

Política Global de Diversidad e Inclusión

Compañía Cervecería de Canarias

AB-InBev

2018

Contenido

NUESTRO COMPROMISO	2
QUE ENTENDEMOS POR DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2
POR QUÉ LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SON IMPORTANTES.....	2
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN NUESTROS 10 PRINCIPIOS	3
NUESTRA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	3
QUÉ SE ESPERA DE NUESTROS LÍDERES Y COLEGAS.....	4
¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO?	4
GOBERNANZA E INFORMES.....	4
CONTÁCTENOS	5

NUESTRO COMPROMISO

Nuestro sueño de unir a las personas por un mundo mejor comienza desde adentro. Es por eso por lo que todos estamos alineados en nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión.

Creemos que nuestra mayor fortaleza está en nuestro equipo de personas diverso. La diversidad y la inclusión en nuestra organización nos ayuda a lograr nuestro Sueño porque permite la diversidad de pensamiento necesaria para brindar una mejor toma de decisiones y lograr resultados superiores. Como parte del principio de meritocracia en el que creemos, nuestro enfoque está en atraer, contratar, involucrar, desarrollar y promover el mejor talento, independientemente del género, etnia, orientación sexual o cualquier otra característica que haga que nuestros empleados sean únicos.

AB InBev y Compañía Cervecería de Canarias (CCC) está comprometidos con un ambiente de trabajo donde todos los empleados sean respetados y valorados. Toda nuestra gente merece sentirse cómoda siendo su yo auténtico en el trabajo todos los días. Solo entonces podremos estar todos en nuestra mejor situación.

QUE ENTENDEMOS POR DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad trata de diferencias: cada uno de nosotros es diferente, y en AB InBev-CCC valoramos y respetamos las diferencias individuales. AB InBev-CCC adopta la visión más amplia posible de la diversidad para incluir atributos como edad, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, idioma, etnia, nacionalidad, estado familiar y civil, religión y creencias, antecedentes sociales y económicos, veteranía, educación, experiencia, discapacidad y cualquier otra característica que haga únicos a nuestros compañeros.

La inclusión consiste en valorar estas diferencias: la inclusión son los comportamientos que reconocen, comprenden y valoran las diferencias, promueven la autenticidad y proporcionan un sentido de pertenencia. La inclusión también se trata de aprovechar esas diferencias para fomentar la innovación e impulsar el crecimiento empresarial.

POR QUÉ LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SON IMPORTANTES

La diversidad y la inclusión se alinean directamente con nuestro **Sueño** de unir a las personas para un mundo mejor. Un mundo mejor es uno más inclusivo, donde todos son valorados y celebrados por lo que son como individuos.

La diversidad es un imperativo empresarial porque nuestros consumidores son diversos. Reflejar esa diversidad nos permitirá comprender mejor a nuestros consumidores y satisfacer sus necesidades. También sabemos que la diversidad de pensamiento ofrece una mejor toma de decisiones y más ideas innovadoras.

Un lugar de trabajo inclusivo es tan importante como tener una fuerza laboral diversa porque permite a las personas sentirse empoderadas para compartir sus perspectivas e ideas únicas. También sabemos que los lugares de trabajo inclusivos tienen mayores índices de participación, productividad y retención.

Creemos que nuestro negocio es más sostenible y eficaz cuando abarca una gama más amplia de perspectivas. Para mantener una ventaja competitiva sostenible durante los próximos 100 años, debemos aceptar la diversidad y la inclusión como elementos centrales y fundamentales para nuestra estrategia de negocio.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN NUESTROS 10 PRINCIPIOS

La diversidad y la inclusión viven dentro de nuestros 10 principios y están integradas en todo lo que hacemos. Nuestra misión es clara y sencilla. Aspiramos a convertirnos en una empresa más diversa e inclusiva que refleje la diversidad de nuestros consumidores.

No lo lograremos mediante el establecimiento de cuotas. En cambio, trabajaremos duro para atraer a más diversos solicitantes de empleo en todos los niveles, trabajaremos en identificar y eliminar las barreras potenciales para garantizar la equidad en las oportunidades de crecer y trabajaremos en fomentar un entorno de trabajo inclusivo donde nuestra gente pueda prosperar.

NUESTRA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Esta estrategia describe cómo integraremos la diversidad y la inclusión en nuestra fuerza laboral, en nuestro lugar de trabajo, en el mercado y en las comunidades donde operamos para lograr nuestra misión.

Unir a las personas para un mundo mejor				
Pilares	Empleados	Lugar de trabajo	Mercado	Comunidad
Objetivos	Nuestra compañía refleja la diversidad de nuestras comunidades	Nuestra Compañía es un lugar de trabajo inclusivo al que toda nuestra gente pertenece	Nuestras marcas y nuestra cadena de suministro son agentes del cambio en impulsar la diversidad y la inclusión	Nuestra Compañía es reconocida como líderes en materia de diversidad e inclusión
Prioridades	<ul style="list-style-type: none"> Atraer, contratar, desarrollar y avanzar el mejor talento que refleje las diversas perspectivas de nuestros consumidores. Hacer capaces a nuestros empleados de reconocer y retar los prejuicios. 	<ul style="list-style-type: none"> Educar, defender, comunicar y responsabilizar a nuestros colegas para fomentar un entorno inclusivo. Revisar las políticas y los procesos para ser más inclusivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Permita que sus colegas comprendan y se conecten mejor con nuestros mercados y consumidores Reflejar nuestra diversidad e inclusión a lo largo de nuestra cadena de valor 	<ul style="list-style-type: none"> Aprovechar nuestra influencia global para apoyar iniciativas relevantes en la sociedad e inspirar acciones.
Métricas	<ul style="list-style-type: none"> Representaciones de solicitudes, ofertas y aceptaciones Representación por nivel, puntajes de desempeño, tasas de promoción, tasas de rotación Pago equitativo 	<ul style="list-style-type: none"> Mejora año tras año en las puntuaciones de la encuesta de participación para las preguntas de diversidad e inclusión Mejora año tras año en puntajes de competencia de liderazgo en diversidad e inclusión 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuciones de la comunidad de empleados a actividades comerciales Diversidad de proveedores y desarrollo e iniciativas de diversidad por grupo demográfico 	<ul style="list-style-type: none"> Ranking en listas de reconocimiento público para empresas de diversidad e inclusivas Avances en los compromisos públicos de diversidad e inclusión
Champions	Personas	Personas	Marketing, Ventas, GPO y Legal Corporate Affairs	Legal Corporate Affairs
Nuestra Cultura y Principios				

QUÉ SE ESPERA DE NUESTROS LÍDERES Y COLEGAS

Cada individuo en todos los niveles de nuestra empresa es responsable de tratar a los demás con respeto y cultivar, fomentar, mantener y preservar un entorno inclusivo. Un ambiente inclusivo es aquel en el que todos son tratados con respeto y valorados por sus diversas perspectivas e ideas.

Se esperan de nuestros líderes y empleados las siguientes 5 acciones:

1. **Defender la diversidad y la inclusión** ayudando a otros a comprender por qué la diversidad y la inclusión son importantes, y siendo un modelo a seguir para los comportamientos inclusivos al apoyar, amplificar y defender diversos grupos y voces (por ejemplo, a través de comunidades dirigidas por empleados).
2. **Impulsar el cambio** asumiendo la responsabilidad de sus propios prejuicios potenciales conscientes e inconscientes y dar pasos para reducirlos; incluir de manera activa diferentes perspectivas en los procesos de toma de decisiones, e identificar cómo puede impulsar el cambio en el alcance de su posición o puesto. (p. ej. aprovechando una de nuestras marcas para defender la Diversidad e Inclusión).
3. **Defiende la meritocracia** garantizando la equidad y tomando medidas para reducir los posibles prejuicios en si mismo y en otros en todas las decisiones relacionadas con las personas en los 5 momentos de la verdad para el talento: atraer, contratar, participar, desarrollar y avanzar.
4. **Demuestre responsabilidad** desafiando y abordando el comportamiento discriminatorio o irrespetuoso entre colegas y todos aquellos con quienes hacemos negocios a lo largo de nuestra cadena de valor, como se describe en nuestra Política global contra el acoso y la discriminación y la Política global de derechos humanos.
5. **Retener nuestro talento** fomentando un entorno de trabajo inclusivo donde todos puedan prosperar y apoyando políticas inclusivas como nuestro Estándar Parental Global y los programas de regreso al trabajo.

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO?

Esta Política de diversidad e inclusión se aplica a todos nuestros empleados de AB InBev – CCC (a tiempo completo, a tiempo parcial y temporal), incluidos los colegas de las subsidiarias o empresas conjuntas donde AB InBev tiene una mayoría o ejerce el control de gestión

Como se describe en nuestra Política global contra el acoso y la discriminación, no toleramos el acoso de empleados por no empleados (por ejemplo, contratistas, vendedores, proveedores, minoristas, clientes e invitados), ni tampoco toleramos el acoso de personas que no son empleados por parte de empleados en el lugar de trabajo de nuestra empresa.

GOBERNANZA E INFORMES

Si bien nuestro compromiso de diversidad e inclusión es de todos los empleados de AB InBev, es dirigido por nuestro Director de Personal. El equipo de Personas rastrea nuestro progreso en comparación con nuestras métricas de diversidad e inclusión informa al director de personal y al director ejecutivo.

Nuestro progreso en diversidad e inclusión se rastreará a lo largo de los 5 Momentos de la Verdad:

Atraer: Representación diversa de solicitudes de empleo

Contratar: Representación diversa de ofertas y aceptaciones para identificar cualquier sesgo potencial en nuestro proceso de atracción de talento

Compromiso: puntuaciones de la encuesta de compromiso en las preguntas de diversidad e inclusión para medir año tras año el progreso y coherencia entre todos los compañeros

Desarrollar: Mejoras año tras año en las puntuaciones de competencia y comportamientos del liderazgo para la diversidad y la inclusión.

Avance: representación diversa por nivel, calificaciones en el desempeño, índices de promoción y rotación, equidad en los salarios, para identificar cualquier sesgo potencial en los procesos con nuestro personal.

* Cada decisión que se tome estará basada en nuestro principio de meritocracia para asegurar la equidad en nuestros procesos de talento.

CONTÁCTENOS

Fomentamos el diálogo y valoramos la retroalimentación que ayuda a identificar las barreras para el progreso. Para comentar en cuanto a Diversidad e Inclusión en AB InBev, contáctenos en: Dandl@ab-inbev.com.

También puede hacerlo a través de alguno de las siguientes canales:

- Plantee preguntas sobre políticas a través del Canal de Cumplimiento.
- Plantee sus inquietudes directamente con:
 - Su gerente de línea
 - Socio comercial de personas
 - Equipo de Ética y Cumplimiento
- Expresar inquietudes de forma anónima a través de la Línea de ayuda de cumplimiento (en línea en <http://talkopenly.abinbev.com> o llame a un número gratuito según el país desde el que llama, que se puede encontrar en este sitio web).

Nuestra línea de ayuda de cumplimiento está disponible las 24 horas y es gratuita. Está disponible para todos los colegas, donde puede CONFIDENCIALMENTE y, si lo desea, informe ANÓNIMAMENTE cualquier inquietud en relación con posibles infracciones de esta Política o de otras políticas de la Compañía. Es un medio seguro de presentación de informes, proporcionado por un empresa.

Políticas relacionadas

- Política global contra el acoso y la discriminación
- Política global de derechos humanos

Consulte al equipo de personas de su zona para obtener más políticas locales relacionadas.