



ABInBev

**Anheuser-Busch InBev Global
Human Rights Policy**

Juni 2019

Inhoudsopgave

| | |
|--|---|
| 1. Doel en omvang | 3 |
| 2. Onze toewijding..... | 3 |
| 3. Wettelijke naleving | 3 |
| 4. Implementatie en training..... | 4 |
| 5. Evaluatie en beleidsupdates | 4 |
| 6. Mensenrechtenprincipes..... | 4 |
| A. Kinderarbeid en jonge mensen..... | 4 |
| B. Gedwongen arbeid en vrijheid van verplaatsing..... | 5 |
| C. Vrijheid van vereniging..... | 5 |
| D. Werkuren en compensatie/Toereikende levensstandaard | 5 |
| E. Discriminatie en intimidatie | 6 |
| F. Gezondheid en veiligheid op het werk..... | 6 |
| G. Beveiliging..... | 6 |
| H. Milieu..... | 6 |
| I. Landrechten | 6 |
| 7. Onafhankelijke onderaannemers en tijdelijke werkers | 7 |
| 8. Betrokkenheid bij stakeholders en gemeenschappen | 7 |
| 9. Klachten en intern toezicht..... | 7 |



1. Doel en omvang

Bij Anheuser-Busch InBev ("AB InBev") is het onze droom om mensen samen te brengen voor een betere wereld, door een duurzaam bedrijf te bouwen op een fundering van verantwoord ondernemen, beleid en toewijding. We erkennen dat het bedrijfsleven de verantwoordelijkheid heeft om de mensenrechten te respecteren en we streven ernaar om mensenrechten overal te ondersteunen terwijl we van de wereld een betere plek proberen te maken. Deze Global Human Rights Policy ("Beleid") beschrijft de aanpak en de betrokkenheid van AB InBev bij het respecteren van de mensenrechten in onze wereldwijde activiteiten en waardeketen. Voor het ontwikkelen van dit Beleid heeft AB InBev interne en externe belanghebbenden geconsulteerd.

AB InBev verbindt zich ertoe dit Beleid in de loop van bestaande activiteiten en in de evaluatie en ontwikkeling van nieuwe bedrijfskansen te implementeren. Dit beleid is van toepassing op alle activiteiten van AB InBev en alle voltijds, deeltijds en tijdelijke collega's die rechtstreeks in dienst zijn van AB InBev, met inbegrip van directeurs, kaderleden en ander hoger management. Dit Beleid is eveneens van toepassing op alle dochterondernemingen of joint ventures waarin AB InBev een meerderheidsbelang of managementcontrole heeft. Onze verwachtingen ten aanzien van onze leveranciers, verkopers, vertegenwoordigers en uitvoerders komen specifiek aan bod in onze Responsible Sourcing Policy. Ook moedigen we onze retailers, bedrijfspartners en consumenten aan om de verbintenissen die hierin zijn opgenomen, na te leven. In gevallen waar AB InBev geen meerderheidsbelang of managementcontrole heeft, moedigen we onze bedrijfspartners aan om de principes van dit Beleid na te leven.

Dit Beleid werd goedgekeurd onder toezicht van Audit Committee van het Board of Directors. Het Global Ethics & Compliance Committee en de Zone Ethics & Compliance Committees, waarvan leden van het Executive Board of Management deel uitmaken, overzien de implementatie van dit Beleid.

2. Onze toewijding

Als ondertekenaar van het Global Compact van de Verenigde Naties ("VN"), zetten we ons in voor zakelijke praktijken die de mensenrechten respecteren en overeenkomen met internationale normen voor verantwoord ondernemen. Daarom verbinden wij ons ertoe de principes en richtlijnen van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights¹ na te leven. De bepalingen in ons Beleid zijn verder gebaseerd op de International Bill of Human Rights (bestaande uit de Universal Declaration of Human Rights², de International Convention on Civil and Political Rights ("ICCPR")³ en het International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights ("ICESCR")⁴), naast de Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work⁵ van de International Labor Organization's ("ILO"), de Children's Rights and Business Principles en de Women's Empowerment Principles van de Verenigde Naties.

3. Wettelijke naleving

We houden ons aan alle geldende lokale, nationale en internationale wet- en regelgeving met betrekking tot en van invloed op de uitoefening van mensenrechten. In

¹ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

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

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

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

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

die situaties waar er geen wet- of regelgeving bestaat of waar dergelijke wet- en regelgeving conflicteert met het beleid van AB InBev, trachten we te handelen in overeenkomst met de principes van dit Beleid terwijl we de wet- en regelgeving van het gastland blijven respecteren. Indien er verschillen bestaan tussen de inhoud van dit Beleid en nationale wetgeving of andere toepasselijke normen, zal de strengere norm van toepassing zijn⁶. In omstandigheden waarin niet duidelijk is of dit Beleid kan worden gevolgd of waarbij er conflicten bestaan tussen de toepasselijke wet en deze normen, moeten collega's contact opnemen met het lokale Ethics & Compliance-team alvorens actie te ondernemen.

4. Implementatie en training

De teams van Global en Zone Corporate Affairs zullen maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat dit beleid effectief wordt gecommuniceerd en dat er een passend trainingsprogramma wordt opgesteld.

Alle medewerkers van AB InBev zijn eigenaar van dit Beleid en verantwoordelijk voor het kennen van de inhoud ervan. Van managers en leidinggevenden van een of meer medewerker(s) wordt verwacht dat zij bekend zijn met de inhoud van dit Beleid, ongeacht of ze een formele training over de inhoud ervan hebben gevolgd.

5. Evaluatie en beleidsupdates

AB InBev zal het naleven van de bepalingen inzake mensenrechten door haar operationele eenheden evalueren door periodieke risico-gebaseerde evaluaties op het gebied van mensenrechten te implementeren, met inbegrip van juridische evaluaties, impactbeoordelingen, zelfbeoordelingsvragenlijsten en auditprotocollen, indien gepast. We praten met externe belanghebbenden over problemen die impact hebben op de mensenrechten en brengen jaarlijks verslag uit over onze inspanningen gericht op het ondersteunen van mensenrechten in de context van de Global Compact-principes van de VN. Om ervoor te zorgen dat dit Beleid actueel en effectief blijft, zal het periodiek worden geëvalueerd en, waar nodig, worden bijgewerkt.

6. Mensenrechtenprincipes

De volgende mensenrechtenprincipes zijn de principes die AB InBev als het meest in het oog springend beschouwt.

Het is niet de intentie van dit Beleid om een bonafide onderhandelingsproces met de werknemersgroepen op wie het betrekking heeft te ondermijnen. Daarom kunnen Zones, zoals aangegeven in voetnoot 6, zich wenden tot het Global Ethics & Compliance Committee voor specifieke aanpassingen of uitzonderingen op dit Beleid. Dergelijke verzoeken zullen per geval worden geëvalueerd door het Committee.

A. Kinderarbeid en jonge mensen

AB InBev verbiedt de tewerkstelling en uitbuiting van kinderen binnen haar faciliteiten en zal geen gebruik maken van of steun verlenen aan kinderarbeid, zoals gedefinieerd door de ILO als werk dat mentaal, fysiek, sociaal of moreel schadelijk is voor kinderen of hun schoolgaan belemmert. Dit houdt onder meer in dat kinderen de mogelijkheid wordt ontnomen om naar school te gaan, verplicht worden onderwijs voortijdig te verlaten of vereisen dat zij schoolbezoek combineren met buitensporig lange

⁶ Zones kunnen zich wenden tot het Global Ethics & Compliance Committee voor individuele uitzonderingen op deze norm (bijv. om te voldoen aan lokale wetgeving of arbeidsovereenkomsten).

werkuren. AB InBev zal redelijke maatregelen nemen om de leeftijd van sollicitanten en werknemers in haar eigen faciliteiten te controleren.

Jongeren onder de 18 jaar mogen niet 's nachts of in gevaarlijke omstandigheden werken en mogen niet betrokken zijn bij de productie, verpakking, marketing, distributie of verkoop van alcoholische producten. We zijn ons ervan bewust dat jongeren onder de 18 in bepaalde vastgelegde en beschermde omstandigheden mogen werken, zoals in door de overheid goedgekeurde leerprogramma's. Dit is aanvaardbaar zolang het in overeenstemming is met de vereisten van de ILO-conventies en nationale wetgeving.

B. Gedwongen arbeid en vrijheid van verplaatsing

AB InBev verbiedt alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid en vereist dat alle arbeidsrelaties vrijwillig van aard zijn. Gebruik van gevangenisarbeid en gedwongen tewerkstelling of contractarbeid is ten strengste verboden en werknemers mogen niet worden verplicht om identiteitspapieren, paspoorten of werkvergunningen af te staan als voorwaarde voor tewerkstelling. Werknemers mogen niet worden verplicht om overuren te maken. Tevens mogen werknemers niet worden verplicht om wervingsvergoedingen of borg te betalen aan AB InBev of aan werkingskantoren in dienst van AB InBev. Werknemers zijn vrij om zich met inachtneming van een redelijke opzegtermijn terug te trekken uit de arbeidsverhouding en mogen het werkgebied buiten werkuren verlaten. AB InBev verbiedt tevens elke vorm van mensensmokkel, inclusief het organiseren of faciliteren van de reis van een andere persoon met het oog op uitbuiting van die persoon. Werknemers moeten regelmatig, volledig en op tijd betaald worden en moeten toegang hebben tot een salarisstrook waarop hun loon en eventuele inhoudingen staan uitgelegd.

C. Vrijheid van vereniging

AB InBev respecteert het recht van al haar werknemers om wettige vakbonden of andere organisaties van hun keuze op te richten of zich daarbij aan te sluiten en om collectief te onderhandelen ter ondersteuning van hun gezamenlijke belangen. AB InBev discrimineert op geen enkele manier tegen werknemers die ervoor kiezen om vakbonden op te richten of daarvan lid te worden of tegen werknemers die ervoor kiezen om geen vakbonden op te richten of daarvan lid te worden. In landen of situaties waar het juridisch systeem het recht op vrijheid van vereniging ernstig beperkt of verbiedt zal AB InBev binnen het kader van de geldende wet- en regelgeving het instellen van alternatieve middelen ondersteunen om de effectieve vertegenwoordiging van de belangen van werknemers en communicatie tussen werknemers en management te vergemakkelijken.

D. Werktijden en compensatie/Toereikende levensstandaard

AB InBev respecteert dat het voor werknemers noodzakelijk is een evenwichtige balans tussen werk en vrije tijd te hebben. Werktijden en overuren moeten de geldende lokale wet- en regelgeving en arbeidsovereenkomsten inzake loon, werktijden, overuren en secundaire arbeidsvoorwaarden naleven. Alle werknemers zullen gedurende een zevendaagse werkperiode ten minste één ononderbroken rustperiode van 24 uur ontvangen en elke werknemer zal een jaarlijkse vakantieperiode krijgen, ongeacht of dit wel of niet verplicht wordt gesteld door lokale of nationale wetgeving. AB InBev streeft ernaar werknemers een loon- en compensatiepakket te bieden dat een toereikende levensstandaard ondersteunt. Lonen en andere compensatie zullen gelijk of superieur zijn aan de wettelijk bepaalde minimumvereisten. Tijdens of voorafgaand aan de indiensttreding zullen medewerkers van AB InBev de voorwaarden en bepalingen van hun tewerkstelling ontvangen.

E. Discriminatie en intimidatie

AB InBev verbiedt alle vormen van discriminatie op basis van, maar niet beperkt tot ras, religie, cultuur, geslacht, leeftijd, politieke overtuiging, nationale afkomst, sociale herkomst, zwangerschap en moederschap, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit of -uitdrukking of enige andere willekeurige grondslag. Beslissingen over werving en tewerkstelling, met inbegrip van beslissingen inzake loon en compensatie, promotie, training, disciplinaire maatregelen en beëindiging van het dienstverband worden uitsluitend genomen op basis van de vaardigheden, bekwaamheden en prestaties van werknemers. Niets in dit Beleid mag worden geïnterpreteerd als strijdig met wetgeving gerelateerd aan positieve discriminatie.

AB InBev verbiedt alle vormen van fysieke, verbale en schriftelijke intimidatie en zal geen lijfstraffen of disciplinaire inhoudingen op het salaris van de werknemer toepassen. Alle medewerkers en personeelsleden van AB InBev zijn gehouden aan onze Global Anti-Harassment & Anti-Discrimination Policy waarin de verwachtingen en beschikbare klachtenmechanismen met betrekking tot deze kwesties in meer details staan beschreven.

F. Gezondheid en veiligheid op het werk

AB InBev streeft naar hoge veiligheids- en gezondheidsnormen op het werk in de hele organisatie, zoals verwoord in onze Health and Safety Policy. We streven ernaar om alle ongevallen, verwondingen en beroepsziektes binnen onze activiteiten te voorkomen door middel van leiderschap van het management en betrokkenheid van werknemers. We verbinden ons ertoe om alle toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van gezondheid en veiligheid, bedrijfsnormen en andere vereisten die we onderschrijven na te leven en internationale best practices toe te passen waar lokale wet- en regelgeving mogelijk niet aan onze minimumnormen voldoet.

G. Beveiliging

AB InBev zet zich in voor het bevorderen en in stand houden van een veilige werkplek en het beschermen van alle geautoriseerde individuen in onze faciliteiten met redelijke en verantwoordelijke beveiligingssystemen, -maatregelen en -procedures in alle faciliteiten en op alle evenementen. AB InBev voert periodiek evaluaties uit van veiligheidsrisico's om veiligheidsrisico's te identificeren en zo mogelijk te beperken. Elke Zone moet aan alle toepasselijke wet- en regelgeving voldoen bij het uitvoeren van de beveiligingsverantwoordelijkheden van AB InBev.

H. Milieu

AB InBev gelooft dat een schoon en gezond milieu essentieel is voor duurzame economische groei en menselijke ontwikkeling. We zetten ons in voor samenwerking met de gemeenschappen waar we actief zijn om beter inzicht te krijgen in natuurlijke hulpbronnen en het beheer ervan, waaronder water, en om toegang tot natuurlijke hulpbronnen zoals water te bieden aan gemeenschappen in nood. Daarnaast houdt het bedrijf zich aan alle toepasselijke wet- en regelgeving op milieugebied.

I. Landrechten

AB InBev volgt alle toepasselijke nationale wetgeving met betrekking tot landrechten en nationale hulpbronnen en zorgt ervoor dat verwerving van land en wijzigingen in het gebruik ervan gebeurt met respect voor de rechten van individuen en gemeenschappen die hierdoor worden beïnvloed. We voeren due diligence uit voor landrechten en -eigendom tijdens het ontwikkelen van nieuwe zakelijke kansen. We streven ernaar vrijwillige, voorafgaande en geïnformeerde toestemming te krijgen en

hebben een klachtenmechanisme voor het oplossen van eventuele geschillen over landeigendom (zie Sectie 9 hieronder).

7. Onafhankelijke aannemers en uitzendkrachten

We erkennen dat AB InBev de verantwoordelijkheid heeft om voor een veilige, milieuvriendelijke en intimidatie- en discriminatievrije werkomgeving te zorgen, niet alleen voor onze medewerkers maar in veel gevallen ook voor uitzendkrachten en onafhankelijke aannemers. Onder uitzendkrachten en onafhankelijke aannemers vallen alle personen die geen werknemers zijn en direct zijn gecontracteerd om diensten te verlenen aan AB InBev.

Ter voorkoming van twijfel is Section 6, E-H van dit Beleid volledig van toepassing op de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten en onafhankelijke aannemers die (i) werken in faciliteiten van AB InBev en (ii) alle dergelijke werknemers en aannemers over wie een collega van AB InBev een toezichthoudende functie uitoefent, ongeacht of het werk al dan niet wordt uitgevoerd in de faciliteiten van het Bedrijf⁷. Het klachtenmechanisme en het vergeldingsverbod van dit Beleid zijn ook van toepassing op uitzendkrachten en onafhankelijke aannemers en zij worden aangemoedigd om contact op te nemen via de [Compliance Helpline](#) of andere beschikbare middelen zoals beschreven in Sectie 9 van dit beleid.

8. Betrokkenheid bij belanghebbenden en gemeenschappen

AB InBev gelooft dat het van cruciaal belang is om contact te onderhouden met betrokken en mogelijk betrokken belanghebbenden voor het opbouwen en onderhouden van een robuuste mensenrechtenbenadering. We zetten ons in voor het voeren van een zinvolle dialoog met belanghebbenden, of hun wettelijke vertegenwoordigers, om mogelijke of daadwerkelijke impact op mensenrechten te beoordelen. We gebruiken gepaste kanalen voor het opbouwen van een continue dialoog met medewerkers, leden van de gemeenschappen waar we actief zijn en relevante externe belanghebbenden die mogelijk door onze acties kunnen worden beïnvloed. Ook erkennen we de noodzaak om speciale aandacht te schenken aan kwetsbare of gemarginaliseerde personen wiens mensenrechten een groter risico lopen om aangetast te worden. AB InBev gelooft eveneens dat interactie met belanghebbenden belangrijk is wanneer dit Beleid periodiek wordt bijgewerkt of wanneer het Bedrijf periodieke mensenrechtenbeoordelingen doet.

9. Klachten en intern toezicht

We verbinden ons ertoe om doeltreffende oplossingen te bieden als AB InBev niet aan de normen heeft voldaan die in dit Beleid zijn uiteengezet. We erkennen het belang van klachtenmechanismen voor het bieden van verhaalsmogelijkheden in die gevallen waar mensenrechten mogelijk zijn aangetast. Als onderdeel hiervan vereist AB InBev dat iedere schending van dit Beleid wordt gemeld via een van onderstaande kanalen.

Alle overtredingen van dit beleid moeten worden gemeld via de AB InBev Compliance Helpline, online op <http://talkopenly.ab-inbev.com> of per telefoon via 1-888-601-6762 of een lokaal nummer dat op de website wordt vermeld. De Compliance Helpline is 24 uur per dag gratis beschikbaar voor IEDEREEN. Meldingen kunnen

⁷ The Responsible Sourcing Policy governs issues concerning payment, compensation and other concerns around the engagement of independent contractors and temporary workers and therefore in effect replaces parts Section 6, A-D of this Policy for those workers.

AB InBev

vertrouwelijk en anoniem worden gemaakt. Alternatief kunnen meldingen ook worden gedaan aan het lokale/Global Legal-team of het lokale/Global Ethics & Compliance-team.

AB InBev hanteert een zero-tolerance-beleid ten aanzien van dreigen met of daadwerkelijk wraak nemen op personen of hun wettelijke vertegenwoordigers die te goeder trouw (i) zorgen uiten, (ii) formeel of informeel melding maken bij AB InBev, (iii) andere collega's bijstaan bij het maken van een melding bij AB InBev of (iv) deelnemen aan een onderzoek of rechtszaak in het kader van een mogelijke overtreding van dit beleid.

Vragen over dit beleid kunnen ook online worden gesteld via het AB InBev Compliance Channel: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

