

**POLÍTICA DE
APROVISIONAMIENTO
RESPONSABLE DE
ANHEUSER-BUSCH INBEV**

RESUMEN

Esta política de Aproveccionamiento Responsable Global presenta los estándares de Anheuser-Busch InBev, expectativas generales y compromisos en lo que se relaciona a las áreas claves de la responsabilidad corporativa. Anheuser-Busch InBev está comprometida en defender los más altos estándares de responsabilidad en sus operaciones y motivar un compromiso similar entre sus aliados comerciales.

Reconocemos que las circunstancias en las que nosotros y nuestros proveedores de servicios operamos alrededor del mundo, están cambiando constantemente y por eso, periódicamente revisaremos esta política para asegurar que su contenido e implementación permanezcan vigentes.

Nosotros aspiramos a trabajar junto con nuestros aliados de negocio logrando progresos en esta importante área de responsabilidad corporativa y para hacer esto, se ha buscado el apoyo de una organización consultora no lucrativa, BSR, y se han revisado estándares internacionales tales como SA8000: 2008 (un estándar desarrollado por la Responsabilidad Social Internacional).

NUESTRO PROPÓSITO ES UNIR A LAS PERSONAS POR UN MUNDO MEJOR

Nuestro plan para hacer nuestro propósito realidad tiene sus bases en nuestra gente y está fundamentada en tres fuertes pilares unificados:

- Promoveremos activamente el consumo responsable de nuestros productos;
- Buscaremos continuamente nuevas maneras de mejorar nuestro desempeño ambiental y;
- Trabajaremos con líderes de la ciudadanía y varias organizaciones no gubernamentales para retribuir a las comunidades en las cuales operamos.

Hemos establecido objetivos futuros sobre estos pilares y los mediremos y reportaremos regularmente. Somos signatarios del Convenio Global de las Naciones Unidas y reportamos anualmente nuestras acciones para apoyar sus principios y nuestro enfoque global para una responsabilidad corporativa.

FINALIDAD/ALCANCE DE LA APLICACIÓN

Anheuser-Busch InBev opera a través de distintos tipos de relaciones de negocios, incluyendo filiales en propiedad parcial o absoluta, licencias, empresas conjuntas, y proveedores de servicios como terceras partes.

Esta política aplica a todas las relaciones comerciales del grupo de compañías Anheuser-Busch InBev.

GESTIÓN DE REVISIÓN

La gestión de Anheuser-Busch InBev revisará la idoneidad, aptitud y efectividad continua de la política de la compañía, procedimientos y resultados del desempeño frente a los requisitos de esta política. Cuando sea necesario, se implementarán algunas modificaciones y mejoras.

La compañía se asegurará que los requisitos de esta política sean entendidos e implementados en todos los niveles de la organización.

CUMPLIMIENTO LEGAL

De acuerdo con el código de conducta empresarial de Anheuser-Busch InBev, nos adherimos a todas las leyes y regulaciones aplicables locales, nacionales y supranacionales.

Este es un estándar mínimo aceptable para Anheuser-Busch InBev y para nuestros aliados comerciales. En países o situaciones especiales, donde no hay leyes o regulaciones gubernamentales en una actividad u operación en particular, Anheuser-Busch InBev espera que sus aliados comerciales conduzcan sus operaciones de acuerdo con los principios de esta política.

ÁREA LABORAL RESUMEN

Anheuser-Busch InBev está comprometido a proveer un lugar de trabajo construido sobre la confianza, honestidad y trato justo. Un negocio exitoso y sostenible requiere una fuerza de trabajo con oportunidades e incentivos para desarrollarse profesionalmente para tener éxito.

Anheuser-Busch InBev reconoce como lugares de trabajo internacionalmente aceptados los que se establecen en la normativa SA8000: 2008 y motiva a sus aliados comerciales también a cumplir los siguientes principios.

ÁREA LABORAL

TRABAJO INFANTIL

El trabajo infantil no está permitido bajo ninguna circunstancia. De acuerdo a la normativa SA8000: 2008, principio 5, del tratado de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, un niño es definido como una persona menor de 15 años de edad, a menos que la ley de salarios mínimos locales estipule una edad más alta para trabajar o para continuar la educación obligatoria, en cuyo caso la edad más alta aplicaría. Una excepción aceptable sería si la ley nacional permite el trabajo de niños entre 13 y 15 años de edad (12 a 14 años para trabajo de día) si el trabajo no es dañino a su salud y desarrollo y si no interfiere con la asistencia a la escuela o programas de vocación y no perjudica su habilidad para aprender.

ÁREA LABORAL

TRABAJO FORZOSO

Todas las relaciones con los empleados son de naturaleza voluntaria. El uso de trabajo penitenciario, forzado y/o esclavitud o servidumbre por deudas no está permitido bajo ninguna circunstancia.

ÁREA LABORAL

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

De acuerdo con SA8000: 2008, los trabajadores tienen el derecho de formar y unirse a sindicatos y otras organizaciones de su elección y a negociar colectivamente de acuerdo con las leyes locales.

Los trabajadores que forman o se unen a sindicatos u otras organizaciones no deben ser discriminados.

ÁREA LABORAL

NO DISCRIMINACIÓN

La contratación y decisiones laborales, incluyendo a aquellas que estén relacionadas a la compensación, beneficios, promoción, entrenamiento y desempeño, disciplina y despido, son hechas exclusivamente en base a las tareas, habilidades y desempeño de los trabajadores. La discriminación no está permitida basándose en la raza, religión, género, orientación sexual, edad, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

ÁREA LABORAL

SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO

Los salarios deben ser mayores o iguales al salario mínimo que aplique de acuerdo a la ley.

Las horas extras deben pagarse también de acuerdo al mandato legal o, en ausencia de leyes o acuerdos para ese efecto, al mismo precio que las horas regulares de trabajo. Las horas laborales deben ser un reflejo de las normas legales. Cuando las horas extras sean requeridas, todos los esfuerzos deben de hacerse para minimizar su impacto en los trabajadores.

En conformidad con las leyes locales y regulaciones, cada trabajador debe recibir al menos un día de descanso después de un periodo de siete días de trabajo.

ÁREA LABORAL

ACOSO

Los trabajadores no deben ser sujetos a acoso en el lugar de trabajo ya sea físico, sexual o psicológico.

SALUD Y SEGURIDAD

Anheuser-Busch InBev sitúa como una prioridad alta el aseguramiento de que los lugares de trabajo brinden seguridad para los trabajadores, visitantes y para las comunidades en donde dichos lugares se encuentren localizados.

Anheuser-Busch InBev tiene un programa extensivo de seguridad y un programa de salud que abarca todas nuestras operaciones globales y esperamos que nuestros aliados comerciales tengan enfoques similares. Tales programas deben tener sus fundamentos conforme a leyes nacionales/locales aplicables relacionadas con la salud y seguridad en el lugar de trabajo. Si las leyes nacionales/locales no reúnen los estándares mínimos entonces los estándares internacionales deben ser aplicados.

Algunos elementos adicionales que se deben incluir:

- La disponibilidad de equipo de protección necesario para los trabajadores de acuerdo con sus requerimientos y el objetivo de condiciones seguras en el trabajo.
- La creación de procedimientos seguros y programas de entrenamiento para trabajadores que aseguren que ellos están al tanto de los peligros que existen en su área de trabajo.
- La evaluación, identificación y control de peligros potenciales y riesgos asociados con el equipo y los procesos; y,
- El monitoreo y análisis de todos los accidentes, así como el mantenimiento de registros exactos y precisos de los accidentes y lesiones.

AMBIENTE

Anheuser-Busch InBev contempla todas las leyes y regulaciones aplicables al medio ambiente. Estamos comprometidos en revisar continuamente nuestras políticas para asegurar su armonización con los altos estándares de protección para el ambiente natural e integrar el cuidado del ambiente a los sistemas de adiestramiento y operaciones.

Trabajaremos en conjunto con nuestros proveedores de servicios y compartiremos las mejores prácticas.

Estamos comprometidos para medir y minimizar nuestro impacto en el ambiente mientras mantenemos nuestro compromiso con la calidad y motivamos a nuestros aliados comerciales a hacer énfasis especial en las siguientes áreas:

- **Energía:** Medir el uso de energía y comprometerse a su reducción tanto en operaciones de manufactura y transporte de productos.
- **Agua:** Medir y comprometerse a reducir el uso de agua y descarga de la misma.
- **Desechos:** Medir y comprometerse a reducir la producción de desechos sólidos no peligrosos. Tener una lista de sustancias peligrosas y no peligrosas y establecer procedimientos para el manejo seguro, transporte y disposición de desechos de acuerdo con regulaciones locales, nacionales e internacionales.

COMUNIDAD

Anheuser-Busch InBev trabaja en apoyar a las comunidades en las cuales opera, a través de su participación directa y apoyo voluntario de nuestros trabajadores y en algunos casos, inversión de recursos financieros. Nosotros nos esforzamos en tener un impacto positivo en nuestras comunidades y construir relaciones con organizaciones locales. Lograr comunidades prósperas y saludables es el centro de nuestro negocio sostenible y por eso motivamos a nuestros aliados comerciales para mostrar un compromiso organizacional similar para comprometerse a obtener un beneficio mutuo con comunidades locales.

SOBORNOS, CORRUPCIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES

Anheuser-Busch InBev se adhiere a los más altos estándares de integridad comercial y ética, así como al respeto y cumplimiento de todas las leyes y regulaciones tanto nacionales como supranacionales.

Motivamos a nuestros aliados comerciales a tener políticas y procedimientos activos para asegurar que ellos reúnen los mismos estándares éticos y legales.

Regalos y entretenimiento que no sean de valor nominal no pueden ser aceptados sin total conocimiento como se establece en los códigos de conducta de Anheuser-Busch InBev, en acuerdo con las leyes locales. Además, cualquier arreglo acerca de los beneficios por el intercambio de tales obsequios está estrictamente prohibido. Los empleados no deben pagar sobornos o hacer pagos ilícitos para promover los intereses de Anheuser-Busch InBev y deben, en su tarea de hacer decisiones comerciales y llevar a cabo sus responsabilidades laborales, evitar conflictos de interés entre los intereses personales y los intereses de la compañía y sus negocios objetivos.

COMPETENCIA JUSTA

Anheuser-Busch InBev está comprometida con los principios legales y de libre competencia basados en los méritos de nuestros productos y servicios. Nos sometemos a cualquier ley antimonopolio o competencia en todos los países en los cuales operamos. Nuestra expectativa es que nuestros aliados comerciales tengan un nivel similar de compromiso dentro de una competencia justa.

SALUD Y SEGURIDAD

Anheuser-Busch InBev reconoce que nuestras operaciones y las de nuestros aliados comerciales comprenden diferentes campos tales como legales, políticos, culturales, económicos y sociales. Por lo tanto, nosotros entendemos que la velocidad y medida en la implementación de esta política, variará de acuerdo al caso de cada proveedor.

Anheuser-Busch InBev se compromete a trabajar con nuestros aliados comerciales y asistirlos para implementar esta política, y con respecto a esto, nosotros:

- Asesoraremos a nuestros aliados comerciales del contenido de esta política.
- Evaluaremos anualmente el nivel de apoyo;
- Los asistiremos en el entrenamiento y las otras buenas prácticas compartiendo medidas para que nuestros aliados comerciales tengan la oportunidad de mejorar sus operaciones.

Motivamos a nuestros aliados comerciales a comprometerse con los siguientes pasos:

- Comunicar la política a sus trabajadores y, cuando fuera posible, a través de su cadena de proveedores.
- Llevar a cabo una autoevaluación basándose en esta política.
- Trabajar con Anheuser-Busch InBev para evaluar el desempeño de esta Política y tomar acciones correctivas si se amerita.

CERVECERÍA
ambev