



---

**Política de  
Contratación  
Responsable de  
Anheuser-Busch InBev  
Global**

---

Octubre de 2017

## Índice

1.	Objetivo y alcance.....	3
2.	Nuestro compromiso.....	3
3.	Ámbito de aplicación.....	3
4.	Implementación.....	4
5.	Principios de derechos humanos.....	4
	<i>a.</i> Trabajo infantil y jóvenes.....	4
	<i>b.</i> Trabajos forzados y libertad de movimiento.....	4
	<i>c.</i> Libertad de asociación.....	5
	<i>d.</i> Discriminación y acoso.....	5
	<i>e.</i> Horario laboral y compensación / Estándares vitales adecuados.....	5
6.	Seguridad y salud en el lugar de trabajo.....	5
7.	Seguridad.....	6
8.	Medio ambiente.....	6
9.	Derechos sobre las tierras.....	6
10.	Integridad comercial.....	7
	<i>a.</i> Soborno, corrupción y conflictos de intereses.....	7
	<i>b.</i> Sanciones económicas y lucha contra el blanqueo de capitales.....	7
	<i>c.</i> Competencia justa.....	7
11.	Mecanismos de reclamación.....	7
12.	Contacto.....	8



## 1. Objetivo y alcance

En Anheuser-Busch InBev soñamos con unir a las personas para conseguir un mundo mejor mediante la construcción de una empresa con sólidas bases de políticas, compromisos, y prácticas comerciales responsables.

Reconocemos la responsabilidad de la comunidad empresarial a la hora de respetar los derechos humanos y los promovemos a medida que nos esforzamos por hacer que el mundo sea un lugar mejor. La presente Política de Contratación Responsable Global (la «Política») define nuestro enfoque para la supervisión de los derechos humanos y estándares laborales, salud y seguridad, asuntos de gestión medioambiental, e integridad comercial a lo largo de nuestra cadena de suministros global. Anheuser-Busch InBev se compromete a trabajar con socios comerciales que compartan estos valores y se comprometan a implementar esta Política en sus operaciones.

## 2. Nuestro compromiso

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

Como firmante del Pacto Global de las Naciones Unidas (ONU), también estamos comprometidos con las mejores prácticas que respeten los derechos humanos de los trabajadores y otros implicados que se vean afectados por nuestras operaciones globales a lo largo. Nuestro objetivo es garantizar que nuestras prácticas comerciales están en línea con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable, incluyendo la Carta Internacional de Derechos Humanos,<sup>1</sup> el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)<sup>2</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR<sup>3</sup>), además de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo<sup>4</sup>. Buscamos implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos<sup>5</sup> y reconocemos nuestra responsabilidad hacia el respeto a los derechos humanos, así como para evitar impacto negativo sobre los derechos humanos en nuestras cadenas de valor globales.

Esperamos que nuestros socios comerciales respeten los derechos humanos de los empleados en sus operaciones y que promuevan los derechos humanos de todos los trabajadores, ya estén directamente vinculados al socio comercial o a empresas o agencias de terceros, independientemente de si sus operaciones los incluyen de manera formal, informal o temporal. Buscamos trabajar con nuestros socios comerciales para comprender los desafíos de nuestra cadena de suministro y trabajar juntos para implementar posibles mejoras.

## 3. Ámbito de aplicación

Esta Política es aplicable a todos los productos y servicios de los proveedores (cada uno de los cuales constituye un «socio comercial»). Los socios comerciales, independientemente de dónde fabriquen los productos u ofrezcan sus servicios para Anheuser-Busch InBev, deben adherirse a los estándares de esta Política y cumplir con las leyes y normativas locales, nacionales y supranacionales (si ambas tratan las mismas disposiciones, entonces será aplicable la que garantice mayor protección).

---

<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

Los contratos de suministro de Anheuser-Busch InBev incorporan el prerrequisito de reconocer esta Política y un acuerdo para adherirse a los estándares en ella establecidos. La Política se presenta a los socios comerciales durante el proceso de contratación y puede accederse a ella a través de 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 los socios comerciales los comprometen a cumplir con las condiciones diseñadas para implementar esta Política. Nos comprometemos con nuestros socios comerciales desde el inicio en nuestras actividades de contratación, evaluando sus prácticas en contraste con esta Política, mediante el uso de cuestionarios de autoevaluación y auditorías de terceros a sus instalaciones. Cuando sea posible, Anheuser-Busch InBev ofrecerá formación y orientación a los socios comerciales para dar asistencia en la implementación eficaz de esta Política.

Esperamos que nuestros socios comerciales adopten las siguientes medidas:

- Comunicar la Política a sus empleados y transmitirla a lo largo de toda la cadena de suministro.
- Informar sobre cualquier problema o infracción de la Política a Anheuser-Busch InBev ya sea a través de su contacto de Anheuser-Busch InBev o de nuestras líneas de denuncias (Sección 11, Mecanismos de reclamación).
- Trabajar con Anheuser-Busch InBev para evaluar el rendimiento en contraste con esta Política y adoptar medidas correctivas si surgieran problemas.

A la hora de ponerse en contacto con agentes u operadores, los socios comerciales deben poder revelar la fuente principal de los materiales provistos a Anheuser-Busch InBev. Para algunas cadenas de suministros especiales, Anheuser-Busch InBev podría solicitar el trazado ascendente de la cadena de suministros hasta el origen para facilitar evaluaciones de cumplimiento.

Esta Política ha sido aprobada por el Director de Sostenibilidad y Contratación. La implementación de esta Política está a cargo de Contrataciones de Anheuser-Busch InBev.

## 5. Principios de derechos humanos

Anheuser-Busch InBev considera que los siguientes principios relativos a los derechos humanos son los más destacados en nuestra cadena de valor global.

### a. Trabajo infantil y jóvenes

Los socios comerciales deben prohibir el empleo y la explotación de niños en el marco de sus operaciones y no deberán participar o apoyar el uso de trabajo infantil según la definición dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o sea, un trabajo que daña mental, física, social o moralmente a los niños o que interfiere con su escolarización. Esto incluye privar a los niños de la oportunidad de acudir a la escuela, obligándolos a abandonar su educación de forma prematura o exigiéndoles simultanear su escolarización con largas jornadas laborales. Los menores de 18 años no podrán trabajar por las noches ni en condiciones peligrosas, ni podrán participar en la fabricación, envasado, comercialización, distribución o venta de productos alcohólicos. Somos conscientes de que los menores de 18 años tienen derecho a trabajar en ciertas circunstancias definidas y protegidas, como programas de formación aprobados por el gobierno. Esto es aceptable siempre que se lleve a cabo en línea con los requisitos de las convenciones de la OIT y las leyes nacionales.

### b. Trabajos forzados y libertad de movimiento

Los socios comerciales deberán prohibir cualquier forma de trabajo forzado u obligado, ni podrán beneficiarse de él. Toda relación laboral deberá ser voluntaria. El uso de trabajo de reclusos o mano de obra esclava o forzada queda terminantemente prohibido. No se podrá exigir a los trabajadores la entrega de sus documentos de identidad, pasaportes ni permisos de

trabajo como requisito para obtener el empleo. Tampoco se les exigirán comisiones de contratación (depósitos) y podrán finalizar su relación laboral avisando con una antelación razonable. Los trabajadores podrán abandonar el centro de trabajo cuando no estén trabajando. Los socios comerciales, asimismo, también prohibirán el tráfico de personas, incluyendo la organización o posibilitación del viaje de una persona a fin de conseguir su explotación.

### **c. Libertad de asociación**

Los socios comerciales deberán apoyar el derecho de todos los trabajadores a escoger si constituyen o se incorporan a sindicatos legales y otras organizaciones de su elección, así como a negociar colectivamente en beneficio de sus intereses mutuos. Los socios comerciales no podrán discriminar de forma alguna a los trabajadores que escojan constituir o incorporarse a sindicatos, ni a aquellos trabajadores que escojan no constituirlos ni incorporarse a ellos. En aquellos países y/o en aquellas circunstancias en que el sistema legal prohíba o restrinja gravemente el derecho de libertad de asociación, los socios comerciales deberán apoyar, dentro del marco legal y normativo aplicable, el establecimiento de medios alternativos para facilitar la representación eficaz de los intereses de los trabajadores y la comunicación entre los trabajadores y la dirección.

### **d. Discriminación y acoso**

Los socios comerciales deberán prohibir toda forma de discriminación que, sin limitarse a lo siguiente, esté por ejemplo basada en la raza, religión, cultura, género, edad, opinión política, ascendencia nacional, origen social, embarazo y maternidad, orientación sexual o cualquier otra forma arbitraria. La contratación y las decisiones de empleo, incluyendo las relativas a la compensación, beneficios, promoción, formación, disciplina y despido deberán estar fundamentadas pura y exclusivamente en la capacidad, la habilidad y el rendimiento de los trabajadores. Se prohíben todas las formas de acoso físico, verbal o por escrito. Los socios comerciales no podrán verse involucrados en castigos físicos ni adoptar medidas disciplinarias que descuenten dinero de la paga a los trabajadores.

### **e. Horario laboral y compensación / Estándares vitales adecuados**

Los socios comerciales deberán respetar la necesidad de los trabajadores de tener un equilibrio entre el trabajo y el ocio. Las horas de trabajo y el tiempo extraordinario deberán estar en línea con la legislación y normativa aplicables sobre sueldo, horas de trabajo, tiempo extraordinario y beneficios. Todos los trabajadores disfrutarán de al menos un período de descanso continuo de 24 horas durante un período de trabajo de siete días. Los socios comerciales harán sus mayores esfuerzos para ofrecer a los trabajadores una paga y un paquete de beneficios que ofrezca un estándar adecuado de vida. Los salarios y los beneficios deberán ser iguales o superiores al mínimo legal aplicable y los requisitos normativos.

Se promueve que los socios comerciales ofrezcan a los trabajadores oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades y que, siempre que sea posible, tengan posibilidades de progresar.

## **6. Seguridad y salud en el lugar de trabajo**

Los socios comerciales, mediante liderazgo y participación del empleado, deben garantizar altos estándares de seguridad y salud laborales a lo largo de su empresa y hacer los mayores esfuerzos por evitar accidentes, lesiones y enfermedades laborales en el marco de sus operaciones. Como mínimo, las prácticas de salud y seguridad deberán cumplir con las leyes nacionales y locales. Si dichas leyes no cumplen con los estándares mínimos, entonces deberán aplicarse las mejores prácticas internacionales. Los socios comerciales, como mínimo, deberán:

- Ofrecer equipamiento de protección a los trabajadores, con arreglo a sus requisitos laborales y al objetivo de conseguir unas condiciones de trabajo seguras.

- Establecer procedimientos de seguridad y programas de formación para asegurarse de que los trabajadores sean conscientes de los peligros en el centro de trabajo.
- Evaluar, identificar y controlar peligros y riesgos potenciales relacionados con el equipamiento y los procesos.
- Identificar químicos peligrosos y garantizar que existen disposiciones adecuadas para gestionarlos y eliminarlos con arreglo a las mejores prácticas y a la legislación.
- Garantizar que existen políticas y procedimientos para resolver situaciones de emergencia que deban incluir planes de evacuación, formación, sistemas de detección de incendios y puertas de emergencia.
- Asegurarse de que el alojamiento de los trabajadores sea limpio, seguro y que cubra sus necesidades básicas. Las instalaciones deberán construirse y mantenerse con arreglo a los estándares definidos en la legislación y normativa aplicables y deberán estar separadas de la zona de fabricación.

## 7. Seguridad

Los socios comerciales deberán implementar medidas que garanticen la seguridad de los trabajadores, las instalaciones y los equipos. Ninguna de las medidas de seguridad activa deberá dañar la seguridad de los miembros de las comunidades locales ni otras personas, ni socavar el respeto por los derechos humanos de los trabajadores y terceras partes.

Los socios comerciales que ofrezcan servicios de seguridad directamente a Anheuser-Busch InBev deberán garantizar que su personal adopta todas las medidas razonables para evitar el uso de la fuerza. Si se utilizare la fuerza, deberá ser de acuerdo a las leyes aplicables y a las Políticas de Seguridad de Anheuser-Busch InBev. El uso de la fuerza nunca podrá exceder lo estrictamente necesario. Deberá ser proporcional a la amenaza y adecuado a la situación específica.

## 8. Medio ambiente

Los socios comerciales deberán respetar todas las leyes y normas aplicables relativas a medio ambiente y garantizar la protección del medio natural. Los socios comerciales deberían conseguirlo mediante la integración de prácticas de gestión medioambiental en sus sistemas operativos y de formación.

Anheuser-Busch InBev exige que sus socios comerciales se enfoquen en las siguientes áreas:

- Energía: Medir el uso de energía y comprometerse a reducirla tanto en las operaciones de fabricación como en el transporte de productos.
- Agua: Medir y comprometerse a reducir el uso y descarga de agua.
- Basura: Medir y comprometerse a reducir la producción de desechos sólidos no peligrosos. Mantener una lista de las sustancias peligrosas y no peligrosas y establecer procedimientos para garantizar la seguridad de la manipulación, transporte y eliminación de desecho en sintonía con la normativa nacional o local.

## 9. Derechos sobre las tierras

Los socios comerciales deberán seguir toda la legislación nacional aplicable sobre derechos sobre las tierras y recursos naturales, de manera que garanticen que las adquisiciones de terrenos y los cambios en su uso se hagan respetando el derecho de las personas y las comunidades que puedan verse afectadas. Los socios comerciales deberán

proceder con debida diligencia en lo referente a derechos y títulos sobre tierras durante el desarrollo de sus nuevas oportunidades comerciales. Los socios comerciales deberán procurar el consentimiento libre, informado y previo y contar con mecanismos de reclamaciones para resolver cualquier controversia surgida en relación con los títulos sobre las tierras.

## 10. Integridad comercial

Anheuser-Busch InBev espera que sus socios comerciales se adhieran a los más altos estándares de integridad y ética comercial, entre lo que se incluye evitar los sobornos, la corrupción, las gratificaciones a cambio de un interés y los conflictos de intereses.

### a. Soborno, corrupción y conflictos de intereses

Anheuser-Busch InBev exige que sus socios comerciales se abstengan de participar en corrupción tal como soborno o cualquier otra forma de pago ilícito bajo ninguna circunstancia, incluyendo el fraude financiero, el blanqueo de dinero, las gratificaciones a cambio de un interés, el cohecho o la extorsión. Puede encontrar más información al respecto en la Política Antisoborno de 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 actuar para conseguir la continuidad de nuestros altos estándares anticorrupción.

### b. Sanciones económicas y lucha contra el blanqueo de capitales

Asimismo, exigimos que nuestros socios comerciales cumplan con todas las sanciones aplicables, control de exportaciones y leyes antiboicot. Por ejemplo, los socios comerciales de Anheuser-Busch InBev SA/NV deben cumplir con todas las sanciones, controles de exportaciones y leyes antiboicot, normativa, órdenes, directivas, designaciones, licencias y decisiones de las Naciones Unidas, la Unión Europea, Reino Unido y Estados Unidos, y leyes y normativa contra el blanqueo de capitales de todas las jurisdicciones aplicables. Además, Anheuser-Busch InBev SA/NV prohíbe a sus socios comerciales utilizar los beneficios de sus negocios con nosotros para beneficiar a personas, entidades o países que estén en el punto de mira de dicha legislación.

### c. Competencia justa

Anheuser-Busch InBev se compromete con los principios de competencia justa, legal y libre en base al mérito de nuestros productos y servicios. Nos adherimos a todas las leyes antimonopolio y de la competencia de todos los países en los que operamos. Esperamos que nuestros socios comerciales dispongan de un nivel de compromiso similar en cuanto a competencia justa, real y efectiva.

## 11. Mecanismos de reclamación

Los socios comerciales deberán contar con sistemas que permitan que los trabajadores y personas externas a la empresa presenten reclamaciones de forma anónima. El objetivo de cualquier mecanismo de reclamación debería ser procurar entender las alegaciones, mitigar cualquier consecuencia negativa y ofrecer algún tipo de solución, si fuera apropiado. Los socios comerciales deberán garantizar que los trabajadores saben cómo utilizar los mecanismos de reclamación y explicar el proceso de gestión de cualquier problema que pudiera suscitarse. Es necesario tratar los problemas dentro de los plazos adecuados. El socio comercial también debería disponer de una política que prohíba las represalias contra los trabajadores u otros implicados que presenten reclamaciones o manifiesten sus opiniones de buena fe.

Si aparecieran pruebas creíbles y razonables de la existencia de un problema que pudiera infringir las disposiciones de esta Política, ya sea a través de un sistema de reclamación o por cualquier otra vía, los socios comerciales deberán informar a Anheuser-Busch InBev sobre el problema. Los empleados u otros implicados de los socios comerciales que crean que no se han atendido sus manifestaciones a través de los mecanismos de reclamación también podrán notificarlos directamente a Anheuser-Busch InBev a través de

nuestra interfaz de mensajería en línea, <http://talkopenly.ab-inbev.com>, así como a través de nuestra línea gratuita de denuncias. Esta última cuenta con servicios de traducción y está disponible 24 horas los 7 días de la semana.

## **12. Contacto**

Esperamos trabajar con usted. Si tiene cualquier consulta sobre los principios definidos en esta Política, le rogamos que se ponga en contacto con el área de Contratación o Compras de Anheuser-Busch InBev de su zona geográfica.

