

# **AB InBev**

---

## **Anheuser-Busch InBev Globale Richtlinie für verantwortungsvolles Handeln**

---

**Oktober 2017**

## Inhalt

1.	Zielsetzung und Geltungsbereich .....	3
2.	Unsere Verpflichtung.....	3
3.	Geltungsbereich .....	3
4.	Umsetzung .....	4
5.	Menschenrechtsgrundsätze .....	4
	<i>a.</i> Kinderarbeit und junge Menschen.....	4
	<i>b.</i> Zwangsarbeit und Bewegungsfreiheit .....	4
	<i>c.</i> Vereinigungsfreiheit .....	5
	<i>d.</i> Diskriminierung und Belästigung.....	5
	<i>e.</i> Arbeitszeiten und Vergütung / Angemessener Lebensstandard .....	5
6.	Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz .....	5
7.	Sicherheit .....	6
8.	Umwelt .....	6
9.	Landrechte .....	6
10.	Geschäftsintegrität .....	7
	<i>a.</i> Bestechung Korruption und Interessenkonflikte .....	7
	<i>b.</i> Wirtschaftssanktionen und Geldwäschebekämpfung .....	7
	<i>c.</i> Fairer Wettbewerb .....	7
11.	Beschwerdeverfahren .....	7
12.	Kontakt .....	8



## 1. Zielsetzung und Geltungsbereich

Bei Anheuser-Busch InBev ist es unser Traum, Menschen für eine bessere Welt zusammenzubringen und ein Unternehmen aufzubauen, das auf verantwortungsvollen Geschäftspraktiken, Richtlinien und Verpflichtungen basiert.

Wir erkennen die Verantwortung der Wirtschaft für die Achtung der Menschenrechte an und bemühen uns, die Menschenrechte zu fördern, um die Welt zu einem besseren Ort zu machen. Diese Globale Richtlinie für verantwortungsvolles Handeln („Richtlinie“) beschreibt unseren Ansatz zur Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit, Umweltmanagement und Unternehmensintegrität in unserer globalen Lieferkette. Anheuser-Busch InBev setzt auf die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, die diese Werte teilen und sich verpflichten, diese Richtlinien in ihren Betrieben umzusetzen.

## 2. Unsere Verpflichtung

Anheuser-Busch InBev hat sich dazu verpflichtet, hohe Standards verantwortungsbewussten Verhaltens bei seinen Arbeitsabläufen anzuwenden und erwartet ein vergleichbares Engagement von seinen Geschäftspartnern.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) bekennen wir uns gleichermaßen zu Geschäftspraktiken, die die Menschenrechte von Arbeitnehmern und anderen Menschen respektieren, die von unseren weltweiten Aktivitäten betroffen sind. Wir wollen sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken den internationalen Standards für verantwortungsvolles Geschäftsgebaren entsprechen, einschließlich der Internationalen Erklärung der Menschenrechte (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte<sup>1</sup>, der Internationalen Konvention über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)<sup>2</sup> und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR)<sup>3</sup>) sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit<sup>4</sup>. Wir sind bestrebt, die UN-Leitsätze für Wirtschaft und Menschenrechte<sup>5</sup> umzusetzen, und wir erkennen unsere Verantwortung an, die Menschenrechte zu achten und nicht zu negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte in unseren globalen Wertschöpfungsketten beizutragen.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Menschenrechte der Mitarbeiter in ihren Betrieben respektieren und die Menschenrechte aller Mitarbeiter – ganz gleich, ob diese direkt vom Geschäftspartner, durch Drittunternehmen oder Agenturen, ob sie vertraglich oder als Gelegenheitsarbeiter bzw. Zeitarbeiter beschäftigt werden – in ihren Betrieben fördern. Wir versuchen, mit unseren Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, um die Herausforderungen innerhalb unserer Lieferkette zu verstehen und gemeinsam Verbesserungen zu unterstützen.

## 3. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Anbieter von Produkten und Dienstleistungen („Geschäftspartner“). Geschäftspartner (ganz gleich wo ansässig), die Materialien herstellen oder Dienstleistungen für Anheuser-Busch InBev erbringen, sind verpflichtet, sowohl die Standards dieser Richtlinie, als auch die lokalen, nationalen und grenzüberschreitenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten – bei mehreren anwendbaren Bestimmungen gilt diejenige, die den höheren Schutz bietet.

---

<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. Umsetzung

Die Anerkennung dieser Richtlinie und die Zustimmung zur Einhaltung der hier dargelegten Standards ist Voraussetzung für jeden Liefervertrag mit Anheuser-Busch InBev. Die Richtlinie wird den Geschäftspartnern während des Beschaffungsprozesses zur Verfügung gestellt und kann auf unserer Website ([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)) abgerufen werden. Unsere Verträge mit Geschäftspartnern verpflichten diese Geschäftspartner zu Bedingungen, die der Umsetzung dieser Richtlinie dienen. Bei unseren Beschaffungsaktivitäten arbeiten wir frühzeitig mit unseren Geschäftspartnern zusammen, um ihre Praktiken anhand von Selbstbewertungsfragebögen und externen Prüfungen vor Ort zu bewerten. Wo immer dies möglich ist, möchte Anheuser-Busch InBev Schulungen und Beratung für Geschäftspartner anbieten, um die effektive Umsetzung dieser Richtlinie zu unterstützen.

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner folgende Schritte unternehmen:

- Vermittlung dieser Richtlinie an ihre Angestellten und ihre gesamte Versorgungskette
- Melden von Lücken oder Verstößen gegen die Richtlinie an Anheuser-Busch InBev entweder über Ihren Anheuser-Busch InBev-Kontakt oder durch unsere Verfahren für Hinweisgeber (Abschnitt 11, Beschwerdeverfahren)
- Zusammenarbeit mit Anheuser-Busch InBev, um die Einhaltung dieser Richtlinie zu beurteilen und korrigierend einzugreifen, wenn es Bedenken geben sollte.

Bei Verträgen mit Beauftragten oder Händlern müssen Geschäftspartner in der Lage sein, die Hauptherkunftsquelle für an Anheuser-Busch InBev gelieferte Materialien offenzulegen. Für ausgewählte Lieferketten kann Anheuser-Busch InBev die Zuordnung der vorgelagerten Lieferkette zurück zum Ursprung anfordern, um die Konformitätsbewertung zu erleichtern.

Diese Richtlinie wurde vom Chief Procurement and Sustainability Officer genehmigt. Anheuser-Busch InBev Procurement überwacht die Umsetzung dieser Richtlinie.

## 5. Menschenrechtsgrundsätze

Anheuser-Busch InBev erachtet die folgenden Menschenrechtsgrundsätze als maßgebend innerhalb unserer globalen Wertschöpfungskette.

### a. Kinderarbeit und junge Menschen

Geschäftspartner müssen die Beschäftigung und Ausbeutung von Kindern in ihren Betrieben verbieten und dürfen keine Kinderarbeit im Sinne der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zulassen oder unterstützen. Mit Kinderarbeit ist die Arbeit von Kindern unter 18 Jahren gemeint, die geistig, körperlich, sozial und/oder moralisch gefährlich oder schädlich ist, und die ihren Schulbesuch behindert. Dazu gehört, den Kindern den Schulbesuch zu verwehren, sie zum vorzeitigen Verlassen der Schule zu zwingen oder sie zu verpflichten, den Schulbesuch mit zu langen Arbeitszeiten zu verbinden. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht nachts oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden und dürfen nicht an der Herstellung, Verpackung, Vermarktung, dem Vertrieb oder dem Verkauf von Alkoholprodukten beteiligt sein. Wir sind uns bewusst, dass Jugendliche unter 18 Jahren das Recht haben, unter bestimmten definierten und geschützten Bedingungen zu arbeiten, wie zum Beispiel in staatlich anerkannten Ausbildungsprogrammen. Dies ist akzeptabel, solange es im Einklang mit den Anforderungen der ILO-Übereinkommen und des nationalen Rechts durchgeführt wird.

### b. Zwangsarbeit und Bewegungsfreiheit

Geschäftspartner müssen jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit verbieten und dürfen nicht von dieser profitieren. Alle Arbeiten müssen auf freiwilliger Basis durchgeführt werden. Der Einsatz von Gefängnisarbeit oder Schuldknechtschaft ist strengstens verboten, und die Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, Ausweispapiere, Pässe oder

Arbeitserlaubnisse als Voraussetzung für die Beschäftigung abzugeben. Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, Einstellungsgebühren (Kautionen) zu hinterlegen, und können mit angemessener Frist vom Arbeitsverhältnis zurücktreten. Die Arbeitnehmer müssen das Arbeitsgelände außerhalb der Schicht verlassen können. Geschäftspartner müssen weiterhin den Menschenhandel verbieten, einschließlich der Organisation oder Vermittlung der Reise einer anderen Person im Hinblick auf deren Ausbeutung.

## **c. Vereinigungsfreiheit**

Die Geschäftspartner müssen das Recht aller Arbeitnehmer unterstützen, sich für legale Gewerkschaften und andere Organisationen ihrer Wahl zu entscheiden oder ihnen beizutreten und gemeinsam Tarifverhandlungen zur Unterstützung ihrer beiderseitigen Interessen zu führen. Geschäftspartner dürfen in keiner Weise gegen Arbeitnehmer diskriminieren, die Gewerkschaften gründen oder beitreten, oder gegen Arbeitnehmer, die keine Gewerkschaften gründen oder ihnen beitreten. In Ländern und/oder Situationen, in denen das Rechtssystem das Recht auf Vereinigungsfreiheit verbietet oder stark einschränkt, müssen Geschäftspartner im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften die Schaffung alternativer Mittel unterstützen, um die wirksame Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung zu ermöglichen.

## **d. Diskriminierung und Belästigung**

Geschäftspartner müssen jegliche Form der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Kultur, Geschlecht, Alter, politischer Meinung, nationaler Herkunft, sozialer Herkunft, Schwangerschaft und Mutterschaft, sexueller Orientierung oder durch andere willkürliche Mittel verbieten. Einstellungs- und Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich der Entscheidungen in Bezug auf Vergütungen, Vorsorgeleistungen, Beförderungen, Ausbildung, Arbeitsdisziplin und Kündigung werden einzig und allein auf der Grundlage der Qualifikation, der Fähigkeiten und der Leistung der Arbeitnehmer getroffen. Jegliche Form von körperlicher, verbaler und schriftlicher Belästigung ist untersagt. Geschäftspartner dürfen keine körperlichen Strafen verhängen oder disziplinarisch bedingte Abzüge vom Arbeitsentgelt vornehmen.

## **e. Arbeitszeiten und Vergütung / Angemessener Lebensstandard**

Geschäftspartner müssen die Notwendigkeit eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit respektieren. Arbeitszeiten und Überstunden müssen den geltenden Gesetzen und Vorschriften für Lohn, Arbeitszeit, Überstunden und Sozialleistungen entsprechen. Alle Arbeitnehmer erhalten mindestens eine ununterbrochene 24-stündige Ruhezeit während einer 7-tägigen Arbeitszeit. Geschäftspartner sollten bestrebt sein, den Arbeitnehmern ein Lohn- und Sozialleistungspaket anzubieten, das einen angemessenen Lebensstandard unterstützt. Löhne und Sozialleistungen müssen den geltenden gesetzlichen und behördlichen Mindestanforderungen entsprechen oder diese übertreffen.

Geschäftspartner werden angeregt, Arbeitnehmern Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Fertigkeiten und Kompetenzen zu geben, und, wo möglich, Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

## **6. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Geschäftspartner müssen in ihrer gesamten Organisation hohe Standards in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten und sich bemühen, alle Unfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten in ihrem Betrieb durch die Führung des Managements und die Einbeziehung der Mitarbeiter zu verhindern. Gesundheits- und Sicherheitspraktiken müssen mindestens den nationalen und lokalen Gesetzen entsprechen. Wenn solche Gesetze nicht den Mindeststandards entsprechen, müssen internationale Best Practices angewendet werden. Geschäftspartner sollten mindestens für Folgendes sorgen:

- Die Bereitstellung von Schutzausrüstung für Arbeitnehmer, die den Arbeitsanforderungen und sicheren Arbeitsbedingungen entspricht

- Die Schaffung von Sicherheitsvorkehrungen und Schulungsprogrammen für Arbeitnehmer, um sicherzustellen, dass sie sich der Risiken am Arbeitsplatz bewusst sind
- Die Einschätzung, Erkennung und Kontrolle potentieller Gefahren und Risiken, die mit der Ausrüstung und dem Arbeitsverfahren verbunden sind
- Identifizierung gefährlicher Chemikalien und sicherstellen, dass angemessene Vorkehrungen für die Handhabung und Entsorgung gemäß den geltenden Gesetzen und bewährten Verfahren getroffen wurden
- Sicherstellen, dass Richtlinien und Verfahren zur Bewältigung von Notsituationen vorhanden sind, die Evakuierungspläne, Übungen, Brandmeldesysteme und Notausgangstüren umfassen müssen
- Sicherstellen, dass die Unterbringung der Arbeitnehmer sauber und sicher ist und den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer entspricht. Entsprechende Einrichtungen müssen gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften gebaut und instandgehalten werden und von allen Produktionsbereichen getrennt sein.

## 7. Sicherheit

Geschäftspartner sollten Maßnahmen ergreifen, um die Sicherheit der Mitarbeiter, der Räumlichkeiten und der Ausrüstung zu gewährleisten. Jegliche Sicherheitsmaßnahmen dürfen die Sicherheit der örtlichen Gemeinschaft und anderer Dritter nicht beeinträchtigen oder die Achtung der Menschenrechte von Arbeitnehmern und Dritten untergraben.

Geschäftspartner, die Sicherheitsdienstleistungen direkt für Anheuser-Busch InBev erbringen, müssen sicherstellen, dass ihr Personal alle angemessenen Schritte unternimmt, um die Anwendung von Gewalt zu vermeiden. Wenn Gewalt angewendet wird, muss dies in Übereinstimmung mit geltendem Recht und den Anheuser-Busch InBev Sicherheitsrichtlinien erfolgen. In keinem Fall darf die Anwendung von Gewalt über das unbedingt Notwendige hinausgehen. Sie sollte der Bedrohung und der Situation angemessen sein.

## 8. Umwelt

Geschäftspartner müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich der Umwelt einhalten und den Schutz der natürlichen Umwelt gewährleisten. Geschäftspartner sollten dies tun, indem sie Umweltmanagementpraktiken in Betriebs- und Ausbildungssysteme integrieren.

Anheuser-Busch InBev verlangt von Geschäftspartnern, dass sie sich dabei auf die folgenden Bereiche konzentrieren:

- Energie: Den Energieverbrauch messen und sich zu einer Reduzierung sowohl in der Produktion als auch beim Transport von Produkten zu verpflichten.
- Wasser: Den Verbrauch messen und sich zu einer Reduzierung des Wasserverbrauchs und des Abwassers verpflichten.
- Abfallstoffe: Die Abfallproduktion messen und sich dazu zu verpflichten, die Produktion von nicht gefährlichen Festabfallstoffen zu reduzieren. Eine Liste mit gefährlichen und nicht gefährlichen Substanzen führen und den internationalen, nationalen oder lokalen Vorschriften entsprechende Verfahren zum sicheren Umgang mit Abfällen und zur sicheren Beförderung und Beseitigung von Abfällen anwenden.

## 9. Landrechte

Geschäftspartner müssen alle anwendbaren nationalen Gesetze in Bezug auf die Rechte an Land und nationalen Ressourcen einhalten, die sicherstellen, dass Landerwerb und

Nutzungsänderungen unter Achtung der Rechte der betroffenen Einzelpersonen und Gemeinschaften erfolgen. Geschäftspartner müssen bei der Entwicklung neuer Geschäftsmöglichkeiten die Sorgfaltspflicht bei Landrechten und Titeln beachten. Geschäftspartner müssen eine kostenfreie, informierte vorherige Zustimmung einholen und einen Beschwerdeverfahren einrichten, um Streitigkeiten über Landtitel beizulegen.

## 10. Geschäftsintegrität

Anheuser-Busch InBev erwartet von seinen Geschäftspartnern die Einhaltung höchster Standards in Bezug auf Geschäftsintegrität und -ethik, einschließlich der Vermeidung von Bestechung, Korruption, Schmiergeldzahlungen und Interessenkonflikten.

### a. Bestechung Korruption und Interessenkonflikte

Anheuser-Busch InBev verlangt von seinen Geschäftspartnern, dass sie sich unter keinen Umständen auf Korruption, Bestechung oder andere Formen unlauteren oder rechtswidrigen Zahlungsverhaltens einlassen, einschließlich Finanzbetrug, Geldwäsche, Schmiergeldzahlungen oder Erpressung. Weitere Informationen finden Sie in der Anheuser-Busch InBev Antikorruptionsrichtlinie für Lieferanten auf unserer Website ([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)), die detailliert beschreibt, welche Maßnahmen wir von unseren Lieferanten verlangen, um sicherzustellen, dass unsere hohen Antikorruptionsstandards ausnahmslos eingehalten werden.

### b. Wirtschaftssanktionen und Geldwäschebekämpfung

Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern auch, dass sie alle geltenden Sanktionen, Exportkontrollen und Anti-Boycott-Gesetze einhalten. Beispielsweise sind Geschäftspartner von Anheuser-Busch InBev SA/NV verpflichtet, alle Sanktionen, Exportkontroll- und Anti-Boycott-Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Bezeichnungen, Lizenzen und Entscheidungen der Vereinten Nationen, der Europäischen Union, des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten sowie Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche in allen geltenden Rechtsordnungen einzuhalten. Des Weiteren untersagt Anheuser-Busch InBev SA/NV Geschäftspartnern, ihre Erlöse aus Geschäftsabschlüssen mit uns zugunsten von Personen, Organisationen oder Ländern zu verwenden, auf die solche Gesetze ausgerichtet sind.

### c. Fairer Wettbewerb

Anheuser-Busch InBev verpflichtet sich den Grundsätzen eines legalen und freien Wettbewerbs beruhend auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir halten uns in allen Ländern, in denen wir aktiv sind, an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich in gleichem Maße für einen fairen Wettbewerb einsetzen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern ein ähnliches Maß an Engagement für einen fairen Wettbewerb.

## 11. Beschwerdeverfahren

Geschäftspartner müssen über Systeme verfügen, die eine anonyme Meldung von Beschwerden durch Arbeitnehmer und externe Personen ermöglichen. Ziel jedes Beschwerdeverfahrens sollte es sein, Vorwürfe zu verstehen, etwaige negative Folgen abzumildern und gegebenenfalls Abhilfe zu schaffen. Geschäftspartner sollten sicherstellen, dass Arbeitnehmer wissen, wie das Beschwerdeverfahren zu nutzen ist, und den Vorgang für den Umgang mit etwaigen Problemen erläutern. Probleme sollten rechtzeitig angesprochen werden. Der Geschäftspartner sollte zudem eine Richtlinie einrichten, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer und andere Interessengruppen verbietet, die in gutem Glauben Missstände oder Bedenken vorbringen.

Wenn über das Beschwerdeverfahren oder andere Wege glaubwürdige Hinweise für einen Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie eingegangen sind, wird von Geschäftspartnern erwartet, dass sie das Problem an Anheuser-Busch InBev melden. Mitarbeiter von Geschäftspartnern oder anderen Interessengruppen, die befürchten, dass ihre

Anliegen über das Beschwerdeverfahren nicht ausreichend anerkannt wurden, können Probleme auch direkt an Anheuser-Busch InBev melden. Dies ist möglich über unser internetbasiertes Meldungsportal <http://talkopenly.ab-inbev.com> sowie über unsere gebührenfreie Hinweis-Hotline, die mit Übersetzungsdiensten ausgestattet ist. Beide stehen 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche zur Verfügung.

## **12. Kontakt**

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen. Wenn Sie Fragen zu den Grundsätzen dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei Anheuser-Busch InBev.

