

Política Global de Derechos Humanos

Compañía Cervecería de Canarias

AB-InBev

Junio 2019

Contenido

1. Objetivo y Alcance	2
2. Nuestro compromiso.....	2
3. Cumplimiento Legal.....	2
4. Implementación y Formación.....	3
5. Evaluación y Actualizaciones de Política	3
6. Principios de Derechos Humanos	3
7. Trabajadores Temporales y Contratistas Independientes	5
8. Partes Implicadas y Comunidad	6
9. Mecanismos de Reclamación y de No Represalias	6

1. Objetivo y Alcance

En Compañía Cervecería de Canarias como parte de Anheuser-Busch InBev (en adelante, “CCC”, “CCC-AB InBev” o “Compañía”), nuestro sueño es unir a las personas para un mundo mejor, construyendo una empresa duradera sobre una base de prácticas comerciales responsables, políticas y principios. Reconocemos la responsabilidad de la comunidad empresarial de respetar los Derechos Humanos, y buscamos promover los Derechos Humanos mientras nos esforzamos por hacer del mundo un lugar mejor. Esta Política Global de Derechos Humanos (en adelante, “Política”) describe el enfoque y el compromiso de AB InBev de respetar los Derechos Humanos en nuestras operaciones globales y en nuestra cadena de valor. Al desarrollar esta Política, AB InBev consultó con partes interesadas internas y externas.

AB InBev se compromete a implementar esta Política en el curso de los negocios existentes y en la evaluación y desarrollo de nuevas oportunidades de negocios. Esta Política se aplica a todas las operaciones de AB InBev, y a todos los miembros de AB InBev a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales empleados directamente por AB InBev, incluidos los directores, funcionarios y otros altos directivos. Esta Política también se aplica a cualquier subsidiaria o empresa conjunta donde AB InBev tenga una participación mayoritaria o el control de la gestión. Nuestras expectativas con respecto a nuestros proveedores, vendedores, agentes y contratistas se contemplan de forma específica en nuestra Política de Abastecimiento Responsable. Alentamos a nuestros minoristas, socios comerciales y consumidores a seguir igualmente los compromisos aquí contenidos. En aquellos casos en que AB InBev no tiene un interés mayoritario o control de gestión, alentamos a nuestros socios comerciales a cumplir con los principios de esta Política.

Esta Política ha sido aprobada con supervisión por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva. El Departamento de Ética y Cumplimiento Global y los Comités de Zona de Ética y Cumplimiento, que incluyen miembros de la Junta Ejecutiva de Gestión, supervisan la aplicación de esta Política.

2. Nuestro compromiso

Como signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (“ONU”), la Compañía está comprometida con las prácticas comerciales que respetan los Derechos Humanos y que se alinean con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable. En consecuencia, nos comprometemos con los principios y las guías contenidas en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos¹. Asimismo, el compromiso de esta Política se basan igualmente en la Declaración Internacional de Derechos Humanos (que incluyen la Declaración Universal de Derechos Humanos², la Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos (“ICCPR”)³ y la Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“ICESCR”)⁴), además de la Declaración de Principios y Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”)⁵, los Derechos de los Niños, los Principios de Negocio y los principios de la ONU en Empoderamiento de las Mujeres.

3. Cumplimiento Legal

Nos adherimos a todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables relacionadas con el ejercicio de los Derechos Humanos y que impacten en ellos. En aquellas

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/ICESCR.aspx>

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

situaciones en las que no exista una ley o regulación que cubra una situación particular o donde existen conflictos entre las políticas de AB InBev y dichas leyes y regulaciones, nos esforzaremos por operar de acuerdo con los principios de esta Política, mientras seguimos respetando 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 estricta⁶. En circunstancias en las que surja una pregunta en cuanto a si esta Política se puede seguir, o si hay un conflicto entre las leyes aplicables y estas normas, los miembros deben buscar la orientación de los Departamentos de Ética y Cumplimiento locales antes de seguir adelante.

4. Implementación y Formación

Los Departamentos de Asuntos Corporativos Globales y de Zona tomarán medidas para garantizar que la correcta difusión y un programa de formación adecuada sean implementados respecto a esta Política.

Todos los empleados de AB InBev son propietarios de esta Política y son responsables de estar familiarizados con su contenido. Se espera que los gerentes y supervisores de uno o más empleados estén familiarizados con el contenido de esta Política, independientemente de si han recibido formación oficial sobre su contenido.

5. Evaluación y Actualizaciones de Política

AB InBev evaluará el cumplimiento de sus unidades operativas con sus compromisos de Derechos Humanos mediante la implementación de evaluaciones periódicas de Derechos Humanos basadas en el riesgo, que incluyan revisiones legales, evaluaciones de impacto, cuestionarios de autoevaluación y protocolos de auditoría, según corresponda. Interactuamos de forma habitual con partes interesadas externas sobre cuestiones que afecten los Derechos Humanos e informamos sobre nuestros esfuerzos para apoyar los Derechos Humanos en el contexto de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Para garantizar su pertinencia y efectividad continuas, esta Política se revisará periódicamente y, cuando sea necesario, se modificará en consecuencia.

6. Principios de Derechos Humanos

Los siguientes principios de Derechos Humanos son aquellos que AB InBev considera como prioritarios o más destacados.

Sin embargo, no es la intención de esta Política socavar un proceso de negociación de buena fe con grupos de trabajadores constituyentes. Por lo tanto, como se indica en la nota al pie 6, las Zonas pueden solicitar al Comité de Ética y Cumplimiento Global adaptaciones específicas o excepciones a esta Política. Dicha solicitud será revisada caso por caso por el Comité.

A. Empleo Infantil y Jóvenes

AB InBev prohíbe el empleo infantil y la explotación de niños dentro de sus instalaciones y no participará ni apoyará el uso de trabajo infantil como lo define la OIT, en tanto que sea un trabajo que es mental, físico, social o moralmente perjudicial para los niños, o trabajo que interfiere con su escolaridad. Esto incluye privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarlos a abandonar la educación prematuramente o exigirles que combinen la asistencia a la escuela con horas excesivamente largas. AB InBev tomará medidas razonables para verificar la edad de los solicitantes de empleo y los trabajadores en sus propias operaciones.

Los jóvenes menores de 18 años no deben ser empleados por la noche o en condiciones peligrosas y no deben participar en la fabricación, envasado, comercialización, distribución o

⁶ Las zonas pueden solicitar al Comité de Ética y Cumplimiento Global las excepciones de esta norma caso por caso (por ejemplo, para cumplir con la ley local o los acuerdos laborales)

venta de productos alcohólicos. Somos conscientes de que los jóvenes menores de 18 años tienen derecho a trabajar en ciertas circunstancias definidas y protegidas, como los programas de prácticas o aprendizaje aprobados por el gobierno correspondiente. Esto es aceptable siempre que se realice de acuerdo con los requisitos de los convenios de la OIT y la legislación nacional

B. Trabajos Forzosos y Libertad de Movimientos

AB InBev prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y, por lo tanto, todas las relaciones laborales deben ser de naturaleza voluntaria. El uso de trabajo penitenciario o trabajo por contrato o servidumbre está estrictamente prohibido, y no se debe exigir a los trabajadores que renuncien a documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo como condición de empleo. Los trabajadores no deben estar obligados a trabajar horas extra. Tampoco se debe exigir a los trabajadores que depositen depósitos o paguen tarifas de reclutamiento a AB InBev o cualquier agente de reclutamiento que trabaje en nombre de AB InBev. Los trabajadores son libres de retirarse de la relación laboral con un preaviso razonable y se les permite salir de las instalaciones laborales fuera del horario laboral. AB InBev también prohíbe la trata de personas, lo que incluye organizar o facilitar el viaje de otra persona con miras a que esa persona sea explotada. Los trabajadores deben recibir el pago por el trabajo regularmente, en su totalidad y a tiempo, y deben tener acceso a un recibo de pago, explicando su salario y cualquier deducción impuesta.

C. Libertad de Asociación

AB InBev 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. AB InBev no discriminará de ninguna manera a los trabajadores que opten por formar o afiliarse a sindicatos, ni a los trabajadores que elijan no formar ni afiliarse a sindicatos. En aquellos países o situaciones en las que el sistema legal prohíbe o restringe severamente el derecho a la libertad de asociación, AB InBev apoyará, dentro del marco de las leyes y regulaciones aplicables, el establecimiento de medios alternativos para facilitar la representación efectiva de los intereses de los trabajadores y la comunicación entre trabajadores y gerencia

D. Horas de Trabajo y Compensaciones/Estándar de Vida Adecuado

AB InBev respeta la necesidad de que los trabajadores tengan un equilibrio entre el trabajo y el ocio. Las horas de trabajo y las horas extraordinarias deberán cumplir con las leyes y regulaciones aplicables sobre salarios, horas de trabajo, horas extras y beneficios y acuerdos laborales locales. Todos los trabajadores recibirán al menos un período de descanso de 24 horas continuadas durante un período de siete días, y recibirán también un período de vacaciones anuales, independientemente de si es o no es obligatorio en la legislación local o nacional. AB InBev se esfuerza por proporcionar a los trabajadores un paquete de compensaciones y beneficios que respalden un nivel de vida adecuado. Los salarios y beneficios serán iguales o superiores a los requisitos legales y reglamentarios mínimos aplicables. Durante o antes de la incorporación, los empleados de AB InBev recibirán los términos y condiciones de su empleo

E. Discriminación y Acoso

AB InBev prohíbe todas las formas de discriminación basadas, pero no limitadas a: raza, religión, cultura, género, edad, opinión política, origen o extracción nacional, origen social, embarazo y maternidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otro medio arbitrario. Las decisiones de contratación y empleo, incluidas las relacionadas con la compensación, los beneficios, la promoción, la capacitación, la disciplina y el despido, se toman únicamente en función de la habilidad, habilidad y desempeño de los trabajadores. Nada en esta Política debe interpretarse en contra de las leyes relacionadas con las acciones afirmativas.

AB InBev prohíbe todas las formas de acoso físico, verbal y escrito, y no se involucrará en castigos corporales ni tomará deducciones disciplinarias del pago de los trabajadores. Todos los empleados y el personal de AB InBev están sujetos a nuestra Política global contra el acoso y la discriminación, que describe con mayor detalle las expectativas de AB InBev y los mecanismos de reclamo disponibles con respecto a estos temas.

F. Salud y Seguridad en el Trabajo

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

G. Seguridad

AB InBev se compromete a fomentar y mantener un lugar de trabajo seguro y proteger a todas las personas autorizadas en nuestras instalaciones con sistemas, medidas y procedimientos de seguridad razonables y responsables en todas las instalaciones, equipamientos y eventos. AB InBev realiza periódicamente evaluaciones de riesgos de seguridad para identificar y abordar posibles riesgos de seguridad. Cada zona debe cumplir con todas las leyes y regulaciones relevantes para llevar a cabo las responsabilidades de seguridad de AB InBev.

H. Medio Ambiente

AB InBev cree que un medio ambiente limpio y saludable es esencial para el crecimiento económico sostenible y el desarrollo humano. Estamos comprometidos a trabajar en asociación con las comunidades donde operamos para comprender y adoptar enfoques razonables para la gestión de los recursos naturales, incluida la gestión del agua, y para ayudar a proporcionar acceso a los recursos naturales como el agua a las comunidades necesitadas. Además, la compañía observa todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con el medio ambiente.

I. Derechos sobre la Tierra

AB InBev respeta todas las leyes nacionales aplicables relacionadas con los derechos de la tierra y los recursos nacionales que aseguran que las adquisiciones de tierras y los cambios de uso se realicen respetando los derechos de las personas y comunidades afectadas. Llevamos a cabo un estudio de debida diligencia en torno a los derechos de propiedad y la titularidad durante el desarrollo de nuevas oportunidades comerciales. Buscamos asegurar el consentimiento libre, previo e informado, y contamos con un mecanismo de reclamaciones para resolver cualquier disputa sobre títulos de propiedad (consulte la Sección 9 a continuación).

7. Trabajadores Temporales y Contratistas Independientes

Reconocemos que AB InBev tiene la responsabilidad de garantizar unas condiciones de trabajo seguras, respetuosas con el medio ambiente y libres de acoso y discriminación, no sólo para nuestros empleados sino también para trabajadores temporales y contratistas independientes. Los trabajadores temporales y los contratistas independientes incluyen todos aquellos individuos que no son empleados directamente y que han sido contratados para proporcionar un servicio a AB InBev.

Para despejar cualquier duda al respecto, las Sección 6, E-H, de esta Política son de plena aplicación a trabajadores temporales y contratistas independientes mientras (i) trabajen en las

instalaciones de AB InBev y (ii) a todos los trabajadores y contratistas sobre quienes un miembro de AB InBev ejerza control o autoridad de supervisión, tanto si el trabajo se completa en las instalaciones de la Compañía como si no es así.⁷ El mecanismo de reclamaciones y de no represalias de esta Política son también de aplicación a trabajadores temporales y contratistas independientes, y les animamos a que presenten cualquier reclamación a través de la Línea de Ayuda de Cumplimiento o por cualquier otro canal descrito en la Sección 9 de esta Política.

8. Partes Implicadas y Comunidad

AB InBev cree que involucrarse con las partes interesadas afectadas y potencialmente afectadas es fundamental 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 en los Derechos Humanos, o sus representantes legítimos. Utilizamos canales apropiados para construir un diálogo continuo con los empleados, los miembros de la comunidad y las partes interesadas externas relevantes que pueden verse afectadas por nuestras acciones. También reconocemos la necesidad de tener una consideración especial de aquellos que son vulnerables o marginados y potencialmente en mayor riesgo de experimentar impactos negativos en los Derechos Humanos. AB InBev también cree que la participación de las partes interesadas es importante cuando esta Política se actualice de forma periódica y cuando la Compañía realice evaluaciones periódicas de riesgos de Derechos Humanos.

9. Mecanismos de Reclamación y de No Represalias

Estamos comprometidos con la provisión de recurso efectivo cuando AB InBev no ha cumplido con las normas establecidas en el presente Política. Reconocemos que los mecanismos de reclamación son un canal importante para la provisión de soluciones, dondequiera que ocurran sucesos o impactos negativos en los Derechos Humanos. Como parte de este compromiso, AB InBev requiere que cualquier violación de esta Política sea reportada a través de uno de los canales de disponibles.

Todas y cada una de las violaciones de esta Política se deben informar a través de la Línea de ayuda de cumplimiento de AB InBev disponible de forma online en <http://talkopenly.ab-inbev.com>, o por teléfono al 1-844-780-9959 o en el número local disponible en la página web. La línea de ayuda de cumplimiento está disponible las 24 horas y es gratuita. Está disponible para cualquier persona, y los informes pueden enviarse de forma confidencial y anónima. Alternativamente, se pueden enviar informes al equipo legal local/global o al equipo local/global de Ética y Cumplimiento.

AB InBev tiene una política de tolerancia cero hacia cualquier amenaza o represalia real contra todas y cada una de las personas, o sus representantes legítimos, que, de buena fe, (i) planteen inquietudes, (ii) informen formal o informalmente a AB InBev, (iii) ayuden a otro miembro a informar a AB InBev o (iv) participen en una investigación o litigio sobre una posible violación de esta Política.

Las preguntas sobre esta Política también se pueden hacer online a través del Canal de cumplimiento de AB InBev: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com/>.

⁷ La Política de Abastecimiento Responsable regula cuestiones relativas a pago, compensación y otros asuntos vinculados en torno a la participación de contratistas independientes y trabajadores temporales y por lo tanto reemplaza ciertas partes de la Sección 6, A-D de esta Política para ese tipo de trabajadores