

# **ABInBev**

---

## **Anheuser-Busch InBev Global Politica sui Diritti Umani**

---

**giugno 2019**

## Contenuti

1.	Obiettivo e scopo .....	3
2.	Il nostro impegno.....	3
3.	Conformità giuridica .....	3
4.	Implementazione e violazione.....	4
5.	Valutazione e aggiornamenti della Politica .....	4
6.	Principi dei Diritti Umani.....	4
A.	Lavoro minorile e giovani .....	4
B.	Lavoro forzato e libertà di movimento.....	5
C.	Libertà di associazione .....	5
D.	Orari lavorativi e compensazioni/standard di vita adeguato .....	5
E.	Discriminazioni e molestie .....	5
F.	Salute e sicurezza sul posto di lavoro.....	6
G.	Sicurezza .....	6
H.	Ambiente .....	6
I.	Diritti fondiari .....	6
7.	Appaltatori indipendenti e lavoratori temporanei .....	6
8.	Coinvolgimento di stakeholder e comunità .....	7
9.	Meccanismi di reclamo e non-ritorsione .....	7



## 1. Obiettivo e scopo

In Anheuser-Busch InBev ("AB InBev"), il nostro sogno è quello di riunire le persone per un mondo migliore, costruendo una società che duri nel tempo sulla base di pratiche commerciali, politiche e impegni responsabili. Riconosciamo la responsabilità della comunità imprenditoriale nel rispettare i diritti umani, e cerchiamo di promuovere i diritti umani nel tentativo di rendere il mondo un posto migliore. Questa Politica Globale sui Diritti Umani ("Politica") delinea l'approccio e l'impegno di AB InBev nel rispetto dei diritti umani in tutte le nostre operazioni globali e nella nostra catena del valore. Nello sviluppo di questa Politica, AB InBev si è consultata con gli stakeholder interni ed esterni.

AB InBev si impegna ad attuare questa Politica nel corso delle attività esistenti e nella valutazione e nello sviluppo di nuove opportunità di business. Questa Politica si applica a tutte le operazioni di AB InBev e a tutte le attività di AB InBev a tempo pieno, a tempo parziale e ai colleghi temporanei direttamente impiegati da AB InBev, inclusi amministratori, funzionari e altri dirigenti. Questa politica si applica anche a tutte le controllate o joint venture in cui AB InBev ha una partecipazione di maggioranza o il controllo di gestione. Le nostre aspettative nei confronti dei nostri fornitori, venditori, agenti e appaltatori sono specificamente affrontate nella nostra Politica di Approvvigionamento Responsabile. Incoraggiamo i nostri rivenditori, partner commerciali e consumatori a rispettare allo stesso modo gli impegni qui contenuti. Nei casi in cui AB InBev non detenga una partecipazione di maggioranza o un controllo di gestione, incoraggiamo i nostri partner commerciali a rispettare i principi di questa Politica.

Questa politica è stata approvata con la supervisione del Comitato di Revisione del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Globale di Etica e Conformità e i Comitati di Etica e Conformità di Zona, che includono membri del Comitato Esecutivo di Gestione, sovrintendono all'attuazione di questa Politica.

## 2. Il nostro impegno

In qualità di firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite ("ONU"), siamo impegnati in pratiche commerciali che rispettano i diritti umani e che si allineano agli standard internazionali di condotta aziendale responsabile. Di conseguenza, ci impegniamo a rispettare i principi e le linee guida contenute nei Principi Guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani.<sup>1</sup> Inoltre, i nostri impegni politici si basano anche sulla Carta Internazionale dei Diritti Umani (che comprende la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,<sup>2</sup> la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici ("ICCPR")<sup>3</sup> e il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali ("ICESCR")<sup>4</sup>), oltre alla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("ILO") sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro<sup>5</sup>, i Diritti dei Bambini e Principi Imprenditoriali e i Principi di Empowerment Femminili delle Nazioni Unite.

## 3. Conformità giuridica

Aderiamo a tutte le leggi e i regolamenti locali, nazionali e internazionali applicabili relativi all'esercizio dei diritti umani e che hanno un impatto sull'esercizio dei diritti umani. Nelle situazioni in cui non esistono leggi o regolamenti che coprono una particolare

<sup>1</sup> [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>2</sup> <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

<sup>3</sup> <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

<sup>4</sup> <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

<sup>5</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

situazione o in cui esistono conflitti tra le politiche di AB InBev e tali leggi e regolamenti, ci sforziamo di operare in conformità ai principi di questa Politica, pur continuando a rispettare le leggi e i regolamenti del paese ospitante. In caso di differenze tra il contenuto di questa Politica e le leggi nazionali o altri standard applicabili, si applicheranno gli standard più rigorosi<sup>6</sup>. In circostanze in cui ci si chiede se questa Politica può essere seguita o se vi è un conflitto tra la legge applicabile e questi standard, prima di agire i colleghi devono chiedere consiglio al team locale per l'Etica e la Conformità.

## 4. Implementazione e violazione

I team degli Affari Societari Globali e di Zona adotteranno misure per garantire che la Politica sia comunicata in modo efficace e che sia messo in atto un programma di formazione adeguato.

Tutti i dipendenti di AB InBev sono proprietari di questa Politica e hanno la responsabilità di conoscerne il contenuto. I manager e i supervisor di uno o più dipendenti dovranno avere familiarità con i contenuti della presente Politica, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno seguito una formazione formale sui suoi contenuti.

## 5. Valutazione e aggiornamenti della Politica

AB InBev valuterà la conformità delle sue unità operative con i suoi impegni in materia di diritti umani attuando periodiche valutazioni dei diritti umani basate sui rischi, comprese revisioni legali, valutazioni d'impatto, questionari di autovalutazione e protocolli di audit, se del caso. Ci impegniamo con gli stakeholder esterni su questioni che hanno un impatto sui diritti umani e informiamo annualmente sui nostri sforzi per sostenere i diritti umani nel contesto dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Per garantirne la continua rilevanza ed efficacia, la presente Politica sarà periodicamente rivista e, se necessario, modificata.

## 6. Principi dei Diritti Umani

I seguenti principi dei diritti umani sono quelli che AB InBev considera i più importanti.

Tuttavia, l'intento di questa politica non è quello di minare un processo di negoziazione in buona fede con i gruppi di lavoratori costituenti. Pertanto, come indicato nella nota 6, le Zone possono rivolgersi al Comitato Globale di Etica e Conformità per specifiche soluzioni o eccezioni a questa Politica. Tale applicazione sarà esaminata caso per caso dal Comitato.

### A. Lavoro minorile e giovani

AB InBev vieta l'impiego e lo sfruttamento dei bambini all'interno delle proprie strutture e non intraprenderà o sosterrà l'uso del lavoro minorile come definito dall'ILO, ovvero un lavoro che sia mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente dannoso per i bambini, o un lavoro che interferisca con la loro scolarizzazione. Ciò include privare i bambini della possibilità di frequentare la scuola, costringendoli ad abbandonare prematuramente l'istruzione o richiedendo loro di combinare la frequenza scolastica con orari troppo lunghi. AB InBev adotterà misure ragionevoli per verificare l'età dei candidati e dei lavoratori nelle proprie attività.

---

<sup>6</sup> Le Zone possono rivolgersi al Comitato Globale di Etica e Conformità per ottenere eccezioni a questo standard caso per caso (ad esempio, per aderire alla legge locale o ai contratti di lavoro).

I giovani sotto i 18 anni non devono essere impiegati di notte o in condizioni pericolose e non devono essere coinvolti nella produzione, confezionamento, commercializzazione, distribuzione o vendita di prodotti alcolici. Siamo consapevoli che i giovani sotto i 18 anni hanno il diritto di lavorare in determinate circostanze definite e protette, come ad esempio programmi di apprendistato approvati dal governo. Ciò è accettabile a condizione che sia svolto in linea con i requisiti delle convenzioni dell'OIL e della legislazione nazionale.

## **B. Lavoro forzato e libertà di movimento**

AB InBev vieta ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, per cui tutti i rapporti di lavoro devono essere di natura volontaria. L'uso del lavoro carcerario o del lavoro a contratto o vincolato è severamente vietato, e i lavoratori non devono essere tenuti a rinunciare a documenti di identità, passaporti o permessi di lavoro come condizione per l'assunzione. I lavoratori non devono essere obbligati a fare straordinari. I lavoratori, inoltre, non devono essere tenuti a versare caparre o pagare le spese di reclutamento ad AB InBev o a qualsiasi agente di reclutamento che lavori per conto di AB InBev. I lavoratori sono liberi di recedere dal rapporto di lavoro con un preavviso ragionevole e sono autorizzati a lasciare i locali di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro. AB InBev vieta anche la tratta di persone, compresa l'organizzazione o la facilitazione del viaggio di un'altra persona al fine di sfruttarla. I lavoratori dovrebbero ricevere regolarmente, in modo completo e puntuale la retribuzione per il lavoro e dovrebbero avere accesso a una busta paga che spieghi la composizione del loro salario e le eventuali trattenute.

## **C. Libertà di associazione**

AB InBev rispetta il diritto di tutti i suoi lavoratori di formare e aderire a sindacati legali e ad altre organizzazioni di loro scelta, e di contrattare collettivamente a sostegno dei loro reciproci interessi. AB InBev non discrimina in alcun modo i lavoratori che scelgono di formare o aderire a sindacati, o contro quei lavoratori che scelgono di non formare o aderire a sindacati. Nei paesi o situazioni in cui l'ordinamento giuridico vieta o limita gravemente il diritto alla libertà di associazione, AB InBev sosterrà, nell'ambito delle leggi e dei regolamenti applicabili, la creazione di mezzi alternativi per facilitare l'effettiva rappresentanza degli interessi dei lavoratori e la comunicazione tra lavoratori e direzione.

## **D. Orari lavorativi e compensazioni/standard di vita adeguato**

AB InBev rispetta l'esigenza dei lavoratori di avere un equilibrio tra lavoro e tempo libero. L'orario di lavoro e gli straordinari devono essere conformi alle leggi e ai regolamenti applicabili in materia di retribuzione, ore di lavoro, ore di lavoro straordinario e benefici e ai contratti di lavoro locali. Tutti i lavoratori riceveranno almeno un periodo di riposo continuo di 24 ore durante un periodo di lavoro di sette giorni, e ad ogni dipendente sarà concesso un periodo di ferie annuali, indipendentemente dal fatto che sia o meno previsto dalla legislazione locale o nazionale. AB InBev si sforza di fornire ai lavoratori un pacchetto retributivo e previdenziale che sostenga un adeguato standard di vita. I salari e le prestazioni devono essere uguali o superiori ai requisiti minimi legali e regolamentari applicabili. Durante o prima dell'assunzione, i dipendenti di AB InBev riceveranno i termini e le condizioni del loro impiego.

## **E. Discriminazioni e molestie**

AB InBev vieta ogni forma di discriminazione basata su, ma non limitata a, razza, religione, cultura, sesso, età, opinioni politiche, origine nazionale o estrazione, origine sociale, gravidanza e maternità, orientamento sessuale, identità o espressione di genere,

o qualsiasi altro mezzo arbitrario. Le decisioni in materia di assunzione e impiego, comprese quelle relative a retribuzioni, benefici, promozioni, formazione, disciplina e licenziamento, sono prese esclusivamente sulla base delle competenze, capacità e prestazioni dei lavoratori. Nessuna disposizione della presente Politica deve essere interpretata in contrasto con le leggi relative alle azioni affermative.

AB InBev vieta tutte le forme di molestie fisiche, verbali e scritte, e non applicherà punizioni corporali o effettuerà detrazioni disciplinari dalla retribuzione dei lavoratori. Tutti i dipendenti e il personale di AB InBev sono soggetti alla nostra Politica Globale Anti-Molestie e Anti-Discriminazione, che delinea in modo più dettagliato le aspettative di AB InBev e i meccanismi di reclamo disponibili in relazione a tali questioni.

## **F. Salute e sicurezza sul posto di lavoro**

AB InBev si sforza di garantire elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro in tutta l'organizzazione, come articolato nella nostra Politica su Salute e Sicurezza. Ci sforziamo di prevenire tutti gli incidenti, gli infortuni e le malattie professionali all'interno delle nostre attività attraverso la leadership della direzione e il coinvolgimento dei dipendenti. Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza, gli standard aziendali e gli altri requisiti che sottoscriviamo e applichiamo le migliori pratiche internazionali laddove le leggi e i regolamenti locali potrebbero non soddisfare i nostri standard minimi.

## **G. Sicurezza**

AB InBev si impegna a promuovere e mantenere un luogo di lavoro sicuro e a proteggere tutte le persone autorizzate nei nostri locali con sistemi, misure e procedure di sicurezza ragionevoli e responsabili in tutte le strutture e gli eventi. AB InBev conduce periodicamente valutazioni del rischio di sicurezza per identificare e affrontare i rischi per la sicurezza. Ogni Zona deve rispettare tutte le leggi e i regolamenti pertinenti nello svolgimento delle responsabilità di AB InBev in materia di sicurezza.

## **H. Ambiente**

AB InBev ritiene che un ambiente pulito e sano sia essenziale per la crescita economica sostenibile e lo sviluppo umano. Ci impegniamo a lavorare in partnership con le comunità in cui operiamo per comprendere e adottare approcci ragionevoli alla gestione delle risorse naturali, compresa l'acqua, e per contribuire a fornire accesso alle risorse naturali, come l'acqua, alle comunità che ne hanno bisogno. Inoltre, la società rispetta tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia ambientale.

## **I. Diritti fondiari**

AB InBev segue tutte le leggi nazionali applicabili in materia di diritti fondiari e risorse nazionali garantendo che le acquisizioni e le modifiche d'uso dei terreni siano effettuate nel rispetto dei diritti degli individui e delle comunità interessate. Conduciamo una due diligence sui diritti fondiari e di proprietà durante lo sviluppo di nuove opportunità di business. Cerchiamo di ottenere il consenso libero, preventivo e informato e disponiamo di un meccanismo di reclamo per risolvere eventuali controversie sui titoli di proprietà fondiaria (si veda la Sezione 9 di seguito riportata).

## **7. Appaltatori indipendenti e lavoratori temporanei**

Riconosciamo che AB InBev ha la responsabilità di garantire condizioni di lavoro sicure, protette, rispettose dell'ambiente, senza discriminazioni e molestie non solo per i nostri dipendenti, ma in molti casi anche per i lavoratori temporanei e gli appaltatori indipendenti. I lavoratori temporanei e i lavoratori indipendenti comprendono tutte le

persone che non sono dipendenti e sono assunti direttamente per fornire servizi ad AB InBev.

A scanso di equivoci, la Sezione 6, E-H di questa Politica si applica pienamente alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei e degli appaltatori indipendenti mentre (i) lavorano nei locali di AB InBev e (ii) tutti i lavoratori e appaltatori su cui un collega di AB InBev esercita l'autorità di vigilanza, indipendentemente dal fatto che il lavoro venga o meno completato nei locali della Società.<sup>7</sup> Le Disposizioni relative al Meccanismo di Reclamo e Non-Ritorsioni di questa Politica si applicano anche ai lavoratori temporanei e agli appaltatori indipendenti, ed essi sono incoraggiati a presentare reclami attraverso la [Linea di Assistenza per la Conformità](#) o altri mezzi disponibili, come descritto nella Sezione 9 di questa Politica.

## 8. Coinvolgimento di stakeholder e comunità

AB InBev ritiene che impegnarsi con gli stakeholder interessati e potenzialmente interessati sia fondamentale per costruire e mantenere un solido approccio ai diritti umani. Ci impegniamo ad avviare un dialogo significativo con gli stakeholder per valutare l'impatto potenziale o effettivo sui diritti umani, o con i loro legittimi rappresentanti. Utilizziamo canali appropriati per costruire un dialogo continuo con i dipendenti, i membri della comunità e gli stakeholder esterni rilevanti che possono essere influenzati dalle nostre azioni. Riconosciamo anche la necessità di prendere in particolare considerazione coloro che sono vulnerabili o emarginati e potenzialmente a maggior rischio di subire impatti negativi sui diritti umani. AB InBev ritiene inoltre che il coinvolgimento degli stakeholder sia importante quando questa Politica viene periodicamente aggiornata e quando la Società effettua periodiche valutazioni del rischio per i diritti umani.

## 9. Meccanismi di reclamo e non-ritorsione

Ci impegniamo a fornire un rimedio efficace nel caso in cui AB InBev non abbia soddisfatto gli standard stabiliti in questa Politica. Riconosciamo che i meccanismi di reclamo sono un canale importante per la messa a disposizione dei rimedi, ovunque si possano verificare impatti negativi sui diritti umani. Come parte di questo impegno, AB InBev richiede che qualsiasi violazione di questa Politica sia segnalata attraverso uno dei canali di segnalazione disponibili.

Qualsiasi violazione di questa politica deve essere segnalata attraverso la [Linea di Assistenza per la Conformità](#), di AB InBev, online all'indirizzo <http://talkopenly.ab-inbev.com>, o per telefono al numero 1-844-780-9959 o un numero locale disponibile sul sito web. La Linea di Assistenza per la Conformità è disponibile 24 ore su 24 ed è gratuita. È a disposizione di chiunque e le segnalazioni possono essere effettuate in modo confidenziale e anonimo. In alternativa, le segnalazioni possono essere fatte al Team Legale locale/globale o al Team locale e globale per l'Etica e la Conformità.

AB InBev ha una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi ritorsione minacciata o effettiva contro qualsiasi persona, o i suoi rappresentanti legittimi, che, in buona fede, (i) solleva preoccupazioni, (ii) riferisce formalmente o informalmente ad AB

---

<sup>7</sup> La Politica di Approvvigionamento Responsabile disciplina le questioni relative ai pagamenti, ai compensi e ad altre questioni riguardanti l'assunzione di appaltatori indipendenti e lavoratori temporanei e pertanto sostituisce in effetti la Sezione 6, A-D di questa Politica per quei lavoratori.

# AB InBev

InBev, (iii) assiste un altro collega a riferire ad AB InBev, o (iv) partecipa a un'indagine o a un contenzioso in merito a una possibile violazione di questa Politica.

Domande su questa Politica possono anche essere fatte online attraverso il Canale Conformità di AB InBev: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

