Constellation Brands

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

UN MENSAJE DE

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA Y EL PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO

ESTIMADOS COLEGAS:

Desde nuestra fundación en 1945 como una pequeña casa productora de vino de Nueva York, nos hemos convertido en una empresa global con operaciones de cerveza, vino y licores en todo el mundo. Durante 75 años, los valores fundamentales inculcados por nuestro fundador Marvin Sands, centrados en las personas, los clientes, el espíritu empresarial, la calidad y la integridad, se han mantenido constantes y nos ayudan a diferenciarnos de otras empresas. Estos valores ayudan a garantizar que los consumidores se mantengan en la cima de nuestra toma de decisiones; a mantenernos flexibles y ágiles para abordar las necesidades de nuestra gente, consumidores y comunidades; y a seguir pensando en grande, mirando más allá del presente para ofrecer lo que sigue.

Además, a lo largo de nuestra historia, Constellation se ha comprometido a mantener los más altos estándares de conducta ética y legal. La justicia, la honestidad y la integridad han estado en el centro de nuestras relaciones con los empleados, accionistas, clientes, proveedores, agencias gubernamentales y nuestras comunidades durante más de 75 años.

Nuestro cumplimiento de estos principios nunca ha flaqueado. Hacemos que todos los empleados, funcionarios y miembros de nuestra Junta Directiva rindan cuentas de los más altos estándares de conducta empresarial. Como uno de los principales productores de bebidas alcohólicas, es nuestra responsabilidad predicar con el ejemplo los comportamientos correctos dentro de nuestra propia organización y nuestra industria.

Para asegurarse de conocer las numerosas normas y regulaciones internacionales, federales, estatales y locales que rigen nuestra industria, así como las propias políticas de Constellation, le pedimos leer atentamente este Código de conducta y ética empresarial y hacer cualquier pregunta que tenga a su gerente o supervisor. Todos somos responsables de actuar de conformidad con estas directrices.

En el caso de que alguna vez deba cuestionar la naturaleza de una acción en particular, debe informar de inmediato sus inquietudes a su gerente o supervisor, al representante de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico o al equipo de Cumplimiento Corporativo. Si, por algún motivo, se siente incómodo al hacerlo, contamos con una Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento gratuita que puede utilizar para informar cualquier inquietud sobre conducta empresarial a través de los números de teléfono enumerados en la página 8. Todas las llamadas a la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento son confidenciales, y usted puede optar por permanecer en el anonimato.

Gracias por su compromiso continuo para garantizar que Constellation sea un ejemplo de las mejores prácticas de conducta ética y legal todos los días y en cada transacción comercial. Al hacerlo, estamos construyendo una empresa a la que vale la pena llegar.

Saludos.

ROBERT SANDS

Presidente Ejecutivo
Constellation Brands, Inc.

BILL NEWLANDS

Presidente y Director Ejecutivo
Constellation Brands, Inc.

ÍNDICE

LOS VALORES DE NUESTRA EMPRESA 4

GUÍA DE TOMA DE DECISIONES ÉTICAS 5

INTRODUCCIÓN 6

Acerca del Código de conducta y ética empresarial 7

Nuestras responsabilidades 7

Informar inquietudes 8

NUESTROS EMPLEADOS 9

Conflictos de interés 10

Información confidencial y patentada 13

Prácticas laborales justas 14

Consumo responsable de alcohol 16

Salud y seguridad 17

NUESTRA COMPAÑÍA 18

Regulaciones sobre bebidas alcohólicas 19

Protección de los activos de la empresa 20

Comunicaciones externas y redes sociales 21

Leyes antimonopolio 22

NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES 23

Lucha contra el soborno y la corrupción 24

Obsequios y entretenimiento 26

Importación y exportación 27

Privacidad de los datos 28

NUESTROS ACCIONISTAS 29

Controles y registros contables internos 30

Tráfico de información privilegiada 31

NUESTRAS COMUNIDADES 32

Medioambiente y sostenibilidad 33

Actividad política 34

INFORMACIÓN DE CONTACTO Y RECURSOS 35

LOS VALORES DE NUESTRA EMPRESA

"Durante más de 75 años, Constellation se ha mantenido fiel a los principios inculcados por el fundador de la empresa, Marvin Sands. Los valores de Constellation son tan importantes hoy como lo eran cuando la empresa comenzó en 1945. El éxito que hemos logrado a lo largo de los años refleja nuestro compromiso de adoptar nuestros valores en todo lo que hacemos. En una industria que continúa evolucionando rápidamente, nuestros valores, y los miembros dedicados de nuestro equipo que les dan vida, distinguen a nuestra empresa".

- BILL NEWLANDS, PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO

PERSONAS

Respetar a los compañeros, crear un entorno inclusivo, ayudar a otros a tener éxito, contribuir con nuestras comunidades, colaborar y divertirse.

- Compartir conocimientos para ayudar a otros a desarrollar habilidades
- Tomarse el tiempo para escuchar y entender a los demás
- Buscar opiniones diversas antes de tomar decisiones
- Comunicarse y colaborar a través de los límites organizacionales
- Apreciar y reconocer las contribuciones de los demás

ENFOQUE EN EL CLIENTE

Enorgullecerse de servir a nuestros colegas y a nuestros clientes externos, comprender y anticipar las necesidades del cliente, trabajar para superar las expectativas.

- Anticiparse a las necesidades de los clientes y tomar medidas proactivas para abordar esas necesidades
- Aceptar las solicitudes y avisar a los clientes si cambian los plazos de entrega
- Aprovechar las oportunidades para superar las expectativas del cliente

ESPÍRITU EMPRESARIAL

Tratar el negocio como si fuera nuestro, innovar para liderar la industria, asumir la responsabilidad por una ejecución rápida y flexible.

- Responsabilizarse por cumplir con las expectativas y los objetivos
- Anticiparse a los problemas y asumir la responsabilidad de una solución
- Ser responsable y eficaz con los recursos de la empresa

CALIDAD

Mostrar pasión por nuestros productos y nuestros negocios, comprometiéndose con los procesos y los productos de calidad, mejorando continuamente lo que hacemos.

- Demostrar conocimiento y pasión por nuestros productos en el trabajo y en la comunidad
- Identificar y compartir ideas para aumentar la calidad o la productividad
- Adaptarse a las nuevas ideas y mejorar continuamente
- Priorizar lo más importante

INTEGRIDAD

Mantener altos estándares morales y éticos, siempre haciendo lo correcto.

- Hablar positivamente sobre nuestra empresa y nuestros compañeros de trabajo
- Hacer lo que uno dice que hará
- Asumir la responsabilidad por los errores y proponer soluciones

GUÍA DE TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL brinda orientación para ayudarlo a tomar decisiones relacionadas con los valores, las políticas, los procedimientos y las leyes que rigen nuestra Compañía. Si bien el Código cubre muchos temas, no puede abordar todas las situaciones. Tómese un momento para hacerse las siguientes preguntas antes de tomar una decisión o actuar en nombre de la Compañía:

¿Es legal?

¿Cumple con las políticas, prácticas y valores de la Compañía?

¿Otras personas considerarían que esta acción es apropiada?

¿Es esta acción honesta en todos los aspectos?

¿Puedo defender mi acción frente a supervisores, compañeros de trabajo y el público?

¿Me siento cómodo haciendo esto o infringe mi código de conducta personal?

¿Me sentiría cómodo si esto se publicara en las noticias?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es "No" o no está seguro, comuníquese con su ***gerente o supervisor, Departamento de Recursos Humanos, Departamento Jurídico*** o la ***Organización de Cumplimiento Corporativo*** para obtener más orientación.

INTRODUCCIÓN

ACERCA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

NUESTRAS RESPONSABILIDADES

INFORMAR INQUIETUDES

INTRODUCCIÓN

ACERCA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

El Código de conducta y ética empresarial ("el Código") ha sido preparado para ayudarlo a cumplir con los requisitos éticos y legales de Constellation Brands, Inc., sus subsidiarias y afiliadas ("Constellation Brands", "Constellation" o la "Compañía"). Las directrices del Código incorporan muchas políticas y procedimientos existentes, y todos los empleados, funcionarios y miembros de nuestra Junta Directiva de Constellation Brands deben seguirlas. El Código está redactado con amplitud de criterio y no puede abordar específicamente todas las conductas y circunstancias que pueden surgir en el lugar de trabajo. El hecho de que determinadas conductas o circunstancias no se aborden en el Código no implica que no existan normas éticas o legales aplicables. Las políticas que son más específicas que las que están incluidas en el Código pueden estar incluidas en políticas, manuales o directrices corporativas, divisionales o locales ("Materiales de cumplimiento"). En la medida en que dichos Materiales de cumplimiento cumplan con el espíritu del Código, pero contengan más especificidad, las disposiciones de dichas políticas prevalecerán sobre las disposiciones del Código. Tanto el Código como los Materiales de cumplimiento deben guiar su conducta. Si tiene preguntas que el Código o los Materiales de cumplimiento no responden directamente, comuníquese con su gerente o supervisor, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico o la Organización de Cumplimiento Corporativo para obtener más orientación. Por último, en la medida en que el Código sea incompatible con cualquier ley aplicable, la ley prevalecerá sobre el Código.

El Código no está destinado a proporcionar asesoramiento legal y, en consecuencia, cualquier pregunta legal debe dirigirse al Departamento Jurídico. Sin embargo, contiene normas, políticas y procedimientos de cumplimiento que facilitan el cumplimiento de los requisitos éticos y legales de la Compañía. Estos están diseñados para garantizar una acción rápida y coherente contra las violaciones del Código. Se le pedirá periódicamente que afirme que ha leído, comprendido y que cumple con las políticas y procedimientos del Código.

En circunstancias extremadamente limitadas, Constellation puede considerar apropiado otorgar una exención de una disposición del Código. Todas las exenciones deben ser aprobadas previamente por el Oficial de Cumplimiento Corporativo. Solo la Junta Directiva de la Compañía o un comité de la Junta Directiva, como el Comité de Auditoría, puede otorgar una exención de este Código a un funcionario ejecutivo o miembro de la Junta Directiva. Cualquier exención de este tipo se comunicará de inmediato a los accionistas de la Compañía según lo requieran la ley o las regulaciones de valores.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES

Es política de Constellation Brands cumplir con la letra y el espíritu de todas las leyes que rigen sus operaciones y conducir sus asuntos de conformidad con los mejores estándares morales, profesionales, legales y éticos. Cada empleado actuará para garantizar que:

- Los tratos con empleados, clientes, proveedores, personal gubernamental y otros se lleven a cabo con honestidad, con integridad, y de conformidad con todas las leyes, estándares éticos y políticas vigentes de la Compañía
- Nadie debe aprovecharse injustamente de otra persona mediante la manipulación, el encubrimiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica de trato injusto
- No se debe violar ninguna ley, norma o reglamento

RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

Cada empleado tiene la responsabilidad de leer y cumplir con el Código y los valores, políticas, procedimientos y leyes vigentes de la Compañía. Los empleados tienen la responsabilidad de actuar con equidad, honestidad e integridad y mantener los más altos estándares de conducta ética y legal. Usted puede mantener estos compromisos al:

- Leer detenidamente el Código y familiarizarse con los estándares, en particular los que se relacionan con su trabajo en Constellation Brands
- Revisar las políticas, los procedimientos y los manuales específicos que se aplican a su trabajo
- Completar todos los requisitos de capacitación y certificación de manera oportuna
- Plantear posibles conflictos de interés y otros posibles conflictos que pueda tener con el Código
- Informar de inmediato cualquier violación del Código, la ley o la política de Constellation Brands, o las inquietudes que pueda tener con relación a cuestiones éticas o legales a su gerente o supervisor, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico, la Organización de Cumplimiento Corporativo o de manera confidencial a través de la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento

Si no está seguro de cómo cumplir con un requisito del Código o cómo manejar circunstancias que no se abordan en las directrices escritas que se le proporcionaron, pregunte a su gerente o supervisor, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico o a la Organización de Cumplimiento Corporativo.

INTRODUCCIÓN

RESPONSABILIDADES DE LOS GERENTES Y SUPERVISORES

Los gerentes y supervisores tienen la responsabilidad ampliada de ayudar a la Compañía a realizar negocios de manera ética y responsable. Se espera que los gerentes y supervisores prediquen con el ejemplo y ayuden a los empleados a comprender sus expectativas. Los gerentes y supervisores deben:

- Animar a los empleados a hacer siempre lo correcto y a plantear preguntas o inquietudes
- Crear un entorno laboral libre de intimidación y represalias
- Buscar orientación si no se está seguro de cómo abordar una pregunta o inquietud

INFORMAR INQUIETUDES

Usted es responsable de informar de inmediato las inquietudes relacionadas con cualquier violación, o sospecha de violación, del Código, cualquier otra política, procedimiento o ley aplicable de la Compañía. Los empleados pueden informar de manera confidencial sus inquietudes a su gerente o supervisor, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico, a la Organización de Cumplimiento Corporativo o llamando a la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento. Puede optar por permanecer en el anonimato.

LÍNEA DE AYUDA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

La Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento es un servicio de informes independiente disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Un especialista profesional documentará su inquietud y transmitirá la información a la empresa para su seguimiento. Las personas que llaman pueden optar por permanecer en el anonimato.

- Estados Unidos y Canada: 1-855-402-5632
- México: 001-800-658-5454
- México: 800-288-2872
- Italia: 800-174-444 seguito da 855-402-4632
- Nueva Zelanda: 0508-438-258
- Reino Unido: 0-800-89-0011
- Internacional: +1-770-810-1147
- Online: cbrands.ethicspoint.com

CERO TOLERANCIA A LAS REPRESALIAS

Constellation Brands protegerá a los empleados que, de buena fe, informen inquietudes de las medidas de represalia. Las medidas de represalia o los comportamientos intimidantes de cualquier tipo están estrictamente prohibidos.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Constellation toma en serio todas las inquietudes informadas e investiga según corresponda. Como parte del proceso de investigación, es posible que se solicite a los empleados que proporcionen información relacionada con el presunto incidente. Los empleados deben cooperar plenamente con el proceso de investigación y proporcionar información completa y precisa.

VIOLACIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Cualquier empleado que viole el Código será responsable y recibirá medidas disciplinarias según corresponda, en el marco de las leyes laborales y los convenios colectivos aplicables, que pueden incluir el despido.

NUESTROS EMPLEADOS

CONFLICTOS DE INTERÉS

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PATENTADA

PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS

CONSUMO RESPONSABLE DE ALCOHOL

SALUD Y SEGURIDAD

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los empleados deben velar por que sus intereses personales no interfieran ni parezcan interferir con los mejores intereses de la Compañía.

Los conflictos de interés pueden surgir cuando existe la oportunidad de obtener ganancias personales además de las recompensas normales del empleo de Constellation Brands o cuando un empleado, o un miembro de su familia, recibe beneficios personales indebidos como resultado de su puesto en la Compañía. Si bien no es posible describir todos los posibles conflictos de interés en este Código, las siguientes secciones reflejan algunos de los conflictos de interés más comunes.

PROPIEDAD O INTERÉS FINANCIERO EN OTRAS ORGANIZACIONES

Puede surgir un conflicto de interés cuando un empleado, o un miembro de su familia, está involucrado financieramente en una entidad externa que está afiliada a la Compañía o que puede tener una relación comercial asociada.

Ejemplos de posibles conflictos incluyen:

- Poseer un interés material o tener algún interés financiero en cualquier compañía que sea proveedora, cliente, competidora o pertenezca a la misma industria de la Compañía
  - Se permite la participación menor al 1 % de los títulos de participación en el capital en circulación de cualquier empresa que cotice en bolsa que sea proveedora, cliente o competidora de la Compañía, siempre que la inversión no pueda verse razonablemente como algo que influya en sus acciones como empleado de la Compañía
- Participar en negocios con una persona o empresa en la que usted o un familiar inmediato tenga una participación mayoritaria o significativa
- Una inversión o participación accionaria de una entidad en la que la Compañía tiene participación o interés estratégico (por ejemplo, inversión estratégica, empresa conjunta, otra propiedad parcial)
  - Los miembros del Comité de Dirección Ejecutiva y la Junta Directiva tienen prohibido invertir o tener una participación accionaria en una entidad en la que la Compañía tiene participación o interés estratégico
  - Los empleados con autoridad discrecional (por ejemplo, con toma de decisiones y capacidad para influir) sobre una entidad en la que la Compañía tiene una participación o interés estratégico, no deben invertir en la entidad sin la divulgación y aprobación previas del Oficial de Cumplimiento Corporativo
  - Los empleados que se conviertan en miembros del Comité de Dirección Ejecutiva, la Junta Directiva o que tengan un puesto con autoridad discrecional y tengan una inversión o participación accionaria en una entidad en la que la Compañía tenga participación o interés estratégico deben revelar inmediatamente su inversión o participación accionaria al Oficial de Cumplimiento Corporativo para su revisión y aprobación

PREGUNTAS & RESPUESTAS

Mi hermano tiene un viñedo y está interesado en venderle uvas a Constellation. ¿Participar en negocios con Constellation representa un conflicto de interés para él?

Esto puede ser un conflicto en función del puesto que usted ocupe en Constellation y de su influencia o independencia del acuerdo comercial entre Constellation y el negocio de su hermano. Su empleo en Constellation no excluye necesariamente que su hermano o cualquier otro familiar haga negocios con la Compañía. Sin embargo, deben adoptarse las medidas adecuadas para evitar un conflicto. Debe informar de inmediato este posible conflicto a su gerente o supervisor para garantizar que se evalúe y se implementen las medidas adecuadas para evitar una situación de conflicto.

Comuníquese con el ***Departamento de Recursos Humanos*** o la ***Organización de Cumplimiento Corporativo*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

CONFLICTOS DE INTERÉS

- Los miembros del Comité de Dirección Ejecutiva, la Junta Directiva o quienes tengan un puesto con autoridad discrecional deben revelar, antes de que la Compañía tenga una participación o interés estratégico, cualquier inversión o participación accionaria preexistente al Oficial de Cumplimiento Corporativo para su revisión y aprobación
- Los empleados que no son miembros del Comité de Dirección Ejecutiva, la Junta Directiva o que no tengan un puesto con autoridad discrecional pueden tener una inversión o participación accionaria menor al 1 % de los títulos de participación en el capital en circulación de una entidad en la que la Compañía tiene una participación o interés estratégico, siempre que la inversión no pueda verse razonablemente como algo que influya en sus acciones como empleado de la Compañía

La participación en un fondo común de inversiones con base amplia de accionistas en una entidad que es un proveedor, cliente, competidor de la Compañía o una entidad en la cual la Compañía tiene participación o interés estratégico es permisible, siempre que la inversión no pueda verse razonablemente como algo que influya en sus acciones como empleado de la Compañía. La participación en el capital social emitido por una entidad en la que la Compañía tiene participación o interés estratégico es permisible, siempre que el capital sea emitido por la entidad a dicha persona, bajo un plan de capital social aprobado por la Junta Directiva de dicha entidad, y que esté relacionado con los servicios prestados por dicha persona para la entidad a solicitud de la Compañía (por ejemplo, acciones y opciones sobre acciones emitidas para desempeñarse como designado de la Compañía en la Junta Directiva de dicha entidad).

PREGUNTAS & RESPUESTAS

Como parte de la renegociación de un contrato, un distribuidor en mi territorio solicitó exclusividad y prometió llevarnos a mi familia y a mí de vacaciones tras la ejecución del acuerdo como muestra de agradecimiento y celebración. No estoy seguro de esta solicitud. Si acepto esto, ¿representa un conflicto de interés?

Tiene una inquietud válida. El intento del distribuidor de influir en sus decisiones proporcionándole un beneficio personal es un conflicto de interés. Debe notificar inmediatamente a su gerente o supervisor de la oferta del distribuidor. Su gerente o supervisor trabajará con el Departamento de Recursos Humanos y la Organización de Cumplimiento Corporativo para evitar una situación de conflicto.

Comuníquese con el ***Departamento de Recursos Humanos*** o la ***Organización de Cumplimiento Corporativo*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

CONFLICTOS DE INTERÉS

INFLUENCIA EN CLIENTES Y PROVEEDORES

La Compañía reconoce la importancia de establecer relaciones comerciales sólidas con clientes y proveedores. Los empleados deben garantizar que las medidas que se tomen con los clientes y proveedores sean del máximo interés de la Compañía y no estén influenciadas por relaciones personales, obsequios u otros factores externos. Cuando existe una relación personal con un cliente o proveedor, se debe divulgar y se deben tomar medidas para garantizar que la relación no influya de manera inapropiada en las decisiones comerciales. Ejemplos de posibles conflictos incluyen:

- Hacer negocios con una parte con la que se tiene una relación personal cercana o donde se percibe una falta de independencia y objetividad
- Recibir o solicitar compensación, obsequios, entretenimiento, descuentos, servicios, préstamos, ventajas, beneficios complementarios o cualquier otra cosa que no sea de valor nominal (que no sea la cortesía comercial normal y habitual, por ejemplo, una cena de negocios) de proveedores, clientes u otras personas con quien la Compañía hace negocios

La sección Obsequios y entretenimiento abarca más información sobre los obsequios y entretenimiento.

EMPLEO EXTERNO Y AFILIACIONES

La Compañía no desea limitar ni desalentar su capacidad para participar y mantener actividades e intereses externos, incluido el empleo fuera de Constellation. Sin embargo, debe asegurarse de que su participación en dichas actividades no cree un conflicto ni afecte su capacidad para realizar trabajos para Constellation. Ejemplos de posibles conflictos incluyen:

- Trabajar como empleado para un cliente, proveedor, competidor u otra empresa que tenga una relación comercial asociada
- Realizar actividades no autorizadas o negocios no relacionados con Constellation durante el horario de trabajo
- Desempeñarse como director, funcionario, consultor o agente de un cliente, proveedor, competidor u otra empresa que tenga una relación comercial asociada con Constellation
- Tratar de beneficiarse personalmente de una oportunidad de negocio en la que se pueda esperar razonablemente que Constellation esté interesada
- Participar en actividades comerciales externas que, de alguna manera, sean similares o competitivas a las vendidas o proporcionadas por la Compañía

DIVULGACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Las situaciones de conflicto a menudo pueden resolverse sin ningún impacto adverso para la Compañía, el empleado u otras partes involucradas, cuando se divulga de manera oportuna y se implementan las medidas de mitigación adecuadas. En el caso de un conflicto de interés real o potencial, debe actuar en interés de la Compañía y tomar las siguientes medidas:

- Los empleados deben divulgar inmediatamente por escrito un conflicto de interés real o potencial a su gerente o supervisor; en caso de duda, comuníquelo
- Los gerentes y supervisores deben revisar el conflicto de interés real o potencial y garantizar que se tomen las medidas adecuadas para evitar una situación de conflicto
- Los gerentes y supervisores deben comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos o la Organización de Cumplimiento Corporativo para obtener ayuda y orientación adicional
- Alternativamente, el conflicto se puede informar de manera confidencial a través de la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento a los números de teléfono que figuran en la página 8 de este manual

Comuníquese con el ***Departamento de Recursos Humanos*** o la ***Organización de Cumplimiento Corporativo*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PATENTADA

Todos tienen la obligación de proteger la información de la Compañía.

La "información patentada" es información sobre la cual Constellation Brands tiene los derechos exclusivos de propiedad. Puede ser confidencial o no. La "información confidencial" incluye secretos comerciales y cualquier otra información no pública que Constellation Brands no desee que se divulgue sin la debida autorización. Un "secreto comercial" es información confidencial que proporciona a Constellation Brands una ventaja competitiva.

En el transcurso de los negocios de Constellation Brands se crean y recopilan valiosos secretos comerciales, información patentada e información confidencial. Dicha información es un activo importante de Constellation Brands e incluye, entre otras cosas, información financiera no pública, datos de clientes y proveedores, datos de empleados, datos de operaciones, datos de planificación estratégica, datos de marketing y fórmulas y procesos de fabricación. De manera similar, la Compañía puede recibir secretos comerciales e información confidencial y patentada de otros. No proteger adecuadamente esta valiosa información puede ser perjudicial para la Compañía, los empleados, los proveedores o los clientes, si se divulga.

La mayoría de los países tienen una variedad de leyes relacionadas con la apropiación indebida o el robo de un secreto comercial, lo que puede derivar en sanciones penales importantes, incluido el encarcelamiento. Un intento o conspiración para apropiarse indebidamente o robar un secreto comercial también puede derivar en sanciones penales contra la Compañía y las personas involucradas.

La Compañía ha establecido las siguientes directrices para que usted administre y proteja la información confidencial, tanto de Constellation Brands como de otras personas que brindan dicha información a Constellation Brands:

- Todos los empleados deben firmar un acuerdo de confidencialidad/no divulgación según corresponda
- Debe mantener la confidencialidad de la información que le hayan confiado la Compañía o sus clientes, excepto cuando la divulgación esté autorizada o si lo exige la ley
- Debe informar a su gerente o supervisor si tiene información confidencial que pertenezca a empleadores anteriores o si tiene obligaciones con terceros que puedan limitar su capacidad para realizar el trabajo asignado
- Debe mantener la información de forma segura
- No puede utilizar ninguna información patentada de terceros, incluida (entre otras) información que pertenezca a empleadores anteriores, en el desempeño de su trabajo para la Compañía
- No debe revelar información confidencial a compañeros de trabajo, a menos que el empleado tenga la necesidad de saberlo en relación con sus deberes habituales y tenga la obligación de tratar la información como confidencial
- Debe completar un acuerdo de confidencialidad antes de aceptar divulgar o recibir información confidencial con un tercero

Comuníquese con el ***Departamento Jurídico*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS

Los empleados de Constellation se tratan entre sí de manera justa, honesta y con respeto.

Se espera y se requiere una conducta profesional adecuada mientras se dedique a los negocios de Constellation Brands. Esta expectativa se aplica cuando se encuentra en nuestras instalaciones, en asignaciones laborales fuera de la oficina o en funciones patrocinadas por la Compañía. Debe tratar a sus compañeros de trabajo y a otras personas con las que hace negocios con respeto y abstenerse de comportamientos que puedan percibirse como amenazantes, acosadores, intimidantes o peligrosos para usted o para los demás. Constellation Brands prohíbe actos o amenazas de daño o violencia (explícitos o encubiertos) por parte de cualquier empleado, contratista, agente o visitante.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Constellation Brands está comprometida con un programa continuo de igualdad de oportunidades de empleo. Todas las personas tienen las mismas oportunidades de empleo en Constellation Brands, independientemente de su sexo, raza, color, edad, religión, credo, orientación sexual, nacionalidad o ciudadanía, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica (cáncer o características genéticas), estado civil, género (incluida la identidad de género o expresión de género), estado familiar, condición de militar o de veterano, información genética, embarazo, parto, lactancia o condiciones relacionadas (o cualquier otro grupo o categoría dentro del marco de las leyes y regulaciones contra la discriminación vigentes). El objetivo de esta política y estas leyes es garantizar que las personas sean tratadas de manera justa y con respeto durante todo el ciclo de vida laboral en Constellation Brands. Ejemplos de violaciones de las leyes de igualdad de oportunidades de empleo y nuestra política de Constellation relacionada incluyen:

- No contratar o ascender a una persona debido a su pertenencia a una de las categorías enumeradas anteriormente
- Tratar a una persona de manera diferente en los términos y condiciones de su empleo o en el ejercicio de las políticas disciplinarias y de despido de la Compañía debido a su pertenencia a una de las categorías enumeradas anteriormente

ACOSO

Constellation busca mantener un ambiente laboral libre de acoso ilegal. El acoso es una forma de discriminación basada en el sexo, raza, color, edad, religión, credo, orientación sexual, nacionalidad o ciudadanía, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica (cáncer o características genéticas), estado civil, género (incluida la identidad de género o expresión de género), estado familiar, condición de militar o de veterano, información genética, embarazo, parto, lactancia o condiciones relacionadas de un empleado (o cualquier otro grupo o categoría dentro del marco de las leyes y regulaciones vigentes contra la discriminación). La conducta que constituye acoso puede incluir comunicarse, compartir o mostrar material escrito o visual, hacer comentarios verbales o participar en cualquier otra conducta que sea degradante o despectiva para una persona debido a su pertenencia a una de las categorías enumeradas anteriormente.

El acoso está prohibido, ya sea en la oficina, en asignaciones laborales fuera de la oficina o en tareas patrocinadas por la Compañía. Además, la Compañía buscará prevenir el acoso a sus empleados por personas que no son empleados de la Compañía, pero que se encuentran en las instalaciones de la Compañía o que están haciendo negocios con la Compañía o para ella. El acoso es ilegal y no será tolerado. En caso de que ocurra algún acoso, la Compañía tomará medidas inmediatas para evitar que continúe o vuelva a ocurrir. No se tomarán represalias contra usted por realizar una denuncia de acoso de buena fe.

Se espera que cada empleado de Constellation Brands ayude a Constellation Brands a prevenir o eliminar el acoso al:

- Examinar el propio comportamiento en el trabajo
- Apoyar la política de la Compañía contra el acoso
- Completar los requisitos de capacitación
- Informar de inmediato a un gerente o supervisor, al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico, a la Organización de Cumplimiento Corporativo o a la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento de cualquier conducta que viole esta política

PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS

Los empleados de Constellation se tratan entre sí de manera justa, honesta y con respeto.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual. El acoso sexual es ilegal y no será tolerado. El acoso sexual no se refiere a conversaciones casuales o cumplidos de naturaleza socialmente aceptable. Se refiere a comportamientos de naturaleza sexual que no son bienvenidos y que:

- Explícita o implícitamente hacen que la sumisión a insinuaciones sexuales u otra conducta de naturaleza sexual no deseadas (verbal, física o visual) sea un término o condición de empleo, o la base de una decisión de empleo (como conseguir o mantener un trabajo, obtener un ascenso, un aumento o algún otro beneficio laboral; o evitar una consecuencia laboral adversa, como ser despedido o degradado); o
- Tienen el propósito o el efecto de interferir sin ningún fundamento con el desempeño laboral de un empleado o crear un ambiente laboral que una persona razonable encontraría intimidante, hostil, ofensivo o coercitivo

Para obtener información adicional, revise las políticas de Recursos Humanos aplicables (p. ej., ***Manual del Empleado*** y ***Política de prevención del acoso***).

Comuníquese con el ***Departamento de Recursos Humanos*** si tiene alguna pregunta, inquietud o si necesita ayuda adicional.

CONSUMO RESPONSABLE DE ALCOHOL

Constellation está comprometida con el consumo seguro y responsable de alcohol.

Como productor de bebidas alcohólicas, algunos empleados están autorizados a consumir alcohol mientras realizan negocios de la Compañía o actúan en nombre de la Compañía. El consumo de alcohol es una decisión personal; la Compañía no requiere ni espera que los empleados consuman alcohol, ni es una condición de empleo. Los empleados que están autorizados y eligen consumir alcohol en las ubicaciones de la Compañía mientras realizan negocios de la Compañía o actúan en nombre de la Compañía, deben usar su buen juicio y hacerlo de una manera segura y responsable y de conformidad con las políticas y leyes aplicables, y cumplir con los siguientes requisitos:

- Los empleados tienen prohibido presentarse al trabajo o realizar negocios de la Compañía bajo la influencia del alcohol o bajo los efectos del alcohol
- Los empleados que conducen en el transcurso de su empleo o utilizan vehículos de la Compañía deben cumplir con todas las leyes aplicables relacionadas con el consumo de alcohol antes de operar un vehículo motorizado, y nunca deben consumir alcohol mientras conducen un vehículo motorizado ni conducir un vehículo motorizado bajo la influencia del alcohol o bajo los efectos del alcohol
- Los empleados que operan equipos o maquinaria tienen prohibido consumir alcohol durante el horario laboral o mientras están de guardia o en un turno pasivo
- Los empleados deben cumplir con las políticas y las leyes locales relacionadas con el consumo y los efectos del alcohol, y deben ser mayores de edad antes de consumir alcohol
- Los empleados pueden consumir alcohol en un evento patrocinado por la Compañía, siempre que se comporten de manera responsable para no ser un peligro para ellos mismos, otros empleados, el público en general o la reputación de la Compañía

La Compañía alienta a los empleados a buscar ayuda con sus problemas de consumo de alcohol en forma voluntaria. Los empleados y sus familiares pueden buscar ayuda a través del Programa de Asistencia para Empleados (Employee Assistance Program, EAP) de Constellation Brands. Este es un servicio confidencial; nadie sabrá sobre su elección de participar, a menos que sea parte de una medida disciplinaria requerida como resultado de la violación de esta política.

Para obtener información adicional, revise las políticas de Recursos Humanos aplicables (p. ej., ***Manual del Empleado***, la ***Política de alcohol y drogas y la Política de prevención del acoso***).

Comuníquese con el ***Departamento de Recursos Humanos*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

SALUD Y SEGURIDAD

Constellation Brands está comprometida con la salud y la seguridad de sus empleados.

El objetivo de Constellation es proteger a su gente y enviar a todos a casa a salvo todos los días. Con ese fin, Constellation se esfuerza constantemente por observar y cumplir con todas las leyes, regulaciones y normas y prácticas de seguridad aplicables. La seguridad en el lugar de trabajo es una responsabilidad compartida. Por lo tanto, Constellation Brands espera que usted ayude a garantizar su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, contratistas, visitantes y la comunidad.

- Debe respetar todas las normas de seguridad que se aplican a su trabajo y ubicación, completar todas las capacitaciones de salud y seguridad requeridas y tener precaución en todas las actividades laborales. La atención a todas las políticas y procedimientos de seguridad es absolutamente esencial, no solo para evitar lesionarse usted y a otros, sino también para proteger la propiedad y el equipo de la Compañía
- Para ayudar a mantener un entorno laboral seguro, debe informar de inmediato a un gerente o supervisor los accidentes, incidentes, cuasi accidentes, condiciones o equipos de trabajo inseguros o violaciones de las políticas, normas o leyes tan pronto como sea posible. Dichos informes son necesarios para identificar peligros potenciales, solucionarlos para evitar lesiones, cumplir con las regulaciones e iniciar los procedimientos aplicables de seguro o indemnización por accidentes de trabajo

Puede estar sujeto a una inspección de cualquier propiedad personal en las instalaciones de la Compañía si se sospecha que los artículos en su posesión pueden crear un peligro, riesgo o pérdida para Constellation Brands, para usted o para otras personas. Es contrario a la política de Constellation que cualquier empleado, contratista, agente o visitante tenga posesión de armas de fuego, explosivos u otras armas dentro de las instalaciones de Constellation Brands o mientras realiza negocios de Constellation Brands, a menos que esté autorizado por Seguridad Corporativa.

Para obtener información adicional, revise la ***Política global de salud, seguridad y medio ambiente (Environmental, Health and Safety, EHS)*** y las políticas de Recursos Humanos aplicables (p. ej., ***Manual del Empleado***).

Comuníquese con la Organización de ***Salud, Seguridad y Medio Ambiente o con el Departamento de Seguridad Corporativa*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

NUESTRA COMPAÑÍA

REGULACIONES SOBRE BEBIDAS ALCOHÓLICAS

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA

COMUNICACIONES EXTERNAS Y REDES SOCIALES

LEYES ANTIMONOPOLIO

REGULACIONES SOBRE BEBIDAS ALCOHÓLICAS

Constellation Brands opera en una industria altamente regulada y se compromete a cumplir con las regulaciones globales que rigen la producción, comercialización, venta y distribución de nuestros productos.

Constellation Brands requiere que cada empleado cumpla estrictamente con todas las leyes, regulaciones y normas o políticas locales que rigen la industria de las bebidas alcohólicas. La combinación de extensas regulaciones gubernamentales y diferentes leyes locales puede hacer que el cumplimiento sea una tarea desafiante, pero es una tarea que la Compañía exige a cada empleado realizar sin excepción.

Las leyes y regulaciones varían de un estado a otro, de un país a otro y periódicamente. Cada empleado está obligado a familiarizarse completamente con las leyes locales aplicables en virtud de las cuales opera. En el caso de que se pudieran aplicar múltiples leyes y regulaciones, se debe aplicar y seguir la más restrictiva de ellas.

Comuníquese con la ***Organización de Asuntos Regulatorios*** si tiene preguntas sobre licencias y con el ***Equipo Jurídico de Advertising, Marketing, Promotions and Trade Practices (AMPT)*** si tiene preguntas sobre prácticas comerciales.

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA

Todos los empleados deben proteger los activos de la Compañía y garantizar su uso eficiente. El robo, el descuido y el despilfarro tienen un impacto directo en la rentabilidad de la Compañía.

Los activos de la Compañía ayudan a llevar a cabo exitosamente los objetivos comerciales de la Compañía con éxito. Los empleados son responsables de garantizar el uso y la protección adecuados de los activos de la Compañía, incluida la propiedad física, las instalaciones, el equipo, el inventario, los suministros y los fondos. Los activos también incluyen elementos intangibles como propiedad intelectual, los sistemas de información y la información patentada. Ejemplos de apropiación indebida de activos de la Compañía incluyen:

- Presentar gastos personales para reembolso o violar la Política de viajes y gastos
- Gastar dinero de la Compañía o establecer compromisos financieros en nombre de la Compañía que no convenga a los intereses de la Compañía
- Tomar activos de la Compañía para uso personal sin autorización
- Usar con descuido o ineficiencia los equipos y materiales de la Compañía

SISTEMAS INFORMÁTICOS/COMUNICACIONES

Los sistemas informáticos de Constellation Brands y otras redes de comunicación electrónica (la "Red") se han establecido para ayudar a los empleados a realizar su trabajo. La Red incluye todos los sistemas informáticos, sistemas de comunicación y almacenamiento electrónicos y de otro tipo, correo electrónico, teléfono y equipos de fax, instalaciones de comunicación de datos, la intranet de la Compañía y el acceso a Internet. Los empleados son responsables de proteger la Red para evitar daños, pérdidas, acceso no autorizado y uso indebido. El acceso a la Red se otorga a los empleados, sujeto al cumplimiento de todas las políticas de la Compañía y las leyes y regulaciones aplicables y con la expectativa de que eso suceda. El acceso a la Red se proporciona para fines comerciales de la Compañía. Se permite el uso personal ocasional de la Red, siempre que dicho uso no consuma recursos que puedan interferir con los requisitos comerciales, interferir con la productividad individual o crear responsabilidades para la Compañía o sus empleados.

Para garantizar el uso y la protección adecuados de los datos, las aplicaciones y la Red de la Compañía, los empleados deben:

- Administrar las contraseñas de conformidad con la Política de contraseñas
- Abstenerse de compartir la identificación de usuario
- Usar la red solo según lo autorizado y no para acceder a información no autorizada
- Garantizar que el correo electrónico u otra comunicación enviada o recibida a través de la red sea apropiada para el lugar de trabajo y no viole otras políticas de la Compañía
- Cumplir con los términos de todos los acuerdos de licencia de software, derechos de autor o leyes sobre patentes relacionadas con software informático, documentación u otros activos tangibles
- Utilizar el buen juicio en las actividades en línea, incluido el uso de las redes sociales
- Nunca transmitir, procesar ni almacenar ningún dato o información de la Compañía en ninguna ubicación no autorizada, incluidos, entre otros, almacenamiento en la nube, respaldo en la nube o cualquier otra ubicación fuera del sitio no autorizada expresamente por la Organización de Seguridad de la Información de Constellation

Además de los requisitos enumerados anteriormente, el uso de la Red está sujeto a todas las políticas de Seguridad de la Información que son aplicables. La Compañía se reserva el derecho de emitir y revocar el acceso, mantener, inspeccionar y tener acceso irrestricto a la Red en todo momento.

Para obtener información adicional, revise la ***Política de viajes y gastos, Política de uso aceptable de seguridad de la información, Política de contraseñas, Política de clasificación de la información.***

Comuníquese con la ***Organización de Seguridad de la Información*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

COMUNICACIONES EXTERNAS Y REDES SOCIALES

Al comunicarse con entidades externas a través de discusiones en vivo, redes sociales u otras vías, debe proteger los intereses comerciales y la reputación de la Compañía.

COMUNICARSE CON PARTES EXTERNAS

La Compañía se relaciona y responde a las consultas de los medios de comunicación y otras partes a través de la Organización de Comunicaciones Corporativas. Los empleados deben abstenerse de responder a las consultas de los medios de comunicación en nombre de la Compañía, a menos que hablar en nombre de la organización sea parte de su trabajo. Todas las solicitudes de comentarios de los medios de comunicación en nombre de la Compañía deben dirigirse a la Organización de Comunicaciones Corporativas. Las consultas de los inversores deben dirigirse a la Organización de Relaciones con los Inversores.

REDES SOCIALES

La Compañía reconoce las redes sociales como una vía para que los empleados compartan sus opiniones y experiencias. Las redes sociales incluyen sitios web internos y externos, plataformas y otras formas de comunicación en línea que se utilizan para compartir información o desarrollar contactos. Los empleados deben recordar que son personalmente responsables del contenido que publican en línea y de las consecuencias de sus publicaciones. Debe utilizar su mejor criterio personal y profesional al usar las redes sociales y asegurarse de que su uso esté alineado con las políticas de la Compañía y no derive en la divulgación de secretos comerciales, información confidencial o información de identificación personal. Los empleados deben tener en cuenta que lo que se publica en las redes sociales puede permanecer público indefinidamente, incluso si se modifica más tarde. Debe estar absolutamente seguro de que desea que el contenido que publica esté disponible para siempre.

Los empleados deben utilizar las divulgaciones adecuadas cuando utilicen las redes sociales para publicar contenido sobre la Compañía o sus productos o en relación a ellos. La Comisión Federal de Comercio ha publicado directrices expresas sobre "testimonios" y "endosos", y supervisa de cerca el cumplimiento. Si utiliza las redes sociales y contribuye con contenido sobre la Compañía o sus productos o en relación con ellos, debe identificarse como empleado de la Compañía e incluir una divulgación para dejar en claro que sus opiniones son suyas y que no está hablando en nombre de la Compañía. Además, los empleados deben actuar de manera responsable y ética al publicar contenido sobre la Compañía o sus productos o en relación con ellos, y asegurarse de que dicho contenido sea preciso y veraz. Si habla sobre nuestros productos o la actividad en el mercado, también debe recordar seguir todas las leyes y regulaciones de prácticas comerciales aplicables.

Si está autorizado a utilizar las redes sociales como parte de su trabajo, debe cumplir con las directrices de la Compañía con respecto a la publicidad para nuestros productos.

PREGUNTAS & RESPUESTAS

Como empleado de la Compañía, me gustaría promover y dar a conocer uno de nuestros nuevos productos que personalmente disfruto. ¿Puedo publicar una imagen del producto en mi página de Facebook y una breve declaración que indique que otros deberían probar este nuevo producto excepcional? ¿Y publicar una declaración/imagen similar en una de las páginas de Facebook de nuestra marca?

Se le permite publicar sus propias imágenes y opiniones sobre un producto de la Compañía en su sitio personal de redes sociales, incluida su página de Facebook, o en el sitio de redes sociales de una marca, como la página de Facebook de Corona Extra. Sin embargo, debe incluir un descargo de responsabilidad que indique que es un empleado de la empresa y no habla en nombre de la empresa. También tenga en cuenta que los empleados no pueden hacer declaraciones sobre un producto que la Compañía no pueda hacer por sí misma, por lo cual si está discutiendo un atributo o una característica de un producto, la publicación debe ser veraz y precisa y la Compañía debe contar con el respaldo adecuado para esa declaración en sus archivos.

Para obtener información adicional, revise las Políticas de Recursos Humanos aplicables (p. ej., ***Manual del Empleado***).

Comuníquese con la ***Organización de Comunicaciones Corporativas o con el Departamento Jurídico*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

LEYES ANTIMONOPOLIO

Constellation compite de manera justa y cumple plenamente con todas las leyes antimonopolio aplicables destinadas a proteger y promover la competencia libre y justa.

Muchos países tienen leyes antimonopolio que se crearon para garantizar un mercado libre y abierto. Constellation Brands se beneficia de un mercado abierto que permite una competencia vigorosa sobre los méritos de sus productos y servicios. Es importante cumplir plenamente con todas las leyes antimonopolio aplicables y evitar actividades que puedan conducir a posibles violaciones. Las violaciones de las leyes antimonopolio pueden derivar en sanciones civiles y penales severas para la Compañía y las personas involucradas.

RELACIONES CON LOS COMPETIDORES

Las relaciones con los competidores son un enfoque particular de las leyes antimonopolio debido a la posibilidad de que los competidores intenten aumentar las ganancias al acordar fijar los términos por los cuales competirán entre sí o al acordar no competir entre sí de alguna manera.

- Los empleados deben abstenerse de ponerse de acuerdo con la competencia para:
  - "Fijar" o "estabilizar" los precios en los niveles existentes, superiores o inferiores
  - Asignar clientes, territorios geográficos, productos o mercados
  - Arreglar licitaciones o confabular en las licitaciones u ofertas
  - Boicotear a un proveedor o cliente
- Los empleados también deben abstenerse de comunicar a cualquiera de los competidores de la Compañía cualquier información sobre precios, planes de venta o de comercialización, actividades promocionales, descuentos o cualquier otra información competitiva confidencial
- Los empleados nunca deben buscar ni aceptar información confidencial de los competidores, a menos que esté autorizado y protegido en virtud de un Acuerdo de no divulgación

RELACIONES CON LOS CLIENTES

Las relaciones con los clientes se vuelven sospechosas en virtud de las leyes antimonopolio cuando una empresa en un nivel de la cadena de producción y distribución (por ejemplo, el fabricante) intenta llegar a un acuerdo con una empresa en otro nivel (p. ej, distribuidor) sobre el precio al que se revenderá un producto.

- Los empleados deben abstenerse de:
  - Exigir la reventa a un precio fijo
  - Establecer descuentos de precio y condiciones especiales para un cliente específico sin ofrecerle lo mismo a un cliente de la competencia
  - Exigir a los clientes que compren un producto o servicio como una condición para poder comprar otro artículo o servicio
  - Discutir los términos de la relación o las prácticas de la Compañía con un cliente con otro cliente
  - Comprometerse con un cliente, o cualquier tercero, para pasarle información competitiva y confidencial a un competidor

PREGUNTAS & RESPUESTAS

Me encontré con un gerente de ventas de uno de nuestros competidores en una conferencia comercial reciente. Me preguntó si íbamos a aumentar los precios el próximo año dentro de uno de mis territorios y si estaría dispuesto a coordinar los aumentos de precios donde compartiéramos un distribuidor común. ¿Qué debo hacer?

Es ilegal y contra la política de la Compañía compartir información de fijación de precios con un competidor, acordar con un competidor fijar o establecer un precio, o confabular en una medida contra un cliente común. Debe abstenerse de dichas discusiones y dejarle en claro al gerente de ventas que no puede participar en discusiones relacionadas con la fijación de precios u otra información competitiva y confidencial, ni puede aceptar tomar medidas anticompetitivas. Debe informar de inmediato la consulta del gerente de ventas a su gerente o supervisor y al Departamento Jurídico.

Para obtener información adicional, revise el ***Manual de Cumplimiento de las Leyes Antimonopolio.***

Comuníquese con el ***Departamento Jurídico*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES

LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN
OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO
IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN
PRIVACIDAD DE LOS DATOS

LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

El objetivo de la Compañía es obtener sus negocios sobre la base de productos y servicios superiores, no a través de prácticas comerciales inapropiadas, poco éticas o cuestionables.

La corrupción es el acto de influenciar o sobornar indebidamente a una persona en el intento de obtener o retener negocios o garantizar una ventaja indebida. Una gran mayoría de países ha adoptado leyes contra el soborno o la corrupción. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) aborda directamente los pagos a funcionarios de gobiernos extranjeros. Las leyes de México [Ley General de Responsabilidades Administrativas (General Law of Administrative Responsibilities, GLAR)], Italia [Decreto Legislativo n.º 231/2001 ("Decreto 231")) y de muchos otros países prohíben los sobornos y la corrupción como actos ilegales. Las violaciones de las leyes anticorrupción pueden derivar en sanciones civiles y penales graves, tanto para la Compañía como para las personas involucradas. Estas leyes también prohíben que las partes que actúan en nombre de una entidad (p. ej., distribuidores, agentes, otros terceros) cometan actos corruptos directa o indirectamente.

Constellation Brands exige el estricto cumplimiento de todas las disposiciones aplicables de las leyes anticorrupción.

- Se prohíbe a los empleados y representantes pagar, ofrecer, dar, autorizar o prometer, ya sea directa o indirectamente, dinero o "cualquier cosa de valor" a cualquier persona con el fin de garantizar una ventaja indebida, obtener o retener negocios, o dirigir negocios a cualquier otra persona o entidad
- Los empleados deben seguir las políticas de contabilidad y finanzas y las políticas de informes de viajes y gastos para garantizar que la Compañía lleve y mantenga libros y registros precisos
- Los empleados deben informar de inmediato cualquier solicitud o solicitud de un pago u otro beneficio realizado por un funcionario del gobierno u otra persona, o que los involucre

TRATO CON FUNCIONARIOS DE GOBIERNO

Los empleados deben tener especial cuidado al interactuar con funcionarios gubernamentales nacionales y extranjeros. Estas interacciones deben llevarse a cabo de manera honesta y ética, y los empleados no deben tomar medidas que influyan o parezcan influir sobre un funcionario de gobierno.

PREGUNTAS & RESPUESTAS

La Compañía acogerá a varios representantes de un distribuidor paraestatal en China. El viaje incluye recorridos por varios de nuestros viñedos, alojamiento en hoteles y comidas pagadas por Constellation, y varios artículos de marca como obsequios. ¿Es esto una violación de la ley o la política de la Compañía? ¿Qué puedo o no puedo hacer?

En función del propósito comercial del viaje, la razonabilidad de los gastos y las leyes anticorrupción, el viaje puede ser aceptable y legal. Para determinar si este viaje es aceptable, debe proporcionar los detalles de su viaje a la Organización de Cumplimiento Corporativo para su aprobación previa. La Organización de Cumplimiento Corporativo identificará si el viaje presenta un riesgo de posible soborno o violación de las leyes anticorrupción.

Para obtener más información, revise la ***Política contra el soborno y la corrupción.***

Comuníquese con la ***Organización de Cumplimiento Corporativo*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

OBSEQUIOS, ENTRETENIMIENTO, HOSPITALIDAD Y CONTRIBUCIONES BENÉFICAS

Los pagos corruptos no se limitan al efectivo, sino que incluyen "cualquier cosa de valor" (p. ej., obsequios, hospitalidad, comidas, entretenimiento, gastos de viaje, donaciones y artículos tangibles). Dado que es difícil identificar qué hace que un gasto sea legal o ilegal, la Organización de Cumplimiento Corporativo debe revisar y aprobar previamente todos los obsequios, hospitalidad, entretenimiento y gastos de viaje superiores a 30 USD por persona (o su equivalente en moneda local) para un funcionario de gobierno o en su nombre.

Cualquier donación debe cumplir con los requisitos establecidos en la Política Institucional y la Organización de Cumplimiento Corporativo debe revisarla y aprobarla previamente.

DISTRIBUIDORES, AGENTES Y OTROS TERCEROS

La Compañía puede ser considerada responsable de las medidas que otras partes, como distribuidores y agentes, tomen en su nombre, incluso si la Compañía o los empleados no tenían conocimiento directo.

La diligencia es necesaria para garantizar que las partes con las que se relaciona Constellation tengan una buena reputación y un historial de cumplimiento de las leyes, y que las medidas que tomen en nuestro nombre cumplan con las leyes y nuestras políticas.

- Antes de contratar y firmar un contrato con un distribuidor, agente, asesor u otro tercero, Constellation llevará a cabo una diligencia debida previa a la contratación. Los empleados que se relacionen con estas partes deben seguir el proceso de diligencia debida de la Compañía descrito en la Política contra el soborno y la corrupción de Constellation
- Los empleados tienen la responsabilidad de seguir supervisando las actividades en curso para detectar cualquier "señal de alerta" de corrupción. Los empleados deben informar de inmediato cualquier posible violación u otras inquietudes a la Organización de Cumplimiento Corporativo. Consulte la Política contra el soborno y la corrupción de Constellation para ver una lista de las señales de alerta

PREGUNTAS & RESPUESTAS

Estamos en proceso de solicitar permisos gubernamentales para respaldar operaciones en México. Un funcionario de gobierno sugirió que contratáramos a un agente específico para ayudar con el proceso y garantizar que nuestros permisos sean aceptados. ¿Esto es una preocupación? ¿Qué debo hacer?

La sugerencia del funcionario gubernamental de contratar a un agente específico es una señal de alerta y podría indicar que el funcionario está buscando un soborno indirectamente a través de un tercero. De conformidad con la política de la Compañía, el agente deberá ser objeto de una investigación por parte de la Organización de Cumplimiento Corporativo, que realizará la diligencia debida previa a la contratación antes de realizar cualquier acuerdo o trabajo, y determinará si existe un riesgo potencial de corrupción.

Para obtener más información, revise la ***Política contra el soborno y la corrupción.***

Comuníquese con la ***Organización de Cumplimiento Corporativo*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO

Los obsequios y el entretenimiento proporcionados y recibidos por la Compañía y sus empleados deben ser apropiados y no parecer que influyen injustamente en una decisión comercial.

Dar y recibir obsequios y entretenimiento de valor nominal puede ser un gesto comercial apropiado y una cortesía comercial habitual. Dar y recibir obsequios y entretenimiento no es apropiado cuando se pretende o parece que hay intención de influir de manera inapropiada en una decisión comercial. Antes de dar o recibir obsequios o entretenimiento, los empleados deben garantizar que los obsequios y el entretenimiento:

- Tengan un valor nominal y se proporcionen en el transcurso ordinario de los negocios
- Sean apropiados y coherentes con las prácticas comerciales
- No violen la ley, las políticas de la Compañía ni las políticas de la otra entidad
- Se registren adecuadamente
- No parezcan influir en una decisión comercial
- No creen un conflicto de interés
- No involucren obsequios en efectivo o equivalentes de efectivo (p. ej., tarjetas de regalo, préstamos), los cuales no están permitidos

Encontrará más información sobre los conflictos de interés en la sección Conflictos de interés.

La Organización de Cumplimiento Corporativo debe aprobar previamente los obsequios y el entretenimiento para los funcionarios de gobierno. La sección Lucha contra el soborno y la corrupción incluye más información sobre los obsequios y el entretenimiento para los funcionarios de gobierno.

La Organización de Cumplimiento Corporativo o el Departamento de Recursos Humanos pueden brindar más orientación para determinar si un obsequio o entretenimiento es apropiado y aceptable.

Comuníquese con la ***Organización de Cumplimiento Corporativo*** o el ***Departamento de Recursos Humanos*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN

Constellation cumple con las leyes establecidas por varias agencias gubernamentales que rigen la importación y exportación de sus productos.

Los productos de Constellation se distribuyen y consumen a nivel mundial. La Compañía debe cumplir con las diversas leyes que rigen la importación y exportación de nuestros productos, las cuales pueden ser complejas. Es importante que esté familiarizado y obedezca las leyes y regulaciones relacionadas con estas actividades. Las violaciones de las leyes de algunas jurisdicciones, como los Estados Unidos, pueden derivar en multas monetarias sustanciales y sanciones penales, tanto para la Compañíacomo para las personas involucradas. Si no está seguro de qué licencia o aprobaciones deben obtenerse para importar o exportar mercancías, las preguntas deben dirigirse a su gerente o supervisor, a la Organización de Cumplimiento de Operaciones y Comercio de la división correspondiente o al Departamento Jurídico.

ADUANA

Al enviar o recibir productos de un país extranjero, la Compañía debe recibir la autorización gubernamental correspondiente. Los documentos preparados y enviados a la Aduana deben completarse con precisión. Esto incluye información sobre facturas, declaraciones y otra documentación proporcionada a la Aduana o requerida para el envío. Los registros deben mantenerse de conformidad con las leyes, regulaciones y políticas de exportación y aduanas aplicables de Constellation.

SANCIONES Y PAÍSES EMBARGADOS

Constellation no comercia ni realiza negocios con países, personas u otras partes sancionadas por los Estados Unidos, las Naciones Unidas y otras autoridades reconocidas.

La Organización de Cumplimiento de Operaciones y Comercio de la división correspondiente o el Departamento Jurídico puede proporcionar una lista de las sanciones y de países embargados.

LEY ANTIBOICOT

Muchos países han impuesto prácticas comerciales restrictivas o boicots a otros países. En los Estados Unidos, la ley antiboicot prohíbe a Constellation apoyar una práctica comercial restrictiva o un boicot impuesto por otro país que no esté sancionado por los Estados Unidos. Es contra la ley antiboicot de los Estados Unidos que Constellation se niegue a hacer negocios con una empresa, persona u otra parte a solicitud de un gobierno extranjero que no esté respaldado por una sanción de los Estados Unidos. Si recibe una solicitud para participar en una práctica comercial restrictiva o un boicot internacional, debe informar de inmediato el asunto al Departamento Jurídico o a la Organización de Cumplimiento Corporativo.

TERRORISMO, VIOLACIONES A LA SEGURIDAD Y OTRAS ACTIVIDADES SOSPECHOSAS

Constellation Brands se toma muy en serio el tema de la seguridad comercial. Si es testigo de alguna violación a la seguridad u otra actividad sospechosa relacionada con cualquier aspecto de nuestros envíos de importación o exportación, debe informarlo al Departamento Jurídico o la Organización de Cumplimiento Corporativo.

Comuníquese con ***Operaciones y Cumplimiento Comercial, la Organización de Cumplimiento Corporativo*** o ***con el Departamento Jurídico*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS

Constellation respeta la privacidad de sus empleados y clientes y recopila, mantiene y usa información personal de conformidad con las leyes de privacidad de los datos para mantener la información personal segura y protegida.

Constellation recibe y mantiene información de identificación personal e información confidencial de empleados, clientes, proveedores y terceras partes. La información de identificación personal es cualquier dato que pueda usarse por sí solo o junto con otros datos, para identificar a una persona específica. Ejemplos de información de identificación personal e información confidencial incluyen:

- Nombre
- Números de identificación nacional (p. ej., Número de Seguro Social o Código de Contribuyente)
- Fecha de nacimiento
- Número de teléfono
- Dirección
- Dirección de correo electrónico
- Tarjeta de crédito, tarjeta de débito u otra información de cuenta financiera
- Información médica del empleado

La Compañía recopila y mantiene información personal a través de sus sitios web de Internet e intranet, sistemas de Recursos Humanos, sistemas y herramientas de ventas y marketing, y otros sistemas y bases de datos. La Compañía y sus empleados tienen la responsabilidad de proteger esta información confidencial y deben garantizar que su recopilación, mantenimiento y uso se realice de conformidad con las leyes de privacidad de datos, las políticas de la Compañía y los requisitos contractuales. En algunos casos, la Compañía puede necesitar el consentimiento expreso de una persona para obtener y utilizar su información para un propósito específico o revelar a la persona cómo se recopilará, mantendrá y utilizará. En otros casos, las leyes exigen que divulguemos cierta información en situaciones específicas. Las leyes de privacidad de datos pueden ser complejas y diferir entre países y jurisdicciones locales. Si maneja información personal, es importante que esté familiarizado con las leyes de privacidad de datos asociadas.

Los empleados que recopilan, mantienen o utilizan información personal deben garantizar que los datos se recopilen, transfieran, manipulen, mantengan y utilicen de conformidad con las leyes de privacidad de datos, las políticas de la Compañía y los requisitos contractuales.

PREGUNTAS & RESPUESTAS

Estamos realizando un estudio de marketing para uno de nuestros productos lanzados recientemente y planeamos obtener información específica del consumidor, como edad y género, en varios eventos en las instalaciones para identificar las preferencias del consumidor y el mercado objetivo del producto. También planeamos recopilar los nombres y direcciones de correo electrónico de los consumidores para poder llegar a ellos con materiales promocionales específicos. ¿Puedo obtener esta información y hay algún requisito específico que deba cumplir?

La información que planea recopilar es información de identificación personal e información confidencial. Antes de recopilar cualquier información, debe asegurarse de que sea legal recopilarla, que se recopile y se conserve de conformidad con las leyes de privacidad de datos y que esté debidamente protegida. En función de las leyes locales de privacidad de datos, es posible que también deba obtener el consentimiento del consumidor para la recopilación y el uso de los datos. Si no está familiarizado con los requisitos legales, debe comunicarse con el Departamento Jurídico para obtener orientación.

Para obtener información adicional, revise la ***Política de privacidad.***

Comuníquese con el ***Departamento Jurídico*** o la ***Organización de Seguridad de la Información*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

NUESTROS ACCIONISTAS

CONTROLES Y REGISTROS CONTABLES INTERNOS

TRÁFICO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

CONTROLES Y REGISTROS CONTABLES INTERNOS

La Compañía se compromete a mantener libros y registros precisos y completos, y a cumplir con los requisitos de información y divulgación.

INFORMES CONTABLES Y FINANCIEROS

Los accionistas confían en la Compañía para mantener libros y registros precisos y completos, y reportar la información relacionada con el desempeño de la Compañía correctamente y de conformidad con los requisitos de divulgación e informes externos. Todos los libros, registros y sistemas de contabilidad en toda la Compañía deben reflejar de manera precisa y justa la esencia de la transacción subyacente y se registrarán de conformidad con los Principios de contabilidad generalmente aceptados (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP). Para garantizar que los registros sean precisos y completos, Constellation mantiene un sistema de controles internos sobre los informes financieros. Los empleados deben cumplir con los controles internos y las políticas y procedimientos contables de la Compañía, y deben garantizar que la información que mantienen sea precisa y completa. Los empleados nunca deben tergiversar, falsificar o no registrar intencionalmente una transacción.

GESTIÓN DE REGISTROS

Constellation crea y conserva registros para satisfacer las necesidades comerciales y cumplir con los requisitos legales y regulatorios. Un registro es cualquier documento u objeto que registra las actividades o decisiones comerciales de Constellation y debe mantenerse durante un período de tiempo de conformidad con las leyes aplicables y el Programa de Conservación de Registros de Constellation. Las prácticas eficaces de gestión de registros nos permiten operar de manera más eficaz y eficiente, nos ayudan a cumplir con los requisitos legales y reglamentarios, y reducen los riesgos legales. La Política de conservación y destrucción de registros de Constellation describe los requisitos específicos para la creación, retención, almacenamiento y eliminación de los registros comerciales.

Para obtener información adicional, revise las ***Políticas de contabilidad*** y la ***Política de conservación y destrucción de registros.***

Comuníquese con la ***Organización de Contabilidad*** o ***con el Departamento Jurídico*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Los títulos deben negociarse de forma ética y honesta.

El uso de información privilegiada es la compra o venta, o la influencia de otros para comprar o vender valores de una empresa mientras se está en posesión de información material no pública ("privilegiada") obtenida a través del empleo o de otra participación en la Compañía. El uso de información privilegiada no es ético y es ilegal. No debe utilizar información material que no esté disponible para el público por otros medios para comprar o vender valores de Constellation Brands o cualquier otra empresa, y no puede divulgar información material no pública a familiares u otras personas para beneficio personal o por cualquier otro motivo.

Ejemplos de acciones que podrían considerarse tráfico de información privilegiada incluyen:

- Negociar valores de Constellation mientras esté en posesión de información material no pública, ya sea que dicha información sea o no una base para su acción
- Negociar los valores de otra empresa pública mientras esté en posesión de información material no pública, ya sea que dicha información sirva de base para su acción o no
- Usar la cuenta de otra persona, como la de un familiar, para participar en operaciones que no está autorizado a realizar
- Compartir información no pública sobre Constellation u otra empresa pública con otras partes, incluidos los familiares
- Brindar asesoramiento comercial mientras se está en posesión de información material no pública sobre los valores de Constellation u otra empresa pública, incluida la recomendación de la compra o venta de títulos

La Compañía mantiene y distribuye una Política de tráfico de información privilegiada que se aplica a todos los empleados. La política define "material" y "no público" de manera más específica y proporciona ejemplos de dichos términos. La Compañía también cuenta con procedimientos específicos que deben consultarse y seguirse en relación con la negociación de valores y asuntos relacionados. Estos requisitos se aplican a todas las tenencias de acciones de la Compañía, incluidas las acciones compradas en el mercado abierto u otorgadas o adquiridas de otro modo a través de los planes de acciones de la Compañía. Estas obligaciones se aplican a todos los empleados. La Política de tráfico de información privilegiada establece un grupo de personas a las que se les pueden aplicar restricciones adicionales.

PREGUNTAS & RESPUESTAS

Me he involucrado con Desarrollo Corporativo en una posible adquisición. Dada la información de la empresa objetivo que he revisado, creo que este sería un buen momento para comprar acciones de Constellation o acciones de la empresa objetivo. Ya que no me encuentro en la lista de Personas Restringidas, ¿puedo comprar acciones en este momento?

Parece que puede tener acceso a información material no pública relacionada con una adquisición. Negociar o recomendar la negociación de valores de la Compañía o de los valores de la compañía objetivo mientras esté en posesión de dicha información puede considerarse tráfico de información privilegiada. Estas normas son personales para usted y se aplican tanto si está incluido como si no lo está en una lista de personas restringidas. Debe revisar la Política de tráfico de información privilegiada cuando tome una decisión con respecto a la negociación de valores de la Compañía o los valores de la compañía objetivo. Las preguntas relacionadas con la Política de tráfico de información privilegiada deben dirigirse al representante del Departamento Jurídico establecido en dicha política.

Para obtener información adicional, revise la ***Política de tráfico de información privilegiada.***

Comuníquese con el ***Departamento Jurídico*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

NUESTRAS COMUNIDADES

MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

ACTIVIDAD POLÍTICA

MEDIO AMBIENTE Y SUSTENTABILIDAD

Constellation Brands se compromete a realizar negocios de manera ambientalmente responsable.

Por ser una empresa basada en la agricultura, los problemas ambientales no solo son importantes para la compañía, sino que son un componente esencial para su continuo crecimiento y éxito. Debido a que la Compañía depende de la tierra para su sustento, es fundamental que Constellation Brands y sus empleados hagan todo lo posible para garantizar que haya agua, aire y suelo limpios en todos los sitios de la Compañía y en todos los países donde opera la Compañía. Para minimizar el impacto colectivo de Constellation, la Compañía busca formas de mejorar el medio ambiente.

Nuestro compromiso se basa en los siguientes principios básicos:

- Desarrollamos nuestras actividades de una manera ambientalmente responsable para ayudar a mitigar nuestro impacto en el agua, el aire y el suelo. Estamos comprometidos a proteger el medio ambiente y las comunidades globales donde operamos y a promover la prevención de la contaminación, la minimización de residuos, el reciclaje, el uso eficiente del agua, la conservación de recursos, la eficiencia energética y la mejora continua de nuestro sistema de gestión ambiental
- Estamos comprometidos a desempeñarnos como administradores responsables del agua a través del uso eficiente en todas nuestras instalaciones, manteniendo la disponibilidad y calidad de la fuente del recurso, trabajando con nuestros socios comerciales y comunitarios en esfuerzos de conservación y presentando informes transparentes
- Trabajamos continuamente para disminuir nuestra dependencia de fuentes de energía no renovables, como los combustibles fósiles, y estamos comprometidos a reducir de manera efectiva las emisiones de gases de efecto invernadero y el consumo de energía y reducir los impactos negativos del cambio climático
- Estamos comprometidos a prevenir y reducir los impactos ambientales adversos de la generación, transporte y eliminación de desechos en todos nuestros sitios y en todos los países y comunidades donde operamos

Las operaciones de la Compañía están sujetas a una amplia variedad de leyes y regulaciones ambientales. Es política de Constellation Brands observar tanto la letra como el espíritu de las leyes y regulaciones ambientales. Se deben tomar medidas para evitar actividades que puedan derivar en el incumplimiento de las leyes ambientales. No hacerlo puede representar un riesgo significativo para la salud pública y el medio ambiente o dar lugar a una posible responsabilidad civil, penal o reglamentaria para la Compañía y las personas involucradas.

Nuestros empleados son nuestro recurso más valioso para identificar e implementar formas de reducir nuestra huella ambiental. La participación activa de los empleados es fundamental para lograr resultados comerciales y ambientales tangibles.

Como empleado de la Compañía, debe:

- Seguir y comprender las políticas y procedimientos ambientales aplicables
- Manipular, empaquetar, transportar y desechar todos los residuos de una manera ambientalmente responsable
- Informar de inmediato a su gerente o supervisor de cualquier riesgo o peligro ambiental, incluidos los derrames y emisiones
- Alentar a sus compañeros de trabajo a actuar de manera ambientalmente responsable
- Apoyar los programas de sustentabilidad (por ejemplo, Green Team, reciclaje, etc.) en su ubicación y adoptar un rol activo en la mejora continua de las prácticas comerciales sustentables
- Ayudar a mejorar sus comunidades apoyando iniciativas ecológicas locales

Para obtener información adicional, revise la ***Política global de sostenibilidad ambiental.***

Comuníquese con la ***Organización de Salud, Seguridad y Medio Ambiente*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

ACTIVIDAD POLÍTICA

Respetamos la elección individual de los miembros de nuestro equipo de participar en actividades políticas. Quienes elijan hacerlo, deben mantener las actividades políticas personales separadas de la Compañía.

Los empleados no deben participar en actividades diseñadas para influir en el proceso legislativo o en las acciones oficiales de funcionarios públicos, empleados gubernamentales o representantes en nombre de Constellation Brands, a menos que dichas actividades guarden conformidad con las leyes aplicables y hayan sido aprobadas previamente por la organización de Asuntos Públicos Corporativos.

USO DE FONDOS, ACTIVOS,PRODUCTOS, SERVICIOS Y OTROS ARTÍCULOS DE LA COMPAÑÍA

Comprometer los fondos o la propiedad de la Compañía en apoyo de un partido político o candidato puede dar lugar a violaciones de la política de Constellation, así como de las leyes aplicables. Esto incluye brindar asistencia indirecta, como el suministro de bienes, servicios o equipos, el uso de nuestras instalaciones u otros activos, y la compra de boletos para eventos de recaudación de fondos.

- Antes de comprometer algo de valor que pertenece a la Compañía por una causa política, debe recibir la aprobación previa de la Organización de Asuntos Públicos Corporativos

FINANCIAMIENTO DE CAMPAÑAS

En algunas jurisdicciones, las leyes complejas pueden regir las contribuciones de campaña por parte de las corporaciones.

- Se prohíbe a los empleados utilizar recursos corporativos cuando hagan contribuciones o gastos en nombre de la Compañía en relación con una elección nacional o extranjera, excepto en total cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables y con la aprobación previa por parte de la Organización de Asuntos Públicos Corporativos

Constellation ha establecido el Comité de Acción Política de Constellation Brands, Inc. (STAR-PAC) en los Estados Unidos. A través de contribuciones a STAR-PAC, los empleados estadounidenses calificados pueden ayudar a financiar las actividades de STAR-PAC. La participación en STAR-PAC es estrictamente voluntaria y los empleados no se beneficiarán ni se perjudicarán en la Compañía por la cantidad otorgada o la decisión de participar o no participar en STAR-PAC. Para obtener más información sobre STAR-PAC o si tiene alguna pregunta sobre las actividades de financiación de campañas, no dude en ponerse en contacto con nuestra Organización de Asuntos Públicos Corporativos.

Comuníquese con la ***Organización de Asuntos Públicos Corporativos*** si tiene alguna pregunta, inquietud o necesita ayuda adicional.

INFORMACIÓN DE CONTACTO Y RECURSOS

COMITÉ DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

El Comité de Cumplimiento Corporativo (el "Comité") es responsable de supervisar el programa de cumplimiento de la Compañía, incluido el Código de conducta y ética empresarial. El Comité está compuesto por personas que prestan servicios a Constellation Brands, Inc., entre las cuales se encuentran las funciones establecidas a continuación:

- Oficial de Cumplimiento Corporativo (presidente)
- Vicepresidente ejecutivo, director financiero
- Vicepresidente ejecutivo, director de Recursos Humanos
- Vicepresidente ejecutivo, asesor jurídico

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

Bajo la dirección del Comité de Cumplimiento Corporativo, el oficial de Cumplimiento Corporativo es responsable de administrar el programa de cumplimiento y de dar parte al Comité y al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de manera regular. Los empleados deben comunicarse con el oficial de Cumplimiento Corporativo para recibir orientación, hacer preguntas o informar inquietudes como violaciones o presuntas violaciones.

Tiffanie De Liberty | Oficial de Cumplimiento Corporativo
tiffanie.deliberty@cbrands.com
+ 1-415-912-3792

CONTACTOS ADICIONALES

Los empleados pueden comunicarse con su gerente o supervisor, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Jurídico para obtener orientación, si tienen preguntas o para informar inquietudes como violaciones o presuntas violaciones.

LÍNEA DE AYUDA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden denunciar cualquier violación o presunta violación llamando a la Línea de Ayuda de Ética y Cumplimiento gratuita. Todas las llamadas son confidenciales y usted puede optar por permanecer en el anonimato.

- Estados Unidos y Canada: 1-855-402-5632
- México: 001-800-658-5454
- México: 800-288-2872
- Italia: 800-174-444 seguito da 855-402-4632
- Nueva Zelanda: 0508-438-258
- Reino Unido: 0-800-89-0011
- Internacional: +1-770-810-1147
- Online: cbrands.ethicspoint.com

POLITICAS

Los empleados pueden acceder al Código y otras políticas de la Compañía de forma electrónica en el sitio web de la intranet de la Compañía, OpenBar.

En caso de que no tenga acceso a una política, su gerente o su supervisor pueden ayudarle.

Disfruta de nuestros productos con responsabilidad. © 2021 Constellation Brands Inc., Victor, Nueva York