

AB InBev

Policy di acquisto responsabile globale di Anheuser-Busch InBev

Agosto 2020

Indice

1.	Obiettivo e ambito di applicazione	3
2.	Compliance legale e normativa.....	3
3.	Principi dei diritti umani	3
4.	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro.....	6
5.	Promotori del brand e Ambasciatori del brand	6
6.	Sicurezza	6
7.	Ambiente	7
8.	Diritti fondiari	7
9.	Integrità aziendale.....	7
10.	Riservatezza	8
11.	Meccanismi di segnalazione di illeciti e trasparenza	9
12.	Divieto di ritorsione.....	9
13.	Implementazione e formazione	9
14.	Conseguenze delle violazioni	10
15.	Contatti.....	10



1. Obiettivo e ambito di applicazione

- 1.1 Per noi di Anheuser-Busch InBev SA/NV ("AB InBev") il sogno è riunire le persone per un mondo migliore, costruendo un'azienda destinata a durare su fondamenta di pratiche aziendali, politiche e impegni responsabili.
- 1.2 Riconosciamo la responsabilità della comunità aziendale di rispettare i diritti umani e adottare pratiche responsabili sul luogo di lavoro, sostenibilità e integrità aziendale, e cerchiamo di promuovere questi valori con i nostri fornitori e business partner impegnandoci a rendere il mondo un luogo migliore.
- 1.3 La presente Policy di acquisto responsabile globale ("Policy") delinea il nostro approccio e impegno a salvaguardare i diritti umani e le condizioni di lavoro, salute e sicurezza, gli aspetti relativi alla gestione ambientale e l'integrità aziendale in tutta la catena di fornitura globale. AB InBev è impegnata a lavorare con fornitori, venditori, agenti e appaltatori ("Business Partner") che condividono questi valori e s'impegnano a rispettare questa Policy nelle loro operazioni. Ci aspettiamo che anche i nostri Business Partner assicurino che i loro dipendenti, lavoratori a contratto e a tempo determinato e le parti coinvolte nella loro catena di fornitura per la fornitura di beni o servizi ad AB InBev rispettino questa Policy.
- 1.4 Cerchiamo di collaborare con i nostri Business Partner per comprendere le sfide nella nostra catena di fornitura e lavorare fianco a fianco per risolverle.
- 1.5 Questa Policy è stata approvata con la supervisione del Comitato di audit del Consiglio di amministrazione. L'ufficio procurement di AB InBev supervisiona l'attuazione di questa Policy.

2. Compliance legale e normativa

- 2.1 Tutti i Business Partner devono aderire alle leggi e normative in vigore nel corso della fornitura di beni o servizi ad AB InBev. Tali leggi in vigore includono non solo le leggi locali o nazionali nei Paesi in cui i Business Partner operano, ma potrebbero anche includere altre leggi che hanno applicazione extraterritoriale (come ad esempio quelle relative ad atti di corruzione straniera, sanzioni e controlli sulle esportazioni, protezione dei dati e leggi sulla concorrenza).
- 2.2 Nei casi in cui si è in dubbio se questa Policy possa essere ottemperata legittimamente, o laddove possa esserci un conflitto tra le leggi in vigore o un contratto collettivo legalmente riconosciuto e questa Policy, i Business Partner devono fare un'eccezione o trovare un'intesa rispetto a questa Policy, e tali eccezioni o intese possono essere concordate con il team di Etica e Compliance caso per caso. Il team di Etica e Compliance, in concerto con i team Affari aziendali e Procurement, può, a propria discrezione, accordare eccezioni o intese rispetto a questa Policy di acquisto responsabile per qualsiasi altro motivo legittimo.
- 2.3 Qualora questa Policy stabilisca standard più rigorosi rispetto alle leggi in vigore, ci aspettiamo che i nostri Fornitori aderiscano a questa Policy nella misura massima consentita dalle leggi in vigore, a meno che non sia altrimenti concordato espressamente per iscritto.

3. Principi dei diritti umani

- 3.1 In qualità di firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite (ONU), siamo impegnati a sostenere le pratiche aziendali che rispettano i diritti umani in linea con gli standard internazionali per una condotta aziendale responsabile e i principi e le indicazioni presenti nei Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani. Inoltre, il nostro impegno è in linea con la Carta internazionale dei diritti dell'uomo (costituita

dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo),¹ la Convenzione internazionale sui diritti civili e politici ("ICCPR")² e il Patto delle Nazioni Unite sui diritti economici, sociali e culturali ("ICESCR")³ e la Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro ("OIL") sui principi e diritti fondamentali nel lavoro⁴, i Diritti dei bambini e i principi d'impresa e i Principi delle Nazioni Unite per la valorizzazione delle donne.

3.2 I seguenti principi dei diritti umani sono quelli che AB InBev considera l'elemento saliente della catena globale dei valori. Nello sviluppo di questa Policy, AB InBev si è consultata con le persone interessate sia all'interno che all'esterno.

Lavoro minorile e giovani

3.3 I Business Partner devono proibire l'assunzione impropria o illecita e lo sfruttamento minorile nelle loro operazioni e devono astenersi e non sostenere l'impiego di manodopera minorile così come definito dall'OIL, ovvero se un lavoro è mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente dannoso per i minori o interferisce con il loro impegno scolastico. Questo include privare i minori dell'opportunità di andare a scuola, obbligare i minori ad abbandonare la scuola prematuramente o richiedere loro di coniugare l'impegno scolastico con un impegno in ore di lavoro eccessivamente lungo. I Business Partner devono prendere ogni ragionevole misura per verificare l'età dei candidati e dei lavoratori nelle loro operazioni.

3.4 I giovani al di sotto dei 18 anni non devono essere assunti per lavori notturni o in condizioni pericolose e non devono essere coinvolti in attività di produzione, confezionamento, marketing, distribuzione o vendita di prodotti alcolici. Siamo consapevoli che i giovani al di sotto dei 18 anni possono lavorare in determinate situazioni definite e protette, come i programmi di apprendistato approvati dal Governo. Questo è accettabile purché sia condotto in linea con i requisiti delle convenzioni dell'OIL e la legislazione nazionale in vigore.

Lavoro forzato e libertà di movimento

3.5 I Business Partner devono vietare qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio; il lavoro deve essere condotto volontariamente e tutti i lavoratori devono essere liberi di concludere il rapporto di lavoro con ragionevole preavviso.

3.6 L'impiego di manodopera sotto forma di lavoro di detenuti, schiavitù o servitù debitoria è strettamente vietato e, salvo se specificamente previsto dalla legislazione in vigore, ai lavoratori non deve essere richiesto di rinunciare a documenti di identità, passaporti, carte di credito o permessi di lavoro come condizione per lavorare.

3.7 I lavoratori e le persone in cerca di lavoro non devono sostenere alcuna tariffa d'ingaggio⁵ o costi correlati da corrispondere ai Business Partner o a qualsiasi terza parte che lavora per conto del Business Partner. I lavoratori devono essere liberi di abbandonare il luogo di lavoro.

3.8 I Business Partner devono inoltre proibire il traffico di esseri umani, inclusa l'organizzazione o la facilitazione del viaggio di un'altra persona con l'obiettivo di sfruttarla.

Libertà di associazione

3.9 I Business Partner devono rispettare il diritto di tutti i lavoratori di scegliere se formare

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/CESCR.aspx>

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

⁵ Come definito dall'OIL, con "tariffe d'ingaggio" s'intende qualsiasi commissione o costo sostenuto dai lavoratori durante il processo di assunzione per assicurarsi un impiego o un tirocinio, indipendentemente dal modo, dal tempo o dal luogo della loro pretesa o raccolta.

o iscriversi a sindacati legali e altre organizzazioni di loro scelta, e formulare accordi collettivi a sostegno dei reciproci interessi.

- 3.10 I Business Partner non devono in alcun modo effettuare alcuna discriminazione o vessazione nei confronti dei lavoratori che scelgono di formare o iscriversi ai sindacati o nei confronti di quei lavoratori che scelgono di non formare o iscriversi ai sindacati. Nei Paesi o nelle situazioni in cui il sistema legale proibisce o limita gravemente il diritto di libertà di associazione, i Business Partner devono considerare di sostenere, nel quadro delle leggi e normative in vigore, l'istituzione di mezzi alternativi per facilitare l'efficace rappresentazione degli interessi dei lavoratori e la comunicazione tra lavoratori e management.

Discriminazione e molestie

- 3.11 Riteniamo che non ci sia posto per discriminazione o molestie nella nostra catena di fornitura, e pertanto richiediamo ai Business Partner di proibire ogni forma di discriminazione e molestie nell'ambito delle loro operazioni ivi incluso, in via esemplificativa e non esaustiva, razza, religione, cultura, genere, età, opinione politica, nazionalità, estrazione sociale, disabilità, gravidanza e maternità, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, iscrizione ai sindacati o qualsiasi altro mezzo arbitrario illegale. Le decisioni in merito all'assunzione e all'impiego, incluse quelle relative a retribuzione, benefit, promozione, formazione, disciplina e conclusione, devono essere prese esclusivamente sulla base della competenza, dell'abilità e delle prestazioni dei lavoratori. Ogni forma di molestie, fisiche, verbali e scritte, incluse molestie sessuali e intimidazioni, è proibita. I Business Partner devono astenersi dalle punizioni corporali ed evitare di effettuare detrazioni dalla busta paga dei lavoratori per motivi disciplinari.
- 3.12 AB InBev proibisce ogni forma di discriminazione e molestie, come esposto nella Policy globale contro la discriminazione e le molestie. AB InBev si aspetta dai Business Partner l'assicurazione che i loro rappresentanti che interagiscono con i colleghi di AB InBev siano a conoscenza della Policy contro la discriminazione e le molestie e che eventuali casi di discriminazione o molestie perpetrate dai rappresentanti di AB InBev o rappresentanti dei Business Partner siano segnalati tramite la [Compliance Helpline](#) di AB InBev.

Orari di lavoro e retribuzione/standard di vita adeguato

- 3.13 I Business Partner devono rispettare l'esigenza dei lavoratori di equilibrio tra lavoro e tempo libero. Le ore di lavoro e lo straordinario devono essere conformi alle leggi e normative in vigore in termini di retribuzione, ore di lavoro, straordinario e benefit e agli accordi in materia di lavoro locali. I lavoratori devono godere di almeno 24 ore consecutive di riposo ogni sette giorni. Se il contratto di lavoro consente il lavoro straordinario, deve essere su base volontaria e i lavoratori devono acconsentire espressamente.
- 3.14 I Business Partner devono impegnarsi a fornire ai lavoratori un pacchetto comprensivo di retribuzione e benefit che consenta un adeguato standard di vita. Stipendi e benefit devono essere pari o superiori ai requisiti legali e normativi minimi applicabili e devono essere implementati e rispettate le condizioni di retribuzione stabiliti da contratti collettivi legalmente vincolanti. I Business Partner devono comunicare le condizioni di impiego prima di assumere i lavoratori. I lavoratori devono essere regolarmente pagati per il loro lavoro, integralmente e nei tempi previsti, e devono avere accesso a una busta paga in cui sono illustrati i dettagli relativi allo stipendio e alle detrazioni. Oltre alle detrazioni imposte per legge, tutte le altre detrazioni dagli stipendi devono essere effettuate esclusivamente con l'espresso consenso scritto dei lavoratori e in conformità con le leggi in vigore e gli standard

internazionali dei diritti umani.

- 3.15 I Business Partner sono invitati a fornire ai lavoratori opportunità di sviluppo delle loro competenze e capacità e, ove possibile, fornire opportunità di avanzamento.

4. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

4.1 I Business Partner devono assicurare elevati standard di salute e sicurezza occupazionali in tutte le loro organizzazioni e impegnarsi nella prevenzione di incidenti, lesioni e malattie occupazionali nell'ambito delle loro operazioni tramite la leadership del management e il coinvolgimento dei dipendenti.

4.2 Le pratiche in materia di salute e sicurezza devono, quanto meno, essere conformi alle leggi in vigore. Se tali leggi non soddisfano gli standard minimi previsti dalla migliore pratica internazionale, deve essere applicato lo standard di livello superiore secondo la migliore pratica internazionale.

4.3 I Business Partner devono, quanto meno:

4.3.1 stabilire procedure di sicurezza e programmi di formazione per i lavoratori per assicurare che siano consapevoli dei pericoli sul luogo di lavoro;

4.3.2 valutare, identificare e controllare pericoli e rischi potenziali associati ad attrezzature e processi;

4.3.3 tracciare e monitorare i tassi di incidenti e lesioni correlati al lavoro, e devono essere implementate azioni correttive in caso di incidente

4.3.4 identificare sostanze chimiche pericolose e assicurare che siano in atto le corrette disposizioni per la manipolazione e lo smaltimento secondo le leggi in vigore e le migliori pratiche;

4.3.5 assicurare che siano in atto policies, procedure e salvaguardie per gestire qualsiasi situazione di emergenza; queste devono includere piani di evacuazione, sistemi di rilevamento incendi e porte delle uscite di emergenza e idonea formazione;

4.3.6 fornire ai lavoratori dispositivi di protezione in base ai loro requisiti lavorativi con l'obiettivo di condizioni lavorative sicure; e

4.3.7 assicurare che gli alloggi dei lavoratori siano puliti, sicuri e rispettino le esigenze basilari dei lavoratori. Le strutture devono essere costruite e mantenute in conformità con gli standard stabiliti dalle leggi e dalle normative in vigore e devono essere separate da qualsiasi area di produzione.

5. Promotori del brand e Ambasciatori del brand

5.1 I Promotori del brand e gli Ambasciatori del brand sono individui che ricevono un compenso per informare i clienti e i consumatori riguardo ai nostri brand o per fornire campioni, servire o vendere i nostri prodotti nei bar, club, ristoranti o in occasione di eventi dedicati o generici. I Business Partner che forniscono ad AB InBev i Promotori del brand o gli Ambasciatori del brand devono impegnarsi a rispettare i principi stabiliti nel nostro [Responsible Marketing and Communications Code](#) e qualsiasi disposizione contrattuale concordata con AB InBev. I Business Partner che forniscono ad AB InBev i Promotori del brand e gli Ambasciatori del brand devono essere approvati prima di fornire tali servizi.

6. Sicurezza

6.1 I Business Partner devono avere attuato misure volte ad assicurare che lavoratori, locali e attrezzature siano sicuri. Qualsiasi misura di sicurezza in atto non deve danneggiare la sicurezza dei membri della comunità locale e di altre terze parti, né pregiudicare il rispetto dei diritti umani dei lavoratori e di terze parti.

6.2 I Business Partner che forniscono servizi di sicurezza direttamente ad AB InBev devono assicurare che il loro personale prenda ogni ragionevole misura per evitare l'uso della forza. Qualora venga usata la forza, deve essere coerente con le leggi in vigore e gli standard di sicurezza di AB InBev. In nessun caso l'uso della forza deve superare quanto strettamente necessario. Deve essere proporzionato alla minaccia e appropriato alla situazione.

7. Ambiente

7.1 I Business Partner devono osservare tutte le leggi e le normative in vigore riguardanti l'ambiente e fornire prodotti e servizi in modo sostenibile tramite un uso efficiente delle risorse naturali. A tal fine i Business Partner devono integrare le pratiche di gestione ambientale nei sistemi operativi e formativi.

7.2 Se non altrimenti concordato per iscritto, AB InBev richiede che i Business Partner si focalizzino sulle seguenti aree:

7.2.1 **Carbonio:** i Business Partner devono impegnarsi a definire obiettivi di riduzione delle emissioni di carbonio d'intesa con AB InBev e implementare programmi volti al raggiungimento di tali obiettivi;

7.2.2 **Contenuto riciclato e tasso di reso:** i Business Partner devono impegnarsi a ridurre la produzione di rifiuti e implementare iniziative in collaborazione con AB InBev per aumentare sensibilmente il contenuto riciclato usato nei prodotti e/o il tasso di vuoti a rendere dei prodotti; e

7.2.3 **Acqua:** i Business Partner sono tenuti a definire degli obiettivi per ridurre l'uso di acqua nelle loro operazioni e sviluppare dei piani per ridurre il consumo di acqua nella catena globale dei valori. I Business Partner devono identificare siti idrici ad alto rischio e identificare opportunità di collaborazione strategica con AB InBev e attuare iniziative con AB InBev.

7.3 I Business Partner devono presentare una relazione annuale sui KPI (Indicatori chiave di prestazione) e i certificati in relazione al suddetto requisito usando le apposite piattaforme, come richiesto da AB InBev.

8. Diritti fondiari

8.1 I Business Partner devono seguire tutte le leggi nazionali in vigore riguardanti i diritti sulla terra e sulle risorse nazionali assicurando che le acquisizioni di terre e i cambi d'uso siano effettuati nel rispetto dei diritti degli individui e delle comunità interessate. I Business Partner devono condurre le opportune verifiche in merito ai diritti sulla terra e i titoli di proprietà fondiaria durante lo sviluppo di nuove opportunità commerciali. I Business Partner devono chiedere il consenso libero, preventivo e informato e devono avere in atto un meccanismo di segnalazione di illeciti per risolvere qualsiasi controversia in merito ai titoli di proprietà fondiaria.

9. Integrità aziendale

9.1 AB InBev si aspetta che i Business Partner aderiscano ai più elevati standard di integrità ed etica aziendale, inclusa l'astensione da atti di corruzione e pagamenti agevolanti e la gestione efficace di conflitti d'interesse. I Business Partner devono aderire a tutte le altre leggi e normative internazionali in vigore, tra cui sanzioni economiche, controlli sulle esportazioni, contrasto al riciclaggio di denaro e al finanziamento terroristico, protezione dei dati e leggi sulla concorrenza.

Tangenti e corruzione

9.2 AB InBev richiede ai Business Partner di astenersi da atti di corruzione, quali tangenti o qualsiasi forma di pagamento improprio o illecito in qualunque circostanza, tra cui frode finanziaria, riciclaggio di denaro, pagamenti agevolanti o estorsione. Ulteriori

informazioni sono reperibili nella nostra Supplier, in cui sono esposte le modalità con cui chiediamo ai nostri Business Partner di agire nel costante rispetto dei nostri elevati standard anticorruzione.

Conflitto d'interesse

9.3 Tutti i conflitti d'interesse nell'ambito di qualsiasi rapporto commerciale con AB InBev, di cui il Business Partner è, o dovrebbe essere, a conoscenza, devono essere resi noti ad AB InBev per la corretta gestione. Tali conflitti d'interesse includono, senza limitazione alcuna, la proprietà o l'interesse in un Business Partner da parte di un collega di AB InBev o di qualcuno che ha una stretta relazione personale con un collega di AB InBev.

Conformità alle normative commerciali

9.4 AB InBev richiede ai Business Partner di rispettare tutte le sanzioni economiche applicabili, il controllo alle esportazioni e le leggi antiboicottaggio, le normative, gli ordini, le direttive, le designazioni, le licenze e le decisioni. In quanto tali, i Business Partner devono implementare controlli interni efficaci volti a ridurre al minimo il rischio di violare tali leggi e ridurre al minimo il rischio per AB InBev di violare tali leggi, in particolare laddove la loro attività coinvolge trasferimenti finanziari internazionali o forniture o acquisti transfrontalieri di prodotti, tecnologie o servizi.

9.5 AB InBev proibisce ai Business Partner di effettuare, o tentare di effettuare, consapevolmente qualsiasi transazione che comporti proventi derivati da un'attività illecita o il finanziamento di atti terroristici e organizzazioni terroristiche.

9.6 Inoltre, tutti i Business Partner devono condurre la propria attività conformemente alle leggi fiscali in vigore. I Business Partner non devono utilizzare l'attività con AB InBev per agevolare l'evasione fiscale e devono prendere misure appropriate per assicurare che i loro dipendenti, agenti, partner e terze parti che agiscono per loro conto non agevolino l'evasione fiscale.

Concorrenza leale

9.7 AB InBev è impegnata a rispettare i principi di concorrenza libera e corretta sulla base dei meriti dei propri prodotti e servizi. Rispettiamo tutte le leggi in vigore in materia di anti-trust e concorrenza in tutti i Paesi in cui operiamo. Ci aspettiamo che i Business Partner mantengano un analogo livello di impegno a favore di una concorrenza leale.

Etica digitale

9.8 AB InBev ha attuato politiche e procedure volte ad assicurare la protezione dei dati e l'uso etico delle risorse digitali. I Business Partner sono tenuti a rispettare tutte le leggi in vigore in merito alla protezione dei dati e alla privacy e non devono (con qualsiasi atto o omissione) portare AB InBev a violarle. I Business Partner informeranno AB InBev non appena saranno a conoscenza di qualsiasi accesso non autorizzato, furto, perdita o danno, o di qualsiasi altra violazione della sicurezza, in relazione a dati personali trattati da loro (o chiunque dei loro agenti, affiliati o subappaltatori) per conto di, o divulgati da, AB InBev. Se un Business Partner tratta dati personali per conto di AB InBev, deve informare AB InBev e acconsentire a farlo rispettando dette condizioni di trattamento dei dati come ragionevolmente richiesto da AB InBev.

10. Riservatezza

10.1 Qualsiasi informazione riservata, segreto commerciale e proprietà intellettuale condiviso con i nostri Business Partner deve essere gestito e protetto in maniera appropriata per assicurare che sia mantenuta la riservatezza e le informazioni non vengano divulgate, perse o compromesse, indipendentemente se sia in essere un accordo di non divulgazione. Tutti i Business Partner devono proteggere le nostre

informazioni e altre informazioni che ci sono state affidate in conformità con la buona pratica del settore. Se si è verificata una divulgazione non autorizzata, una perdita o una compromissione di qualsivoglia informazione riservata appartenente ad AB InBev, il Business Partner deve informare AB InBev non appena sia possibile, e fare ogni sforzo per mitigare eventuali rischi correlati alla violazione.

11. Meccanismi di segnalazione di illeciti e trasparenza

11.1 I Business Partner devono attuare sistemi volti a consentire ai lavoratori e a individui esterni la segnalazione di illeciti. L'obiettivo di qualsiasi meccanismo di segnalazione di illeciti deve essere quello di cercare di comprendere asserzioni, mitigare eventuali conseguenze negative e porre in qualche modo rimedio, ove appropriato. I Business Partner devono assicurare che i lavoratori siano in grado di utilizzare il meccanismo di segnalazione di illeciti e devono spiegare il processo per la gestione di eventuali problemi sollevati. Tali problemi devono essere trattati tempestivamente.

11.2 Qualora sia identificato un elemento di prova di un problema ragionevolmente credibile, tramite il meccanismo di segnalazione di illeciti o in altro modo, per cui si sospetta la violazione di questa Policy (inclusa qualsiasi violazione dei principi dei diritti umani summenzionati), i Business Partner sono tenuti a segnalare tale problema ad AB InBev tramite la [Compliance Helpline](#) di AB InBev, o telefonando a un numero locale disponibile sul sito web. La Compliance Helpline è disponibile 24 ore su 24 ed è gratuita. È disponibile per tutti, e le segnalazioni possono essere effettuate in via riservata e anonima. In alternativa, le segnalazioni possono essere effettuate al team Legale o al team Etica e Compliance di AB InBev. Anche i dipendenti dei Business Partner o altre parti interessate possono segnalare i problemi direttamente ad AB InBev tramite il suddetto canale.

12. Divieto di ritorsione

12.1 I Business Partner devono proibire ogni tipo di ritorsione contro chiunque: sollevi in buona fede preoccupazioni o problemi relativi alla compliance con questa Policy; segnali formalmente o informalmente preoccupazioni ai Business Partner o direttamente ad AB InBev; assista un altro collega per segnalare violazioni effettive o sospette della Policy; o partecipi a indagini su possibili violazioni di questa Policy.

13. Implementazione e formazione

13.1 La presa d'atto di questa Policy, e il consenso a rispettare gli standard esposti nella presente, è un prerequisito di ogni contratto di AB InBev con un Business Partner. La Policy deve essere resa disponibile ai Business Partner durante il processo di acquisto e potrà essere visualizzata sul nostro sito web.

13.2 I nostri contratti con i Business Partner includono clausole studiate per impegnare i Business Partner ad attuare questa Policy. Tuttavia, nulla di questa Policy intende sostituire qualsiasi disposizione più specifica in un particolare contratto, e nella misura in cui non ci sia alcuna incoerenza tra questa Policy e qualsiasi altra disposizione di un particolare contratto, prevarrà l'altra disposizione.

13.3 Coinvolgiamo i nostri Business Partner allo stadio iniziale delle nostre attività di approvvigionamento valutando le loro pratiche rispetto a questa Policy tramite questionari di autovalutazione e audit di terze parti in loco. Ove possibile, AB InBev s'impegna a fornire ai Business Partner attività di formazione e indicazioni per sostenere l'efficace compliance con questa Policy.

13.4 Ci aspettiamo che i nostri Business Partner intraprendano le seguenti azioni:

13.4.1 comunicare questa Policy ai propri lavoratori per assicurare che siano a conoscenza dei requisiti di questa Policy;

- 13.4.2 fornire adeguata formazione ai lavoratori per l'efficace compliance di questa Policy;
- 13.4.3 segnalare tempestivamente qualsiasi potenziale violazione di questa Policy ad AB InBev;
- 13.4.4 collaborare a indagini e azioni correttive a proprie spese in relazione a potenziali violazioni di questa Policy, ivi incluso assicurando il corretto accesso alle informazioni, indipendentemente dal fatto che tali potenziali violazioni siano state riferite dal Business Partner; e
- 13.4.5 qualora si renda necessaria un'azione correttiva, collaborare con AB InBev per implementare tali azioni correttive come richiesto da AB InBev.
- 13.5 I Business Partner devono comunicare a cascata gli stessi principi di questa Policy alla loro catena di fornitura. Per determinati Business Partner, AB InBev può richiedere la mappatura della catena di fornitura a monte per facilitare le valutazioni di compliance.

14. Conseguenze delle violazioni

- 14.1 Se AB InBev ha un ragionevole sospetto che un Business Partner abbia violato i termini di questa Policy, AB InBev ha facoltà di concludere o limitare la propria attività con il Business Partner. AB InBev può limitare la propria attività con il Business Partner sospendendo l'erogazione di eventuali pagamenti o rimborsi.

15. Contatti

- 15.1 Ci auguriamo di lavorare con voi; se avete domande riguardo i principi esposti in questa Policy, vi invitiamo a rivolgervi al vostro referente del procurement di AB InBev.

