

## **I. OBJETIVO**

En Anheuser-Busch InBev SA/NV (la «Empresa», incluidas sus subsidiarias y filiales en las que Anheuser-Busch InBev SA/NV tiene control de gestión), soñamos en grande para crear un futuro con más alegría, construyendo una empresa que dure, una base de prácticas, políticas y compromisos empresariales responsables. Esta Política Global de Derechos Humanos («Política») describe el enfoque de la Empresa para respetar los derechos humanos. Durante el desarrollo de esta Política, AB InBev consultó a partes interesadas internas y externas.

## **II. POLÍTICA**

### **A. Nuestro compromiso**

La Empresa está comprometida con el respeto de los derechos humanos en todas nuestras operaciones globales y nuestra cadena de valor mediante la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Además, nuestros compromisos políticos se basan además en la Carta Internacional de Derechos Humanos (que consta de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos («PIDCP») y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales («PIDESC»), además de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo («OIT») sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los derechos del niño y los principios empresariales, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racia y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

### **B. Cumplimiento de la legislación**

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables relacionadas con el ejercicio de los derechos humanos y que inciden en él. En aquellas situaciones en las que no existe una ley o regulación que cubra una situación particular o en casos en que existen conflictos entre las políticas de la Empresa y tales leyes y regulaciones, nos esforzamos por operar de acuerdo con los principios de esta Política, sin dejar de respetar las leyes y regulaciones del país anfitrión. Si hubiera diferencias entre el contenido de esta Política y las leyes nacionales u otras normas aplicables, se aplicará la norma más estricta.<sup>1</sup> En circunstancias en las que exista alguna duda sobre si se puede seguir esta Política o

---

<sup>1</sup> Las zonas pueden solicitarle al Comité Global de Ética y Cumplimiento excepciones a esta norma caso por caso (por ejemplo, para cumplir con las leyes locales o acuerdos laborales).

un conflicto entre la ley aplicable y estas normas, los colegas deben buscar asesoramiento del equipo local de Ética y Cumplimiento antes de tomar medidas.

### **C. Principios de Derechos Humanos**

Los siguientes principios de derechos humanos se basan en marcos internacionales y son aquellos que la Empresa considera como los más destacados.

#### **1. El trabajo infantil y los jóvenes**

La Empresa prohíbe el empleo y la explotación infantil dentro de sus instalaciones y no participará ni apoyará el uso de trabajo infantil según la definición de la OIT, que es todo trabajo mental, físico, social o moralmente perjudicial para los niños, o cualquier trabajo que interfiere con su escolaridad. Entre estas formas de trabajo se incluyen la privación de los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, la obligación de abandonarla prematuramente o la exigencia de que combinen la asistencia a la escuela con horarios excesivamente largos. La Empresa tomará medidas razonables para verificar la edad de los solicitantes de empleo y de los trabajadores en sus propias operaciones.

Los jóvenes menores de 18 años no deben trabajar de noche ni en condiciones peligrosas y no deben participar en la fabricación, el envasado, la comercialización, la distribución o la venta de productos alcohólicos. Somos conscientes de que, según las directrices de la OIT, los jóvenes con una edad mínima de 15 años tienen derecho a trabajar en determinadas circunstancias definidas y protegidas, como los programas de aprendizaje aprobados por el gobierno. La Empresa tomará medidas para verificar que las condiciones laborales para cualquier empleo de jóvenes menores de 18 años cumplan con los requisitos de los convenios de la OIT y las leyes aplicables, así como también se esforzará por garantizar que existan procedimientos y procesos adecuados para reducir y mitigar los riesgos de problemas que podrían afectar a los jóvenes y a los niños en el lugar de trabajo.

#### **2. Trabajo forzoso y libertad de circulación**

La Empresa prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio y, por lo tanto, todas las relaciones laborales deben ser de naturaleza voluntaria. Está estrictamente prohibido utilizar mano de obra penitenciaria o en régimen de servidumbre, y no se debe exigir a los trabajadores que renuncien a sus documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo como condición para el empleo. Los trabajadores no deben estar obligados a trabajar horas extras. Tampoco se debe exigir a los trabajadores que realicen depósitos o

paguen tarifas de contratación a la Empresa o a cualquier agente de contratación que trabaje en nombre de la Empresa.

Los trabajadores son libres de rescindir la relación laboral con un preaviso razonable y pueden abandonar las instalaciones de trabajo fuera del horario laboral. Los trabajadores deben recibir un pago por su trabajo con regularidad, en su totalidad y a tiempo y deben tener acceso a un recibo de nómina, que debe comunicarse por escrito en un idioma que los trabajadores comprendan, explicando su salario y las deducciones.

La Empresa también prohíbe la trata de personas, incluida la organización o facilitación del viaje de otra persona con miras a que esa persona sea explotada.

3. **Libertad de asociación**

La Empresa respeta el derecho de todos sus trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos legales y otras organizaciones de su elección, y a negociar colectivamente en apoyo de sus intereses mutuos.

La Empresa no discrimina de ninguna manera a los trabajadores que opten por formar sindicatos o afiliarse a ellos, ni a aquellos trabajadores que opten por no formarlos ni afiliarse a ellos. En aquellos países o situaciones en los que el ordenamiento jurídico prohíba o restrinja severamente el derecho a la libertad de asociación, la Empresa apoyará, en el marco de las leyes y regulaciones aplicables, el establecimiento de medios alternativos que faciliten la representación efectiva de los intereses de los trabajadores y comunicación entre los trabajadores y la dirección.

4. **Horario de trabajo y remuneración o nivel de vida adecuado**

La Empresa respeta la necesidad de que los trabajadores tengan un equilibrio entre el trabajo y el ocio. El horario de trabajo y las horas extras deberán cumplir con las leyes y regulaciones aplicables sobre salarios, horas de trabajo, horas extras y beneficios y con los acuerdos laborales locales. Todos los trabajadores recibirán al menos un período de descanso continuo de 24 horas durante un período de trabajo de siete días, y se proporcionará un período de vacaciones anuales a cada empleado independientemente de si así lo exige la ley local o nacional o no. La Empresa se esfuerza por brindar a los trabajadores un salario y paquete de beneficios que respalde un nivel de vida adecuado. Los salarios y beneficios serán iguales o superiores a los requisitos mínimos legales y reglamentarios aplicables. Durante el proceso de incorporación o antes, los empleados de la Empresa recibirán los términos y condiciones de su empleo..

5. **Discriminación y acoso**

La Empresa prohíbe toda forma de discriminación basada en la raza, la religión, la cultura, el género, la edad, la opinión política, el origen o la extracción nacional, el origen social, un situación de embarazo y maternidad, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, o cualquier otro medio arbitrario. Las decisiones de contratación y empleo, incluidas las relacionadas con la compensación, los beneficios, los ascensos, las capacitaciones, la disciplina y el despido, se toman únicamente sobre la base de las habilidades, la capacidad y el desempeño de los trabajadores. Nada de lo dispuesto en esta Política debe interpretarse en contra de las leyes relacionadas con medidas afirmativas.

La Empresa prohíbe todas las formas de acoso físico, verbal y escrito, y no aplicará castigos corporales ni realizará deducciones disciplinarias del salario de los trabajadores. Todos los empleados y el personal de la Empresa están sujetos a nuestra Política global contra el acoso y la discriminación, que describe con mayor detalle las expectativas de la Empresa y los mecanismos de queja disponibles con respecto a estos temas.

6. **Salud y seguridad en el lugar de trabajo**

La Empresa se esfuerza por garantizar altos estándares de salud y seguridad ocupacional en toda la organización, como se establece en nuestra Política de Salud y Seguridad. Nos esforzamos por prevenir todos los accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales dentro de nuestras operaciones a través del liderazgo gerencial y la participación de los empleados. Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables de salud y seguridad, las normas de la Empresa y otros requisitos que suscribimos y aplicamos las mejores prácticas internacionales cuando las leyes y regulaciones locales pueden no cumplir con nuestros estándares mínimos.

7. **Seguridad**

La Empresa se compromete a fomentar y mantener un lugar de trabajo seguro, y a proteger a todas las personas autorizadas que estén en nuestras instalaciones con sistemas, medidas y procedimientos de seguridad razonables y responsables en todas las instalaciones y eventos. La Empresa realiza periódicamente evaluaciones de los riesgos de seguridad para identificar y abordar tales riesgos. Cada Zona debe cumplir con todas las leyes y regulaciones pertinentes al llevar a cabo las responsabilidades de seguridad de la Empresa. Además, esperamos que todos los proveedores de

seguridad respeten los derechos humanos y sigan las prácticas relevantes de la industria en materia de derechos humanos.

**8. Medioambiente**

La Empresa cree que un medioambiente limpio y saludable es esencial para el crecimiento económico sostenible y el desarrollo humano. Nos comprometemos a trabajar en asociación con las comunidades donde operamos para comprender y adoptar enfoques razonables para gestionar los recursos naturales, incluida el agua, y para ayudar a brindar acceso a recursos naturales como el agua a las comunidades necesitadas. La Empresa también observa todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de medioambiente. Hay más información disponible en nuestra Política de medioambiente.

**9. Derechos sobre la tierra**

La Empresa se esfuerza por seguir las normas internacionales, así como todas las leyes nacionales aplicables relacionadas con los derechos de la tierra y los recursos nacionales, garantizando que las adquisiciones de tierras y los cambios de uso se realicen respetando los derechos de las personas y comunidades afectadas. Llevamos a cabo la debida diligencia en torno a los derechos y títulos de propiedad durante el desarrollo de nuevas oportunidades comerciales. Buscamos obtener el consentimiento libre, previo e informado.

**D. Contratistas independientes y trabajadores temporales**

Reconocemos que la Empresa tiene la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo seguras, racionales desde el punto de vista del medioambiente y libres de acoso y discriminación no solo para nuestros empleados sino, en muchos casos, también para los trabajadores temporales y contratistas independientes. Entre los trabajadores temporales e independientes se incluyen a todas las personas que no son empleados y están contratados directamente para brindar servicios a la Empresa.

Para evitar cualquier duda, las secciones de esta Política relacionadas con las condiciones laborales se aplican plenamente a las condiciones laborales de los trabajadores temporales, trabajadores y contratistas independientes mientras (i) trabajan en las instalaciones de AB InBev y (ii) todos los trabajadores y contratistas sobre los cuales un colega de AB InBev ejerce autoridad de supervisión, ya sea que

el trabajo se complete o no en las instalaciones de la Empresa<sup>2</sup>. El Mecanismo de quejas y las Disposiciones de prohibición de represalias de esta Política también se aplican a los trabajadores temporales y contratistas independientes, y se les anima a presentar quejas a través de la [Línea de ayuda de cumplimiento](#) u otros medios disponibles como se describe en esta Política.

#### **E. Participación de partes interesadas y la comunidad**

La Empresa cree que es fundamental interactuar con las partes interesadas afectadas y potencialmente afectadas para construir y mantener un enfoque sólido de derechos humanos. Estamos comprometidos a entablar un diálogo significativo con las partes interesadas para evaluar los impactos potenciales o reales sobre los derechos humanos, o sus representantes legítimos. Utilizamos los canales apropiados para construir un diálogo continuo con empleados, miembros de la comunidad y partes interesadas externas relevantes que puedan verse afectadas por nuestras acciones.

También reconocemos la necesidad de tener especial consideración con aquellos que son vulnerables o marginados y corren potencialmente un mayor riesgo de sufrir repercusiones negativas sobre sus derechos humanos. La Empresa también cree que la participación de las partes interesadas es importante cuando esta Política se actualiza periódicamente y cuando la Empresa realiza evaluaciones periódicas de riesgos en materia de derechos humanos.

#### **F. Mecanismos de queja y prohibición de represalias**

Reconocemos que los mecanismos de quejas eficaces son un canal importante para proporcionar acceso a una remediación. Cuando causamos o contribuimos a causar un impacto, nos comprometemos a proporcionar o facilitar el acceso a una solución. La Empresa se esforzará por garantizar que nuestros mecanismos de quejas sigan los criterios de eficacia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Como parte de este compromiso, la Empresa exige que cualquier violación de esta Política se informe a través de uno de los canales de denuncia disponibles, como se describe en la Sección V: Presentación de una denuncia por conducta indebida.

La Empresa tiene una política de tolerancia cero hacia cualquier amenaza o represalia real contra todas y cada una de las personas, o sus representantes

---

<sup>2</sup> La Política de abastecimiento responsable rige cuestiones relativas al pago, la compensación y otras cuestiones relacionadas con la contratación de contratistas independientes y trabajadores temporales y, por lo tanto, reemplaza de hecho aquellas partes de esta Política para esos trabajadores.



legítimos, que, de buena fe, (i) planteen inquietudes, (ii) informen formal o informalmente a la Empresa, (iii) ayuden a otro colega a informar a la Empresa, o (iv) participen en una investigación o litigio sobre una posible violación de esta Política.

Las preguntas sobre esta Política también se pueden realizar en línea a través del Canal de Cumplimiento de AB InBev: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

### **III. APLICABILIDAD**

Esta Política se aplica a directores, dirigentes y los empleados a tiempo completo, parcial y temporal de AB InBev (denominados en conjunto, «Empleados»). Siempre que actúen en nombre de la Empresa, se espera que los contratistas, las agencias y otros terceros, incluidos, entre otros, los administradores de la comunidad e influyentes (denominados en conjunto, «Terceros») cumplan con la Política, además de todas las demás políticas y normas aplicables.

El incumplimiento de los requisitos de la Política puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. De manera similar, el contrato de los terceros que representan a la Empresa se rescindirá si violan la Política.

Nuestra Política de Abastecimiento Responsable transmite las expectativas de esta Política a los proveedores, vendedores, agentes y contratistas de la Empresa. Alentamos a nuestros vendedores minoristas, socios comerciales y consumidores a que también sigan los compromisos contenidos en este documento.

### **IV. ADMINISTRACIÓN**

La Política es principalmente responsabilidad del Director Legal y de Asuntos Corporativos con la supervisión del Comité de Auditoría del Consejo de Administración. El equipo de derechos humanos es responsable de las actualizaciones periódicas de esta Política, que serán aprobadas primero por el Comité Directivo Global de Derechos Humanos. Considerando que los derechos humanos son una responsabilidad multifuncional, nuestro enfoque es supervisado por este comité y a través de las estructuras de gobernanza medioambiental y social de la Empresa.

Todas las preguntas relacionadas con la interpretación y administración de esta Política deben dirigirse al director de Asuntos Legales y Corporativos.



Además, nuestro [Canal de Cumplimiento](#) interno le permite a los colegas tener contacto directo con el equipo de Ética y Cumplimiento para hacerle preguntas, acceder a políticas internas, solicitar aprobaciones para ciertos asuntos de cumplimiento o acceder a la [Línea de ayuda de cumplimiento](#) para presentar una denuncia.

## **V. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR CONDUCTA INDEBIDA**

Se anima a los Empleados y Terceros a comunicarle a la Empresa cualquier actividad o medida solicitada que crean que infringe, incluso potencialmente, las leyes aplicables o esta Política. Tales denuncias deben ser presentadas a un superior directo, a los equipos legal o de ética y cumplimiento, o a nuestra [Línea de ayuda para el cumplimiento](#) confidencial.