica a todos os conselheiros(as), diretores(as) e funcionários(as) Ambev (dedicação integral, parcial e temporário) (“Funcionários”), incluindo Funcionários de quaisquer subsidiárias ou *joint ventures* em que a Ambev tenha participação majoritária ou controle de gestão.

Esta Política também abrange terceiros que lidam com os Funcionários (por exemplo, contratados, fornecedores, prestadores de serviço, varejistas, clientes e convidados). Da mesma forma, os Funcionários podem confiar nesta Política caso sofram assédio ou discriminação causado por terceiros em sua relação com a Ambev. **Não toleramos o assédio de Funcionários por não-funcionários, nem toleramos o assédio de não-funcionários por Funcionários em nossos Locais de Trabalho.**

Se você vivenciar ou testemunhar a ocorrência de assédio ou discriminação causadas por um terceiro, você deve denunciá-lo pelos mesmos canais que denunciaria qualquer queixa de assédio. A Ambev tomará as medidas apropriadas para investigar e remediar o problema.

1.3. Local de Trabalho

Nosso compromisso com um Local de Trabalho livre de assédio e discriminação vai além dos escritórios e prédios da Ambev.

Tanto o assédio quanto a discriminação são **proibidos** no local de trabalho ou em qualquer outro local que possa ser considerado uma extensão do local de trabalho, incluindo banheiros, acomodações fornecidas pela Ambev, eventos sociais relacionados ao trabalho, festas e eventos da Companhia, eventos de

entretenimento para clientes, qualquer meio de transporte fornecido pela Ambev (ou por um representante da Ambev) para realizar uma viagem de ida e volta para os locais mencionados, e qualquer outro local onde os negócios da Ambev estiverem sendo conduzidos ou que possam ser razoavelmente considerados como uma extensão do local de trabalho (que serão considerados "Local de Trabalho" para os fins dessa Política).

Assédio e discriminação também podem ocorrer *online* ou por meio de comunicações eletrônicas, incluindo emails, redes sociais e aplicativos de mensagem. Embora o envio de mensagens e publicação de informações *online* possam ser uma ótima maneira de se conectar com outras pessoas, sempre se comporte de maneira consistente com esta Política e com as diretrizes de mídia social da Ambev.

2. Discriminação

Discriminação é a **negação injusta da igualdade de tratamento e oportunidade a indivíduos ou grupos, com base em uma ou mais das características listadas abaixo, relacionadas aos termos, condições ou privilégios de emprego, incluindo, mas não limitado a contratação, demissão, promoção, disciplina, treinamentos ou decisões de remuneração dos nossos Funcionários:**

- Raça, cor, origem étnica ou nacional;
- Sexo, incluindo gravidez, parto ou amamentação;
- Orientação sexual;
- Gênero e expressão de gênero;
- Idade;
- Religião ou crenças religiosas;
- Nacionalidade, status de imigração, cidadania ou ancestralidade;
- Estado militar;
- Incapacidade física ou mental, condição médica ou informações ou características genéticas (do Funcionário ou se seus familiares);
- Status parental;
- Status como vítima de violência doméstica, agressão sexual ou perseguição; ou qualquer outra base proibida pelas leis locais aplicáveis.

Esta lista não é exaustiva e pode haver outras circunstâncias em que Funcionários são injustamente privados de tratamento igual.

Discriminação de qualquer natureza é uma violação a essa Política. “Eu estava brincando”, “eu não quis dizer isso desse jeito”, “isso é aceitável de onde eu venho”, ou “ninguém nunca reclamou desse comportamento antes” não são desculpas para discriminação, tampouco estar sob influência de álcool ou de outras substâncias.

3. ASSÉDIO

Assédio inclui **todas as condutas inadequadas que criam um ambiente desrespeitoso, intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.** O assédio pode envolver conduta verbal ou física, incluindo comentários, ações ou gestos que afetam a dignidade do Funcionário ou sua integridade física ou psicológica. Assédio pode envolver comportamentos extremos como violência, ameaças ou contato físico, ou até ações menos óbvias, como ridicularizar, provocar, ou incomodar repetidamente funcionários ou subordinados, ou recusar-se a conversar com eles.

O assédio pode se dar em um único incidente que tenha um efeito nocivo duradouro sobre um colega, ou em uma série de incidentes.

As vítimas de assédio podem ser de gênero sexual, orientação sexual, expressão de gênero, raça ou outro status igual ou diferente do seu assediador.

Exemplos de comportamento que podem configurar assédio incluem:

- Piadas, brincadeiras ou comentários depreciativos ou insensíveis;
- Comentários sobre a vida privada de uma pessoa ou sua aparência;
- Comentários humilhantes, e/ou que ridicularizam ou estereotipam as pessoas;
- Insultos raciais, comentários depreciativos sobre o sotaque de uma pessoa, ou exibição de símbolos racialmente ofensivos;
- Exibição ou compartilhamento de imagens ofensivas, como cartazes, vídeos, fotos, desenhos, telas de proteção, e-mails ou outros que sejam depreciativos ou sexuais;
- Comentários ofensivos sobre a aparência ou outras características pessoais ou físicas, como comentários sobre a deficiência física de alguém;
- Comportamentos intimidadores, como bullying, ameaças e insinuações;
- Agressão física ou perseguição;
- Má vontade de treinar, avaliar, auxiliar ou trabalhar com um funcionário específico;
- Excluir injustificadamente ou irrazoavelmente alguém das conversas normais no Local de Trabalho e não fazê-las sentirem-se bem vindas;
- Sabotar o trabalho de uma pessoa; ou
- Qualquer outra conduta que demonstre hostilidade, desrespeito ou maus-tratos a um indivíduo.

Esta lista de exemplos não é exaustiva e pode haver outros comportamentos que constituam assédio para os fins dessa Política.

Qualquer tipo de assédio é uma violação a essa Política. “Eu estava brincando”, “eu não quis dizer isso desse jeito”, “isso é aceitável de onde eu venho”, ou “ninguém nunca reclamou desse comportamento antes” não são desculpas para assédio, tampouco estar sob influência de álcool ou de outras substâncias.

3.1. Assédio Sexual

Assédio sexual é o assédio especificamente baseado no sexo e inclui qualquer comportamento sexual indesejado, atenção sexual não solicitada, demanda ou solicitação de comportamentos ou favores sexuais, insinuações sexuais ou outra conduta verbal ou física indesejada de natureza sexual.

Exemplos de comportamento que podem ser assédio sexual incluem:

- Ameaças ou demandas para que uma pessoa se submeta a atos sexuais como condição de continuidade no emprego ou para evitar alguma perda;
- Ofertas de benefícios relacionados ao emprego em troca de favores sexuais;
- Avanços sexuais indesejados ou insistência para encontros indesejados;
- Contato físico desnecessário ou indesejado, como beijar, tatear ou massagear, bloquear o movimento normal ou interferir fisicamente no trabalho de outro indivíduo;
- Comportamento não verbal como encarar, olhar fixamente ou de forma maliciosa, assobiar ou fazer outros gestos indecentes;

- Comentários de caráter sexual.

A conduta pode configurar assédio sexual mesmo quando não é motivada por desejo sexual.

A conduta pode configurar assédio sexual independentemente do gênero sexual, orientação sexual ou expressão de gênero da vítima, e as vítimas podem ser de gênero, orientação ou expressão de gênero sexual igual ou diferente de seu assediador.

as vítimas de assédio podem ser de gênero sexual, orientação sexual, expressão de gênero, raça, deficiência motora

O assédio sexual pode existir independentemente da posição do assediador ou da vítima na Ambev.

Assédio sexual de qualquer natureza é uma violação a essa Política. “Eu estava brincando”, “eu não quis dizer isso desse jeito”, “isso é aceitável de onde eu venho”, ou “ninguém nunca reclamou desse comportamento antes” não são desculpas para assédio sexual, tampouco estar sob influência de álcool ou de outras substâncias.

4. REPORTE

Se você tiver sido submetido a qualquer forma de assédio ou discriminação, ou se você testemunhou que outras pessoas sendo submetidas a assédio ou discriminação, você pode relatar o(s) incidente(s) através do **Canal de Ouvidoria** da Ambev pelo **telefone 0800 795 0011** ou pelo **site www.ouvidoriaambev.com.br**.

Nosso Canal de Ouvidoria está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, para todos os Funcionários. Você pode relatar de forma CONFIDENCIAL e, se desejar, ANONIMAMENTE, qualquer preocupação em relação a possíveis violações a essa ou outras Políticas da Companhia. É um meio seguro de comunicação administrado por uma empresa independente.

Alternativamente você também pode denunciar o assédio ou a discriminação por meio de qualquer um dos seguintes canais:

- Seu gestor direto
- O gestor do seu gestor
- Time de Gente e Gestão
- Time Jurídico
- Time de Ética & Compliance

4.1 Reporte de Casos de Assédio Sexual – Embaixadores do Respeito

Para facilitar o entendimento dos Funcionários acerca de seus direitos e obrigações de acordo com essa Política, implementamos o programa Embaixadores do Respeito (“Embaixadores”). O papel do Embaixador é garantir que as denúncias de **assédio sexual** sejam identificadas em tempo hábil e direcionadas aos canais apropriados, além de orientar as pessoas acerca dessa Política.

O Comitê de Ética da Ambev indicará os Embaixadores levando em conta aspectos como senioridade e diversidade (os Embaixadores devem ser de diferentes gêneros e de diferentes funções - por exemplo, Gente e Jurídico).

O Comitê de Ética também deve assegurar que os Embaixadores recebam treinamento especial com relação à identificação de comportamento indicativo de assédio sexual, interação com possíveis vítimas de assédio sexual, confidencialidade, sensibilidade e maneira de lidar com as fases iniciais das denúncias de assédio sexual.

Os Embaixadores têm o dever de garantir que as denúncias de assédio sexual sejam devidamente reportadas em tempo hábil através do Canal de Ouvidoria. A Companhia também procurará os Embaixadores para orientação e sugestões sobre como melhorar a implementação desta Política, os procedimentos exigidos por esta Política e quaisquer treinamentos a ela relacionados.

Os Embaixadores não são responsáveis por investigar denúncias ou tomar ações disciplinares – seu papel é **ajudar** a aumentar a conscientização sobre essa Política e fornecer um canal alternativo através do qual as vítimas de assédio sexual podem levantar questões, preocupações ou outros pontos sobre comportamentos problemáticos.

O Comitê de Ética também será responsável por garantir que os nomes e informações de contato dos Embaixadores sejam devidamente divulgados na Zona (incluindo sinalização digital, intranet etc.) e que todos os Funcionários sejam notificados e periodicamente atualizados por e-mail com os nomes e informações de contato de seus Embaixadores. Se um Embaixador deixar a Companhia, for transferido para outra Zona ou não puder mais atuar como Embaixador, o Comitê de Ética será responsável por indicar um Embaixador substituto assim que possível.

4.2 Obrigação de Reporte para Gestores

Gestores (incluindo mas não se limitando a diretores, gerentes e supervisores) que receberem denúncias de assédio ou discriminação devem, no prazo de 5 dias úteis, reportar a denúncia por meio do Canal de Ouvidoria (ou a um Embaixador em casos de assédio sexual).

Gestores que tiverem conhecimento de uma violação grave e / ou sistêmica desta Política deverão reportar assim que razoavelmente possível.

Aqueles que não reportarem as possíveis violações a esta Política no prazo descrito acima estarão sujeitos à medida disciplinar.

Nada nesta Política deve encorajar a investigação independente de denúncias sob esta Política por parte dos gestores. Em vez disso, situações relacionadas a esta Política devem ser relatadas aos Embaixadores (em casos de assédio sexual) e/ou aos Times de Gente, Jurídico ou Ética & Compliance.

5. INVESTIGAÇÃO

A Ambev investigará qualquer denúncia de violação a esta Política de maneira imediata, completa e imparcial, de acordo com as Diretrizes Globais de Investigação. Cabe ao Comitê de Ética determinar quaisquer ações corretivas ou disciplinares cabíveis.

Espera-se que todos os Funcionários cooperem com as investigações realizadas de acordo com esta Política. A falta de cooperação em uma investigação pode resultar em ação disciplinar, incluindo demissão.

6. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

Os Funcionários podem ter dificuldade em denunciar situações de assédio e discriminação. Por isso, esta Política destina-se a incentivar os Funcionários a manifestarem as suas preocupações **sem receio de retaliação** (exemplos de retaliação incluem rescisão, rebaixamento, recusa de promoção, transferência (em algumas circunstâncias), ou qualquer outra ação adversa que desencoraje uma pessoa de denunciar uma situação de assédio ou discriminação). A retaliação também inclui ações adversas tomadas contra membros da família ou outras pessoas associadas ao indivíduo que apresentar a denúncia.

É uma violação a esta Política que qualquer Funcionário retalie um indivíduo apenas porque ele(a), de boa fé, se queixou ou expressou intenção de denunciar para a Companhia ou para uma agência governamental o que ele(a) de boa fé acredita ser assédio ou discriminação, auxiliou outro colega a denunciar ou participou de uma investigação, procedimento ou ação judicial relacionada a uma denúncia de assédio ou discriminação, inclusive como testemunha.

7. CONFIDENCIALIDADE

Na medida do possível, a Ambev preservará a confidencialidade de todas as denúncias e, ao mesmo tempo, cumprirá sua obrigação de investigar e encerrar qualquer conduta de assédio, discriminação ou retaliação. Em cada investigação, faremos o melhor possível para respeitar a privacidade de todas as pessoas envolvidas. Pode ser necessário discutir as denúncias com pessoas com conhecimento e com a(s) pessoa(s) contra a qual a denúncia foi apresentada. As pessoas entrevistadas, incluindo testemunhas, podem ser orientadas a não discutir qualquer dos aspectos da investigação com outras pessoas, e o não cumprimento de uma diretiva de confidencialidade pode resultar em medida disciplinar

8. RELACIONAMENTOS PESSOAIS

Esta Política não se aplica a escolhas privadas e consensuais dos Funcionários em relação a relacionamentos pessoais. No entanto, relacionamentos pessoais consensuais entre Funcionários têm o potencial de configurar **conflitos de interesse**.

Para mais informações sobre a política da Companhia sobre relacionamentos pessoais entre Funcionários, consulte a Política de Conflito de Interesses.

9. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES

A prevenção é a melhor ferramenta para eliminar a discriminação e o assédio no local de trabalho; no entanto, nenhuma pessoa sozinha pode impedir o assédio ou a discriminação. **Todos os Funcionários são donos desta Política.**

Além de suas obrigações de reportar os incidentes de discriminação e assédio, conforme estabelecido na Seção 4, **todos os líderes da Ambev (incluindo supervisores, gerentes e diretores) devem ainda:**

- Ler e compreender esta Política e as implicações do não cumprimento desta Política;
- Garantir que os Funcionários do seu time conheçam, compreendam e cumpram esta Política;
- Saber como e onde reportar denúncias de acordo com esta Política e informar aos Funcionários de seu time como e onde reportar denúncias;
- Garantir que os Funcionários de seu time saibam que podem denunciar qualquer situação referente a assédio ou discriminação, sem medo de vitimização ou retaliação;
- Garantir que esta Política faça parte do treinamento de integração.

10. MEDIDAS CORRETIVAS E DISCIPLINARES

Qualquer Funcionário que tenha violado esta Política poderá estar sujeito a medidas disciplinares e / ou corretivas apropriadas. Isso pode incluir, mas não está limitado a: advertência escrita ou verbal, suspensão, transferência ou demissão.

O encaminhamento a autoridades apropriadas para análise por possível violação das leis locais também pode ser necessário.

11. NOSSO PADRÃO

Esta Política define os padrões mínimos da Ambev para tratar e prevenir o assédio e a discriminação no Local de Trabalho. Países e/ou operações podem implementar políticas adicionais que enderecem assédio, discriminação e / ou retaliação, mas apenas na medida em que essas políticas sejam consistentes com esta Política.

Os padrões estabelecidos nesta Política podem ser mais altos e fornecer maior proteção aos Funcionários da Ambev do que algumas leis locais. Consequentemente, um Funcionário pode violar esta Política mesmo que não viole as leis locais.

Os Funcionários podem confiar nesta Política ou em sua política ou leis locais - o que lhes der mais direitos.

Nada nesta Política destina-se a entrar em conflito com a legislação local, incluindo leis trabalhistas, que podem variar de país para país. Na medida em que você perceber um conflito entre esta Política e a lei local, por favor busque orientação de sua equipe jurídica local sobre como este conflito foi resolvido.

Os Funcionários representados por uma organização trabalhista retêm todos os direitos sob seus acordos de negociação coletiva e legislação trabalhista. Esta Política não substitui quaisquer disposições desses acordos de negociação coletiva.

Qualquer disputa ou ambigüidade na interpretação desta Política será solucionada pela Ambev, cuja decisão será final e obrigatória.