

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



OCTUBRE 2020

V. 1.0

BU ANDINA

Cervecería
ABInBev **CBN** **≡ cervepar**

ÍNDICE

1. Objetivo y Alcance	3
2. Nuestro Compromiso	3
3. Cumplimiento Normativo	3
4. Implementación y Entrenamiento.....	3
5. Evaluación y actualización de la Política.....	4
6. Principios de Derechos Humanos	4
7. Contratistas Independientes y Trabajadores Temporales.....	5
8. Participación de las Partes Interesadas y la Comunidad.....	6
9. Mecanismo de Denuncias y Política de No Represalias.....	6

1. OBJETIVO Y ALCANCE

En Anheuser-Busch InBev SA / NV ("AB InBev" o la "Compañía", incluidas sus subsidiarias y afiliadas en las que Anheuser-Busch InBev SA / NV tiene control de gestión), nuestro sueño es unir a las personas por un mundo mejor, construyendo una empresa que dure 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 mientras nos esforzamos por hacer del mundo un lugar mejor. Esta Política de Derechos Humanos ("Política") describe el enfoque y el compromiso de AB InBev de respetar los derechos humanos en nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor. Al desarrollar esta Política, AB InBev consultó con fuentes internas y externas.

AB InBev se compromete a implementar esta Política en el curso de los negocios existentes y en la evaluación y desarrollo de nuevas oportunidades de negocios. Esta Política se aplica a todas las operaciones de AB InBev, y a todos los colaboradores de AB InBev a tiempo completo, a tiempo parcial y empleados temporales directa o indirectamente contratados por AB InBev, incluidos directores, funcionarios y otros altos directivos. Esta Política también se aplica a cualquier subsidiaria o empresa conjunta donde AB InBev tenga una participación mayoritaria o control de gestión o que preste servicios en las dependencias de la compañía. Alentamos a nuestros minoristas, socios comerciales y consumidores a seguir igualmente los compromisos aquí contenidos. En aquellos casos en que AB InBev no tiene un interés mayoritario o control de gestión, alentamos a nuestros socios comerciales a cumplir con los principios de esta Política.

Esta Política ha sido aprobada por el Comité de Ética de la BU Andina, quien a su vez supervisa la implementación de esta Política.

2. NUESTRO COMPROMISO

Como signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estamos comprometidos con las prácticas comerciales que respetan los derechos humanos y que se alinean con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable. En consecuencia, nos comprometemos con los principios y la orientación contenidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos¹. Además, los compromisos asumidos en esta política se basan aún más en la Declaración Internacional de Derechos Humanos (que consiste en la Declaración Universal de Derechos Humanos², Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos³ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁴, además de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT") sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo⁵, los Derechos de los Niños y los Principios de Negocios, y los Principios de Empoderamiento de Mujeres de la ONU.

3. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Nos adherimos a todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables relacionadas con el ejercicio de los derechos humanos y que impactan en él. En aquellas situaciones en las que no existe una ley o regulación que cubra una situación particular o donde existan conflictos entre las políticas de AB InBev y dichas leyes y regulaciones, nos esforzamos por operar de acuerdo con los principios de esta Política, sin dejar de respetar las leyes y regulaciones del país anfitrión. Si hubiera diferencias entre el contenido de esta Política y las leyes nacionales u otras normas aplicables, se aplicará la norma más estricta. En circunstancias en que exista una pregunta sobre si se puede seguir esta Política, o si existe un conflicto entre la ley aplicable y estas normas, los colegas deben buscar orientación del equipo de Ética y Compliance antes de tomar medidas.

4. IMPLEMENTACIÓN Y ENTRENAMIENTO

El equipo de Compliance y People de la BU Andina tomará medidas para garantizar que esta Política se comunique de manera efectiva y se establezca un programa de capacitación adecuado.

Todos los empleados de AB InBev son propietarios de esta Política y son responsables de estar familiarizados con su contenido. Se espera que los gerentes, jefes y supervisores de uno o más empleados estén familiarizados con el contenido de esta Política, independientemente de si han recibido capacitación formal sobre su contenido.

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

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

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

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

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

5. EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

AB InBev evaluará el cumplimiento del compromiso de derechos humanos mediante la implementación de evaluaciones periódicas de derechos humanos basadas en el riesgo, incluidas revisiones legales, evaluaciones de impacto, cuestionarios de autoevaluación y protocolos de auditoría, según corresponda.

Para garantizar su pertinencia y efectividad continuas, esta Política se revisará periódicamente y, cuando sea necesario, se modificará.

6. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

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

6.1. Trabajo infantil y de jóvenes

AB InBev prohíbe el empleo y la explotación de niños dentro de sus instalaciones y no participará ni apoyará el uso de trabajo infantil, el cual es definido por la OIT como un trabajo que es mental, física, social y/o moralmente perjudicial para los niños, y/o como un trabajo que interfiere con su escolaridad. Esto incluye privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarlos a abandonar la educación prematuramente o exigirles que combinen la asistencia a la escuela con largas horas de trabajo. AB InBev tomará medidas razonables para verificar la edad de los solicitantes de empleo y trabajadores en sus propias operaciones.

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 pueden trabajar en ciertas circunstancias definidas y protegidas. Esto es aceptable siempre que se realice de acuerdo con los requisitos de los convenios de la OIT y la legislación nacional.

6.2. Trabajo forzoso y libertad de movimiento

AB InBev prohíbe todas las formas de trabajo forzoso y/u obligatorio y, por lo tanto, todas las relaciones laborales deben ser de naturaleza voluntaria. El uso de trabajo penitenciario o trabajo por contrato o servidumbre está estrictamente prohibido, y no se debe exigir a los trabajadores que renuncien a documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo como condición de empleo. Los trabajadores no deben estar obligados a trabajar horas extras. Tampoco se debe exigir a los trabajadores que realicen depósitos o paguen tarifas de reclutamiento a AB InBev o cualquier agente de reclutamiento que trabaje en nombre de AB InBev. Los trabajadores tienen la libertad de retirarse de la relación laboral con un aviso razonable y se les permite salir de las instalaciones laborales fuera del horario laboral. AB InBev también prohíbe la trata de personas, lo que incluye organizar o facilitar el viaje de otra persona con miras a que esa persona sea explotada. Los trabajadores deben recibir el pago por el trabajo regularmente, en su totalidad y a tiempo y deben tener acceso a un recibo de pago, explicando su salario y cualquier deducción.

6.3. Libertad y asociación

AB InBev respeta el derecho de todos sus trabajadores a formar y unirse a sindicatos y otras organizaciones de su elección, y a negociar colectivamente en apoyo de sus intereses mutuos. AB InBev no discrimina de ninguna manera a los trabajadores que eligen formar o afiliarse a sindicatos, ni a los trabajadores que eligen no formar ni afiliarse a sindicatos.

6.4. Horas de trabajo y compensación / Nivel de vida adecuado

AB InBev respeta la necesidad de que los trabajadores tengan un equilibrio entre trabajo y ocio. Las horas de trabajo y las horas extras deberán cumplir con las leyes y regulaciones aplicables sobre salarios, horas de trabajo, horas extras y beneficios y acuerdos laborales locales. Todos los trabajadores recibirán al menos un período de descanso continuo de 24 horas durante un período de trabajo de siete días, y se proporcionará un período de licencia anual a cada empleado, 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 pago y beneficios que respalde un nivel de vida adecuado. Los salarios y beneficios serán iguales o superiores a los requisitos legales y reglamentarios mínimos aplicables. Durante o antes de la incorporación, los empleados de AB InBev recibirán los términos y condiciones de su empleo.

6.5. Discriminación y Acoso

AB InBev prohíbe todas las formas de discriminación basadas en, pero no limitadas a, raza, religión, cultura, género, edad, opinión política, origen nacional, origen social, embarazo y maternidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra característica arbitraria. Las decisiones de contratación y empleo, incluidas las relacionadas con compensación, beneficios, promoción, capacitación, disciplina y despido, se toman únicamente en función de la habilidad, aptitud y desempeño de los trabajadores. Nada en esta Política debe interpretarse contra las leyes relacionadas con acciones afirmativas.

AB InBev prohíbe todas las formas de acoso físico, verbal y escrito, y no participará en castigos corporales ni realizará deducciones disciplinarias del sueldo de los trabajadores.

Todos los empleados y el personal de AB InBev están sujetos a nuestra Política de Respeto, Anti-Acoso y Contra la Discriminación, que describe con mayor detalle las expectativas de AB InBev y los mecanismos de reclamo disponibles con respecto a estos temas.

6.6. Salud y seguridad laboral

AB InBev se esfuerza por garantizar altos estándares de salud y seguridad ocupacional en toda la organización. Nos esforzamos por prevenir todos los accidentes, lesiones y enfermedades profesionales dentro de nuestras operaciones a través del liderazgo de gestión y la participación de los empleados. Estamos comprometidos con cumplir con todas las leyes y regulaciones de salud y seguridad aplicables, los estándares de la compañía y otros requisitos a los que suscribimos y aplicamos las mejores prácticas internacionales donde las leyes y regulaciones locales pueden no cumplir con nuestros estándares mínimos.

6.7. Seguridad

AB InBev se compromete a fomentar y mantener un lugar de trabajo seguro y proteger a todas las personas autorizadas en nuestras instalaciones con sistemas, medidas y procedimientos de seguridad razonable y responsable en todas las instalaciones y eventos. AB InBev realiza periódicamente evaluaciones de riesgos de seguridad para identificar y abordar los riesgos de seguridad. Cumplimos con todas las leyes y regulaciones relevantes.

6.8. Medio Ambiente

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

6.9. Derechos sobre la tierra

AB InBev sigue todas las leyes nacionales aplicables relacionadas con los derechos de la tierra y los recursos nacionales que aseguran que las adquisiciones de tierras y los cambios de uso se realicen respetando los derechos de las personas y comunidades afectadas. Llevamos a cabo la debida diligencia en torno a los derechos y títulos de propiedad de la tierra durante el desarrollo de nuevas oportunidades comerciales. Buscamos asegurar el consentimiento libre, previo e informado y contamos con un mecanismo de reclamos para resolver cualquier disputa sobre títulos de propiedad (consulte la Sección 9 a continuación).

7. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES Y TRABAJADORES TEMPORALES

Reconocemos que AB InBev tiene la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo seguras, respetuosas con el medio ambiente y libre de acoso y discriminación, no solo para nuestros empleados, sino también en muchos casos para trabajadores temporales y contratistas independientes. Los trabajadores temporales y los independientes incluyen a todas las personas que no son empleados y que están contratadas directamente para proporcionar servicios a AB InBev. Para evitar dudas, la Sección 6 de esta Política se aplica plenamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales y contratistas independientes mientras (i) trabajan en las instalaciones de AB InBev y (ii) todos los trabajadores y contratistas sobre los cuales un colega de AB InBev ejerce autoridad de supervisión, si el trabajo se completa o no en instalaciones de la compañía. El mecanismo de denuncias y las disposiciones de no represalias de esta Política también se aplican a los trabajadores temporales y contratistas independientes, y se los alienta a presentar reclamos a través de la Línea Ética u otros medios disponibles como se describe en la Sección 9 de esta Política.

Sin perjuicio de lo anterior, Ab InBev declarar expresamente que no existe vinculo laboral alguno con el personal de la empresa contratista.

8. PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS Y LA COMUNIDAD

AB InBev cree que involucrarse con las partes interesadas afectadas y potencialmente afectadas es fundamental para construir y mantener un enfoque sólido de derechos humanos. Estamos comprometidos a entablar un diálogo significativo con las partes interesadas para evaluar los impactos potenciales o reales en los derechos humanos, o sus representantes legítimos. Utilizamos canales apropiados para construir un diálogo continuo con los empleados, los miembros de la comunidad y las partes interesadas externas relevantes que pueden verse afectadas por nuestras acciones. También reconocemos la necesidad de tener especial consideración con aquellos que son vulnerables o marginados y que potencialmente están en mayor riesgo de sufrir impactos negativos en los derechos humanos. AB InBev también cree que la participación de las partes interesadas es importante al momento de actualizar esta Política y cuando la Compañía realiza evaluaciones periódicas de riesgos de derechos humanos.

9. MECANISMO DE DENUNCIAS Y POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

Estamos comprometidos con la provisión de un remedio efectivo cuando AB InBev no haya cumplido con los estándares establecidos en esta Política. Reconocemos que los mecanismos de reclamo son un canal importante para la provisión de remedios, donde quiera que ocurran impactos negativos en los derechos humanos. Como parte de este compromiso, AB InBev requiere que cualquier violación de esta Política se informe a través de los canales de denuncias disponibles.

Todas y cada una de las violaciones de esta Política deben informarse a través de la Línea Ética de Compliance, por la página web <http://talkopenly.ab-inbev.com>, o por teléfono desde CHILE al:

56-448900314; BOLIVIA al 800-100-574; PARAGUAY al 008-11-800; o directamente al equipo de Compliance ya sea de forma presencial o correo electrónico.

La Línea Ética de Compliance está disponible las 24 horas y es gratuita. Está disponible para cualquier persona y las denuncias se pueden realizar de forma confidencial y anónima. Alternativamente, se pueden comunicar con el equipo de Ética y Compliance de la BU.

AB InBev tiene una política de tolerancia cero hacia cualquier amenaza de represalia o represalia real contra todas y cada una de las personas, o sus representantes legítimos, que, de buena fe, (i) planteen inquietudes, (ii) realicen una denuncia formal o informalmente en la Línea Ética, (iii) ayude a otro colega a denunciar en la Línea Ética o (iv) participe en una investigación o litigio sobre una posible violación de esta Política.

Por cualquier pregunta sobre esta Política puedes contactar al equipo de Ética y Compliance, o también se pueden hacer online a través del Canal de Compliance:

<http://compliancechannel.ab-inbev.com/>; o a través del correo electrónico de andinacumple.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



BU ANDINA