

SBFE - POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. Introducción

Para Suntory Beverage & Food Europe ("SBFE") resulta primordial garantizar que nuestros empleados se sientan seguros, valorados e incluidos. Deseamos crear un entorno laboral en el que todo el mundo sea bienvenido, reciba un trato justo, forme parte de nuestra comunidad y reciba apoyo para prosperar. Todas las personas que trabajan para y con SBFE deben poder manifestarse como son y nunca sufrir ningún tipo de discriminación o acoso (incluido el acoso sexual).

La presente política establece nuestras responsabilidades ante nuestros empleados en materia de diversidad, equidad e inclusión, nuestras expectativas de comportamiento adecuado entre compañeros y los procesos que tenemos en marcha para hacer frente a situaciones en las que no se cumplen dichas expectativas.

Los principios establecidos en esta política se aplican no sólo en el lugar de trabajo (incluido el trabajo in situ), sino también fuera del lugar de trabajo en un contexto relacionado con el mismo, como son los desplazamientos para ir y volver del trabajo, los eventos con clientes/proveedores y los eventos sociales relacionados con el trabajo.

2. Definiciones clave

Diversidad, equidad e inclusión

Diversidad hace referencia a la gama de personas que están representadas en SBFE. Algunos ejemplos de aspectos que contribuyen a la diversidad en nuestros lugares de trabajo son la edad, la etnia, la religión, el sexo, el género, la orientación sexual, la discapacidad y la neurodiversidad. Estos son algunos de los ejemplos más comunes, pero lo que se considera diversidad puede variar mucho. En SBFE deseamos asegurarnos de que se tienen en cuenta las perspectivas de un amplio abanico de personas.

Equidad en SBFE significa tratar a todos de forma que cada persona reciba el apoyo que necesita para rendir y desarrollarse en la organización en la mayor medida posible.

Inclusión significa permitir que todos se sientan seguros, valorados, cómodos y capaces de ser ellos mismos en el trabajo. Ser inclusivo es un acto intencionado, que permite a las personas sentirse cómodas hablando y expresándose y que les da voz en sus equipos y en la empresa.

En conjunto, la diversidad, la equidad y la inclusión consisten en crear un lugar de trabajo en el que todos puedan ser ellos mismos y rendir y desarrollarse al máximo de su capacidad.

Esperamos que todos los compañeros encarnen la cultura y las normas de SBFE; como mínimo, esto significa que nuestros empleados deben poder manifestarse como son sin ser objeto de discriminación o acoso.

Discriminación

La discriminación es el trato injusto que recibe una persona por sus características o por la percepción que se tiene de ella.

Algunos ejemplos básicos de discriminación incluyen (a título enunciativo):

- no seleccionar, con o sin intención, a alguien para un puesto de trabajo o un ascenso debido a su raza;
- afirmar que alguien es incapaz de realizar un determinado trabajo debido a su género;
- hablar con desprecio a alguien a causa de una discapacidad;
- excluir o aislar a alguien a causa de su sexualidad; y
- tomar represalias contra alguien que haya presentado una queja o apoyado la queja de otra persona por discriminación o acoso.

Discriminar a las personas por su identidad -por lo que son- no sólo es inaceptable en nuestro lugar de trabajo, sino que muy a menudo es ilegal y podría dar lugar a acciones civiles o penales en cualquiera de nuestros mercados de SBFE.

Lo que constituye una característica protegida por ley varía según el país. Sin embargo, no se tolerará en ningún lugar de SBFE la discriminación o el acoso por cualquiera de las siguientes características: edad; discapacidad; raza (incluida la nacionalidad, el origen étnico o nacional); idioma, religión o creencias; sexo; género/identidad de género; orientación sexual; cambio de sexo; estar casado o ser miembro de una pareja de hecho; estar embarazada con permiso de maternidad u otra situación/estado familiar; trabajar a tiempo parcial o de forma permanente; pertenencia a un sindicato; pertenencia a una comunidad viajera o, cualquier antecedente personal de cualquier persona, como el estatus socioeconómico.

Acoso

El acoso incluye someter a una persona a comportamientos no deseados, presiones o intimidaciones que alguien considere ofensivos o que le hagan sentirse intimidado, amenazado o humillado.

El acoso puede ser verbal, escrito (incluso a través de canales digitales, mensajes de texto o WhatsApp y redes sociales), físico, visual o sexual. El comportamiento puede ser persistente o puede tratarse de un incidente aislado. El comportamiento puede dirigirse a una persona o a varias.

El acoso sexual es cualquier conducta de naturaleza sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Algunos ejemplos típicos de comportamientos que pueden considerarse acoso incluyen, a título enunciativo:

- tocamientos o contactos físicos no deseados;
- gestos obscenos u ofensivos;
- hacer "chistes", "bromas" o cotilleos ofensivos;
- llamar a la gente por apodosos inapropiados;
- comentarios sexualmente sugerentes;
- aislamiento o falta de cooperación o exclusión de actividades;
- mostrar material ofensivo;
- comentarios inoportunos sobre la vestimenta o el aspecto de una persona;
- presiones para participar en grupos políticos o religiosos; y
- proposiciones sexuales inoportunas o preguntas relacionadas con el sexo.

El acoso no es aceptable en ninguna de sus formas, pero también puede ser ilegal en muchos casos y los individuos pueden ser considerados personalmente responsables de sus actos. En algunos casos, su comportamiento puede ser constitutivo de delito.

Reclamación

En el contexto de SBFE, una reclamación es una cuestión que usted plantea a través de los canales formales de Personas y Cultura (P&C) en relación con cualquier aspecto de su empleo. La discriminación y el acoso son ejemplos de cuestiones que pueden dar lugar a una reclamación, pero las reclamaciones pueden referirse a casi cualquier inquietud. Si desea plantear una reclamación, consulte la información que figura a continuación sobre las políticas aplicables de reclamaciones.

3. ¿A quién apoya esta Política?

Creemos que la equidad y la inclusión deben ser la norma que impere en todas las áreas de nuestra empresa, incluidas nuestras relaciones con los colaboradores. Por lo tanto, las normas descritas en esta política se aplican a todos los empleados y a todos los clientes, colaboradores, autónomos, vendedores y proveedores en el contexto de su relación con SBFE y sus empleados. Ni nuestros empleados ni nuestros colaboradores deben sufrir discriminación o acoso en ningún aspecto de su relación con SBFE.

4. Nuestro compromiso con los empleados

Estamos comprometidos a crear y mantener un entorno equitativo e integrador para nuestros empleados, respetando su diversidad. Para ello, adoptaremos las siguientes medidas:

- Crear y utilizar esta política para dejar claras nuestras convicciones, expectativas y procesos en torno a la discriminación y el acoso;
- Proporcionar procesos claros para que los empleados nos planteen sus problemas y inquietudes, con múltiples puntos de contacto a los que puedan dirigirse;
- Prestar apoyo a quienes sufren discriminación o acoso en SBFE;
- Siempre que sea posible, trabajar para resolver los problemas que se nos planteen;
- Impartir formación en materia de diversidad, equidad e inclusión a nuestros empleados, especialmente en el momento en que se presenta una reclamación contra alguien;
- Tratar de forma adecuada y justa a los presuntos autores de discriminación o acoso; y
- Supervisar de forma proactiva los indicios de discriminación en la cultura de la empresa y actuar en consecuencia, garantizando periódicamente que nuestros procesos en este ámbito se ajustan a los objetivos.

5. Lo que esperamos de nuestros empleados

Esperamos que nuestro personal actúe de forma que apoye y fomente una cultura diversa, igualitaria e integradora en SBFE.

Ninguna persona puede discriminar o acosar a otra. Este comportamiento constituye un incumplimiento de nuestras expectativas y políticas (y puede ser contrario a la ley) y se tratará en consecuencia.

Además, todos los empleados y socios deberán:

- Evitar persuadir o influir en otros para discriminar o acosar a otra persona;
- Evitar victimizar, tomar represalias o penalizar de otro modo a nadie que haya planteado una reclamación en relación con la discriminación o el acoso; y
- Cooperar con todas las medidas introducidas para garantizar la no discriminación.

Animamos encarecidamente a nuestros empleados a que informen a su superior inmediato, al equipo de P&C o a otra parte responsable si son testigos de discriminación, acoso o abuso, siempre que se sientan cómodos para hacerlo.

6. Cómo actuar ante problemas y inquietudes

Disponemos de medios eficaces para tratar cualquier problema al que se enfrente como empleado de SBFE. Ninguna cuestión es demasiado pequeña para ser planteada: queremos que nos lo diga si se enfrenta a un problema grave, pero también queremos que nos lo haga saber cuando haya aspectos en nuestra cultura de empresa o en el comportamiento de compañeros o colaboradores que considere incorrectos. Nos aseguramos de abordar todos los problemas con cautela y de forma adecuada. Es fundamental para el éxito de nuestra cultura de empresa que estemos al corriente de los problemas y los abordemos, y que apoyemos a nuestros empleados en los problemas a los que se enfrentan.

Si ha sufrido acoso o discriminación, o experimenta alguna otra inquietud relacionada con la diversidad, la equidad y la inclusión:

Si usted ha sido, o está siendo, acosado de alguna manera por un colega, compañero o cualquier otra persona con la que entre en contacto en SBFE, contamos con políticas y procesos específicos para apoyarle. Consulte las políticas de P&C disponibles en My Suntory People & Culture Hub y Splash para obtener más información, pero en resumen:

- Puede plantear su problema a su superior inmediato o a un miembro del equipo de P&C. Todas las conversaciones se tratarán de forma confidencial siempre que sea posible y esto se hará con seriedad y respeto.
- Una vez que conozcamos el problema, lo estudiaremos juntos, acordaremos medidas para resolverlo y le proporcionaremos el apoyo adecuado para seguir avanzando.
- Cuando sea el caso (o lo exija la ley), procederemos con nuestro proceso formal de investigación y resolución. Tendrá derecho a recurrir cualquier resultado.

También puede utilizar nuestro servicio de denuncia de irregularidades, Safecall. Encontrará información sobre cómo hacerlo en la Política de Línea Directa de Ética y Cumplimiento, disponible en Splash.

Puede haber algunas circunstancias en las que nos veamos obligados a revelar parte de la información a un tercero, por ejemplo, cuando el asunto dé lugar a medidas disciplinarias contra otro empleado.

Si ha sido testigo de discriminación o acoso

Si ha visto cómo se discrimina o acosa a otra persona, le animamos a que tome medidas para apoyarla. Dependiendo de lo que le resulte más cómodo hacer y sea más apropiado en esas circunstancias, puede emprender una o varias de las siguientes acciones:

- Ofrecer apoyo y denunciar el problema en el momento en que se produce;
- Acercarse a la persona discriminada o acosada para ayudarla a hablar con su superior directo o con el equipo de P&C con el fin de obtener apoyo y resolver el problema;
- Hablar en privado con el autor de la discriminación o el acoso para exponerle sus inquietudes y, si procede, dirigirlo hacia recursos formativos y de sensibilización que puedan ayudarle a resolver el problema, por ejemplo, nuestro Diccionario de la Diversidad, disponible en Splash.
- Hablar con su superior o con el equipo de P&C para alertarles del problema. Ellos se pondrán en contacto con la persona discriminada o acosada y trabajarán para apoyarla y resolver el problema; o bien
- Utilizar nuestro servicio de denuncia de irregularidades, Safecall. Encontrará información sobre cómo hacerlo en la Política de Línea Directa de Ética y Cumplimiento, disponible en Splash.

Si tiene mayores inquietudes o ideas sobre la equidad y la inclusión en SBF E

Disponemos de una dirección de correo electrónico específica para las inquietudes o ideas sobre equidad o inclusión en SBF E: belonging.together@suntory.com. Este buzón se encuentra supervisado por determinados miembros del equipo de P&C y Jurídico, que distribuirán y responderán a las cuestiones e ideas de la forma adecuada.

También puede hablar con su superior directo o con el equipo de P&C sobre cuestiones de equidad o inclusión.

7. El resultado de plantear una cuestión

Las cuestiones relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión suelen ser complejas. Estamos comprometidos a seguir nuestros procesos de la forma más sensible y eficaz que nos sea posible, y a proporcionar el apoyo adecuado a las personas objeto de discriminación y acoso, con la solución adecuada siempre que sea posible.

El autor

Para el autor de un acto de discriminación o acoso, el resultado dependerá de la naturaleza y gravedad del asunto. La discriminación y el acoso en todas sus formas son actos de violencia y nunca los toleramos. Sin embargo, también reconocemos que no todos los problemas son iguales en este ámbito y que la respuesta adecuada dependerá de diversos factores.

En los casos en que sea apropiado, nos comprometemos a proporcionar educación, formación e información a los autores de los actos en cuestión para intentar resolver los problemas de forma rápida y eficaz. También facilitaremos conversaciones para resolver los problemas cuando sea posible.

Sin embargo, tampoco dudaremos en proceder a la adopción de medidas disciplinarias en los casos en que sea apropiado o lo exija la ley.

El defensor y los testigos

SBF E pretende fomentar la transparencia y apoyará a cualquier persona que plantee auténticas inquietudes en virtud de esta Política, ya sea como víctima de discriminación o acoso, o como testigo

de estos comportamientos. Creemos firmemente que las personas que sufren discriminación o acoso, así como las que lo presencian y denuncian, no deben sufrir ningún tipo de victimización o represalia por haber comunicado el problema.

Haremos todo lo que esté en nuestras manos para apoyar y proteger a los defensores y a otras personas que planteen problemas, incluida la adopción de medidas disciplinarias contra quienes lleven a cabo cualquier tipo de victimización o represalia. SBFE se compromete a garantizar que nadie sufra un trato perjudicial como resultado de informar de sus sospechas o inquietudes.

Protegeremos a todos los empleados contra la victimización, la coacción, la intimidación, las represalias, las interferencias o la discriminación por informar de buena fe sobre cualquier presunto problema contemplado en esta Política, o por participar en una investigación al respecto.

Si usted cree que ha sufrido cualquier forma de victimización o trato perjudicial relacionado con el hecho de plantear una inquietud en virtud de esta Política, debe informar a un miembro del Equipo de P&C de inmediato. SBFE considerará si es apropiado tomar medidas disciplinarias, incluyendo la conveniencia de despido, contra cualquier persona que amenace, o participe en la victimización, toma de represalias o acoso de:

- a. Cualquier trabajador que haya comunicado, o esté considerando comunicar, un problema de buena fe; y/o
- b. Cualquier persona que ayude a un trabajador a comunicar un problema (incluidos compañeros o familiares).

SBFE protegerá a cualquier trabajador que plantee honestamente una inquietud en virtud de esta Política, pero constituye una violación grave del Código de Conducta Empresarial de SBFE formular a propósito una acusación falsa, mentir u ocultar información de una investigación, y esto puede resultar en la imposición de una acción disciplinaria apropiada. Informar honestamente no significa que tenga que tener razón cuando plantee una inquietud; sólo tiene que tener argumentos de peso para creer que la información que está proporcionando es cierta a la luz de las circunstancias y de la información de que dispone en el momento de la denuncia. No se tomarán medidas disciplinarias contra ninguna persona que plantee honestamente una inquietud en virtud de esta política.

8. Recursos de apoyo

Nos comprometemos a formar a nuestro personal en estrategias para prevenir la discriminación o el acoso. Sea cual sea la situación a la que se enfrente en relación con la diversidad, la equidad y la inclusión, nuestro equipo de P&C y su superior directo están a su disposición para ayudarlo. También agradeceremos sus preguntas, inquietudes o ideas para mejorar la política de inclusión de SBFE. Si se siente incapaz de tomar cualquiera de estas vías, también puede ponerse en contacto con cualquier responsable con el que se sienta cómodo hablando, que le ayudará a encontrar la mejor manera de abordar su problema.

No obstante, somos conscientes de que, en determinadas circunstancias, es posible que desee hablar con alguien que pueda ofrecerle algo más que apoyo en el lugar de trabajo, y existen diversas organizaciones externas que ofrecen apoyo en cada uno de los países en los que operamos. Si no está seguro de con quién hablar, siempre puede [ponerse en contacto con Safecall](#), nuestra línea independiente de denuncia de irregularidades, hablar con un miembro del equipo de P&C o con su

superior inmediato, o enviar un correo electrónico a belonging.together@suntory.com, donde los miembros de nuestros equipos Jurídico o de P&C podrán sugerirle el apoyo externo adecuado.

Todas las preguntas relacionadas con esta Política deben remitirse al equipo de P&C.