

ABInBev

Política Global de Derechos Humanos de Anheuser-Busch InBev

Junio 2019

Contenido

1. Objetivo y Alcance	3
2. Nuestro Compromiso	3
3. Cumplimiento Legal	4
4. Implementación y Capacitación.....	4
5. Evaluación y Actualizaciones de la Política	4
6. Principios de los Derechos Humanos.....	4
A. Trabajo Infantil y Juvenil	4
B. Trabajo Forzado y Libertad de Locomoción	5
C. Libertad de Asociación.....	5
D. Jornada de Trabajo y Remuneración/Nivel de Vida Adecuado.....	5
E. Discriminación y Acoso	6
F. Salud y Seguridad en el Trabajo	6
G. Seguridad Física	6
H. Medio Ambiente	6
I. Derechos sobre la Tierra.....	7
7. Contratistas Independientes y Trabajadores Temporales.....	7
8. Relacionamiento con Grupos de Interés y Comunidades	7
9. Mecanismos de Reclamo y No Retaliación	7



1. Objetivo y Alcance

En Anheuser-Busch InBev (“AB InBev”), nuestro sueño es unir a las personas por un mundo mejor y construir una compañía que perdure en el tiempo sobre las bases de las prácticas de negocio responsables, las políticas y los compromisos. Reconocemos la responsabilidad de la comunidad empresarial de respetar los derechos humanos, por lo que buscamos promover los derechos humanos y nos esforzamos por hacer del mundo un lugar mejor. Esta Política Global de Derechos Humanos (“la Política”) explica en términos generales el enfoque y compromisos de AB InBev de respetar los derechos humanos a lo largo de nuestras operaciones globales y de nuestra cadena de valor. Al elaborar esta Política, AB InBev consultó, tanto a grupos de interés internos como externos.

AB InBev está comprometida con implementar esta Política en el curso de sus operaciones existentes, y en la evaluación y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio. Esta Política aplica a todas las operaciones de AB InBev, y a todos nuestros colaboradores de jornada completa, jornada parcial y temporales, que sean empleados directos de AB InBev, incluyendo directores, representantes legales y otros miembros de la alta gerencia. Esta Política también aplica a todas las subsidiarias o *joint ventures* en los que AB InBev tenga una participación mayoritaria o el control. Nuestras expectativas al respecto de nuestros proveedores de bienes y servicios, agentes y contratistas se abordan con mayor detalle en nuestra [Política de Abastecimiento Responsable](#). De igual forma, animamos a nuestros detallistas, socios de negocio y consumidores a adherir a los compromisos aquí incluidos. En aquellas instancias en las que AB InBev no tenga una participación mayoritaria ni ejerza el control, animamos a nuestros socios de negocio a sujetarse a los principios de esta Política.

Esta Política ha sido aprobada con la supervisión del Comité de Auditoría de la Junta Directiva. El Comité Global de Ética & Compliance, y los Comités de Ética & Compliance de Zona, que incluyen miembros del Comité Ejecutivo, vigilan la implementación de esta Política.

2. Nuestro Compromiso

Como signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas (ONU), estamos comprometidos con prácticas de negocio que respeten los derechos humanos y estén en línea con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable. En consecuencia, estamos comprometidos con los principios y lineamientos contenidos en el documento Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos.¹ Adicionalmente, nuestros compromisos en la Política están también fundamentados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos (que comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos,² el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (“ICCPR”, por sus siglas en inglés)³ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“ICESCR” por sus siglas en inglés)⁴, además de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵ sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Derechos del Niño y los Principios Empresariales, y los Principios de la ONU para el Empoderamiento de la Mujer.

¹ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

² <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

³ <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

⁴ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

⁵ <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

3. Cumplimiento Legal

Adherimos a todas las leyes y reglamentos aplicables a nivel local, nacional e internacional relativos a y con impacto en el ejercicio de los derechos humanos. En aquellos eventos en los que no haya ley o reglamento que cubra una situación en particular, o en los que exista conflicto entre las políticas de AB InBev y tales leyes o reglamentos, nos esforzaremos por operar de conformidad con los principios de esta Política y, a su vez, por continuar cumpliendo las leyes y reglamentos del respectivo país. Si llegare a haber diferencias entre el contenido de esta Política y las leyes nacionales u otra normativa vigente, se aplicará el estándar más exigente⁶. En circunstancias en las que haya duda sobre si esta Política puede ser aplicada o si existe un conflicto entre la ley aplicable y estos estándares, los colaboradores deben buscar la guía del equipo local de Ética & Compliance antes de tomar acción.

4. Implementación y Capacitación

Los equipos de Asuntos Corporativos Global y de Zona tomarán medidas para asegurar que esta Política sea comunicada de forma efectiva y que se ponga en marcha un programa de capacitación adecuado.

Todos los empleados de AB InBev son dueños de esta Política y son responsables por conocer su contenido. Se espera que los gerentes y supervisores de uno o más empleados estén familiarizados con el contenido de esta Política, sin importar si han recibido o no una capacitación formal sobre su contenido.

5. Evaluación y Actualizaciones de la Política

AB InBev evaluará el cumplimiento de sus compromisos en derechos humanos en sus unidades operativas, para lo cual implementará una evaluación periódica basada en riesgos, que incluya revisiones legales, evaluaciones de impacto, cuestionarios de autoevaluación y protocolos de auditoría, según lo considere pertinente. Trabajamos en conjunto con grupos de interés externos en asuntos que impacten los derechos humanos e informamos anualmente sobre nuestros esfuerzos para apoyar los derechos humanos en el contexto de los principios del Pacto Global de la ONU. Para asegurar su relevancia continua y su efectividad, esta Política será revisada periódicamente y modificada, cuando sea necesario.

6. Principios de los Derechos Humanos

Los siguientes principios de los derechos humanos son aquellos que AB InBev considera los más destacados.

Sin embargo, no es la intención de esta Política socavar ningún proceso de negociación hecho de buena fe con grupos organizados de trabajadores. Por lo tanto, tal como está indicado al pie de la página 6, las Zonas pueden acudir al Comité de Ética & Compliance Global para ajustes específicos o excepciones a esta Política. Tales solicitudes serán revisadas caso por caso por parte del Comité.

A. Trabajo Infantil y Juvenil

AB InBev prohíbe el empleo y la explotación de niños dentro de sus establecimientos y no participará en ni apoyará el uso del trabajo infantil según la

⁶ Las Zonas pueden acudir al Comité de Ética & Compliance Global para solicitar excepciones a este estándar en una revisión caso por caso (ej., para adecuarse a una ley local o a una convención laboral).

definición de la OIT, que lo define como el trabajo que es mental, física, social y moralmente perjudicial para los niños, o el trabajo que interfiere con su escolaridad. Esto incluye privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, obligar a los niños a abandonar la educación de forma prematura o exigirles que combinen la asistencia a la escuela con jornadas excesivas de trabajo. AB InBev tomará medidas razonables para verificar la edad de los postulantes a un empleo y de los trabajadores en sus propias operaciones.

No debe emplearse a personas menores de 18 años en trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas, y no deben estar involucradas en la manufactura, empaque, mercadeo, distribución o venta de productos alcohólicos. Somos conscientes de que las personas jóvenes menores de 18 años tienen derecho a trabajar en ciertas circunstancias definidas y protegidas, tales como programas de pasantías aprobados por el gobierno. Esto es aceptable, mientras se lleve a cabo de conformidad con los requisitos de las convenciones de la OIT y la legislación nacional.

B. Trabajo Forzado y Libertad de Locomoción

AB InBev prohíbe todas las formas de trabajo forzado u obligatorio y, por lo tanto, todas las relaciones laborales deben ser de naturaleza voluntaria. El uso del trabajo bajo prisión, bajo contrato de cumplimiento forzoso no rescindible, o bajo esclavitud por deudas está estrictamente prohibido, y no debe exigirse a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo como una condición para el empleo. No debe obligarse a los trabajadores a laborar horas extras. A los trabajadores tampoco se les puede exigir que hagan depósitos o paguen tarifas de servicio a favor de AB InBev o de cualquier agente que actúe en nombre de AB InBev, para ser contratados. Los trabajadores son libres de retirarse de la relación laboral con un preaviso razonable y pueden abandonar las instalaciones de la empresa al finalizar su jornada de trabajo. AB InBev también prohíbe el tráfico de personas, incluyendo el arreglo o facilitación del viaje de otra persona con miras a que esa persona sea explotada. Los trabajadores deben recibir una remuneración por su trabajo habitual, de forma completa y puntual, y deben tener acceso a un comprobante de nómina que detalle su salario y cualquier deducción.

C. Libertad de Asociación

AB InBev respeta el derecho de todos sus trabajadores a formar y a afiliarse a sindicatos y otras organizaciones de su elección, y para negociar de manera colectiva en apoyo de sus intereses comunes. AB InBev no discrimina de ninguna manera a los trabajadores que elijan conformar o afiliarse a un sindicato de trabajadores, o en contra de aquellos trabajadores que elijan no conformar o afiliarse a un sindicato. En aquellos países o contextos en los que el sistema legal prohíba o, de manera severa, restrinja el derecho a la libertad de asociación, AB InBev apoyará, dentro del 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. Jornada de Trabajo y Remuneración/Nivel de Vida Adecuado

AB InBev respeta la necesidad de los trabajadores de tener un balance entre el trabajo y el descanso. Las jornadas de trabajo y el tiempo extra deben cumplir con las leyes y regulaciones correspondientes sobre salarios, jornadas laborales, tiempo extra y prestaciones. Todos los trabajadores recibirán, por lo menos, un periodo de descanso de 24 horas continuo durante un período de trabajo de siete días, y un periodo de descanso anual independientemente de si es obligatorio o no en la legislación local o nacional. AB

InBev se esfuerza por proporcionar a los trabajadores un paquete de remuneración y prestaciones que brinden un nivel de vida adecuado. Los salarios y las prestaciones deberán ser iguales o superiores a las exigencias mínimas legales y reglamentarias aplicables. Durante o antes de su vinculación, AB InBev proporcionará a los trabajadores los términos y condiciones del empleo.

E. Discriminación y Acoso

AB InBev prohíbe todas las formas de discriminación por razones de, pero sin limitación a la raza, religión, cultura, género, edad, opinión política, nacionalidad u origen, extracción social, embarazo y maternidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualesquiera otras razones arbitrarias. Las decisiones sobre contratación y empleo, incluyendo aquellas relacionadas con la remuneración, prestaciones, ascensos, capacitación, disciplina y terminación, han de ser tomadas solamente con base en la aptitud, habilidad y desempeño de los trabajadores. Nada en esta Política debe ser interpretado en perjuicio de las leyes relativas a las acciones afirmativas.

AB InBev prohíbe todas las formas de acoso físico, verbal o por escrito, y no tomará parte en castigos corporales ni hará deducciones del salario de los trabajadores por motivos disciplinarios. Todos los empleados de AB InBev y demás personal están sujetos a nuestra [Política Global Contra la Discriminación y el Acoso](#), la cual explica con mayor detalle las expectativas de AB InBev y los mecanismos de reclamo disponibles en relación con estas problemáticas.

F. Salud y Seguridad en el Trabajo

AB InBev se esfuerza por garantizar altos niveles de salud ocupacional y seguridad en toda la organización, como se establece en nuestra [Política de Salud y Seguridad](#). Nos esforzamos por prevenir todos los accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales dentro de nuestras operaciones a través del liderazgo de la administración y la participación de los empleados. Estamos comprometidos con cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables de salud y seguridad, los estándares de la compañía y otros requisitos a los que nos suscribamos, y aplicamos las mejores prácticas internacionales en donde las leyes locales y reglamentos puedan no cumplir nuestros estándares mínimos.

G. Seguridad Física

AB InBev está comprometida con fomentar y mantener un lugar de trabajo seguro y con proteger a todos los individuos que sean autorizados a ingresar a nuestras instalaciones y eventos por medio de sistemas, medidas y procedimientos de seguridad razonables y responsables.

AB InBev lleva a cabo evaluaciones de riesgo periódicas en seguridad física, para identificar y abordar los riesgos de seguridad. Cada Zona debe cumplir todas las leyes y reglamentos relevantes para garantizar las obligaciones de seguridad de AB InBev.

H. Medio Ambiente

AB InBev cree que un ambiente limpio y saludable es esencial para el crecimiento económico sostenible y el desarrollo humano. Estamos comprometidos con trabajar en asociación con las comunidades donde operamos, con el fin de entender y adoptar enfoques razonables para la gestión de los recursos naturales, incluida el agua, y para ayudar a proveer acceso a los recursos naturales, como el agua, a las comunidades necesitadas. Además, la compañía observa todas las leyes y reglamentos aplicables que atañen al medio ambiente.

I. Derechos sobre la Tierra

AB InBev cumple todas las leyes nacionales aplicables que versen sobre el derecho a la tierra y los recursos naturales, y garantiza que las adquisiciones de tierras y cambios del uso se llevan a cabo con respeto de los derechos de las personas y comunidades impactadas. Realizamos una diligencia debida al respecto de los derechos sobre la tierra y los títulos durante el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio. Buscamos asegurar el consentimiento libre, previo e informado y tener implementado un mecanismo de reclamo, para resolver cualquier disputa sobre la titularidad de las tierras (ver la Sección 9 más abajo).

7. Contratistas Independientes y Trabajadores Temporales

Reconocemos que AB InBev tiene la responsabilidad de asegurar condiciones de trabajo adecuadas, seguras, con buen ambiente y libres de acoso y discriminación, no sólo para nuestros empleados, sino también para nuestros trabajadores temporales y contratistas independientes en algunas ocasiones. Los trabajadores temporales y los contratistas independientes incluyen a todos los individuos que no sean empleados directos y que sean contratados para proveer servicios a AB InBev.

Para evitar dudas, la Sección 6, literales E-H de esta Política aplican completamente a las condiciones laborales de los trabajadores temporales y los contratistas independiente, mientras (i) trabajen en las instalaciones de AB InBev, y (ii) sobre tales trabajadores y contratistas ejerza supervisión o autoridad un colaborador de AB InBev, así el trabajo se realice o no en las instalaciones de la Empresa⁷.

Los Mecanismos de Reclamo y las Disposiciones de No-Retaliación de esta Política también aplican a trabajadores temporales y contratistas independientes, y a ellos se les anima a elevar sus reclamos a través de la [Línea de Ayuda de Compliance](#) o de otros medios disponibles, según lo descrito en la Sección 9 de esta Política.

8. Relacionamiento con Grupos de Interés y Comunidades

AB InBev cree que el relacionamiento con grupos de interés afectados o potencialmente afectados es crítico para construir y mantener un enfoque robusto en derechos humanos. Estamos comprometidos con sostener diálogos productivos con grupos de interés o sus representantes legítimos, para evaluar impactos en derechos humanos reales o potenciales. Usamos canales apropiados para establecer un diálogo continuo con empleados, miembros de la comunidad y con importantes grupos de interés externos, que puedan ser impactos por nuestras acciones. También reconocemos la necesidad de tener especial consideración por aquellos que son vulnerables o marginados, o que están en un mayor riesgo potencial de experimentar impactos en derechos humanos. AB InBev cree así mismo que el relacionamiento con grupos de interés es importante, cuando esta Política sea objeto de actualización y cuando la Compañía lleve a cabo evaluaciones de riesgo periódicas en derechos humanos.

9. Mecanismos de Reclamo y No Retaliación

Estamos comprometidos con proporcionar medidas de remediación en aquello donde AB InBev no haya cumplido los estándares previstos en esta Política.

⁷ La [Política de Abastecimiento Responsable](#) regula los asuntos relacionados con el pago, la remuneración y otros aspectos entorno a la contratación de contratistas independientes y de trabajadores temporales y, por lo tanto, reemplaza en efecto los apartes de la Sección 6, literales A-D de esta Política para esos trabajadores.

Reconocemos que los mecanismos de reclamo son un canal importante para proporcionar medidas de remediación, cuando quiera que puedan ocurrir impactos negativos en derechos humanos. Como parte de este compromiso, AB InBev solicita que toda violación a esta Política sea informada por medio de uno cualquiera de los canales de reporte disponibles.

Toda y cualquier violación de esta Política debe ser informada a través de la [Línea de Ayuda de Compliance](#), en línea en <http://talkopenly.ab-inbev.com/>, o por vía telefónica al 1-844-780-9959 o al número local disponible en esta misma página web. La Línea de Ayuda de Compliance está disponible las 24 horas y es gratuita. Está disponible para cualquier persona y los reportes pueden hacerse de forma confidencial y anónima. Alternativamente, los reportes pueden ser hechos al equipo Legal local/Global o al equipo local/Global de Ética & Compliance.

AB InBev tiene una política de tolerancia cero hacia amenazas o retaliaciones reales contra cualquier persona o sus representantes legítimos, que, de buena fe, (i) eleven sus inquietudes, (ii) realicen un reporte de manera formal o informal a AB InBev, (iii) ayuden a otro colega a enviar un reporte a AB InBev, o (iv) participen en una investigación o litigio que verse sobre una posible violación a esta Política.

Las preguntas sobre esta Política pueden ser hechas también en línea a través del Compliance Channel de AB InBev: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.