



---

# Глобальная политика ответственного подбора поставщиков компании Anheuser- Busch InBev

---

Октябрь 2017 г.

## Содержание

1.	Цели и сфера охвата .....	3
2.	Наши обязательства .....	3
3.	Сфера применения .....	3
4.	Реализация .....	4
5.	Принципы прав человека.....	4
	<i>a.</i> Детский труд и молодежь .....	4
	<i>b.</i> Принудительный труд и свобода передвижения.....	5
	<i>c.</i> Свобода ассоциаций .....	5
	<i>d.</i> Дискриминация и домогательство .....	5
	<i>e.</i> Рабочий день и компенсация/ достаточный жизненный уровень .....	5
6.	Безопасность и гигиена труда.....	6
7.	Безопасность .....	6
8.	Окружающая среда .....	6
9.	Права на землю.....	7
10.	Деловая порядочность .....	7
	<i>a.</i> Взятничество, коррупция и конфликты интересов .....	7
	<i>b.</i> Экономические санкции и отмывание денег .....	7
	<i>c.</i> Добросовестная конкуренция.....	8
11.	Механизм рассмотрения жалоб.....	8
12.	Контакты.....	8



## 1. Цели и сфера охвата

В Anheuser-Busch InBev есть мечта — объединить людей в целях построения лучшего мира путем создания компании, которая будет долго существовать, опираясь на принципы ответственной деловой практики, правила и обязательства.

Мы признаем, что деловое сообщество несет ответственность за уважение прав человека, и прилагаем усилия к поощрению права человека в стремлении сделать мир лучше. В настоящей Глобальной политике ответственного подбора поставщиков («Политика») изложен наш подход к контролю за соблюдением прав человека и трудовых стандартов, безопасности и гигиены труда, норм рационального природопользования и деловой порядочности в рамках всей нашей глобальной цепи поставок. Компания Anheuser-Busch InBev привержена сотрудничеству с деловыми партнерами, которые разделяют эти ценности и обязуются соблюдать данную политику в своей деятельности.

## 2. Наши обязательства

Компания Anheuser-Busch InBev обязуется поддерживать высочайшие стандарты ответственного поведения, деловой порядочности и этики в своей деятельности и ожидает подобной приверженности от своих деловых партнеров.

Являясь участником Глобального договора ООН, мы также обязуемся поддерживать нормы деловой практики, основанные на уважении прав человека в отношении персонала и других людей, задействованных в нашей деятельности по всему миру. Мы стараемся обеспечить соответствие нашей деловой практики международным стандартам ответственного поведения компаний, в том числе таким законам, как Международный билль о правах человека (включая Всеобщую декларацию прав человека,<sup>1</sup> Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП)<sup>2</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП)<sup>3</sup>), Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда<sup>4</sup>. Мы стремимся соблюдать Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, разработанные ООН<sup>5</sup>, а также признаем нашу ответственность по соблюдению прав человека и по предотвращению неблагоприятного воздействия предприятий на права человека в масштабе наших глобальных цепочек поставки.

Мы ожидаем, что наши деловые партнеры в своей деятельности будут уважать права человека применительно к своим сотрудникам, а также содействовать защите прав человека всех работников — как штатных сотрудников предприятия делового партнера, так и привлеченных к работе через третьи компании или агентства, работающих как на постоянной основе, так и временной основе. Мы стремимся совместно с нашими деловыми партнерами понять суть проблем, существующих в нашей цепи поставок, и совместными усилиями добиться улучшения ситуации.

## 3. Сфера применения

Настоящая Политика применяется ко всем поставщикам продуктов и услуг (каждый в отдельности именуемый «деловым партнером»). Независимо от того, где деловые партнеры производят материалы или предоставляют услуги для компании Anheuser-Busch InBev, они должны придерживаться стандартов, установленных в данной Политике, и соблюдать местные, национальные и наднациональные законы и положения.

<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)

При этом, если эти законы и настоящая Политика включают одинаковые положения, применяются те положения, которые гарантируют более высокую степень защиты.

## 4. Реализация

Признание настоящей Политики и согласие соблюдать стандарты, изложенные в ней, являются необходимыми условиями для подписания компанией Anheuser-Busch InBev каждого контракта на поставку. Настоящая политика доводится до сведения деловых партнеров в процессе подбора поставщиков и опубликована на нашем веб-сайте ([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)). Наши контракты с деловыми партнерами содержат положения, обязывающие их соблюдать настоящую Политику. На ранней стадии закупочной деятельности мы оцениваем соответствие деловой практики наших деловых партнеров настоящей Политике с помощью анкет для самооценки и аудита на местах, проводимого третьей стороной. По возможности компания Anheuser-Busch InBev старается предоставить поддержку деловым партнерам в эффективной реализации настоящей Политики, организуя обучение и предоставляя руководство.

Мы ожидаем, что наши деловые партнеры предпримут следующие шаги:

- Доведут требования настоящей Политики до сведения своих сотрудников и всех организаций в их цепочке поставок;
- Сообщат компании Anheuser-Busch InBev о любых недостатках или случаях нарушения настоящей Политики либо через их контактное лицо в нашей компании, либо по каналам информирования о нарушениях (Раздел 11. Механизмы рассмотрения жалоб);
- Совместно с компанией Anheuser-Busch InBev будут проводить оценку соблюдения настоящей Политики и предпринимать меры по исправлению положения в случае обнаружения вопросов, вызывающих обеспокоенность.

При заключении контрактов с агентами или торговыми организациями деловые партнеры должны иметь возможность предоставить информацию о первичных источниках происхождения материалов, поставляемых для компании Anheuser-Busch InBev. В некоторых случаях компания Anheuser-Busch InBev может запросить подробную информацию о цепочке поставок, ведущей к первоначальному поставщику, если это требуется для оценки соответствия.

Настоящая политика была одобрена главным ответственным за вопросы закупок и устойчивого развития. Контроль за реализацией настоящей Политики осуществляет закупочное подразделение компании Anheuser-Busch InBev Procurement.

## 5. Принципы прав человека

Компания Anheuser-Busch InBev считает следующие принципы прав человека самыми главными для утверждения в нашей цепи поставок.

### а. Детский труд и молодежь

Деловые партнеры должны запретить найм и эксплуатацию детей в своей деятельности и не должны использовать или поддерживать использование детского труда, которому Международная организация труда (МОТ) дает такое определение: под детским трудом понимаются виды работ, которые в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью для детей или причинением им вреда; мешают учебе детей в школе. Сюда входит лишение детей возможности посещать школу, принуждение детей к преждевременному завершению образования или требование совмещать учебу в школе с чрезмерно долгим рабочим днем. Молодые люди в возрасте до 18 лет не должны работать в ночное время или в опасных условиях, либо привлекаться к работе, связанной с производством, упаковкой,

маркетингом, распространением или продажей алкогольной продукции. Нам известно, что молодые люди в возрасте до 18 лет вправе работать в некоторых строго регламентированных обстоятельствах и в защищенных условиях, например, в санкционированных государством программах профессионального обучения. Это приемлемо при условии, что осуществляется в соответствии с требованиями конвенций МОТ и национального законодательства.

## **в. Принудительный труд и свобода передвижения**

Деловые партнеры должны запретить любые формы принудительного или обязательного труда и не извлекать выгоды из его использования; во всех случаях работа должна осуществляться на добровольной основе. Использование труда заключенных, кабального или подневольного труда строго запрещено; запрещено требовать от работников передачи удостоверений личности, паспортов или разрешений на работу в качестве условия приема на работу. Запрещено требовать от работников платежей за трудоустройство (депозитов); у работников должно быть право расторгнуть трудовые отношения, подав уведомление в разумные сроки. Работникам должно быть разрешено покидать производственные помещения по завершении их смены. Деловые партнеры обязаны также запретить незаконную торговлю людьми, в том числе путем организации поездки или содействия в организации поездки другого лица с намерением его эксплуатации.

## **с. Свобода ассоциаций**

Деловые партнеры должны поддерживать право всех работников принимать решения об объединении или вступлении в разрешенные законом профсоюзы и другие организации по своему выбору, а также вести переговоры о заключении коллективных договоров в интересах обеих сторон. Деловые партнеры не должны допускать никакой дискриминации в отношении работников, решивших объединиться или вступить в профсоюз, или в отношении работников, решивших не объединяться или не вступать в какие-либо профсоюзы. В тех странах и(или) ситуациях, в которых правовая система запрещает или жестко ограничивает право свободы ассоциаций, деловые партнеры должны поддерживать, в рамках применимых законов и положений, использование альтернативных мер, способствующих эффективному представлению интересов рабочих и взаимодействию между рабочими и руководством.

## **д. Дискриминация и домогательство**

Деловые партнеры должны запретить все формы дискриминации по признакам расовой принадлежности, религии, культуры, пола, возраста, политических убеждений, национального происхождения, социального статуса, беременности и материнства, сексуальной ориентации и иных произвольных соображений, но не ограничиваясь ими. Решения, связанные с приемом на работу и трудовой деятельностью, в том числе решения о компенсациях, льготах, продвижении по службе, обучении, дисциплинарных взысканиях и увольнениях должны приниматься исключительно из соображений квалификации, способностей и качества работы сотрудников. Все формы физического домогательства, а также преследований в устной или письменной форме запрещены. Деловые партнеры не должны прибегать к физическому наказанию или делать вычеты из оплаты труда рабочих в качестве дисциплинарного взыскания.

## **е. Рабочий день и компенсация/ достаточный жизненный уровень**

Деловые партнеры должны уважать потребность работников в достижении должного баланса между работой и досугом. Условия, касающиеся рабочего дня и сверхурочной работы, должны отвечать требованиям применимых законов и положений о заработной плате, о рабочих и сверхурочных часах и льготах. Все работники должны иметь как минимум один непрерывный период отдыха продолжительностью 24 часов в неделю. Деловые партнеры должны стремиться к предоставлению своим работникам пакета вознаграждений, пособий и льгот, достаточного для поддержания надлежащего

уровня жизни. Заработная плата и льготы должны быть на уровне минимальных законодательных или нормативных требований, или превышать их.

Деловым партнерам рекомендуется предоставлять работникам возможности для развития их умений и способностей и, по возможности, для карьерного роста.

## 6. Безопасность и гигиена труда

Деловые партнеры должны поддерживать высокие стандарты безопасности и гигиены труда в масштабах всей своей организации и стремиться к предотвращению всех аварий, травм и производственных заболеваний в рамках их деятельности посредством обеспечения руководства со стороны администрации и вовлечения сотрудников. Методы обеспечения безопасности и гигиены труда должны, как минимум, отвечать требованиям национального и местного законодательства. Если эти законы не соответствуют минимальным стандартам, тогда следует применять передовые международные методы. Деловые партнеры должны, как минимум:

- Снабдить всех работников средствами защиты в соответствии с их должностными требованиями и целями создания безопасных условий труда;
- Внедрить безопасные процедуры и программы обучения для работников с тем, чтобы ознакомить их с производственными рисками;
- Оценить и определить потенциальные угрозы и риски, связанные с оборудованием и технологическими процессами, и контролировать их;
- Выявить опасные химические вещества и внедрить надлежащие правила обращения с ними и утилизации в соответствии с применимыми законами и передовыми методами;
- Внедрить правила и порядок действий в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, которые должны предусматривать наличие планов по эвакуации, программ обучения, систем пожарной сигнализации и аварийных выходы;
- Обеспечить чистоту и безопасность бытовых помещений, которые должны удовлетворять базовым потребностям работников. Бытовые объекты должны быть построены и содержаться в соответствии со стандартами, установленными применимыми законами и положениями, и расположены отдельно от производственных площадок.

## 7. Безопасность

Деловые партнеры должны внедрить меры по обеспечению безопасности работников, помещений и оборудования. Внедренные меры безопасности не должны наносить ущерба безопасности местных жителей или иных третьих сторон либо ущемлять права человека в отношении работников и третьих сторон.

Деловые партнеры, предоставляющие услуги по обеспечению безопасности непосредственно для компании Anheuser-Busch InBev, должны обеспечить, чтобы их персонал предпринимал все разумные меры во избежание применения силы. В случае применения силы они должны соблюдать применимое законодательство и положения политики Anheuser-Busch InBev в области безопасности. Ни в коем случае применяемая сила не должна превышать пределов, являющихся строго необходимыми. Она должна быть пропорциональна угрозе и соответствовать конкретной ситуации.

## 8. Окружающая среда

Деловые партнеры должны соблюдать все применимые законы и положения, касающиеся окружающей среды, и обеспечивать защиту природной среды. Они должны

обеспечить это за счет интеграции рационального природопользования в свои производственные и обучающие системы.

Компания Anheuser-Busch InBev требует от своих деловых партнеров внимания к следующим областям:

- Энергия: измерение потребляемой энергии и обязательства по ее сокращению как в процессе производства, так и при перевозке продукции;
- Вода: измерение потребляемой воды и объема сбрасываемых вод и обязательства по их сокращению;
- Отходы: измерение количества безопасных твердых отходов и обязательства по их сокращению. Ведение списка опасных и безопасных веществ и разработка процедур безопасного обращения с ними и транспортировки, а также утилизация отходов в соответствии с международными, национальными и местными правилами.

## 9. Права на землю

Деловые партнеры должны соблюдать все применимые национальные законы в отношении прав на землю и природные ресурсы и обеспечивать, чтобы приобретение земли и изменение характера землепользования во всех случаях осуществлялись с должным уважением к правам отдельных лиц и общин, которых это затрагивает. Деловые партнеры должны проводить проверку добросовестности в отношении прав на землю и прав собственности при разработке новых возможностей для бизнеса. Они должны предварительно получить свободное и осознанное согласие и предусмотреть механизм рассмотрения жалоб для разрешения споров, касающихся прав собственности на землю.

## 10. Деловая порядочность

Компания Anheuser-Busch InBev ожидает, что ее деловые партнеры будут придерживаться высочайших стандартов деловой порядочности и этики, в том числе путем недопущения взяточничества, коррупции, платежей в целях содействия и конфликтов интересов.

### а. Взятничество, коррупция и конфликты интересов

Компания Anheuser-Busch InBev требует, чтобы ее деловые партнеры никоим образом не были замешаны в коррупционной деятельности, такой как взяточничество и выплата ненадлежащих или незаконных платежей в какой бы то ни было форме, включая финансовое мошенничество, отмывание денег, платежи в целях содействия и вымогательство. Дополнительную информацию можно посмотреть в Политике компании Anheuser-Busch InBev в отношении борьбы поставщиков с коррупцией, опубликованной на нашем веб-сайте ([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)), в которой подробно описываются наши требования в отношении действий поставщиков в целях стабильного обеспечения наших высоких антикоррупционных стандартов.

### б. Экономические санкции и отмывание денег

Мы также требуем от наших деловых партнеров соблюдения всех применимых требований о санкциях, экспортном контроле и законов о соблюдении антибойкотных норм. Так, компания Anheuser-Busch InBev SA/NV требует от своих деловых партнеров соблюдения всех требований о санкциях, экспортном контроле, антибойкотных норм, правил, приказов, директив, назначений, лицензий и решений ООН, Европейского Союза, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов Америки, а также всех законов и положений о борьбе с отмыванием денег во всех применимых юрисдикциях. Кроме того, компания Anheuser-Busch InBev SA/NV запрещает своим деловым партнерам использовать доходы, полученные ими в результате делового сотрудничества с нашей

компанией, в интересах лиц, организаций и стран, на которых распространяются такие законы.

## **с. Добросовестная конкуренция**

Компания Anheuser-Busch InBev привержена принципам законной и свободной конкуренции, основанной на достоинствах наших продуктов и услуг. Мы соблюдаем все применимые законы в области антимонопольного и конкурентного права во всех странах, в которых мы работаем. Мы ожидаем от наших деловых партнеров такого же уровня приверженности принципам добросовестной конкуренции.

## **11. Механизм рассмотрения жалоб**

Деловые партнеры должны внедрить системы, поддерживающие подачу анонимных жалоб работниками и посторонними лицами. Целью любого механизма рассмотрения жалоб должно быть стремление понять суть обвинения, смягчить негативные последствия и принять меры по исправлению положения, где это возможно. Деловые партнеры должны обеспечить, чтобы работники знали, как пользоваться механизмом подачи жалоб, и объяснить им процедуру рассмотрения любых поднятых вопросов. Жалобы следует рассматривать своевременно. Деловые партнеры также должны иметь политику, не допускающую возмездия по отношению к работникам и другим заинтересованным сторонам, добросовестно подавшим жалобу или поднявшим вопрос, вызывающий беспокойство.

В случае получения через механизм рассмотрения жалоб или по иным каналам достаточно убедительных доказательств существования какой-либо проблемы, предположительно касающейся нарушения положений этой Политики, мы ожидаем, что деловой партнер сообщит об этом компании Anheuser-Busch InBev. Сотрудники деловых партнеров или другие заинтересованные стороны, обеспокоенные тем, что вопрос, поднятый ими через механизм рассмотрения жалоб, не был решен, могут сообщить о нем непосредственно в компанию Anheuser-Busch InBev через интерфейс передачи электронных сообщений на нашем веб-сайте <http://talkopenly.ab-inbev.com>, либо позвонить по бесплатному телефону линии информирования о нарушениях, которая поддерживает услуги перевода и работает круглосуточно и без выходных.

## **12. Контакты**

Мы рады сотрудничеству с вами; если у вас есть какие-либо вопросы о принципах, изложенных в настоящей Политике, свяжитесь со своим контактным лицом в закупочном департаменте компании Anheuser-Busch InBev.