

# **Política de Derechos Humanos**

Julio 2022





## **CONTENIDO**

- 1 | Objetivo y alcance**
- 2 | Nuestro compromiso**
- 3 | Conformidad con las leyes**
- 4 | Implementación y capacitación**
- 5 | Evaluación y actualizaciones de la política**
- 6 | Principios sobre los derechos humanos**
- 7 | Contratistas independientes y trabajadores con contrato fijo**

## 1 | Objetivo y alcance

En Cervepar, nuestro propósito es “soñar en grande para crear un futuro con más motivos para brindar”, construyendo una empresa duradera sobre la base de políticas, compromisos y prácticas empresariales responsables. Reconocemos la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y buscamos promover los derechos humanos al tiempo que intentamos construir un futuro con más motivos para brindar.

Esta Política por los Derechos Humanos (en adelante, la “Política”) delinea el enfoque de Cervepar S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A., FSB S.A. (en adelante “Cervepar”) y su compromiso de respetar los derechos humanos a lo largo de nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor.

Cervepar se compromete a implementar esta Política en el curso de los negocios ya existentes y en la evaluación y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio. Esta Política aplica a todos los colaboradores de Cervepar S.A, Cervecería Paraguaya S.A, Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A., y a toda persona que brinde servicios en centros de trabajo de la compañía de forma directa o tercerizada.

Nuestra Política Local complementa las disposiciones generales expuestas en la Política Global por los Derechos Humanos de de AB Inbev (ABI).

Nuestras expectativas respecto de nuestros proveedores, comerciantes, agentes y contratistas son abordadas de manera específica en nuestra Política de Abastecimiento Responsable. Incentivamos a nuestros vendedores, socios y consumidores a que sigan, de la misma manera, los compromisos contenidos en esta Política.

## 2 | Nuestro compromiso

Como signatario del Pacto Global de las Naciones Unidas (“ONU”), estamos comprometidos con prácticas empresariales que respeten los derechos humanos y que estén alineadas con estándares internacionales en torno a conductas empresariales responsables. Por consiguiente, nos comprometemos con los principios y directrices contenidos en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Adicionalmente, nuestros compromisos bajo esta Política están basados en la Carta Internacional de Derechos Humanos (consistente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PI-

DESC), además de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Los Derechos del Niño y Principios Empresariales de UNICEF, y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU.

### **3 | Conformidad con las leyes**

Adherimos a todas las leyes y normas vigentes, a nivel local, nacional e internacional, que impacten o estén relacionadas al ejercicio de los derechos humanos. En caso de que hubiera diferencias entre el contenido de esta Política y las leyes nacionales vigentes, u otros estándares, aplicará el estándar más estricto entre ambos.

### **4 | Implementación y capacitación**

Los equipos de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos y Legales tomarán medidas para asegurar que la Política sea comunicada de manera efectiva y que sea implementado un programa de capacitación.

Todos los colaboradores de Cervepar son dueños de esta Política y deben estar familiarizados con sus contenidos. Se espera que los líderes y/o aquellos que supervisen a un colaborador, o a más de uno, estén familiarizados con los

contenidos de esta Política, independiente de si han recibido o no una capacitación formal sobre ella.

### **5 | Evaluación y actualizaciones de la política**

Cervepar evaluará el cumplimiento de los compromisos con los derechos humanos establecidos en la presente política, a través de evaluaciones periódicas.

Nos involucraremos con partes interesadas externas en temas que impacten a los derechos humanos y reportaremos acerca de nuestros esfuerzos para apoyar los derechos humanos en el contexto de los principios del Pacto Global de la ONU, de manera anual.

Para asegurar su relevancia continua y efectividad, esta Política será revisada periódicamente y modificada, de ser necesario.

### **6 | Principios sobre los derechos humanos**

#### **Trabajo infantil y juventud.**

Cervepar prohíbe el empleo y explotación de niños(as) dentro de sus instalaciones y no se involucrará o apoyará el uso del trabajo infantil, según es definido por la OIT como un trabajo que es mental, física, social y moralmente dañino para los niños, o trabajo que interfiere con su educación. Esto incluye privarlos de la oportuni-

dad de asistir a la escuela, obligar a los niños a abandonar la escuela de forma prematura o solicitarles que combinen la asistencia a la escuela con horas de trabajo excesivamente extensas. Cervepar tomará medidas razonables para verificar la edad de los postulantes a un trabajo y trabajadores en sus operaciones.

Los jóvenes menores de 18 años no deberán ser contratados para trabajar de noche o en condiciones de peligro, y no deben estar involucrados en la manufactura, empaque, marketing, distribución y venta de productos alcohólicos. Estamos conscientes de que los jóvenes menores de 18 años tienen derecho a trabajar bajo ciertas circunstancias definidas y protegidas, tales como programas de formación aprobados por el gobierno. Esto es aceptable siempre y cuando sea llevado a cabo en línea con los requerimientos de las convenciones de OIT y las leyes nacionales.

### **Trabajo forzado y libertad de movimiento.**

Cervepar prohíbe todas las formas de trabajo forzado u obligatorio y, por lo tanto, todas las relaciones laborales deben ser de naturaleza voluntaria. La explotación o servidumbre por deuda están estrictamente prohibidos, y los trabajadores no deben ser obligados a entregar documentos de identidad, pasaportes, o permisos

de trabajo como condición para el empleo.

Asimismo, los trabajadores no deben ser obligados a trabajar sobre tiempo. A los trabajadores tampoco se les puede exigir depósitos de alojamiento o pagos por reclutamiento a Cervepar o cualquier agente que se encuentre trabajando en nombre de la empresa. Los trabajadores son libres de poner término a la relación laboral con un aviso razonable y se les permite abandonar el sitio de trabajo fuera de las horas de trabajo.

Cervepar también prohíbe el tráfico de personas, incluyendo el organizar o facilitar el viaje de otra persona en vistas a que esa persona sea explotada. Los trabajadores deberán recibir el pago por el trabajo de manera regular, completa y a tiempo, y deben tener acceso a una liquidación de pago, la cual explique su salario y cualquier descuento que se haga.

### **Libertad de asociación.**

Cervepar respeta el derecho de todos sus trabajadores a conformar y unirse a sindicatos legales u otras organizaciones de su elección, y a negociar colectivamente a favor de sus intereses mutuos. Cervepar no discrimina de ninguna forma a los trabajadores que opten conformar y/o unirse a sindicatos, ni tampoco a aquellos que elijan no conformar o unirse a tales sindicatos.

## **Horas de trabajo y compensación / estándar de vida adecuado.**

Cervepar respeta la necesidad de los trabajadores de contar con un balance entre el trabajo y el ocio. Las horas de trabajo y sobretiempo deberán cumplir con las leyes vigentes y normas sobre salario, horas de trabajo, sobretiempo y beneficios, y los acuerdos laborales locales. Todos los trabajadores recibirán al menos un periodo de descanso continuo de 24 horas durante un periodo de trabajo semanal de siete días, y se deberá entregar un periodo anual de vacaciones a cada empleado independiente de si aquello es mandado o garantizado por las leyes locales o nacionales.

Cervepar se esforzará por entregar a sus trabajadores un paquete de pago y beneficios que permita un estándar de vida adecuado. Los salarios y beneficios deberán ser iguales o superiores a los requerimientos legales y regulatorios mínimos vigentes. Durante o previo a la incorporación, los colaboradores de Cervepar recibirán los términos y condiciones de su empleo.

## **Discriminación y acoso.**

Cervepar prohíbe todas las formas de discriminación basadas en, pero sin estar limitadas a, raza, religión, cultura, género, edad, opinión política, origen nacional o ex-

tracción, origen social, embarazo y maternidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otro elemento arbitrario. Las decisiones de contratación y empleo, incluyendo las relacionadas con la compensación, beneficios, ascenso, capacitación, disciplina, y despido, son hechas únicamente sobre la base de las habilidades, capacidades y desempeño de los trabajadores.

Cervepar prohíbe todas las formas de acoso físico, verbal y escrito, y no participará de castigo físico o realizará descuentos de índole disciplinario del pago de los trabajadores. Todos los colaboradores y personal de Cervepar están sujetos a la Política Global en contra del Acoso y Discriminación, la cual delinea en mayor detalle las expectativas de Cervepar y los mecanismos de agravio respecto de estos temas.

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

Cervepar se esforzará por asegurar altos estándares de salud y seguridad ocupacional a través de toda la organización, como se expresa en nuestra Política de Salud y Seguridad.

Nos esmeraremos en prevenir cualquier accidente, lesión y enfermedades ocupacionales dentro de nuestras operaciones a través del liderazgo gerencial e



involucramiento de los colaboradores. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes vigentes y normas sobre salud y seguridad, estándares de la compañía y otros requerimientos a los cuales suscribimos, y aplicaremos buenas prácticas internacionales donde sea que las leyes o normas locales puedan no satisfacer nuestros estándares mínimos.

### **Seguridad**

Cervepar está comprometida con la promoción y mantención de un lugar de trabajo seguro, y con la protección de todas las personas correctamente autorizadas para acceder a nuestras instalaciones, a través de sistemas de seguridad y procedimientos razonables y responsables en todas las instalaciones y eventos de la compañía. Cervepar realizará evaluaciones de riesgos de seguridad periódicamente para identificar y abordar dichos riesgos.

### **Medioambiente.**

Cervepar cree que un ambiente limpio y saludable es esencial para el crecimiento económico sostenible y el desarrollo humano. Estamos comprometidos a trabajar y colaborar con las comunidades donde operamos, para entender y tener un enfoque razonable respecto del manejo de los recursos naturales. Adicionalmente, la empresa se encuentra en observancia de todas las leyes vigentes y

normas relativas al medio ambiente.

### **Derecho de tierras.**

Cervepar observará todas las leyes nacionales vigentes relativas a los derechos de tierras y recursos nacionales, asegurando que la adquisición de tierras y los cambios de uso de suelo sean hechos respetando los derechos de los individuos y comunidades que son impactados.

Cumpliremos con nuestra debida diligencia en torno a derechos de tierras y títulos durante el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio. Buscaremos asegurar el consentimiento libre, previo e informado y contar con un mecanismo de agravio para resolver cualquier disputa sobre títulos de tierras.

## **7 | Contratistas independientes y trabajadores con contrato fijo**

Reconocemos que Cervepar tiene la responsabilidad de asegurar condiciones laborales seguras, medioambientalmente saludables, libres de acoso y discriminación, no solo para nuestros colaboradores sino también, en muchos casos, para trabajadores con contrato fijo y contratistas independientes. Los trabajadores con contrato fijo e independientes incluyen a todos

los individuos que no son empleados de la empresa y que son contratados directamente para proveer servicios a Cervepar.

Para evitar dudas, esta Política se aplicará sin excepción a las condiciones laborales de trabajadores con contrato fijo y contratistas independientes mientras estos (i) trabajen en las instalaciones de Cervepar y (ii) a todos aquellos trabajadores y contratistas sobre los cuales algún colaborador de Cervepar ejerza autoridad supervisora, independiente de si el trabajo se realiza en las instalaciones de la empresa. Las provisiones del mecanismo de agravio y no represalia de esta Política también aplicarán a los trabajadores con contrato fijo y contratistas independientes, y se les invita a utilizar la Línea Ética (\*etica / +595 994 785 277) u otros medios disponibles.

### **Mecanismo de agravio y no represalia.**

Estamos comprometidos con la provisión de soluciones efectivas cuando sea que Cervepar no haya cumplido con los estándares establecidos en esta Política. Reconocemos que los mecanismos de agravio son un canal importante para la entrega de dichas soluciones, cuando sea que puedan ocurrir impactos negativos respecto de los derechos humanos.

Como parte de este compromiso, Cervepar requiere que cualquier violación de esta Política sea informada a través de alguno de los canales disponibles para tal efecto:

**Línea ética local:**  
(\*etica / +595 994 785 277)

**Canal de compliance global:**  
<http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>

Los canales están disponibles las 24 horas y no tienen costo alguno. Se encuentran disponibles para cualquier persona, y las denuncias pueden ser hechas de manera confidencial o anónima. Alternativamente, las denuncias se pueden hacer al Equipo Legal y Compliance de Cervepar.

Cervepar tiene una política de tolerancia cero hacia cualquier represalia real, o amenaza de represalia, en contra de cualquier persona, o sus representantes, quienes, de buena fe, (i) expresen una preocupación, (ii) informen a Cervepar formal o informalmente, (iii) ayuden a otro colaborador a informar a Cervepar, o (iv) participen en una investigación o litigio respecto de posibles violaciones a esta Política.

**Fuente:**  
Política global por los derechos humanos. Ab Inbev.





**Fecha de publicación:**

7 de Julio de 2022

Versión: 0