

# **ABInBev**

---

## **Mondiaal beleid inzake verantwoordelijke inkoop van Anheuser- Busch InBev**

---

**Oktober 2017**

## Inhoud

1.	Doelstelling en reikwijdte .....	3
2.	Ons streven .....	3
3.	Reikwijdte .....	3
4.	Implementatie .....	4
5.	Mensenrechtenprincipes .....	4
	<i>a.</i> Kinderarbeid en jonge mensen .....	4
	<i>b.</i> Dwangarbeid en vrij verkeer .....	5
	<i>c.</i> Vrijheid van vereniging .....	5
	<i>d.</i> Discriminatie en intimidatie .....	5
	<i>e.</i> Werkuren en beloning/adequate levensstandaard.....	5
6.	Veiligheid en gezondheid op de werkplek .....	5
7.	Beveiliging .....	6
8.	Milieu .....	6
9.	Landrechten .....	7
10.	Zakelijke integriteit .....	7
	<i>a.</i> Omkoop, corruptie en belangenverstremgeling .....	7
	<i>b.</i> Economische sancties en bestrijding van het witwassen van geld.....	7
	<i>c.</i> Eerlijke concurrentie .....	7
11.	Klachtenprocedures .....	7
12.	Contactpersoon.....	8



## 1. Doelstelling en reikwijdte

Bij Anheuser-Busch InBev streven wij ernaar mensen bij elkaar te brengen voor een betere wereld, een duurzaam bedrijf op te bouwen gebaseerd op verantwoordelijke zakelijke praktijken, beleidsprincipes en verplichtingen.

Wij onderkennen de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven bij het respecteren van mensenrechten en wij stellen ons ten doel mensenrechten te bevorderen in ons streven om de wereld te verbeteren. Dit Mondiaal beleid verantwoordelijke inkoop ("Beleid") is een weerspiegeling van onze benadering van mensenrechten en arbeidsnormen; gezondheid en veiligheid; kwesties aangaande milieubeheer; en zakelijke integriteit door onze hele mondiale toeleveringsketen. Anheuser-Busch InBev legt zich toe op samenwerking met zakelijke partners die deze waarden delen en dit beleid implementeren in hun zakelijke activiteiten.

## 2. Ons streven

Anheuser-Busch InBev streeft er naar de hoogste normen van verantwoordelijk gedrag, integriteit en ethisch gedrag te handhaven in haar zakelijke activiteiten en verwacht een vergelijkbaar streven van haar zakelijke partners

Aangezien wij het Global Compact van de Verenigde Naties hebben ondertekend, leggen wij ons ook toe op zakelijke praktijken waarbij de mensenrechten worden gerespecteerd van arbeiders en anderen die te maken hebben met onze activiteiten over de gehele wereld. We trachten onze zakelijke praktijken af te stemmen op internationale normen voor verantwoordelijk zakelijk gedrag, waaronder het Internationaal Statuut van de Mensenrechten (dat is samengesteld uit de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens,<sup>1</sup> het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten (IVBPR)<sup>2</sup> en het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR)<sup>3</sup>), naast de Verklaring inzake de Fundamentele Beginselen en Rechten op het Werk van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie ofwel ILO)<sup>4</sup>. We trachten de richtsnoeren van de VN ("Guiding Principles on Business and Human Rights") te implementeren<sup>5</sup> en wij onderkennen onze verantwoordelijkheid voor het respecteren van mensenrechten en het vermijden van negatieve gevolgen voor mensenrechten door onze mondiale waardeketen.

Wij verwachten dat onze zakelijke partners de mensenrechten van medewerkers in hun bedrijven respecteren en de mensenrechten van alle arbeiders bevorderen – of deze nu direct zijn aangenomen door de zakelijke partner of via derden of bureaus en ongeacht of ze formeel of als tijdelijke werkrachten in hun bedrijven zijn aangenomen. We trachten met onze zakelijke partners samen te werken voor een beter begrip van de uitdagingen binnen onze toeleveringsketen en werken samen aan de ondersteuning van verbeteringen.

## 3. Reikwijdte

Dit beleid is van toepassing op alle leveranciers van producten en diensten (elk van hen een "zakelijke partner"). Ongeacht waar zakelijke partners hun materialen produceren of diensten leveren voor Anheuser-Busch InBev, zijn zij verplicht zich te houden aan de normen in dit beleid en te voldoen aan plaatselijke, nationale en supranationale wetten en voorschriften – indien beide bronnen bepalingen aangaande hetzelfde onderwerp bevatten, zijn de bepalingen die de ruimere bescherming bieden van toepassing.

---

<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. Implementatie

Erkenning van het beleid en een overeenkomst betreffende naleving van de normen die daarin zijn vervat is een voorwaarde in ieder contract van Anheuser-Busch InBev voor levering. Het beleidsdocument wordt de zakelijke partners ter beschikking gesteld tijdens het inkoopproces en is beschikbaar op onze 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)) en onze contracten met zakelijke partners binden deze zakelijke partners aan voorwaarden die zijn opgesteld voor de implementatie van dit beleid. In een vroeg stadium in onze inkoopactiviteiten treden wij in contact met onze zakelijke partners ter beoordeling van hun praktijken in het licht van dit beleid, door middel van enquêtes op basis van zelfbeoordeling alsmede inspecties ter plaatse door derden. Waar mogelijk tracht Anheuser-Busch InBev training en richtlijnen voor zakelijke partners te bieden ter ondersteuning van de effectieve implementatie van dit beleid.

We verwachten van onze zakelijke partners dat ze het volgende doen:

- Het beleid meedelen aan hun medewerkers en door hun gehele toeleveringsketen doorvoeren;
- Eventuele lacunes of overtredingen van het beleid melden bij Anheuser-Busch InBev via hun contactpersoon bij Anheuser-Busch InBev of onze kanalen voor klokkenluiders (Deel 11, Klachtenprocedures); en
- Met Anheuser-Busch InBev samenwerken aan de evaluatie van de prestaties in het licht van dit beleid en corrigerende maatregelen nemen indien er problemen worden geconstateerd.

Bij het aangaan van contracten met agenten of handelaars moeten zakelijke partners in staat zijn de oorsprong van materialen die aan Anheuser-Busch InBev worden geleverd bekend te maken. Voor selecte toeleveringsketens kan Anheuser-Busch InBev verzoeken om een complete weergave van de upstream toeleveringsketen tot aan de oorsprong met het oog op beoordelingen van naleving.

Dit beleid is goedgekeurd door de Chief Procurement and Sustainability Officer (topfunctionaris inkoop en duurzaamheid). Anheuser-Busch InBev Procurement houdt toezicht op de implementatie van dit beleid.

## 5. Mensenrechtenprincipes

Anheuser-Busch InBev acht de volgende mensenrechtenprincipes de belangrijkste binnen onze mondiale waardeketen.

### a. Kinderarbeid en jonge mensen

Zakelijke partners moeten de tewerkstelling en exploitatie van kinderen binnen hun bedrijven verbieden en mogen niet betrokken zijn bij kinderarbeid of het gebruik daarvan ondersteunen zoals gedefinieerd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), dat is werk dat psychisch, fysiek, sociaal of moreel schadelijk is voor kinderen; of werk dat in de weg staat van hun onderwijs. Hierbij inbegrepen zijn activiteiten ten gevolge waarvan kinderen niet de mogelijkheid hebben om naar school te gaan, of waardoor kinderen voortijdig van school moeten gaan of die hen dwingen schoolgaan te combineren met buitensporig lange werkdagen. Jonge mensen onder 18 jaar mogen niet 's nachts of in gevaarlijke omstandigheden werken en mogen niet betrokken zijn bij de productie, verpakking, marketing, distributie of verkoop van alcoholische producten. Wij zijn ons ervan bewust dat jonge mensen onder de 18 jaar recht hebben op werk in bepaalde gedefinieerde en beschermde omstandigheden, zoals door de overheid goedgekeurde stage-/leerlingprogramma's. Dit is aanvaardbaar zolang deze worden uitgevoerd overeenkomstig de eisen van de IAO en voorschriften van de nationale wetgeving.

## **b. Dwangarbeid en vrij verkeer**

Zakelijke partners moeten iedere vorm van gedwongen of verplichte arbeid verbieden en mogen daar niet van profiteren; al het werk moet geheel vrijwillig worden uitgevoerd. Het gebruik van gevangenenarbeid of slavenarbeid is ten strengste verboden en arbeiders mogen niet worden gedwongen hun identiteitsbewijzen, paspoorten of werkvergunningen af te staan als voorwaarde voor een dienstverband. Arbeiders mogen niet worden verplicht bemiddelingskosten (borgsommen) te betalen en het dient hun vrij te staan om zich met inachtneming van een redelijke kennisgevingstermijn terug te trekken uit de arbeidsrelatie. Arbeiders moeten het recht hebben de werkplek na hun dienst te verlaten. Zakelijke partners moeten ook de handel in personen verbieden, inclusief het regelen of faciliteren van de reis van een andere persoon met als oogmerk die persoon te exploiteren.

## **c. Vrijheid van vereniging**

Zakelijke partners moeten de rechten van alle arbeiders respecteren met betrekking tot hun keuze voor het vormen van of lid worden van wettige vakbonden en andere organisaties van hun keuze en om collectief te onderhandelen over hun gemeenschappelijke belangen. Zakelijke partners mogen op geen enkele wijze arbeiders discrimineren die ervoor kiezen vakbonden op te richten of lid daarvan te worden of arbeiders die ervoor kiezen geen vakbonden op te richten of lid daarvan te worden. In die landen en/of situaties waarin het juridisch systeem het recht op vereniging verbiedt of ernstig beperkt, moeten zakelijke partners binnen het kader van de toepasselijke wet en regelgeving de oprichting van alternatieven ondersteunen voor een effectieve vertegenwoordiging van de belangen van arbeiders en de communicatie tussen arbeiders en het management.

## **d. Discriminatie en intimidatie**

Zakelijke partners moeten alle vormen van discriminatie verbieden die is gebaseerd op, maar niet beperkt tot, ras, religie, cultuur, geslacht, leeftijd, politieke overtuiging, land van herkomst, sociale afkomst, zwangerschap en moederschap, seksuele gerichtheid of enig ander willekeurig criterium. Beslissingen over dienstverbanden, inclusief die beslissingen die te maken hebben met beloning, secundaire arbeidsvoorwaarden, promotie, training, discipline en voortijdige beëindiging worden uitsluitend genomen op basis van de vaardigheid, capaciteit en prestaties van arbeiders. Alle vormen van fysieke, verbale en schriftelijke intimidatie zijn verboden. Zakelijke partners mogen geen lijfstraffen toepassen of geldbedragen inhouden op het salaris van de arbeiders in het kader van disciplinaire maatregelen.

## **e. Werkuren en beloning/adequate levensstandaard**

Zakelijke partners moeten de behoeften van arbeiders aan een balans tussen werk en vrije tijd respecteren. Werkuren en overuren dienen te voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot salaris, werkuren, overuren en secundaire arbeidsvoorwaarden. Alle arbeiders hebben tenminste één onafgebroken rustperiode van 24 uur tijdens een zevendaagse werkperiode. Zakelijke partners moeten trachten arbeiders een pakket met een salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden dat een adequate levensstandaard mogelijk maakt. Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden dienen gelijk of superieur te zijn aan de toepasselijke minimumeisen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving.

Zakelijke partners worden aangemoedigd arbeiders kansen bieden om hun vaardigheden en capaciteiten te ontwikkelen en waar mogelijk kansen te bieden voor promotie.

## **6. Veiligheid en gezondheid op de werkplek**

Zakelijke partners moeten door hun hele organisatie zorgen voor normen van hoog niveau met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk en ernaar streven om alle ongelukken, verwondingen en beroepsziekten binnen hun onderneming te voorkomen door middel van management/leiderschap en betrokkenheid van de medewerkers. Praktijken op het gebied van gezondheid en veiligheid moeten minimaal voldoen aan de nationale en plaatselijke wetten. Als dergelijke wetten niet aan de minimumeisen voldoen dan moet de internationale beste praktijk worden toegepast. Zakelijke partners moeten ten minste het volgende doen:

- Beschermende apparatuur verstrekken aan arbeiders overeenkomstig hun functie-eisen en het doel van veilige werkomstandigheden;
- Veiligheidsprocedures alsmede trainingsprogramma's instellen voor arbeiders om ervoor te zorgen dat ze zich bewust zijn van de gevaren op het werk;
- Mogelijke gevaren en risico's die gepaard gaan met apparatuur en processen beoordelen, identificeren en beheersen;
- Gevaarlijke chemicaliën identificeren en zorgen voor gepaste voorzieningen voor de omgang met en afvoer daarvan, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving en beste praktijken;
- Zorgen voor beleid en procedures voor de aanpak van noodsituaties en deze moeten evacuatieplannen, training, branddetectiesystemen en nooduitgangen omvatten; en
- Zorgen dat de verblijven van de arbeiders schoon en veilig zijn en aan hun basisbehoeften voldoen. De voorzieningen moeten worden geconstrueerd en onderhouden in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving en moet gescheiden zijn van de productie-omgeving

## 7. Beveiliging

Zakelijke partners dienen maatregelen te hebben getroffen om ervoor te zorgen dat arbeiders, panden en apparatuur veilig zijn. Beveiligingsmaatregelen mogen geen negatieve gevolgen hebben voor de veiligheid van de plaatselijke gemeenschap en derden of het respect voor de mensenrechten van arbeiders en derden ondermijnen.

Zakelijke partners die rechtstreeks beveiligingsdiensten aan Anheuser-Busch InBev aanbieden moeten ervoor zorgen dat hun personeel alle redelijke pogingen onderneemt om het gebruik van geweld te voorkomen. Indien geweld wordt toegepast, moet dat op een dusdanige manier gebeuren die strookt met de toepasselijke wetgeving en het beveiligingsbeleid van Anheuser-Busch InBev. In geen enkel geval mag het gebruik van geweld het niveau van wat strikt noodzakelijk is overschrijden. Het dient in verhouding tot de bedreiging te staan en gepast te zijn voor de situatie.

## 8. Milieu

Zakelijke partners moeten zich houden aan alle toepasselijke wet- en regelgeving betreffende het milieu en zorgen voor de bescherming van de natuur. Zakelijke partners dienen dit te doen door integratie van milieubeheerpraktijken in operationele en trainingssystemen.

Anheuser-Busch InBev vereist van zakelijke partners dat zij zich richten op de volgende gebieden:

- Energie: Zij meten het energieverbruik en zetten zich in voor de vermindering daarvan in zowel productie als transport;
- Water: Zij meten het waterverbruik en zetten zich in voor de vermindering van waterverbruik en lozing; en
- Afval: Zij meten de productie van niet-gevaarlijk vast afval en zetten zich in voor de vermindering van die productie. Zij houden een lijst van gevaarlijke en niet-gevaarlijke stoffen bij en stellen procedures vast voor de veilige omgang, het vervoer en de veilige afvoer van afval met inachtneming van internationale, nationale of plaatselijke voorschriften.

## 9. Landrechten

Zakelijke partners moeten zich houden aan alle toepasselijke nationale wetten met betrekking tot landrechten en nationale bronnen, en er voor zorgen dat aankoop van land en veranderingen in de bestemming daarvan plaatsvinden met inachtneming van de rechten van individuen en gemeenschappen die daardoor worden getroffen. Zakelijke partners moeten “due diligence”-onderzoek uitvoeren met betrekking tot landrechten en eigendomsrechten bij de ontwikkeling van nieuwe zakelijke kansen. Zakelijke partners moeten gratis voorafgaande en weloverwogen toestemming verkrijgen en klachtenprocedures hebben voor de beslechting van eventuele geschillen over landeigendomsrechten.

## 10. Zakelijke integriteit

Anheuser-Busch InBev verwacht van zakelijke partners dat zij zich houden aan de hoogste normen van zakelijke integriteit en ethiek, daarbij inbegrepen het voorkomen van omkoping, corruptie, faciliterende betalingen en belangenverstrengeling.

### a. Omkoop, corruptie en belangenverstrengeling

Anheuser-Busch InBev eist van haar zakelijke partners dat ze zich onthouden van corruptie zoals omkoping of enige andere vorm van ongepaste of onwettige betalingen in wat voor omstandigheden dan ook, inclusief financiële fraude, het witwassen van geld, faciliterende betalingen of afpersing. Meer informatie vindt u in het Beleid inzake corruptiebestrijding voor leveranciers van Anheuser-Busch InBev op onze 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)), dit bevat bijzonderheden over het gedrag dat wij van onze leveranciers verwachten, om ervoor te zorgen dat onze hoge normen aangaande de bestrijding van corruptie steeds worden gehandhaafd.

### b. Economische sancties en bestrijding van het witwassen van geld

We eisen van onze zakelijke partners dat ze zich houden aan alle toepasselijke sancties, exportcontrole en anti-boycotwetten. Zakelijke partners van Anheuser-Busch InBev SA/NV zijn bijvoorbeeld verplicht zich te houden aan alle sancties, exportcontrole en anti-boycotwetten, voorschriften, orders, richtlijnen, aanwijzingen, licenties en beslissingen van de Verenigde Naties, de Europese Unie, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten en wet- en regelgeving inzake de bestrijding van het witwassen van geld in alle toepasselijke rechtsgebieden. Tevens verbiedt Anheuser-Busch InBev SA/NV zakelijke partners hun opbrengsten uit hun zakelijke transacties met ons ten goede te laten komen aan personen, entiteiten of landen die het doelwit zijn van dergelijke wetten.

### c. Eerlijke concurrentie

Anheuser-Busch InBev houdt zich aan de principes van wettige en vrije concurrentie op basis van de verdiensten van onze producten en diensten. In alle landen waarin we opereren houden wij ons aan alle toepasselijke wetten betreffende antitrust en concurrentie. Wij verwachten dat onze zakelijke partners in vergelijkbare mate streven naar eerlijke concurrentie.

## 11. Klachtenprocedures

Zakelijke partners moeten een systeem hebben waarin op anonieme basis klachten kunnen worden geuit door arbeiders en externe individuen. Het doel van een klachtenprocedure dient te zijn tot een beter begrip te komen van aantijgingen, het verzachten van enige negatieve gevolgen en het aanbieden van enige vorm van verbetering waar van toepassing. Zakelijke partners moeten ervoor zorgen dat arbeiders weten hoe ze de klachtenprocedure kunnen gebruiken en het proces toelichten voor de afhandeling van eventuele problemen die zijn aangekaart. Problemen dienen tijdig te worden opgelost. Zakelijke partners moeten ook een beleid hebben waarin vergeldingsacties tegen arbeiders en andere belanghebbenden die te goeder trouw klachten indienen uitdrukkelijk verboden zijn.

Indien redelijk geloofwaardig bewijsmateriaal met betrekking tot een kwestie wordt overgelegd, via de klachtenprocedure of anderszins, waarbij wordt vermoed dat de bepalingen van dit beleid zijn geschonden, worden zakelijke partners geacht de kwestie te melden bij Anheuser-Busch InBev. De medewerkers of andere belanghebbenden van zakelijke partners die bezorgd zijn dat hun klachten of problemen niet aangepakt zijn via de klachtenprocedure kunnen zich ook rechtstreeks tot Anheuser-Busch InBev wenden via onze op het internet gebaseerde interface voor berichten, <http://talkopenly.ab-inbev.com>, of onze gratis klokkenluiderstelefoon bellen, waarbij vertaaldiensten worden aangeboden die 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar zijn.

## **12. Contactpersoon**

Wij verheugen ons op onze samenwerking met u; als u vragen hebt over de principes in dit beleid, neem dan contact op met uw contactpersoon bij Anheuser-Busch InBev.

