

# **ABInBev**

---

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

---

**Augustus 2020**

## Inhoud

1.	Doelstelling en reikwijdte .....	3
2.	Wettelijke en regelgevende naleving .....	3
3.	Mensenrechtenprincipes .....	3
4.	Veiligheid en gezondheid op de werkplek .....	6
5.	Merkpromotors en Merkambassadeurs .....	6
6.	Beveiliging .....	7
7.	Milieu .....	7
8.	Landrechten .....	7
9.	Zakelijke integriteit .....	8
10.	Vertrouwelijkheid .....	9
11.	Systemen bij klachten en transparantie .....	9
12.	Geen vergelding .....	10
13.	Implementatie en training .....	10
14.	Gevolgen in het geval van schendingen .....	10
15.	Contactpersoon .....	11



## 1. Doelstelling en reikwijdte

- 1.1 Bij Anheuser-Busch InBev SA/NV ('AB InBev') streven wij ernaar mensen bij elkaar te brengen voor een betere wereld. We willen een duurzaam bedrijf opbouwen gebaseerd op verantwoordelijke zakelijke praktijken, beleidsprincipes en verplichtingen.
- 1.2 We erkennen de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven om de mensenrechten te respecteren en om van verantwoordelijke werkplekpraktijken, duurzaamheid en zakelijke integriteit een uitgangspunt te maken. We willen deze waarden bevorderen bij onze leveranciers en zakelijke partners om zo van de wereld een betere plek te maken.
- 1.3 Dit mondiaal beleid inzake verantwoordelijke inkoop ('Beleid') is een weerspiegeling van onze benadering en inzet op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, gezondheid en veiligheid, milieubeheer, en zakelijke integriteit door onze hele mondiale toeleveringsketen. AB InBev legt zich toe op samenwerking met leveranciers, verkopers, vertegenwoordigers en aannemers ('Zakelijke partners') die deze waarden delen en dit Beleid naleven in hun zakelijke activiteiten. We verwachten bovendien van onze Zakelijke partners dat ze ervoor zorgen dat hun vaste medewerkers, medewerkers met een tijdelijk contract, en partijen betrokken bij hun eigen toeleveringsketen om goederen of diensten te leveren aan AB InBev, ook dit Beleid naleven.
- 1.4 We zetten ons in om met onze Zakelijke partners samen te werken voor een beter begrip van de uitdagingen binnen onze toeleveringsketen en werken samen aan het oplossen van uitdagingen.
- 1.5 Dit Beleid is goedgekeurd onder toezicht van de Auditcommissie van de Directie. AB InBev Procurement houdt toezicht op de implementatie van dit beleid.

## 2. Naleving wet- en regelgeving

- 2.1 Alle Zakelijke partners dienen bij de levering van goederen of diensten aan AB InBev alle toepasselijke wet- en regelgeving na te leven. Dergelijke toepasselijke wet- en regelgeving heeft niet alleen betrekking op de lokale of nationale wetgeving in de landen waar de Zakelijke partners actief zijn, maar ook op andere wetten die voor meerdere regio's gelden (zoals wet- en regelgeving omtrent buitenlandse omkoping, sancties en exportregels, en wetgeving voor gegevensbescherming en concurrentie).
- 2.2 Als er vragen zijn over dit Beleid of de wijze waarop dit Beleid op een wettige wijze kan worden nageleefd, of als er sprake is van een conflict tussen toepasselijke wetgeving of een wettelijk erkende collectieve arbeidsovereenkomst en dit Beleid, dan dienen Zakelijke partners uitzonderingen op of afwijkingen van dit Beleid aan te vragen, die afzonderlijk door het Ethiek en Compliance team worden beoordeeld. Het Ethiek en Compliance team kan, in overleg met het Corporate Affaires team en het Procurement team, naar eigen goeddunken uitzonderingen op of aanpassingen aan het Beleid op basis van legitieme redenen toestaan.
- 2.3 In gevallen dat dit Beleid striktere eisen stelt dan toepasselijke wetgeving, dan verwachten we van onze Leveranciers dat ze dit Beleid op een zo goed mogelijke wijze naleven als door de toepasselijke wetgeving wordt toegestaan, tenzij anderszins schriftelijk is overeengekomen.

## 3. Mensenrechtenprincipes

- 3.1 Als partij die het Global Compact van de Verenigde Naties (VN) heeft ondertekend, hanteren we bedrijfspraktijken waarbij we de mensenrechten respecteren en die zijn afgestemd op de normen voor verantwoordelijk zakelijke gedrag en de principes en richtlijnen uit de *Guiding Principles on Business and Human Rights* (richtlijnen voor de

rechten van bedrijven en mensen) van de VN. Verder zijn onze inspanningen gebaseerd op 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>, de Children's Rights and Business Principles (rechten van kinderen en zakelijke principes) en de UN Women's Empowerment Principles (principes van de VN voor emancipatie van de vrouw).

3.2 AB InBev acht de volgende mensenrechtenprincipes de belangrijkste binnen onze mondiale waardeketen. Bij het opstellen van dit Beleid heeft AB InBev zowel interne als externe belanghebbenden geraadpleegd.

### Kinderarbeid en jonge mensen

3.3 Zakelijke partners moeten de ongepaste of onwettige 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 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 activiteiten die hen dwingen schoolgaan te combineren met buitensporig lange werkdagen. Zakelijke partners dienen redelijke stappen te zetten om de leeftijd van sollicitanten en medewerkers te verifiëren.

3.4 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. We zijn ons ervan bewust dat mensen jonger dan 18 jaar het recht hebben om te werken in bepaalde gedefinieerde en beschermde omstandigheden, zoals door de overheid goedgekeurde stageprogramma's. Dit is acceptabel, mits het plaatsvindt in overeenstemming met de vereisten uit de IAO-conventies en toepasselijke nationale wetgeving.

### Dwangarbeid en vrij verkeer

3.5 Zakelijke partners dienen alle vormen van dwangarbeid te verbieden. Al het werk dient op een vrijwillige basis te geschieden en voor alle medewerkers moet het mogelijk zijn om zich vrijwillig terug te trekken uit een arbeidsrelatie met een redelijke kennisgeving vooraf.

3.6 Het gebruik van gevangenenarbeid of slavenarbeid is ten strengste verboden en medewerkers mogen niet worden gedwongen hun identiteitsbewijzen, paspoorten, pinpassen of werkvergunningen af te staan als voorwaarde voor een dienstverband, tenzij ze hiertoe verplicht worden door toepasselijke wetgeving.

3.7 Er mogen geen wervingskosten of andere kosten in rekening worden gebracht bij individuele medewerkers en werkzoekenden<sup>5</sup> die aan Zakelijke partners of derden namens Zakelijke partners moeten worden betaald. Medewerkers moeten het recht hebben de werkplek te verlaten.

3.8 Zakelijke partners moeten ook de handel in personen verbieden, inclusief het regelen

<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> De definitie van 'wervingskosten' van de IAO heeft betrekking op alle heffingen of kosten die gepaard gaan met het wervingsproces om voor medewerkers een functie te garanderen, ongeacht de manier, timing, locatie of de wijze waarop deze kosten in rekening worden gebracht.

of faciliteren van de reis van een andere persoon met als oogmerk die persoon te exploiteren.

## Vrijheid van vereniging

- 3.9 Zakelijke partners moeten de rechten van alle medewerkers respecteren met betrekking tot hun keuze voor het vormen of lid worden van wettige vakbonden en andere organisaties van hun keuze en om collectief te onderhandelen over hun gemeenschappelijke belangen.
- 3.10 Zakelijke partners mogen op geen enkele wijze medewerkers discrimineren of intimideren die ervoor kiezen vakbonden op te richten of lid daarvan te worden of medewerkers die ervoor kiezen geen vakbonden op te richten of lid daarvan te worden. In die landen 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 overwegen te ondersteunen voor een effectieve vertegenwoordiging van de belangen van medewerkers en de communicatie tussen medewerkers en het management.

## Discriminatie en intimidatie

- 3.11 Wij zijn van mening dat er geen plaats is voor discriminatie en intimidatie in onze toeleveringsketen. Daarom moeten al onze Zakelijke partners alle vormen van discriminatie en intimidatie in hun eigen activiteiten verbieden, waaronder, maar niet beperkt tot ras, religie, cultuur, geslacht, leeftijd, politieke overtuiging, nationale herkomst of afkomst, sociale herkomst, handicap, zwangerschap en moederschap, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -uitdrukking, lidmaatschap van een vakbond of een andere illegale willekeurige basis. Beslissingen over dienstverbanden, inclusief die beslissingen die te maken hebben met beloning, secundaire arbeidsvoorwaarden, promotie, training, discipline en voortijdige beëindiging, dienen uitsluitend te worden genomen op basis van de vaardigheid, capaciteit en prestaties van medewerkers. Alle vormen van fysieke, verbale en schriftelijke intimidatie, waaronder seksuele intimidatie, zijn verboden. Zakelijke partners mogen geen lijfstraffen toepassen of geldbedragen inhouden op het salaris van de medewerkers in het kader van disciplinaire maatregelen.
- 3.12 AB InBev verbiedt alle vormen van discriminatie en intimidatie, zoals wordt beschreven in ons beleid inzake bestrijding van discriminatie en intimidatie. AB InBev verwacht van zijn Zakelijke partners dat hun vertegenwoordigers die in contact komen met collega's van AB InBev ons beleid inzake bestrijding van discriminatie en intimidatie kennen en dat alle incidenten van discriminatie of intimidatie door vertegenwoordigers van AB InBev of vertegenwoordigers van Zakelijke partners worden doorgegeven via de [hulplijn voor naleving van](#) AB InBev.

## Werkuren en beloning/adequate levensstandaard

- 3.13 Zakelijke partners moeten de behoeften van medewerkers 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, en plaatselijke arbeidsovereenkomsten. Medewerkers hebben recht op ten minste 24 opeenvolgende uren rust gedurende elke zevendaagse periode. Als overuren wordt toegestaan door het arbeidscontract, dan dient dit op vrijwillige basis te gebeuren met de uitdrukkelijke instemming van medewerkers.
- 3.14 Zakelijke partners moeten trachten medewerkers een pakket met een salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden dat een adequate levensstandaard mogelijk maakt. Het loon en de arbeidsvoorwaarden dienen gelijk te zijn aan of meer te zijn dan de toepasselijke minimale wettelijke en regelgevende vereisten. De voorwaarden van

de beloning uit collectieve arbeidsovereenkomsten moeten worden uitgevoerd en nageleefd. Zakelijke partners dienen de voorwaarden van het dienstverband uiteen te zetten voorafgaand aan de onboarding van de medewerkers. Medewerkers dienen op vaste datums en tijdig volledig te worden betaald voor hun werk en dienen toegang te hebben tot een loonstrookje waarop het salaris en inhoudingen op het salaris te zien zijn. Behalve de wettelijk verplichte inhoudingen mogen alle andere inhoudingen op het loon alleen plaatsvinden met de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de medewerkers en in overeenstemming met toepasselijke wetgeving en internationale normen voor mensenrechten.

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

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

4.1 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.

4.2 Praktijken op het gebied van gezondheid en veiligheid moeten minimaal voldoen aan de toepasselijke wetten. Als dergelijke wetgeving niet voldoet aan de minimale richtlijnen uit internationale optimale werkwijzen, dan dienen de striktere normen uit de internationale optimale werkwijzen te worden opgevolgd.

4.3 Zakelijke partners moeten ten minste het volgende doen:

4.3.1 Veiligheidsprocedures en trainingsprogramma's instellen voor medewerkers om ervoor te zorgen dat ze zich bewust zijn van de gevaren op het werk;

4.3.2 Mogelijke gevaren en risico's die gepaard gaan met apparatuur en processen beoordelen, identificeren en beheersen;

4.3.3 Aan het werk gerelateerde ongevallen en letselgevallen bijhouden, en herstelmaatregelen implementeren bij alle incidenten;

4.3.4 Gevaarlijke chemicaliën identificeren en zorgen voor gepaste voorzieningen voor de omgang met en afvoer daarvan, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving en optimale werkmethoden;

4.3.5 Zorgen voor beleidsregels, procedures en beveiligingen voor de aanpak van noodsituaties. Deze moeten evacuatieplannen, branddetectiesystemen en nooduitgangen omvatten, en toereikende training moet worden verstrekt;

4.3.6 Beschermende apparatuur verstrekken aan arbeiders in overeenstemming met hun functie-eisen en het doel van veilige werkomstandigheden; en

4.3.7 Zorgen dat de verblijven van de arbeiders schoon en veilig zijn en aan hun basisbehoeften voldoen. De voorzieningen moeten geconstrueerd en onderhouden worden in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving en moeten gescheiden zijn van de productieomgeving.

## **5. Merkpromotors en Merkambassadeurs**

5.1 Merkpromotors en Merkambassadeurs zijn individuen die tegen betaling klanten en consumenten informeren over onze merken of die monsters uitdelen, of onze producten verstrekken of verkopen in cafés, discotheken, restaurants, of andere vakbeurzen of evenementen. Zakelijke partners die Merkpromotors of Merkambassadeurs beschikbaar maken voor AB InBev, moeten de principes naleven

die te lezen zijn in onze [Code voor verantwoordelijke marketing en communicatie en](#) alle contractuele bepalingen die met AB InBev zijn afgesproken. Zakelijke partners die Merkpromotors en Merkambassadeurs aan AB InBev verstrekken, moeten worden goedgekeurd voorafgaand aan dergelijke diensten.

## 6. Beveiliging

- 6.1 Zakelijke partners dienen maatregelen te hebben getroffen om ervoor te zorgen dat medewerkers, 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 medewerkers en derden ondermijnen.
- 6.2 Zakelijke partners die rechtstreeks beveiligingsdiensten aan AB 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 AB InBev. In geen enkel geval mag het gebruik van geweld het niveau overschrijden dat strikt noodzakelijk is. Het dient in verhouding tot de bedreiging te staan en gepast te zijn voor de situatie.

## 7. Milieu

- 7.1 Zakelijke partners dienen alle toepasselijke wet- en regelgeving na te leven op het gebied van het milieu, en producten en diensten te verstrekken op een milieubewuste wijze door de natuurlijke hulpbronnen efficiënt te gebruiken. Zakelijke partners dienen dit te doen door integratie van milieubeheerpraktijken in operationele en trainingssystemen.
- 7.2 Tenzij anderszins schriftelijk is overeengekomen, vereist AB InBev van Zakelijke partners dat zij zich richten op de volgende gebieden:
- 7.2.1 **Koolstof:** Zakelijke partners dienen afnamedoelen te hanteren die aansluiten op die van AB InBev en programma's implementeren die het bereiken van deze doelen ondersteunen;
- 7.2.2 **Gerecyclede materialen en hoeveelheden:** Zakelijke partners dienen de productie van afval terug te dringen en in samenwerking met AB InBev initiatieven te implementeren om op meetbare wijze de hoeveelheid gerecyclede materialen die in producten worden gebruikt en/of de recyclebaarheid van producten te vergroten; en
- 7.2.3 **Water:** Zakelijke partners dienen doelen te hanteren om het waterverbruik terug te dringen in hun bedrijfsactiviteiten en plannen op te stellen om het waterverbruik in de toeleveringsketen als geheel te verminderen. Zakelijke partners dienen locaties met een hoog waterverbruik te identificeren en kansen te vinden om op strategische wijze samen te werken met AB InBev en om uitvoering te geven aan initiatieven.
- 7.3 Zakelijke partners dienen op aanvraag van AB InBev jaarlijkse KPI's en certificaten door te geven ten aanzien van de bovenstaande vereisten via de daarvoor bestemde platformen.

## 8. Landrechten

- 8.1 Zakelijke partners moeten zich houden aan alle toepasselijke nationale wetten met betrekking tot landrechten en nationale bronnen, en ervoor 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-diligenceonderzoek' uitvoeren met betrekking tot landrechten en eigendomsrechten bij de ontwikkeling van nieuwe zakelijke kansen.

Zakelijke partners moeten zich houden aan plaatselijke wetgeving en de gewoonterechten, en dienen – indien nodig - overeenkomstig schriftelijk toestemming te verkrijgen van bevoegde instanties en/of individuen voor de aankoop van land en veranderingen in de bestemming daarvan. Zakelijke partners moeten klachtenprocedures hebben voor de beslechting van eventuele geschillen over landeigendomsrechten.

## 9. Zakelijke integriteit

9.1 AB 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 en faciliterende betalingen, en een doeltreffende afhandeling van belangenverstremgeling. Zakelijke partners dienen alle andere toepasselijke internationale wet- en regelgeving na te leven, waaronder wetgeving ten aanzien van economische sancties, exportmaatregelen, bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, gegevensbescherming en concurrentie.

### Omkoping en corruptie

9.2 AB 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. U vindt meer informatie in ons [Beleid voor leveranciers inzake de bestrijding voor corruptie](#). Hierin wordt beschreven hoe onze Zakelijke partners moeten handelen om altijd aan onze strikte richtlijnen voor de bestrijding van corruptie te voldoen.

### Belangenverstremgeling

9.3 Alle gevallen van belangenverstremgeling bij zakelijke transacties met AB InBev waarvan de Zakelijke partners kennis heeft of kennis had moeten hebben, dienen voor een correcte afhandeling te worden doorgegeven aan AB InBev. Onder dergelijke gevallen van belangenverstremgeling vallen onder meer het bezit van of belang in een Zakelijke partner door een collega van AB InBev of iemand die een nauwe persoonlijke relatie onderhoudt met een collega van AB InBev.

### Naleving internationale handel

9.4 AB InBev vereist van zijn Zakelijke partners dat ze alle toepasselijke economische sancties, exportmaatregelen en wetgeving, regelgeving, orders, richtlijnen, kennisgevingen, licenties en beslissingen rondom boycotten naleven. In dat kader dienen Zakelijke partners effectieve interne controlematregelen te hanteren om het risico op schendingen van dergelijke wetgeving te beperken en om het risico te minimaliseren dat AB InBev dergelijke wetten schendt, vooral als hun werk gepaard gaat met internationale financiële overboekingen of de internationale levering of aankoop van producten, technologieën of diensten.

9.5 AB InBev verbiedt dat Zakelijke partners zich bewust bezighouden met transacties rondom opbrengsten uit onwettige activiteiten of de financiering van terroristische daden en terroristische organisaties, of hiertoe een poging doen.

9.6 Bovendien moeten alle Zakelijke partners zich bij de uitvoering van hun zakelijke activiteiten houden aan toepasselijke belastingwetgeving. Het is Zakelijke partners niet toegestaan hun zakelijke relatie met AB InBev te gebruiken om belasting te ontlopen. Ze dienen redelijke stappen te nemen om ervoor te zorgen dat hun medewerkers, vertegenwoordigers, partners en derden die namens hen handelen, geen belasting ontlopen.

### Eerlijke concurrentie



9.7 AB 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.

## Digitale ethiek

9.8 AB InBev werkt met beleidsregels en procedures om gegevens te beschermen en digitale middelen op ethische wijze te gebruiken. Zakelijke partners dienen alle toepasselijke wetgeving na te leven op het gebied van gegevensbescherming en privacy en mogen er niet (als gevolg van hun handelingen of nalatigheid) voor zorgen dat AB InBev deze wetgeving schendt. Zakelijke partners stellen AB InBev op de hoogte zodra ze zich bewust worden van ongeoorloofde gevallen van toegang, diefstal, verlies, schade of andere vormen van schendingen van de beveiliging in relatie tot persoonlijke gegevens die ze verwerken (of hun vertegenwoordigers, partners of onderaannemers) namens AB InBev of die aan AB InBev openbaar zijn gemaakt. Als Zakelijke partners namens AB InBev persoonlijke gegevens verwerken, dienen ze AB InBev op de hoogte te stellen en ermee in te stemmen dat ze dit doen conform de voorwaarden voor gegevensverwerking die redelijkerwijs door AB InBev worden gehanteerd.

## **10. Vertrouwelijkheid**

10.1 Alle vertrouwelijke informatie, handelsgeheimen en intellectuele eigendommen die met onze Zakelijke partners worden gedeeld, moeten op toereikende wijze worden beheerd en beschermd, opdat de vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd en informatie niet openbaar wordt gemaakt, verloren gaat of gecompromitteerd raakt, ongeacht of een geheimhoudingsverklaring is ondertekend. Alle Zakelijke partners moeten onze informatie beschermen samen met andere informatie die aan ons is toevertrouwd conform passende branchepraktijken. Als er sprake is van ongeoorloofde gevallen van openbaarmaking of verlies van dergelijke vertrouwelijke informatie van AB InBev, dan dient de Zakelijke partner deze schending zo snel als praktisch haalbaar is door te geven aan AB InBev en zo goed mogelijk potentiële risico's rondom de schending te beperken.

## **11. Systemen bij klachten en transparantie**

11.1 Zakelijke partners moeten een systeem hebben waarin klachten kunnen worden geuit door medewerkers en externe individuen. Het doel van een klachtenprocedure is om 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 medewerkers 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.

11.2 Als redelijkerwijs bewijs van problemen is doorgegeven, via de systemen voor klachten of anderszins, dat erop duidt dat er mogelijk een schending heeft plaatsgevonden van dit Beleid (waaronder schendingen van de principes rondom mensenrechten die hierboven worden beschreven), dan dienen Zakelijke partners melding te maken van het probleem aan AB InBev via de hulplijn voor naleving van het bedrijf, online op <http://talkopenly.ab-inbev.com>, of telefonisch via een plaatselijk nummer dat op de website is te vinden. De gratis hulplijn voor naleving is dag en nacht bereikbaar. Iedereen kan via de hulplijn op vertrouwelijke en anonieme wijze een melding indienen. Meldingen kunnen ook via het team van AB InBev voor juridische zaken of het Ethiek en Compliance team worden gedaan. Medewerkers of andere

belanghebbenden van Zakelijke partners kunnen ook via het bovenstaande kanaal rechtstreeks problemen doorgeven aan AB InBev.

## 12. Geen vergelding

12.1 Vergelding door Zakelijke partners is verboden bij personen die: te goeder trouw melding maken van zorgen of problemen rondom de naleving van dit Beleid; formeel of informeel melding maken van zorgen aan Zakelijke partners of rechtstreeks aan AB InBev; andere collega's helpen bij het doorgeven van meldingen van werkelijke of mogelijke schendingen van het Beleid; of deelnemen aan onderzoek naar mogelijke schendingen van dit Beleid.

## 13. Implementatie en training

13.1 Erkenning van het Beleid en een overeenkomst betreffende naleving van de normen die daarin zijn vervat is een voorwaarde in elk contract van AB InBev met een Zakelijke partner voor levering. Zakelijke partners ontvangen het Beleid tijdens de aanbesteding en kunnen het Beleid ook op onze website bekijken.

13.2 Onze contracten met Zakelijke partners bevatten clausules die Zakelijke partners verplichten dit Beleid te implementeren. Geen enkel deel van dit Beleid is echter bedoeld om specifiekere bepalingen in een bepaald contract te vervangen. In die mate dat er sprake is van tegenstrijdigheden tussen dit Beleid en andere bepalingen van bepaalde contracten, zijn deze andere bepalingen van kracht.

13.3 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 self-assessment questionnaires alsmede audits ter plaatse verricht door derden. Waar mogelijk tracht AB InBev Zakelijke partners training en richtlijnen aan te bieden ter ondersteuning van de effectieve naleving van dit Beleid.

13.4 We verwachten van onze Zakelijke partners dat ze het volgende doen:

13.4.1 Dit Beleid uiteenzetten aan medewerkers, opdat ze bekend zijn met de vereisten van dit Beleid;

13.4.2 Hun medewerkers trainen om een effectieve naleving van dit Beleid te bereiken;

13.4.3 Mogelijke schendingen van dit beleid direct doorgeven aan AB InBev;

13.4.4 Op eigen kosten een bijdrage leveren aan onderzoek en herstelmaatregelen in verband met mogelijke schendingen van dit Beleid, bijvoorbeeld door toegang te geven tot informatie, ongeacht of dergelijke schendingen zijn doorgegeven door de Zakelijke partner; en

13.4.5 In het geval dat herstelmaatregelen vereist zijn, samen met AB InBev dergelijke herstelmaatregelen uitvoeren op basis van de aanwijzingen van AB InBev.

13.5 Zakelijke partners moeten dezelfde principes van dit Beleid implementeren in elke laag van hun eigen toeleveringsketen. Voor sommige Zakelijke partners kan AB InBev verzoeken om een complete weergave van de upstream toeleveringsketen met het oog op beoordelingen van naleving.

## 14. Gevolgen in het geval van schendingen

14.1 Als AB InBev er redelijkerwijs van overtuigd is dat een Zakelijke partner de voorwaarden van dit Beleid heeft geschonden, kan AB InBev de relatie met de Zakelijke partner beëindigen of beperken. AB InBev kan de zakelijke relatie met de Zakelijke partner beperken door de uitvoering van betalingen of terugbetalingen op te schorten.

## 15. Contactpersoon

15.1 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 AB InBev.

