

AB InBev

Anheuser-Busch InBev 글로벌 통합 구매 정책

October 2017

Contents

1. 목적 및 범위.....	3
2. 우리의 약속.....	3
3. 적용 범위.....	3
4. 시행.....	3
5. 인권 원칙.....	4
6. 근무지의 안전성 및 건강.....	5
7. 보안.....	5
8. 환경.....	6
9. 토지권.....	6
10. 비즈니스 건전성.....	6
11. 고충 처리 제도.....	7
12. 연락처.....	7



1. 목적 및 범위

Anheuser-Busch InBev의 꿈은 책임 있는 비즈니스 관행, 정책, 약속의 토대에서 지속되는 기업을 구축하여 더 나은 세상을 위해 사람들을 화합시키는 것입니다.

당사는 인권을 존중하는 업계의 책임을 인식하고 있으며, 세상을 더 나은 곳으로 만들기 위해 노력함으로써 인권을 증진하고자 합니다. 본 글로벌 통합 구매 정책(이하 “정책”)은 글로벌 공급망의 인권 및 노동 표준, 건강 및 안전, 환경 관리 문제, 비즈니스 건전성을 감독하는 당사의 접근법에 대한 개요입니다. Anheuser-Busch InBev는 이러한 가치를 공유하고 운영에 본 정책을 이행하기 위해 헌신하는 비즈니스 파트너들과 협력할 것을 약속합니다.

2. 우리의 약속

Anheuser-Busch InBev는 운영 측면에서 책임 있는 행동, 진실성, 윤리의 높은 기준을 유지할 것을 약속하며, 비즈니스 파트너들에게도 이와 유사한 약속을 기대합니다.

또한 당사는 유엔 글로벌 콤팩트에 서명한 바와 같이 근로자들과 당사의 운영으로 영향을 받는 전 세계 모든 사람들의 인권을 존중하는 비즈니스 관행을 약속합니다. 당사는 국제인권장전(세계인권선언¹, 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)², 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)³으로 구성), 국제노동기구(ILO)의 노동인권선언을 비롯한 책임 있는 비즈니스 행동의 국제 기준에 부합하는 비즈니스 관행을 보장하고자 합니다. 당사는 UN 기업과 인권 이행원칙⁵를 이행하기 위해 노력하며, 당사의 글로벌 가치사슬 전반에서 인권을 존중하고 부정적인 인권에 일어나지 않도록 해야 한다는 책임을 인식하고 있습니다.

당사는 비즈니스 파트너들이 작업수행 중에 직원의 인권을 존중하고, 비즈니스 파트너가 직접 또는 제3의 기업 또는 대행사를 통해 고용한 근로자, 정식 근로자 또는 임시 근로자 등 모든 근로자의 인권을 증진하기를 기대합니다. 당사는 비즈니스 파트너와 협력하여 공급망 내의 문제점을 이해하고 개선을 지원하기 위해 협력합니다.

3. 적용 범위

본 정책은 제품 및 서비스의 모든 공급업체(각각 “비즈니스 파트너”)에 적용됩니다. Anheuser-Busch InBev를 위해 자재를 생산하거나 서비스를 수행하는 비즈니스 파트너들은 본 정책에 명시된 표준을 따르고 지역, 국가, 초국가적 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 본 정책과 법률이 동일한 조항을 기술하는 경우 보호 범위가 더 큰 것에 적용할 것입니다.

4. 시행

이 정책의 승인과 여기에 명시된 기준을 준수하기 위한 동의는 공급을 위한 모든 Anheuser-Busch InBev 계약의 전제 조건입니다. 본 정책은 구매 과정 동안 비즈니스 파트너들이 이용할 수 있으며, 당사 웹사이트(www.ab-inbev.com/better-world/how-we-manage-sustainability/our-policies.html)로 접근할 수 있습니다. 비즈니스 파트너와의 계약은 본 정책 이행 조건을 비즈니스 파트너에게 명시합니다. 당사는 구매 활동의 초기 단계에서 비즈니스 파트너와 협력해 자체 평가 설문지 및 타사 현장 감사를 통해 본 정책과 비교해 비즈니스 파트너를 평가합니다. 가능한 경우 Anheuser-Busch InBev는 비즈니스 파트너가 본 정책을 효과적으로 이행하도록 지원하기 위해 교육 및 지침을 제공하고자 합니다.

당사는 비즈니스 파트너가 다음 단계를 취할 것을 기대합니다.

- 직원에게 정책을 전달하고 공급망을 통해 전체에 하달합니다.
- Anheuser-Busch InBev 담당자 또는 내부 고발 라인(섹션 11, 고충 처리 체계)을 통해 정책과 달리하는 것이나 위반을 Anheuser-Busch InBev에 보고합니다.

- 본 정책과 비교해 성과를 평가하고 우려사항이 발견되는 경우 시정조치를 취할 수 있도록 Anheuser-Busch InBev와 협력합니다.

비즈니스 파트너는 대리인 또는 거래자와 계약할 때 Anheuser-Busch InBev에 공급되는 자재의 주요 출처를 공개할 수 있어야 합니다. 선별된 공급망의 경우 Anheuser-Busch InBev는 준수 평가를 용이하게 하기 위해 상위 공급망에서 원산지까지의 매핑을 요청할 수 있습니다.

본 정책은 구매 및 지속가능성 최고 책임자(CPSO)의 승인을 받았습니다. Anheuser-Busch InBev 구매부서가 본 정책의 이행을 감독합니다.

5. 인권 원칙

다음 인권 원칙은 Anheuser-Busch InBev가 글로벌 가치사슬 내에서 가장 중요하다고 생각하는 원칙입니다.

a. 미성년 노동 및 청소년

비즈니스 파트너는 기업 내에서 미성년을 고용 및 착취하는 것을 금지해야 하며, 국제노동기구(ILO)가 정의한 미성년 노동의 사용에 관여하거나 이를 지원해서는 안 됩니다. 미성년 노동이란 정신적, 신체적, 사회적, 도덕적으로 미성년에게 유해한 업무이거나 학업에 방해가 되는 업무입니다. 이는 미성년이 학교에 출석할 기회를 박탈하거나 너무 이른 시기에 학업을 떠나거나 과도하게 긴 노동 시간과 학교 출석을 병행해야 하는 것을 포함합니다. 18세 미만의 청소년은 야간 또는 위험한 조건 하에 고용되어서는 안 되며 알코올 제품의 제조, 포장, 마케팅, 유통, 판매에 관여해서는 안 됩니다. 18세 미만의 청소년은 정부가 승인한 견습 프로그램과 같이 특별히 규정되고 보호되는 환경에서 근무해야 함을 알고 있습니다. 이는 ILO 관례 및 국내법의 요건에 따라 시행되는 한 허용할 수 있습니다.

b. 강제 노동 및 이동의 자유

비즈니스 파트너는 모든 형태의 강제 노동을 금지해야 하며 이러한 노동으로 혜택을 받아서는 안 됩니다. 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 합니다. 최수 노동 또는 연기계약 노동, 담보 노동의 사용은 엄격히 금지되며 근로자는 고용 조건으로 호적 증명서, 여권 또는 취업 허가증을 포기하도록 요청 받아서는 안 됩니다. 근로자는 채용 비용을 제출하도록 요구 받아서는 안 되며 합리적인 공지와 함께 자유롭게 고용 관계를 철회할 수 있습니다. 근로자는 비번 시 근무지를 떠나는 것이 허용되어야 합니다. 또한 비즈니스 파트너는 다른 사람을 부당하게 이용하기 위해 당사자의 여행을 계획하거나 촉진하는 것을 비롯해 사람의 밀거래를 금지해야 합니다.

c. 조합의 자유

비즈니스 파트너는 모든 근로자가 합법적인 노동 조합 및 기타 조직을 형성 또는 가입하고 상호 이익을 지원하여 집단적으로 협의할 권리를 지원해야 합니다. 비즈니스 파트너는 노동 조합을 형성 또는 가입하기로 한 노동자나 노동 조합을 형성 또는 가입하지 않기로 한 노동자를 어떤 방식으로든 차별해서는 안 됩니다. 법률 체계가 조합의 자유권을 금지하거나 심각하게 제한하는 국가 및 상황에서는 비즈니스 파트너가 적용 가능한 법률 및 규정의 틀 내에서 근로자의 이익과 근로자 및 경영진 간 대화의 효율적인 표현을 촉진하는 대안적 수단을 확립하도록 지원해야 합니다.

d. 차별 및 괴롭힘

비즈니스 파트너는 인종, 종교, 문화, 성별, 연령, 정치적 의견, 출신 국가, 사회적 기원, 임신 및 출산, 성적 성향, 임의의 기타 수단에 기초한 모든 형태의 차별을 금지해야 합니다. 보상, 혜택, 승진, 교육, 훈련, 계약 해지 등과 관련한 것을 비롯한 고용 및 고용 결정은 오직 근로자의 기술, 능력, 성과에 기초하여 이루어집니다. 모든 형태의 신체, 언어, 서면 괴롭힘은 금지됩니다. 비즈니스 파트너는 체벌에 관여하거나 징계와 관련해 근로자의 급여를 삭감해서는 안 됩니다.

e. 근무 시간 및 보상/적절한 생활 수준

비즈니스 파트너는 근로자가 일과 여가의 균형을 맞추어야 할 필요성을 존중해야 합니다. 근무시간 및 초과 근무는 적절한 임금, 업무 시간, 초과 근무, 수당 관련 법률 및 규정을 따라야 합니다. 모든 근로자는 7일의 근무 기간 동안 적어도 1회 연속 24시간의 휴일을 제공받습니다. 비즈니스 파트너는 적절한 생활 수준을 뒷받침하는 급여 및 수당을 근로자에게 제공해야 합니다. 급여 및 수당은 적용 가능한 최소 법적 요건과 동등하거나 그 이상이어야 합니다.

비즈니스 파트너는 근로자에게 기술 및 능력을 개발할 수 있는 기회와 (가능한 경우) 승진 기회를 제공합니다.

6. 근무지의 안전성 및 건강

비즈니스 파트너는 조직 전체에서 높은 기준의 직업 건강 및 안전성을 보장해야 하며, 경영진의 리더십 및 직원의 몰입을 통해 기업 내 모든 사고, 부상 및 직업병을 예방해야 합니다. 건강 및 안전성 관행은 최소한 국내 및 지역 법률을 준수해야 합니다. 그러한 법률이 최소 표준을 충족하지 않는 경우에는 해외 모범 사례를 적용해야 합니다. 비즈니스 파트너는 최소한 다음을 시행해야 합니다.

- 직무 요건 및 안전한 업무 조건의 목적에 따라 근로자에게 보호 장비를 제공합니다.
- 근로자가 근무지의 위험 요소를 인지할 수 있도록 안전 절차 및 교육 프로그램을 수립합니다.
- 장비 및 프로세스와 관련한 잠재적 위험을 평가, 파악 및 통제합니다.
- 위험한 화학물질을 확인하고 적용 가능한 법률 및 모범 사례에 따라 해당 물질을 처리하고 처분할 수 있는 적절한 준비가 이루어지도록 합니다.
- 비상 상황에 대응하는 정책 및 절차를 마련하도록 해야 하며, 대피 계획, 교육, 화재 감지 시스템, 비상 탈출구 등을 포함해야 합니다.
- 근로자 숙소는 깨끗하고 안전해야 하며 근로자의 기본적인 필요를 충족해야 합니다. 시설은 적용 가능한 법률 및 규정에 명시된 표준에 따라 건축되고 유지되어야 하며, 생산 구역과 분리되어야 합니다.

7. 보안

비즈니스 파트너는 근로자, 근무지, 장비가 안전하도록 조치를 취해야 합니다. 모든 보안 조치는 현지 지역사회 구성원 및 기타 제3자의 안전 또는 보안에 해를 끼치거나 근로자 및 제3자의 인권 존중을 약화시켜서는 안 됩니다.

Anheuser-Busch InBev에 직접 보안 서비스를 제공하는 비즈니스 파트너는 직원들이 무력 행사를 피하기 위해 합리적인 모든 단계를 취할 것을 보장해야 합니다. 무력을 행사하는 경우 적용 가능한 법률 및 Anheuser-Busch InBev 보안 정책과 일치하는 방식으로 이루어져야

합니다. 어떤 경우에도 반드시 필요한 경우 이외의 무력은 사용하지 말아야 합니다. 무력 사용은 위협에 비례해야 하며 상황에 적절해야 합니다.

8. 환경

비즈니스 파트너는 환경과 관련한 모든 적용 가능한 법률 및 규정을 준수해야 하며 자연 환경을 보호해야 합니다. 비즈니스 파트너는 환경 관리 관행을 운영 및 교육 시스템에 통합함으로써 이를 실천해야 합니다.

Anheuser-Busch InBev는 비즈니스 파트너에게 다음 영역에 집중하도록 요구합니다.

- 에너지: 에너지 사용을 측정하고 제조 시설 및 운송 제품 모두에서 에너지 절감에 전념합니다.
- 물: 사용을 측정하고 물 사용량 및 배출량을 줄이는 데 전념합니다.
- 폐기물: 무해한 고품 폐기물의 생산을 측정하고 이를 줄이는 데 전념합니다. 유해 물질과 무해 물질의 목록을 관리하고 국제, 국내 또는 지역 규정과 함께 폐기물의 안전한 취급, 운송, 처리를 위한 절차를 확립합니다.

9. 토지권

비즈니스 파트너는 토지권 및 천연자원과 관련해 적용 가능한 모든 법률을 따라야 하며, 관련 개인 및 커뮤니티의 권리를 존중하여 토지 획득 및 사용 변경이 이루어졌음을 보장해야 합니다. 비즈니스 파트너는 새로운 비즈니스 기회를 개발하는 동안 토지권 및 토지명에 대한 실사를 실시해야 합니다. 비즈니스 파트너는 정보에 입각한 자유로운 사전 동의를 얻어야 하며 토지명에 대한 분쟁을 해결하는 고충 처리 방법을 마련해야 합니다.

10. 비즈니스 건전성

Anheuser-Busch InBev는 뇌물, 부패, 축진 비용, 이해 충돌 방지 등을 비롯해 비즈니스 파트너가 높은 수준의 비즈니스 건전성 및 윤리를 고수하도록 기대합니다.

a. 뇌물수수, 부패 및 이해 충돌

Anheuser-Busch InBev는 비즈니스 파트너가 금융 사기, 자금 세탁, 축진 비용 또는 착취 등을 포함한 어떠한 상황에서도 뇌물 또는 모든 형태의 부적절하거나 불법적인 지급 등과 같은 부패 행위에 관여하지 않을 것을 요구합니다. 자세한 내용은 웹사이트(www.ab-inbev.com/better-world/how-we-manage-sustainability/our-policies.html)의 Anheuser-Busch InBev 뇌물 방지 정책에서 확인할 수 있습니다. 이 정책은 공급업체가 당사의 높은 부패 방지 표준에 지속적으로 도달하고 있음을 보증하기 위해 취해야 하는 행동 방식을 자세히 설명합니다.

b. 경제 제재 및 자금 세탁 방지

당사는 또한 비즈니스 파트너가 적용 가능한 모든 제재, 수출 통제, 보이콧 반대 법률을 준수하도록 요구합니다. 예를 들어 Anheuser-Busch InBev SA/NV와의 비즈니스 파트너는 적용 가능한 모든 관할권에서 모든 제재, 수출 통제, 보이콧 반대 법률/규정/명령/지시, 라이선스 및 UN, EU, 영국, 미국의 결정, 자금 세탁 금지 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 또한 Anheuser-Busch InBev SA/NV는 비즈니스 파트너가 당사와의 비즈니스 수익금을 해당 법률의 대상이 되는 사람, 기업 또는 국가에 혜택이 되도록 사용하는 것을 금지합니다.

c. 공정한 경쟁

Anheuser-Busch InBev는 당사의 제품과 서비스의 장점에 따라 합법적이고 자유로운 경쟁의 원칙에 따를 것을 약속합니다. 당사는 우리가 활동하는 모든 국가에서 적용되는 모든 반독점 및 경쟁법을 준수합니다. 비즈니스 파트너는 공정한 경쟁에 대한 비슷한 수준의 약속을 기대합니다.

11. 고충 처리 제도

비즈니스 파트너는 근로자 및 외부인이 익명으로 고충을 보고할 수 있는 시스템을 마련해야 합니다. 이러한 고충 처리 제도의 목적은 혐의를 이해하고 부정적 결과를 완화하며 (적절한 경우) 구제책을 제공하고자 하는 것입니다. 비즈니스 파트너는 직원들에게 고충 처리 제도의 사용법과 제기된 문제의 처리 과정에 대해 설명해야 합니다. 문제는 시기 적절한 방식으로 처리되어야 합니다. 또한 비즈니스 파트너는 선의로 고충이나 우려사항을 제기하는 근로자 및 기타 이해 당사자에 대한 보복을 금지하는 정책을 마련해야 합니다.

고충 처리 제도를 통해 합리적으로 신뢰할 수 있는 문제의 증거가 규명되거나 본 정책을 위반한 것으로 의심되는 경우, 비즈니스 파트너는 이 문제를 Anheuser-Busch InBev에 보고해야 합니다. 또한 고충 처리 제도를 통해 자신의 우려사항을 설명하지 못한 것에 대해 걱정하는 비즈니스 파트너의 직원 또는 기타 이해 당사자는 당사 인터넷 기반 메시지 인터페이스 <http://talkopenly.ab-inbev.com> 및 무료 내부고발 라인을 통해 Anheuser-Busch InBev에 직접 보고할 수 있습니다. 내부 고발 라인은 번역 서비스가 제공되며 일주일 내내 24시간 이용할 수 있습니다.

12. 연락처

당사는 여러분과 협력할 것을 기대하고 있습니다. 본 정책에 설명한 원칙에 관한 문의사항은 Anheuser-Busch InBev 구매 담당자에게 문의하십시오..