

ABInBev

Anheuser-Busch InBev Globale Richtlinie für verantwortungsvolles Handeln

August 2020

Inhalt

1. Zielsetzung und Geltungsbereich	3
2. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	3
3. Menschenrechtsgrundsätze.....	3
4. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	6
5. Markenpromoter und Markenbotschafter	7
6. Sicherheit	7
7. Umwelt	7
8. Landrechte	8
9. Geschäftsintegrität	8
10. Vertraulichkeit	9
11. Beschwerdeverfahren und Transparenz	9
12. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen	10
13. Implementierung und Schulung	10
14. Konsequenzen bei Verstößen	10
15. Kontakt	11



1. Zielsetzung und Geltungsbereich

- 1.1 Bei Anheuser-Busch InBev SA/NV („AB InBev“) ist es unser Traum, Menschen für eine bessere Welt zusammenzubringen und ein Unternehmen aufzubauen, das auf verantwortungsvollen Geschäftspraktiken, Richtlinien und Verpflichtungen basiert.
- 1.2 Wir erkennen die Verantwortung der Wirtschaft für die Achtung der Menschenrechte an und praktizieren verantwortungsvolle Arbeitspraktiken, Nachhaltigkeit und Unternehmensintegrität. Wir möchten diese Werte gemeinsam mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern fördern, um die Welt zu einem besseren Ort zu machen.
- 1.3 Diese Globale Richtlinie für verantwortungsvolles Handeln („Richtlinie“) beschreibt unseren Ansatz und unsere Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit, Umweltmanagement und Unternehmensintegrität in unserer globalen Lieferkette. AB InBev setzt auf die Zusammenarbeit mit Lieferanten, Verkäufern, Vertretern und Auftragnehmern („Geschäftspartnern“), die diese Werte teilen und sich verpflichten, diese Richtlinien in ihren Betrieben umzusetzen. Wir erwarten ferner von unseren Geschäftspartnern, dass sie sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter, Zeitarbeiter und Vertragsarbeiter sowie die an ihrer eigenen Lieferkette beteiligten Parteien, die für AB InBev Waren oder Dienstleistungen bereitstellen, diese Richtlinie ebenfalls einhalten.
- 1.4 Wir versuchen, mit unseren Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, um die Herausforderungen innerhalb unserer Lieferkette zu verstehen und gemeinsam Lösungen für diese Herausforderungen zu finden.
- 1.5 Diese Richtlinie wurde aufsichtsrechtlich vom Prüfungsausschuss des Vorstands genehmigt. AB InBev Procurement überwacht die Umsetzung dieser Richtlinie.

2. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

- 2.1 Alle Geschäftspartner müssen bei der Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen für AB InBev alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Zu diesen anwendbaren Gesetzen gehören nicht nur die lokalen oder nationalen Gesetze in den Ländern, in denen die Geschäftspartner tätig sind, sondern auch andere Gesetze, die extraterritorial gelten (z. B. in Bezug auf ausländische Bestechung, Sanktionen und Exportkontrollen, Datenschutz und Wettbewerbsrecht).
- 2.2 In Fällen, in denen eine Frage dahingehend besteht, ob diese Richtlinie rechtmäßig befolgt werden kann oder ein Konflikt zwischen den geltenden Gesetzen oder einem gesetzlich anerkannten Tarifvertrag und dieser Richtlinie besteht, müssen die Geschäftspartner Ausnahmen oder Anpassungen in Bezug auf diese Richtlinie anstreben. Derartige Ausnahmen oder Anpassungen können vom Ethics & Compliance-Team von Fall zu Fall vereinbart werden. Das Ethik- und Compliance-Team kann in Absprache mit den Teams für Unternehmensangelegenheiten und Beschaffung nach eigenem Ermessen Ausnahmen oder Anpassungen in Bezug auf diese Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung aus anderen legitimen Gründen gewähren.
- 2.3 Sollte diese Richtlinie strengere Standards als geltendes Recht vorsehen, erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie diese Richtlinie in dem nach geltendem Recht zulässigen Umfang einhalten, sofern nicht ausdrücklich schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

3. Menschenrechtsgrundsätze

- 3.1 Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) bekennen wir uns gleichermaßen zu Geschäftspraktiken, die die Menschenrechte respektieren und sich an internationalen Standards für verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten sowie

an den Prinzipien und Leitlinien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte orientieren. Darüber hinaus stützen sich unsere Verpflichtungen auch auf die Internationale Menschenrechtskonvention (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte),¹ die Internationale Konvention über bürgerliche und politische Rechte („ICCPR“)² und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte („ICESCR“)³, zusätzlich zu der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation („ILO“) zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit⁴, die Kinderrechte und Geschäftsprinzipien sowie den UN-Grundsätzen zur Stärkung der Rolle der Frau.

3.2 AB InBev erachtet die folgenden Menschenrechtsgrundsätze als maßgebend innerhalb unserer globalen Wertschöpfungskette. Bei der Entwicklung dieser Richtlinie hat AB InBev sowohl interne als auch externe Interessengruppen konsultiert.

Kinderarbeit und junge Menschen

3.3 Geschäftspartner müssen die missbräuchliche oder rechtswidrige Beschäftigung und Ausbeutung von Kindern im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit verbieten und dürfen keine Kinderarbeit im Sinne der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zulassen oder unterstützen. Mit Kinderarbeit ist Arbeit von Kindern gemeint, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich oder schädlich ist, oder die ihre Schulbildung beeinträchtigt. 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. Geschäftspartner müssen angemessene Maßnahmen ergreifen, um das Alter der Bewerber und Arbeitnehmer in ihren Betrieben zu überprüfen.

3.4 Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht nachts oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden und 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 anwendbaren nationalen Rechts durchgeführt wird.

Zwangsarbeit und Bewegungsfreiheit

3.5 Geschäftspartner müssen jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit verbieten. Alle Arbeiten müssen auf freiwilliger Basis erfolgen, und es muss allen Arbeitnehmern gestattet werden, mit einer angemessenen Frist freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis auszusteigen.

3.6 Der Einsatz von Gefängnisarbeit oder Schuldknechtschaft ist strengstens verboten. Sofern dies nicht ausdrücklich durch geltende Gesetze vorgeschrieben ist, dürfen die Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden, ihre Ausweispapiere, Reisepässe, Geldautomatenkarten oder Arbeitserlaubnisse als Bedingung für die Beschäftigung abzugeben.

3.7 Einzelpersonen und Arbeitssuchende dürfen weder Anwerbegebühren⁵ noch damit

¹ <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

² <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

³ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ICESCR.aspx>

⁴ <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

⁵ Gemäß der Definition der ILO bezieht sich der Begriff „Anwerbegebühr“ auf alle Gebühren oder Kosten, die im Einstellungsprozess anfallen, damit die Arbeitnehmer eine Beschäftigung oder eine Arbeitsvermittlung sichern können, unabhängig von der Art, dem Zeitpunkt oder dem Ort ihrer Erhebung oder Einziehung.

verbundene Kosten tragen, die an Geschäftspartner oder Dritte zu zahlen sind, die im Auftrag des Geschäftspartners arbeiten. Den Arbeitnehmern muss es freistehen, das Betriebsgelände zu verlassen.

- 3.8 Geschäftspartner müssen außerdem den Menschenhandel verbieten, einschließlich der Organisation oder Vermittlung der Reise einer anderen Person im Hinblick auf deren Ausbeutung.

Vereinigungsfreiheit

- 3.9 Die Geschäftspartner müssen das Recht aller Arbeitnehmer respektieren, sich für legale Gewerkschaften und andere Organisationen ihrer Wahl zu entscheiden oder ihnen beizutreten und gemeinsam Tarifverhandlungen zur Unterstützung ihrer beiderseitigen Interessen zu führen.

- 3.10 Geschäftspartner dürfen in keiner Weise Arbeitnehmer diskriminieren oder in irgendeiner Form belästigen, die Gewerkschaften gründen oder beitreten. Gleiches gilt für 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, sollten Geschäftspartner im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften die Schaffung alternativer Mittel erwägen, um die wirksame Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung zu ermöglichen.

Diskriminierung und Belästigung

- 3.11 Wir glauben, dass es in unserer Lieferkette keinen Platz für Diskriminierung oder Belästigung gibt, und fordern daher die Geschäftspartner auf, alle Formen von Diskriminierung und Belästigung in ihrem eigenen Betrieb zu verbieten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Rasse, Religion, Kultur, Geschlecht, Alter, politische Meinung, nationale Herkunft oder Herkunft, soziale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft und Mutterschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder andere rechtswidrige willkürliche Mittel. Einstellungs- und Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich der Entscheidungen in Bezug auf Vergütung, Vorsorgeleistungen, Beförderung, Ausbildung, Arbeitsdisziplin und Kündigung sollten einzig und allein auf der Grundlage der Qualifikation, der Fähigkeiten und der Leistung der Arbeitnehmer getroffen werden. Alle Formen der körperlichen, verbalen und schriftlichen Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und Einschüchterung, sind verboten. Geschäftspartner dürfen keine körperlichen Strafen verhängen oder disziplinarisch bedingte Abzüge vom Arbeitsentgelt vornehmen.

- 3.12 AB InBev verbietet jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung, wie in unserer globalen Anti-Diskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinie dargelegt. AB InBev erwartet von den Geschäftspartnern, dass sie sicherstellen, dass ihre Vertreter, die mit den Kollegen von AB InBev zusammenarbeiten, über unsere Anti-Diskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinie informiert sind und dass alle Fälle von Diskriminierung oder Belästigung, die von Vertretern von AB InBev oder Vertretern von Geschäftspartnern begangen werden, über die AB InBev [Compliance Helpline](#) gemeldet werden.

Arbeitszeiten und Vergütung / Angemessener Lebensstandard

- 3.13 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 sowie den örtlichen Arbeitsvereinbarungen entsprechen. Arbeitnehmer müssen in jedem Zeitraum von sieben Tagen Anspruch auf mindestens 24 aufeinanderfolgende Ruhestunden haben. Wenn der Arbeitsvertrag Überstunden

vorsieht, muss dies auf freiwilliger Basis geschehen, und es ist eine ausdrückliche Zustimmung der Arbeitnehmer erforderlich.

- 3.14 Geschäftspartner sollten bestrebt sein, den Arbeitnehmern ein Lohn- und Sozialleistungspaket anzubieten, das einen angemessenen Lebensstandard unterstützt. Die Löhne und Leistungen müssen den geltenden gesetzlichen und regulatorischen Mindestanforderungen entsprechen oder diese übertreffen. Die in rechtsverbindlichen Tarifverträgen festgelegten Vergütungsbedingungen müssen umgesetzt und eingehalten werden. Die Geschäftspartner müssen die Beschäftigungsbedingungen vor der Einstellung der Arbeitnehmer mitteilen. Die Arbeitnehmer müssen regelmäßig, vollständig und pünktlich für ihre Arbeit bezahlt werden und Zugang zu einer Gehaltsabrechnung haben, in der ihr Gehalt und etwaige Abzüge erläutert werden. Abgesehen von den gesetzlich vorgeschriebenen Abzügen dürfen alle anderen Lohnabzüge nur mit ausdrücklicher und schriftlicher Zustimmung der Arbeitnehmer und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und internationalen Menschenrechtsstandards vorgenommen werden.
- 3.15 Geschäftspartner werden angeregt, Arbeitnehmern Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Fertigkeiten und Kompetenzen zu geben, und, wo möglich, Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

4. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- 4.1 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.
- 4.2 Gesundheits- und Sicherheitspraktiken müssen mindestens den anwendbaren Gesetzen entsprechen. Wenn diese Gesetze nicht den Mindeststandards der internationalen Best Practice entsprechen, muss der jeweils höhere Standard der internationalen Best Practice Anwendung finden.
- 4.3 Geschäftspartner sollten mindestens für Folgendes sorgen:
- 4.3.1 Schaffung von Sicherheitsvorkehrungen und Schulungsprogrammen für Arbeitnehmer, um sicherzustellen, dass sie sich der Risiken am Arbeitsplatz bewusst sind.
- 4.3.2 Einschätzung, Erkennung und Kontrolle potenzieller Gefahren und Risiken, die mit der Ausrüstung und dem Arbeitsverfahren verbunden sind.
- 4.3.3 Verfolgung und Überwachung der arbeitsbedingten Unfall- und Verletzungsraten. Es müssen Korrekturmaßnahmen für alle Vorfälle ergriffen werden.
- 4.3.4 Identifizierung gefährlicher Chemikalien und sicherstellen, dass angemessene Vorkehrungen für die Handhabung und Entsorgung gemäß den geltenden Gesetzen und bewährten Verfahren getroffen wurden.
- 4.3.5 Sicherstellen, dass Richtlinien, Verfahren und Sicherheitsvorkehrungen für alle Notfallsituationen vorhanden sind, die Evakuierungspläne, Brandmeldeanlagen und Notausgangstüren umfassen müssen, und dass eine angemessene Schulung durchgeführt wird.
- 4.3.6 Bereitstellung von Schutzausrüstung für Arbeitnehmer, die den Arbeitsanforderungen und sicheren Arbeitsbedingungen entspricht.
- 4.3.7 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.

5. Markenpromoter und Markenbotschafter

5.1 Markenpromotoren und Markenbotschafter sind Personen, die dafür entschädigt werden, dass sie Kunden und Verbraucher über unsere Marken informieren oder unsere Produkte in Bars, Clubs, Restaurants und auf Handels- bzw. Gastronomie-Veranstaltungen servieren, verkaufen oder als Muster zur Verfügung stellen. Geschäftspartner, die Markenpromotoren oder Markenbotschafter für AB InBev bereitstellen, müssen neben allen vertraglichen Anforderungen, die mit AB InBev vereinbart wurden, sich zu den Grundsätzen verpflichten, die in unserem [Code für verantwortungsvolles Marketing und Kommunikation](#) festgelegt sind. Geschäftspartner, die Markenpromotoren und Markenbotschafter für AB InBev bereitstellen, müssen vor der Erbringung solcher Dienstleistungen genehmigt werden.

6. Sicherheit

6.1 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.

6.2 Geschäftspartner, die Sicherheitsdienstleistungen direkt für AB 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 AB 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.

7. Umwelt

7.1 Geschäftspartner müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Umwelt einhalten und Produkte und Dienstleistungen auf umweltverträgliche Weise unter effizienter Nutzung natürlicher Ressourcen bereitstellen. Geschäftspartner sollten dies tun, indem sie Umweltmanagementpraktiken in Betriebs- und Ausbildungssysteme integrieren.

7.2 Sofern nicht schriftlich anders vereinbart, verlangt AB InBev von Geschäftspartnern, dass sie sich auf folgende Bereiche konzentrieren:

7.2.1 **CO₂-Emissionen:** Geschäftspartner müssen sich verpflichten, in Absprache mit AB InBev Reduktionsziele festzulegen und Programme zur Unterstützung der Erreichung dieser Ziele umzusetzen.

7.2.2 **Recycling-Inhalt und Anteil:** Geschäftspartner müssen sich verpflichten, die Abfallproduktion zu reduzieren und Initiativen in Zusammenarbeit mit AB InBev zu ergreifen, um den in den Produkten verwendeten recycelten Inhalt und/oder die Rückführbarkeit der Produkte messbar zu erhöhen.

7.2.3 **Wasser:** Geschäftspartner müssen Ziele festlegen, um den Wasserverbrauch in ihrem Betrieb zu reduzieren und Pläne zur Reduzierung des Wasserverbrauchs in der gesamten Wertschöpfungskette entwickeln. Geschäftspartner sollten Risikostandort mit gefährdeter Wasserversorgung und Möglichkeiten für eine strategische Partnerschaft mit AB InBev identifizieren sowie gemeinsame Initiativen mit AB InBev umsetzen.

7.3 Geschäftspartner sollten jährliche KPIs und Zertifikate in Bezug auf die oben genannte Anforderung über die ausgewiesenen Plattformen melden, wie von AB InBev gefordert.

8. Landrechte

8.1 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 freie und vorherige informierte Zustimmung einholen und ein Beschwerdeverfahren einrichten, um Streitigkeiten über Landtitel beizulegen.

9. Geschäftsintegrität

9.1 AB InBev erwartet von seinen Geschäftspartnern die Einhaltung höchster Standards in Bezug auf Geschäftsintegrität und -ethik, einschließlich der Vermeidung von Bestechung, Korruption, Schmiergeldzahlungen und der effektiven Bewältigung von Interessenkonflikten. Geschäftspartner müssen alle anderen geltenden internationalen Gesetze und Vorschriften einhalten, einschließlich Wirtschaftssanktionen, Exportkontrollen, Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsbekämpfung, Datenschutz- und Wettbewerbsrecht.

Bestechung und Korruption

9.2 AB 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 unserer [Antikorruptionsrichtlinie](#) für Lieferanten, in der dargelegt ist, welche Maßnahmen wir von unseren Geschäftspartnern verlangen, damit unsere hohen Antikorruptionsstandards stets eingehalten werden.

Interessenkonflikte

9.3 Alle Interessenkonflikte bei Geschäftsbeziehungen mit AB InBev, die dem Geschäftspartner bekannt sind oder bekannt sein sollten, müssen AB InBev zur ordnungsgemäßen Handhabung mitgeteilt werden. Zu solchen Interessenkonflikten gehören insbesondere alle Eigentumsrechte oder wirtschaftlichen Interessen bezüglich eines Geschäftspartners durch einen AB InBev-Kollegen oder jemanden, der eine enge persönliche Beziehung zu einem AB InBev-Kollegen hat.

Einhaltung internationaler Handelsbestimmungen

9.4 AB InBev verpflichtet seine Geschäftspartner, geltende Wirtschaftssanktionen, Exportkontrollen und Anti-Boycott-Gesetze, Vorschriften, Verordnungen, Richtlinien, Kennzeichnungen, Lizenzen und Entscheidungen einzuhalten. Daher müssen Geschäftspartner wirksame interne Kontrollen einführen, um das Risiko eines Verstoßes gegen solche Gesetze ihrerseits oder durch AB InBev zu minimieren, insbesondere wenn ihre Arbeit internationale Finanztransfers oder die grenzüberschreitende Lieferung oder den Kauf von Produkten, Technologien oder Dienstleistungen umfasst.

9.5 AB InBev verbietet Geschäftspartnern, wissentlich Transaktionen zu tätigen oder zu versuchen, Transaktionen durchzuführen, die Erlöse aus rechtswidrigen Aktivitäten oder die Finanzierung terroristischer Handlungen und terroristischer Organisationen zum Gegenstand haben.

9.6 Darüber hinaus müssen alle Geschäftspartner ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit den geltenden Steuergesetzen führen. Geschäftspartner dürfen keine Geschäftsbeziehung mit AB InBev nutzen, um Steuerhinterziehung zu ermöglichen. Sie müssen zudem geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass ihre

Mitarbeiter, Vertreter, Partner und für sie handelnden Dritten keine Steuerhinterziehung begünstigen.

Fairer Wettbewerb

9.7 AB 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. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern ein ähnliches Maß an Engagement für einen fairen Wettbewerb.

Digitale Ethik

9.8 AB InBev hat Richtlinien und Verfahren festgelegt, um den Datenschutz und die ethische Nutzung digitaler Ressourcen zu gewährleisten. Geschäftspartner müssen alle geltenden Gesetze in Bezug auf Datenschutz und Privatsphäre einhalten und dürfen AB InBev weder durch Handlungen noch durch Unterlassungen in Konflikt mit dem Gesetz bringen. Geschäftspartner müssen AB InBev benachrichtigen, sobald sie Kenntnis von unbefugtem Zugriff, Diebstahl, Verlust oder Beschädigung oder einer anderen Sicherheitsverletzung in Bezug auf personenbezogene Daten erhalten, die von ihnen (oder einem ihrer Vertreter, verbundenen Unternehmen oder Subunternehmern) im Auftrag von AB InBev verarbeitet bzw. ihnen von AB InBev zugänglich gemacht wurden. Wenn ein Geschäftspartner personenbezogene Daten im Auftrag von AB InBev verarbeitet, muss er AB InBev benachrichtigen und sich damit einverstanden erklären, dass dies gemäß den von AB InBev ggf. geforderten Datenverarbeitungsbedingungen geschieht.

10. Vertraulichkeit

10.1 Alle vertraulichen Informationen, Geschäftsgeheimnisse und geistiges Eigentum, die mit unseren Geschäftspartnern geteilt werden, müssen angemessen verwaltet und geschützt werden, um sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und dass Informationen nicht weitergegeben, verloren oder kompromittiert werden, unabhängig davon, ob eine Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wird. Alle Geschäftspartner müssen unsere Informationen und andere uns anvertraute Informationen gemäß den branchenüblichen Regeln schützen. Wenn es zu einer unbefugten Offenlegung, einem Verlust oder einer Gefährdung solcher vertraulichen Informationen von AB InBev gekommen ist, muss der Geschäftspartner AB InBev so schnell wie möglich über diese Verletzung informieren und sein Bestes tun, um mögliche Risiken im Zusammenhang mit der Verletzung zu minimieren.

11. Beschwerdeverfahren und Transparenz

11.1 Geschäftspartner müssen über Systeme verfügen, die eine 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.

11.2 Wenn über den Beschwerdemechanismus oder auf andere Weise hinreichend glaubwürdige Beweise für ein Problem gefunden werden, die darauf hindeuten, dass ein Verstoß gegen diese Richtlinie (einschließlich eines Verstoßes gegen die oben genannten Menschenrechte) vorliegt, müssen die Geschäftspartner das Problem an AB InBev über die Compliance-Helpline von AB InBev, online unter <http://talkopenly.ab-inbev.com> oder telefonisch über eine lokale Nummer auf der Website melden. Die Compliance-Helpline ist rund um die Uhr verfügbar und gebührenfrei. Sie ist für jeden zugänglich und Meldungen können vertraulich und

anonym erfolgen. Alternativ können Meldungen an das Rechtsteam von AB InBev oder an das Ethics & Compliance Team von AB InBev erfolgen. Mitarbeiter von Geschäftspartnern oder andere Interessengruppen können Probleme auch direkt an AB InBev über den oben genannten Weg melden.

12. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

12.1 Geschäftspartner müssen Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verbieten, die: in gutem Glauben Bedenken oder Probleme im Zusammenhang mit der Einhaltung dieser Richtlinie äußern; formell oder informell Bedenken an Geschäftspartner oder direkt an AB InBev melden; einen anderen Kollegen bei der Meldung tatsächlicher oder mutmaßlicher Verstöße gegen die Richtlinie unterstützen oder sich an Untersuchungen zu möglichen Verstößen gegen diese Richtlinie beteiligen.

13. Implementierung und Schulung

13.1 Die Anerkennung dieser Richtlinie und die Zustimmung zur Einhaltung der hier dargelegten Standards ist Voraussetzung für jeden AB InBev Liefervertrag mit einem Geschäftspartner. Die Richtlinie wird den Geschäftspartnern während des Beschaffungsprozesses zur Verfügung gestellt und kann auf unserer Website abgerufen werden.

13.2 Unsere Verträge mit Geschäftspartnern enthalten Klauseln, die die Geschäftspartner zur Umsetzung dieser Richtlinie verpflichten sollen. Diese Richtlinie soll jedoch keine spezifische Bestimmung in einem bestimmten Vertrag ersetzen. Bei Widersprüchen zwischen dieser Richtlinie und einer anderen Bestimmung des jeweiligen Vertrages wird letztere wirksam.

13.3 Bei unseren Beschaffungsaktivitäten arbeiten wir frühzeitig mit unseren Geschäftspartnern zusammen, um ihre Praktiken anhand von Selbstbewertungsfragebögen und externen Prüfungen vor Ort zu bewerten. Nach Möglichkeit möchte AB InBev Schulungen und Beratung für Geschäftspartner anbieten, um die effektive Einhaltung dieser Richtlinie zu unterstützen.

13.4 Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner folgende Schritte unternehmen:

13.4.1 Weitergabe dieser Richtlinie an ihre Mitarbeiter, damit diese mit den Anforderungen dieser Richtlinie vertraut sind.

13.4.2 Schulung ihrer Mitarbeiter zur wirksamen Einhaltung dieser Richtlinie.

13.4.3 Unverzögliche Meldung möglicher Verstöße gegen diese Richtlinie an AB InBev.

13.4.4 Zusammenarbeit bei Ermittlungen und Abhilfemaßnahmen auf eigene Kosten im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen diese Richtlinie, einschließlich durch Gewährung eines angemessenen Zugangs zu Informationen, unabhängig davon, ob der Geschäftspartner solche potenziellen Verstöße meldet.

13.4.5 Zusammenarbeit mit AB InBev, um die von AB InBev geforderten Abhilfemaßnahmen durchzuführen.

13.5 Geschäftspartner müssen die gleichen Prinzipien in dieser Richtlinie in ihre eigene Lieferkette einbeziehen. Für ausgewählte Geschäftspartner kann AB InBev die Zuordnung der vorgelagerten Lieferkette anfordern, um Compliance-Bewertungen zu erleichtern.

14. Konsequenzen bei Verstößen

14.1 Wenn AB InBev den begründeten Verdacht hat, dass ein Geschäftspartner gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie verstoßen hat, kann AB InBev seine Geschäftsbeziehung mit dem Geschäftspartner beenden oder einschränken. AB

InBev kann seine Geschäftsbeziehung mit dem Geschäftspartner einschränken, indem Zahlungen ausgesetzt oder erstattet werden.

15. Kontakt

15.1 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 AB InBev.

