



**Budweiser Brewing Company APAC Limited**

**百威亞太控股有限公司**

*(A company incorporated in the Cayman Islands with limited liability)*

---

人权政策

---

## 目录

1. 目标与范围.....	3
2. 我们的承诺.....	3
3. 法律合规.....	3
4. 实施与培训.....	3
5. 评估与政策更新.....	3
6. 人权原则.....	4
A. 禁止使用童工及保护年轻人.....	4
B. 禁止强迫劳动和允许自由离职.....	4
C. 结社自由.....	4
D. 工作时间和薪酬以及适当的生活水平.....	4
E. 禁止歧视和骚扰.....	4
F. 工作场所健康和安​​全.....	4
G. 重视安全.....	5
H. 保护环境.....	5
I. 土地权利.....	5
7. 独立承包商和临时工人.....	5
8. 利益相关方与社区参与.....	5
9. 投诉机制与禁止打击报复.....	5

## 1. 目标与范围

在百威亚太控股有限公司（“百威亚太”），我们的梦想是携手你我、酿造更美好世界，建设一家在负责任商业实践、政策和承诺基础上可持续发展的公司。我们认可商业团体的尊重人权的责任，并且致力于在酿造一个更美好世界时追求改善人权。本人权政策（“政策”）概述了百威亚太在各地经营和价值链中尊重人权的途径和方法。

百威亚太承诺在现存的商业操作中执行本政策，同时也将在评估和发展新商业机会时执行本政策。本政策适用于百威亚太的所有经营，且适用于直接由百威亚太聘用的所有全职、兼职和临时员工，包括董事、高级职员、及其他高级管理人员。本政策还适用于百威亚太在其中享有多数权益或管理控制权的任何子公司或合资企业。我们鼓励零售商、业务伙伴、以及消费者同样遵守本政策项下的承诺。对于百威亚太不享有多数权益或控制权力的情形，我们鼓励业务伙伴遵守本政策体现的原则。

## 2. 我们的承诺

我们承诺按照尊重人权及遵守国际负责任商业行为标准的方式开展商业行为。因此，我们致力于遵守《联合国商业与人权指导原则》<sup>1</sup>所含的原则和指导。此外，我们依本政策所作的承诺还基于《国际人权法案》（由《联合国世界人权宣言》<sup>2</sup>、《关于民事和政治权利的国际公约》（“ICCPR”）<sup>3</sup>及《关于经济社会和文化权利的国际公约》（“ICESCR”）<sup>4</sup>组成）以及国际劳工组织（“ILO”）《关于工作中基本原则与权利的宣言》<sup>5</sup>、《儿童权利与商业原则》以及联合国《增强妇女权能原则》。

## 3. 法律合规

我们遵守所有地方性、国家和国际性关于人权以及影响行使人权的相关法律及法规。在法律法规未涉及个案或百威亚太的政策与上述法律法规发生冲突的情况下，我们会努力在遵循本政策进行企业运营的同时尊重东道国的法律和法规。如果本政策的内容与国家法律或其它的适用标准不一致，我们将遵守二者中较为严格的标准<sup>6</sup>。如对能否遵守本政策有疑问，或者相关法律与该等标准之间有冲突，在采取行动之前，必须向当地道德与合规团队寻求指导。

## 4. 实施与培训

企业事务团队将采取措施，确保有效传达本政策并具备适当的培训计划。

所有百威亚太员工均为本政策的责任人，均应当熟悉本政策的内容。管理 1 名或多名员工的主管和督导也应当熟悉本政策的内容，不论其是否已经受到关于本政策内容的正式培训。

---

1 [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](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>

6 各大区如需执行本标准之例外（例如，为遵守当地法律或劳工协议），可基于个案向道德与合规委员会申请例外处理。

## 5. 评估与政策更新

百威亚太通过实施基于风险的定期人权评估，包括法律评估、影响评估、自我评估调查问卷和审计协议（如适用）的尽职调查机制，来评估旗下经营单位及其人权承诺的合规性。我们与外部利益相关方合作，致力于解决影响人权的问题，并依据《联合国全球契约准则》每年汇报我们在支持人权方面所做的努力。为了确保持续跟进和效果，本政策将被定期回顾，并在必要时进行修改。

## 6. 人权原则

以下是百威亚太认为最重要的人权原则。

但是，本政策无意损及与工人代表团体之间的善意磋商。因此，如脚注 6 所示，我们可以申请针对本政策作宽松或例外处理。该等申请将逐案进行审查。

### A. 禁止使用童工及保护年轻人

百威亚太禁止在其设施内雇佣及剥削儿童，也不会参与或支持使用 ILO 所界定的童工，即不得让儿童从事对儿童精神、身体、社交或人格产生伤害的工作或影响儿童接受教育的工作。该等行为包括剥夺儿童上学的机会、迫使儿童永久脱离教育或要求儿童边上学边从事长时间劳动。经营过程中，百威亚太将采取合理措施核实求职者及工人的年龄。

不满 18 周岁的年轻人不应被安排在夜间劳动或在危险环境下劳动，而且不应当被安排参与酒精产品的生产、包装、市场、分销和销售。我们理解不满 18 周岁的年轻人在特定和被保护的环境下可以工作，比如政府允许的学徒项目。按照国际劳动组织的公约和当地法律规定使用未满 18 周岁的年轻人的情形，可以接受。

### B. 禁止强迫劳动和允许自由离职

百威亚太禁止所有形式的强迫或强制劳动，因此企业的所有雇佣关系都必须出于自愿。严厉禁止囚禁劳工、以契约或担保束缚劳工，不得要求工人以放弃身份证件、护照或工作许可证作为被雇佣的条件。不得强制工人加班。不得要求工人向百威亚太或者代表百威亚太行事的招聘代理支付押金或招聘服务费。工人经合理通知后可以自由地终止聘用，并可在下班后离开工作场所。百威亚太同样禁止贩卖人口，包括禁止为剥削他人的人或组织安排交通或为其交通提供便利。工人应定期、按时、足额获得工作报酬，且应获得能够说明其工资及扣减项的工资条。

### C. 结社自由

百威亚太尊重企业的所有员工，在适用法律允许的范围内，根据自己的意愿组建和加入工会或其它组织，也支持员工为争取共同利益而集体谈判。百威亚太不以任何方式歧视组建或加入工会的员工，也不会反对员工不组建或不加入工会。在法律体系禁止或严格限制结社自由的国家或情况，百威亚太将依据适用的法律和法规框架，以其它方式促进员工利益的有效实现，并推进员工与管理层的沟通。

### D. 工作时间和薪酬以及适当的生活水平

百威亚太尊重员工劳逸平衡的需求。公司的工作时间和加班安排将遵守与工资、工时、加班及津贴有关的适用法律和法规以及当地劳工协议。所有的员工在 7 天的工作周期中须至少有一个连续 24 小时的休息时间。无论企业所在地或所在国的法律是否有年假规定，公司的每位员工都享有年假。百威亚太致力于为员工提供具有竞争力的薪资和津

贴待遇。企业的薪资和津贴将等于或高于适用法律及法规规定的最低收入水平。入职过程中或入职之前，应当向百威亚太的员工提供聘用条款和条件。

#### **E. 禁止歧视和骚扰**

百威亚太禁止任何形式的基于不限于种族、宗教、文化、性别、年龄、政治观点、民族起源或血统、社会出身、怀孕和生产、性取向、性别认同或表达、或其它武断方式的歧视行为。企业只能以员工的技术、能力与表现为依据做出与薪资、津贴、晋升、培训、处罚和辞退等相关的聘用和雇佣决策。不得将本政策任何规定解释为违反法律关于平权行动之规定。

百威亚太禁止任何形式的肢体、语言和书面的骚扰，并且禁止实施体罚，也不会以扣除员工的薪资作为惩罚措施。全体百威亚太员工和人员均应当遵守我们的反骚扰和反歧视政策，该反骚扰和反歧视政策更为详细地列明了百威亚太对该等问题的要求以及相关投诉机制。

#### **F. 工作场所健康和安**

百威亚太致力于在企业内部确保高标准的职业健康和安。我们通过领导人员的管理和员工的参与，尽力避免在企业运营过程中出现任何事故、人身伤害和职业疾病。我们承诺遵守所有适用的健康和安法律法规、公司标准以及企业签署认可的其它要求。如果当地法律法规达不到我们的最低标准，公司也将遵守国际最佳实践。

#### **G. 重视安全**

百威亚太承诺建立并健全安全的工作场所，保护公司场地内的所有经授权人员，并在所有设施和活动中提供合理且负责任的安全系统、措施和程序。百威亚太定期开展安全风险评估，以识别和应对安全风险。我们在履行百威亚太安全职责过程中必须遵守所有相关法律法规。

#### **H. 保护环境**

百威亚太相信，清洁、健康的环境对经济可持续发展以及人类发展至关重要。我们承诺与经营所在地的社区合作去了解自然资源（包括水）的状况，并通过合理途径加以管控，并且帮助有需要的社区获得诸如水等自然资源。此外，公司遵守与环境有关的所有适用法律法规。

#### **I. 土地权利**

百威亚太遵守所有与土地权利及国家资源相关的、适用的国家法律，确保土地取得和用途改变同时尊重受影响个人和社区的权。我们将在开发新的商业机会中对土地权利和权益进行尽职调查。我们寻求事先取得自愿且周全的同意，并具备投诉机制以解决与土地权属有关的争议（见下文第 9 条）。

### **7. 独立承包商和临时工人**

我们认可百威亚太有责任提供安全、有保障、环保、无骚扰且无歧视的工作条件，该职责不仅保障我们自身的员工，许多情况下也保障临时工人及独立承包商。临时工人和独立承包商包括直接受雇为百威亚太提供服务但并非百威亚太员工的所有个人。

为免疑义，临时工人及独立承包商（i）在百威亚太场地内工作期间内，且（ii）受百威亚太员工监督的情况下，本政策第 6 条 E-H 项之规定同样完全适用于该等临时工人

和独立承包商，不论工作是否在公司场地内完成。<sup>7</sup>本政策关于投诉机制和禁止打击报复的规定，同样适用于临时工人和独立承包商；公司鼓励他们通过合规热线或本政策第 9 条规定的其他可用途径提出主张。

## 8. 利益相关方与社区参与

百威亚太相信，受影响及受潜在影响的利益相关方之参与，对建立和健全牢固的人权保护方式至为重要。我们承诺与利益相关方或他们的合法代表开展有意义的对话，对人权实际受到的或可能受到的影响进行评估。我们将通过合适的渠道建立与可能被我们的行动所影响的员工、社区成员以及相关的外部利益相关方不断发展的对话。我们还认可需要特别考虑那些容易被伤害或被排斥并且可能处于面临负面人权影响巨大风险的利益相关方。百威亚太还相信，利益相关方之参与对本政策之定期更新、以及公司定期开展人权风险评估同样重要。

## 9. 投诉机制与禁止打击报复

我们承诺提供有效地救济途径，用于应对百威亚太不能满足本政策设定的标准的情况。我们认可投诉机制是一个进行纠正和补救的重要渠道，无论负面人权影响可能发生在哪里。作为该承诺的一部分，百威亚太要求通过任何一种可用的举报渠道举报违反本政策之情形。

如有任何违反本政策之情形，必须通过百威亚太的合规热线举报，合规热线的网址为 <http://www.budweiserapac.com/caseReport>，或网站显示的当地号码。合规热线全天 24 小时开通，且免费。任何人都可通过合规热线举报，举报可以保密及匿名。此外，也可向道德与合规团队举报。

任何人如善意地 (i) 表达关切、(ii) 向百威亚太正式或非正式举报、(iii) 协助其他员工向百威亚太举报、或 (iv) 参与针对可能违反本政策之情形的调查或诉讼，不得针对该人或其合法代表威胁进行或实际进行打击报复，百威亚太对此等打击报复零容忍。

如对本政策有任何疑问，还可通过百威亚太的下述合规热线提出：  
<http://www.budweiserapac.com/caseReport>

---

<sup>7</sup> 负责任采购政策之规定适用于聘用独立承包商及临时工人所涉的付款、报酬及其他事项，因此，对独立承包商和临时工人而言，该等规定实际上应替换本政策第 6 条 A-D 项之规定。