

# **ABInBev**

---

## **Politique mondiale Anheuser- Busch InBev des droits de l'homme**

---

**Juin 2019**

## Sommaire

1.	Objectif et cadre d'application .....	3
2.	Notre engagement .....	3
3.	Conformité juridique .....	3
4.	Mise en œuvre et formation .....	4
5.	Évaluation et mise à jour des politiques.....	4
6.	Principes des droits de l'homme .....	4
A.	Travail des enfants et des jeunes .....	4
B.	Travail contraint et liberté de mouvement.....	5
C.	Liberté d'association .....	5
D.	Durée du travail et rémunération/niveau de vie convenable .....	5
E.	Discrimination et harcèlement.....	5
F.	Santé et sécurité au travail .....	6
G.	Sécurité .....	6
H.	Environnement .....	6
I.	Droits fonciers .....	6
7.	Travailleurs indépendants et travailleurs temporaires .....	7
8.	Engagement des intervenants et de la collectivité.....	7
9.	Mécanismes de règlement des litiges et absence de représailles .....	7



## 1. Objectif et cadre d'application

Chez Anheuser-Busch InBev ("AB InBev"), notre rêve est de rassembler les gens pour un monde meilleur, en construisant une entreprise qui va perdurer sur des pratiques commerciales, politiques et engagements responsables. Nous reconnaissons la responsabilité du monde des affaires de respecter les droits de la personne et nous cherchons à promouvoir les droits de la personne dans nos efforts pour rendre le monde meilleur. Cette Politique mondiale des droits de l'homme (" Politique ") décrit l'approche et l'engagement d'AB InBev à respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de ses activités mondiales et de sa chaîne de valeur. Lors de l'élaboration de cette Politique, InBev a consulté les parties prenantes internes et externes.

AB InBev s'engage à mettre en œuvre cette Politique dans le cadre de ses activités existantes et dans l'évaluation et le développement de nouvelles opportunités commerciales. Cette Politique s'applique à toutes les opérations d'AB InBev et à tous les collaborateurs à temps plein, à temps partiel et temporaires d'AB InBev directement employés par AB InBev, y compris les administrateurs, les dirigeants et autres cadres en exercice. Cette Politique s'applique également à toutes les filiales ou coentreprises dans lesquelles AB InBev détient une participation majoritaire ou un contrôle sur la gestion. Nos attentes à l'égard de nos fournisseurs, vendeurs, agents et sous-traitants sont spécifiquement abordées dans notre Politique d'approvisionnement responsable. Nous encourageons nos détaillants, nos partenaires d'affaires et nos consommateurs à respecter également les engagements contenus dans le présent document. Dans les cas où AB InBev n'a pas de participation majoritaire ou de contrôle sur la gestion, nous encourageons nos partenaires commerciaux à respecter les principes de la présente Politique.

La présente Politique a été approuvée sous la supervision du Comité de vérification du conseil d'administration. Le Comité mondial d'Éthique et de Conformité et les Comités d'Éthique et de Conformité des zones, qui comprennent des membres de la Direction générale, supervisent la mise en œuvre de la présente Politique.

## 2. Notre engagement

En tant que signataire de la Charte mondiale des Nations Unies (" ONU "), nous nous engageons à adopter des pratiques commerciales qui respectent les droits de la personne et qui sont conformes aux normes internationales de conduite responsable dans les affaires. En conséquence, nous nous engageons à respecter les principes et les directives contenus dans les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. En outre, nos engagements en matière de politiques sont également fondés sur la Charte internationale des droits de l'homme (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention internationale des droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), en plus de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (" OIT "), les droits des enfants et les principes relatifs aux entreprises, et les Principes de l'ONU d'autonomisation des Femmes.

## 3. Conformité juridique

Nous adhérons à toutes les lois et réglementations locales, nationales et internationales applicables relatives à l'exercice des droits de l'homme et ayant une incidence sur celui-ci. Dans les situations où il n'y a pas de loi ou de règlement couvrant une situation particulière ou en cas de conflit entre les politiques d'AB InBev et ces lois

et règlements, nous nous efforçons d'agir conformément aux principes de la présente Politique, tout en continuant à respecter les lois et règlements du pays hôte. En cas de différences entre le contenu de la présente Politique et les lois nationales ou autres normes applicables, la norme la plus stricte s'appliquera. Dans les cas où la question se pose de savoir si cette Politique peut être suivie ou s'il existe un conflit entre la loi applicable et ces normes, les collaborateurs doivent demander conseil à l'équipe locale d'Éthique & Conformité avant de prendre des mesures.

## 4. Mise en œuvre et formation

Les équipes mondiales et locales des Affaires générales prendront des mesures pour s'assurer que la Politique est communiquée efficacement et qu'un programme de formation approprié est mis en œuvre.

Tous les collaborateurs d'AB InBev sont propriétaires de la présente Politique et sont tenus d'en connaître le contenu. Les gestionnaires et les superviseurs d'un ou de plusieurs collaborateurs sont tenus de connaître le contenu de la présente Politique, qu'ils aient suivi ou non une formation officielle sur son contenu.

## 5. Évaluation et mise à jour des politiques

AB InBev évaluera la conformité de ses unités opérationnelles avec ses engagements en matière de droits de l'homme en mettant en œuvre des évaluations périodiques des droits de l'homme fondées sur les risques, notamment des examens juridiques, des études d'impact, des questionnaires d'auto-évaluation et des protocoles d'audit, le cas échéant. Nous nous engageons avec les parties prenantes externes sur les questions qui ont un impact sur les droits de l'homme et rendons compte chaque année de nos efforts pour soutenir les droits de l'homme dans le contexte des principes de la Charte mondiale de l'ONU. Afin d'assurer sa pertinence et son efficacité continues, la présente Politique fera l'objet d'un examen périodique et sera, au besoin, modifiée.

## 6. Principes des droits de l'homme

Les principes des droits de l'homme suivants sont ceux qu'AB InBev considère comme les plus importants.

Toutefois, la présente Politique n'a pas pour but de miner un processus de négociation de bonne foi avec les groupes constitutifs de travailleurs. Par conséquent, comme indiqué dans la note de bas de page 6, les antennes locales peuvent s'adresser au Comité mondial d'Éthique et de Conformité pour obtenir des aménagements ou des exceptions spécifiques à la présente Politique. Cette demande sera examinée au cas par cas par le Comité.

### A. Travail des enfants et des jeunes

AB InBev interdit l'emploi et l'exploitation des enfants dans ses installations et ne s'engagera pas dans le travail des enfants tel que défini par l'OIT, qui soit un travail mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux pour les enfants ou qui entrave leurs études. Cela inclut le fait de priver les enfants de la possibilité de fréquenter l'école, d'obliger les enfants à abandonner prématurément l'école ou de les obliger à combiner fréquentation scolaire et horaires trop longs. AB InBev prendra des mesures raisonnables pour vérifier l'âge des candidats et des travailleurs dans ses propres opérations.

Les jeunes de moins de 18 ans ne doivent pas être employés la nuit ou dans des conditions dangereuses et ne doivent pas être impliqués dans la fabrication, l'emballage,

la commercialisation, la distribution ou la vente de produits alcoolisés. Nous savons que les jeunes de moins de 18 ans ont le droit de travailler dans certaines circonstances définies et protégées, comme les programmes d'apprentissage approuvés par le gouvernement. Cela est acceptable pour autant que cela soit effectué conformément aux exigences des conventions de l'OIT et de la législation nationale.

## **B. Travail contraint et liberté de mouvement**

AB InBev interdit toute forme de travail contraint ou obligatoire et toutes les relations de travail doivent donc être par nature volontaires. L'utilisation du travail carcéral ou du travail sous contrat ou en servitude est strictement interdite, et les travailleurs ne doivent pas être tenus de renoncer à leurs papiers d'identité, passeports ou permis de travail comme condition à l'emploi. Les travailleurs ne doivent pas être obligés de faire des heures supplémentaires. Les travailleurs ne doivent pas non plus être tenus d'effectuer des dépôts ou de payer des frais de recrutement à AB InBev ou à tout agent de recrutement travaillant pour le compte d'AB InBev. Les travailleurs sont libres de se retirer du contrat de travail avec un préavis raisonnable et sont autorisés à quitter les lieux de travail en dehors des heures de travail. AB InBev interdit également la traite des personnes, y compris l'organisation ou la facilitation du voyage d'une autre personne en vue de son exploitation. Les travailleurs devraient être payés régulièrement, intégralement et à temps pour leur travail et devraient avoir accès à un bulletin de paie expliquant leur salaire et toute retenue à la source.

## **C. Liberté d'association**

AB InBev respecte le droit de tous ses travailleurs de former des syndicats légaux et d'autres organisations de leur choix, d'y adhérer et de négocier collectivement pour défendre leurs intérêts communs. AB InBev ne fait aucune discrimination à l'encontre des travailleurs qui choisissent de fonder un syndicat ou d'y adhérer, ou à l'encontre des travailleurs qui choisissent de ne pas fonder de syndicat ou de ne pas y adhérer. Dans les pays ou contextes où le système juridique interdit ou restreint sévèrement le droit à la liberté d'association, AB InBev soutiendra, dans le cadre des lois et règlements applicables, la mise en place de moyens alternatifs pour faciliter la représentation effective des intérêts des travailleurs et la communication entre ces derniers et la direction.

## **D. Durée du travail et rémunération/niveau de vie convenable**

AB InBev respecte la nécessité pour les travailleurs d'avoir un équilibre entre travail et loisirs. Les heures de travail et les heures supplémentaires doivent être conformes au salaire applicable, aux heures de travail, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux, aux lois et règlements et aux conventions collectives locales. Tous les travailleurs bénéficieront d'au moins une période de repos continu de 24 heures au cours d'une période de travail de sept jours, et une période de congé annuel sera accordée à chaque employé, qu'elle soit ou non prévue par la législation locale ou nationale. AB InBev s'efforce d'offrir aux travailleurs un ensemble de salaires et d'avantages sociaux qui favorisent un niveau de vie adéquat. Les salaires et avantages sociaux doivent être égaux ou supérieurs aux exigences légales et réglementaires minimales applicables. Pendant ou avant l'intégration, les employés d'AB InBev recevront toutes les informations relatives aux conditions de leur emploi.

## **E. Discrimination et harcèlement**

AB InBev interdit toute forme de discrimination fondée, notamment mais pas exclusivement, sur la race, la religion, la culture, le sexe, l'âge, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine, l'origine sociale, la grossesse et la maternité, l'orientation sexuelle,

l'identité sexuelle ou l'expression, ou tout autre moyen arbitraire. Les décisions d'embauche et d'emploi, y compris celles relatives à la rémunération, aux avantages sociaux, à la promotion, à la formation, à la discipline et au licenciement, sont prises uniquement en fonction des compétences, des aptitudes et du rendement des travailleurs. Aucune disposition de la présente Politique ne doit être interprétée à l'encontre des lois relatives aux mesures de discrimination positive.

AB InBev interdit toute forme de harcèlement physique, verbal et écrit, et ne pratique pas de châtiments corporels ni de retenues disciplinaires sur la paie des travailleurs. Tous les collaborateurs et le personnel d'AB InBev sont soumis à notre Politique globale de lutte contre le harcèlement et la discrimination, qui décrit plus en détail les attentes d'AB InBev et les mécanismes de réclamation disponibles concernant ces questions.

## **F. Santé et sécurité au travail**

AB InBev s'efforce d'assurer des normes élevées en matière de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble de l'organisation, comme le stipule notre Politique de santé et de sécurité. Nous nous efforçons de prévenir tous les accidents, blessures et maladies professionnelles au sein de nos activités par le leadership de la direction et la participation des collaborateurs. Nous nous engageons à nous conformer à toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité, aux normes de l'entreprise et aux autres exigences auxquelles nous souscrivons et à appliquer les meilleures pratiques internationales lorsque les lois et réglementations locales pourraient ne pas respecter nos normes minimales.

## **G. Sécurité**

AB InBev s'engage à promouvoir et à maintenir un lieu de travail sécurisé et à protéger toutes les personnes autorisées dans nos locaux grâce à des systèmes, mesures et procédures de sécurité raisonnables et responsables dans toutes les installations et lors des événements. AB InBev procède périodiquement à des évaluations des risques de sécurité pour identifier et traiter les éventuels problèmes de sécurité. Chaque zone doit se conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes dans l'exercice des responsabilités d'AB InBev en matière de sécurité.

## **H. Environnement**

AB InBev estime qu'un environnement propre et sain est essentiel pour une croissance économique et un développement humain durables. Nous nous engageons à travailler en partenariat avec les collectivités où nous exerçons nos activités afin de comprendre et d'adopter des approches raisonnables pour gérer les ressources naturelles, y compris l'eau, et d'aider les collectivités dans le besoin à avoir accès à des ressources naturelles comme l'eau. En outre, l'entreprise respecte toutes les lois et réglementations applicables en matière d'environnement.

## **I. Droits fonciers**

AB InBev respecte toutes les lois nationales applicables en matière de droits fonciers et de ressources nationales, en veillant à ce que les acquisitions foncières et les mutations soient effectuées en respectant les droits des personnes et communautés concernées. Nous faisons preuve d'une diligence raisonnable en ce qui concerne les droits fonciers et les titres fonciers lors de l'élaboration de nouvelles opportunités d'affaires. Nous cherchons à obtenir un consentement libre, préalable et éclairé et nous avons mis en place un mécanisme de règlement des litiges sur les titres fonciers dans le but résoudre tout différend concernant les titres fonciers (voir section 9 ci-dessous).

## 7. Travailleurs indépendants et travailleurs temporaires

Nous reconnaissons qu'AB InBev a la responsabilité d'assurer des conditions de travail sûres, sécuritaires, respectueuses de l'environnement, exemptes de harcèlement et de discrimination non seulement pour ses collaborateurs mais également, dans de nombreux cas, pour ses travailleurs temporaires et ses sous-traitants indépendants. Les travailleurs temporaires et les travailleurs indépendants comprennent toutes les personnes qui ne sont pas des employés et qui sont engagées directement par contrat pour fournir des services à AB InBev.

Afin d'éviter tout doute, la section 6, E-H de cette Politique s'applique pleinement aux conditions de travail des travailleurs temporaires et des sous-traitants indépendants lorsque (i) ils travaillent dans les locaux de AB InBev et (ii) pour tous ces travailleurs et entrepreneurs sur lesquels un collaborateur AB InBev exerce un contrôle, que le travail ait été ou non effectué sur le site de la Société. Les dispositions de la présente Politique relatives au Mécanisme de règlement des litiges et d'absence de représailles s'appliquent également aux travailleurs temporaires et aux sous-traitants indépendants, et ils sont encouragés à présenter des réclamations par l'entremise de la [Ligne d'assistance sur la Conformité](#) ou par tout autre moyen disponible décrit à la section 9 de la présente politique.

## 8. Engagement des intervenants et de la collectivité

AB InBev estime qu'il est essentiel de s'engager avec les parties prenantes concernées et potentiellement concernées pour développer et maintenir une approche solide des droits de l'homme. Nous nous engageons à engager un dialogue constructif avec les parties prenantes pour évaluer les impacts potentiels ou réels sur les droits de l'homme, ou leurs représentants légitimes. Nous utilisons les canaux appropriés pour établir un dialogue permanent avec les collaborateurs, les membres de la communauté et les parties prenantes externes concernées qui peuvent être affectées par nos actions. Nous reconnaissons également la nécessité d'accorder une attention particulière à ceux qui sont vulnérables ou marginalisés et qui risquent davantage de subir des répercussions négatives sur les droits de l'homme. AB InBev croit également que l'engagement des parties prenantes est important lorsque cette Politique est mise à jour périodiquement et lorsque la Société entreprend des évaluations périodiques des risques liés aux droits de l'homme.

## 9. Mécanismes de règlement des litiges et absence de représailles

Nous nous engageons à fournir un règlement efficace lorsque AB InBev n'a pas respecté les normes énoncées dans la présente Politique. Nous reconnaissons que les mécanismes de règlement des litiges constituent une voie de recours importante, partout où des répercussions négatives sur les droits de l'homme peuvent se produire. Dans le cadre de cet engagement, AB InBev exige que toute violation de cette Politique soit signalée par l'un des canaux de signalement disponibles.

Toute violation de cette politique doit être signalée par l'intermédiaire de la [Ligne d'assistance sur la Conformité](#) d'AB InBev, en ligne à <http://talkopenly.ab-inbev.com>, ou par téléphone au 1-844-780-9959 ou à un numéro local disponible sur le site Web. La Ligne d'assistance sur la Conformité est disponible 24 heures sur 24 et sans frais. Elle est accessible à tous et les rapports peuvent être effectués de manière confidentielle et anonyme. Alternativement, les rapports peuvent être présentés à l'équipe juridique locale/mondiale ou à l'équipe locale/mondiale d'Éthique et de Conformité.

AB InBev a une Politique de tolérance zéro à l'égard de toute personne menacée ou à l'égard de représailles réelles contre toute personne, ou ses représentants légitimes, qui, de bonne foi, (i) fait part de ses préoccupations, (ii) fait officiellement ou officieusement un rapport à AB InBev, (iii) aide un autre collaborateur à effectuer un signalement à AB InBev, (iv) participe à une enquête ou un procès concernant un éventuel manquement à cette présente Politique.

Les questions concernant cette Politique peuvent également être posées en ligne via le canal de conformité d'AB InBev : <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

