

# **ABInBev**

---

## **Política Global de Provisión Responsable de Anheuser-Busch InBev**

---

**Octubre de 2017**

## Índice

1.	Objetivo y Alcance .....	3
2.	Nuestro Compromiso .....	3
3.	Alcance de la aplicación .....	3
4.	Implementación.....	4
5.	Principios de Derechos Humanos.....	4
a.	Trabajo infantil y Juvenil .....	4
b.	Trabajo Forzado y Libertad de Movimiento .....	4
c.	Libertad Asociativa .....	5
d.	Discriminación y Acoso .....	5
e.	Horario Laboral y Remuneración/Estándar de Vida Adecuado .....	5
6.	Seguridad y Salud en el Local de Trabajo .....	5
7.	Seguridad.....	6
8.	Medio Ambiente .....	6
9.	Derechos Territoriales.....	6
10.	Integridad Comercial .....	7
a.	Corrupción, Sobornos y Conflictos de Interés .....	7
b.	Sanciones Económicas y Contra el Lavado de Dinero .....	7
c.	Competencia Justa .....	7
11.	Mecanismos de Reclamación .....	7
12.	Contacto .....	8



## 1. Objetivo y Alcance

En Anheuser-Busch InBev, nuestro sueño es unir a las personas para un mundo mejor, construir una empresa duradera sobre una base de prácticas comerciales responsables, políticas y compromisos.

Reconocemos la responsabilidad de la comunidad empresarial de respetar los derechos humanos, y buscamos promover los derechos humanos a medida que nos esforzamos por hacer del mundo un lugar mejor. Esta Política global de abastecimiento responsable ("Política") describe nuestro enfoque para el control de los derechos humanos y las normas laborales; salud y seguridad; problemas de gestión ambiental; y la integridad comercial mediante nuestra cadena de suministro global. Anheuser-Busch InBev se compromete a trabajar con los Socios Comerciales que comparten estos valores y se comprometen a implementar esta Política en sus operaciones.

## 2. Nuestro Compromiso

Anheuser-Busch InBev se compromete a mantener los más altos estándares de comportamiento responsable, integridad y ética en sus operaciones y espera un compromiso similar entre sus socios comerciales.

Como signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), también estamos comprometidos con prácticas comerciales que respeten los derechos humanos de los trabajadores y otras personas afectadas por nuestras operaciones en todo el mundo. Buscamos asegurar que nuestras prácticas comerciales se alineen con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable, incluida la Carta Internacional de Derechos Humanos (que consiste en la Declaración Universal de Derechos Humanos,<sup>1</sup> la Convención Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)<sup>2</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>3</sup>), además de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>4</sup>. Buscamos implementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos<sup>5</sup>, y reconocemos nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos y evitar contribuir con impactos adversos sobre los derechos humanos en todas nuestras cadenas de valor mundiales.

Esperamos que nuestros socios comerciales respeten los derechos humanos de los empleados dentro de sus operaciones y promuevan los derechos humanos de todos los trabajadores, ya sea para trabajadores directamente contratados por el socio comercial o por medio de empresas o agencias de terceros, o para trabajadores contratados formal, informal o temporalmente - dentro de sus operaciones. Buscamos trabajar con nuestros socios comerciales para comprender los desafíos dentro de nuestra cadena de suministro y trabajar juntos para respaldar las mejoras.

## 3. Alcance de la aplicación

Esta Política se aplica a todos los proveedores de productos y servicios (cada uno, un "Socio comercial"). Los Socios comerciales, ya sea si producen materiales o realizan servicios para Anheuser-Busch InBev, deben cumplir con los estándares de esta Política y cumplir con las leyes y normas locales, nacionales y supranacionales; si ambas abordan las mismas disposiciones, la que brinde mayor protección será aplicable.

---

<sup>1</sup> <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

<sup>2</sup> <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

<sup>3</sup> <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>5</sup> [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

## 4. Implementación

El reconocimiento de esta Política y un acuerdo para cumplir con los estándares establecidos en este documento es un requisito previo en cada contrato de Anheuser-Busch InBev para la provisión. La Política estará disponible para los socios comerciales durante el proceso de abastecimiento y se puede acceder a ella en nuestra página web ([www.ab-inbev.com/better-world/how-we-manage-sustainability/our-policies.html](http://www.ab-inbev.com/better-world/how-we-manage-sustainability/our-policies.html)) y nuestros contratos con Socios comerciales comprometen a estos Socios Comerciales a los términos diseñados para implementar esta Política. Nos comprometemos con nuestros Socios Comerciales en una etapa temprana en nuestras actividades de adquisición evaluando sus prácticas en contra de esta Política utilizando cuestionarios de autoevaluación y auditorías en las instalaciones de terceros. Siempre que sea posible, Anheuser-Busch InBev busca brindar capacitación y orientación a los Socios Comerciales para apoyar la implementación efectiva de esta Política.

Esperamos que nuestros Socios comerciales realicen los siguientes pasos:

- Comunicar la Política a sus empleados y en cascada a lo largo de su cadena de provisión;
- Reportar cualquier brecha o incumplimiento de la Política a Anheuser-Busch InBev, ya sea mediante su contacto en Anheuser-Busch InBev o nuestras líneas de denuncia (Sección 11, Mecanismos de Reclamación); y
- Trabajar con Anheuser-Busch InBev para evaluar el desempeño en relación a esta Política y tomar medidas correctivas si encuentra hechos sospechosos.

Al trabajar con agentes o comerciantes, los socios comerciales deben poder divulgar la fuente de origen primaria para los materiales suministrados a Anheuser-Busch InBev. Para las cadenas de provisión seleccionadas, Anheuser-Busch InBev puede solicitar el mapeo de la cadena de suministro ascendente a su origen para facilitar las evaluaciones de cumplimiento.

Esta política ha sido aprobada por el Director de Compras y Sostenibilidad. El sector de Compras de Anheuser-Busch InBev supervisa la implementación de esta Política.

## 5. Principios de Derechos Humanos

Los siguientes principios de derechos humanos son los que Anheuser-Busch InBev considera más importantes dentro de nuestra cadena de valor global.

### a. Trabajo infantil y Juvenil

Los Socios Comerciales deben prohibir el empleo y la explotación de niños dentro de sus operaciones y no deben apoyar o utilizar el trabajo infantil, según lo definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo un trabajo mental, física, social o moralmente perjudicial para niños; o un trabajo que interfiera en su escolaridad. Esto incluye privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, obligándolos a abandonar prematuramente la educación o exigirles que combinen la asistencia escolar con horarios de trabajo excesivamente largos. Los jóvenes menores de 18 años no deben ser empleados por la noche o en condiciones peligrosas y no deben participar en la fabricación, envasado, comercialización, distribución o venta de productos alcohólicos. Somos conscientes de que los jóvenes menores de 18 años tienen derecho a trabajar en circunstancias específicas definidas y protegidas, como los programas de aprendizaje aprobados por el gobierno. Esto es aceptable siempre que sea realizado de acuerdo con los requisitos de los convenios de la OIT y las leyes nacionales.

### b. Trabajo Forzado y Libertad de Movimiento

Los Socios Comerciales deben prohibir y no deben beneficiarse de ninguna forma de trabajo forzoso o obligatorio; todo el trabajo debe ser realizado de forma voluntaria. El uso de trabajo penitenciario o de trabajo en servidumbre está estrictamente prohibido, y no se debe exigir a los trabajadores que entreguen documentos de identidad, pasaportes o permisos de

trabajo como condición para el empleo. No se debe exigir a los trabajadores que presenten tarifas de reclutamiento (depósitos) y deben poder rescindir la relación laboral con un aviso razonable. Se debe permitir que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo fuera del turno. Los Socios Comerciales también deben prohibir el tráfico de personas, lo que incluye organizar o facilitar el viaje de otra persona para que esa persona sea explotada.

### **c. Libertad Asociativa**

Los Socios comerciales deben respaldar el derecho de todos los trabajadores de elegir si desean formar sindicatos legales o otras organizaciones de su elección o unirse a ellos, y negociar colectivamente en favor de sus intereses mutuos. Los Socios Comerciales no deben discriminar de ninguna manera a los trabajadores que optan por formar sindicatos o afiliarse a ellos, o ir en contra de aquellos trabajadores que optan por no formar sindicatos o afiliarse a ellos. En aquellos países y/o situaciones en las que el sistema legal prohíba o restrinja severamente el derecho a la libertad de asociación, los Socios Comerciales deben apoyar, en el marco de las leyes y reglamentos aplicables, el establecimiento de medios alternativos para facilitar la representación efectiva de los intereses de los trabajadores y la comunicación entre los trabajadores y la administración.

### **d. Discriminación y Acoso**

Los Socios Comerciales deben prohibir todas las formas de discriminación basadas, entre otros, en raza, religión, cultura, sexo, edad, opinión política, extracción nacional, origen social, embarazo y maternidad, orientación sexual o cualquier otro medio arbitrario. Las decisiones de contratación y empleo, incluyendo las relacionadas a la remuneración, los beneficios, la promoción, la capacitación, la disciplina y la rescisión, son tomadas únicamente en función de la habilidad, la capacidad y el desempeño de los trabajadores. Están prohibidas todas las formas de acoso físico, verbal y escrito. Los Socios Comerciales no deben utilizar castigo corporal o aplicar deducciones disciplinarias al sueldo de los trabajadores.

### **e. Horario Laboral y Remuneración/Estándar de Vida Adecuado**

Los Socios Comerciales deben respetar la necesidad de que los trabajadores tengan un equilibrio entre el trabajo y el ocio. El horario laboral y las horas extraordinarias deberán cumplir con las leyes y reglamentaciones sobre sueldo, horario laboral, horas extra y beneficios. Todos los trabajadores recibirán al menos un período de descanso continuo de 24 horas durante un período de trabajo de siete días. Los Socios Comerciales deben esforzarse por proporcionar a los trabajadores un paquete de sueldo y beneficios que respalde un nivel de vida adecuado. Los sueldos y beneficios serán iguales o superiores a los requisitos legales y reglamentarios mínimos aplicables.

Se alienta a los Socios Comerciales a brindar a los trabajadores oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades y, cuando sea posible, brindarles oportunidades de avance.

## **6. Seguridad y Salud en el Local de Trabajo**

Los Socios Comerciales deben garantizar altos estándares de salud y seguridad ocupacional en toda su organización y esforzarse por prevenir todos los accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales dentro de sus operaciones mediante el liderazgo de la dirección y la participación de los empleados. Las prácticas de salud y seguridad deben, como mínimo, cumplir con las leyes nacionales y locales. Si tales leyes no cumplen con los estándares mínimos, se deben aplicar las mejores prácticas internacionales. Los Socios Comerciales deben, como mínimo:

- Proporcionar equipo de protección a los trabajadores de acuerdo con sus requisitos de trabajo y el objetivo de condiciones de trabajo seguras;

- Establecer procedimientos de seguridad y programas de capacitación para los trabajadores para asegurarse de que conozcan los riesgos en el lugar de trabajo;
- Evaluar, identificar y controlar los peligros potenciales y los riesgos asociados a los equipos y procesos;
- Identificar los químicos peligrosos y asegurarse de que existan las disposiciones adecuadas para el manejo y la eliminación de acuerdo con las leyes aplicables y las mejores prácticas;
- Asegurar que las políticas y los procedimientos estén implantados para enfrentar cualquier situación de emergencia que deba incluir planes de evacuación, capacitación, sistemas de detección de incendios y puertas de salida de emergencia; y,
- Asegurarse de que el alojamiento del trabajador sea limpio, seguro y satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores. Las instalaciones deben ser construidas y mantenidas de acuerdo con los estándares establecidos por las leyes y regulaciones aplicables y deben estar separadas de cualquier área de producción.

## 7. Seguridad

Los Socios Comerciales deben implementar medidas para garantizar que los trabajadores, las instalaciones y el equipo estén seguros. Las medidas de seguridad vigentes no deben dañar la seguridad de los miembros de la comunidad local y otros terceros, ni socavar el respeto por los derechos humanos de los trabajadores y terceros.

Los Socios Comerciales que proporcionen servicios de seguridad directamente a Anheuser-Busch InBev deben garantizar que su personal tome todas las medidas razonables para evitar el uso de la fuerza. Si se utiliza la fuerza, debe ser consistente con la ley aplicable y las Políticas de seguridad de Anheuser-Busch InBev. En ningún caso el uso de la fuerza excederá lo estrictamente necesario. Debe ser proporcional a la amenaza y apropiado para la situación.

## 8. Medio Ambiente

Los Socios Comerciales deben observar todas las leyes y normas aplicables sobre el medio ambiente y garantizar la protección del medio ambiente natural. Los Socios Comerciales deben hacer esto mediante la integración de las prácticas de gestión ambiental a los sistemas operativos y de capacitación.

Anheuser-Busch InBev exige que los socios comerciales se concentren en las siguientes áreas:

- Energía: Medir el uso de energía y comprometerse a reducirlo tanto en las operaciones de fabricación como en el transporte de productos;
- Agua: Medir y comprometerse a reducir el uso y la descarga de agua; y
- Residuos: Medir y comprometerse a reducir la producción de residuos sólidos no peligrosos. Mantener una lista de sustancias peligrosas y no peligrosas, y establecer procedimientos para el manejo seguro, el transporte y la eliminación de residuos de acuerdo con regulaciones internacionales, nacionales o locales.

## 9. Derechos Territoriales

Los Socios Comerciales deben cumplir con todas las leyes nacionales aplicables relacionadas a los derechos territoriales y los recursos nacionales que garanticen que las adquisiciones de tierras y los cambios de uso sean realizados respetando los derechos de las

personas y las comunidades afectadas. Los Socios Comerciales deben realizar la diligencia debida en relación a los derechos territoriales y los títulos durante el desarrollo de nuevas oportunidades comerciales. Los Socios Comerciales deben solicitar el consentimiento previo, libre y informado y contar con un mecanismo de reclamación para resolver cualquier disputa sobre los títulos de propiedad.

## 10. Integridad Comercial

Anheuser-Busch InBev espera que sus Socios Comerciales cumplan con los más altos estándares de integridad y ética empresarial, lo que incluye evitar sobornos, corrupción, pagos de facilitación y conflictos de interés.

### a. Corrupción, Sobornos y Conflictos de Interés

Anheuser-Busch InBev exige a sus Socios Comerciales que no incurran en corrupción, como el soborno o cualquier forma de pago indebido o ilegal bajo ninguna circunstancia, incluyendo el fraude financiero, el lavado de dinero, los pagos de facilitación o la extorsión. Se puede encontrar más información en la Política contra el Soborno para Proveedores de Anheuser-Busch InBev, disponible en nuestra página web ([www.ab-inbev.com/better-world/how-we-manage-sustainability/our-policies.html](http://www.ab-inbev.com/better-world/how-we-manage-sustainability/our-policies.html)), que detalla cómo exigimos a nuestros proveedores que actúen para garantizar que nuestros altos estándares contra la corrupción se cumplan continuamente.

### b. Sanciones Económicas y Contra el Lavado de Dinero

También exigimos a nuestros socios comerciales que cumplan con todas las sanciones aplicables, el control de exportaciones y las leyes anti boicot. Por ejemplo, los Socios Comerciales de Anheuser-Busch InBev SA/NV deben cumplir con todas las sanciones, el control de las exportaciones y las leyes, reglamentos, órdenes, directivas, designaciones, licencias y decisiones contra boicot de las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Reino Unido y los Estados Unidos, y las leyes y reglamentos contra el blanqueo de dinero en todas las jurisdicciones aplicables. Además, Anheuser-Busch InBev SA/NV prohíbe a los Socios Comerciales dirigir sus ganancias de hacer negocios con nosotros para beneficiar a las personas, entidades o países que son objeto de dichas leyes.

### c. Competencia Justa

Anheuser-Busch InBev está comprometida con los principios de la competencia legal y libre basada en los méritos de nuestros productos y servicios. Cumplimos con todas las leyes antimonopolio y de competencia aplicables en todos los países donde operamos. Nuestra expectativa es que los Socios Comerciales tengan un nivel similar de compromiso con la competencia justa.

## 11. Mecanismos de Reclamación

Los Socios Comerciales deben contar con sistemas para permitir la presentación de informes de quejas anónimas por parte de los trabajadores y de personas externas. El objetivo de cualquier mecanismo de reclamo debe ser tratar de entender las denuncias, mitigar cualquier consecuencia negativa y proporcionar alguna forma de corrección, cuando corresponda. Los Socios Comerciales deben asegurarse de que los trabajadores sepan cómo usar el mecanismo de reclamación y explicar el proceso para manejar cualquier problema que surja. Los problemas deben ser tratados de manera oportuna. El socio comercial también debe contar con una política que prohíba las represalias contra los trabajadores y otras partes interesadas que presenten quejas o inquietudes de buena fe.

Si son identificadas pruebas razonablemente creíbles de algún problema, utilizando el mecanismo de reclamación o de otro modo, que se sospeche que viola las disposiciones de esta Política, se espera que los Socios Comerciales informen el problema a Anheuser-Busch InBev. Los empleados de los Socios Comerciales o otras partes interesadas que están preocupados de que sus inquietudes no hayan sido abordadas usando los mecanismos de

reclamación también pueden informar los problemas directamente a Anheuser-Busch InBev por medio de nuestra interfaz de mensajes basada en Internet, <http://talkopenly.ab-inbev.com>, así como nuestra línea de denuncia gratuita, equipada con servicios de traducción, disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

## **12. Contacto**

Esperamos con interés trabajar con usted; si tiene alguna pregunta sobre los principios establecidos en esta Política, comuníquese con su contacto de compras de Anheuser-Busch InBev.

