



Code de conduite de Royal Swinkels Family Brewers

Nos normes, valeurs et règles de conduite



**Royal
Swinkels**
family
brewers



Avant-propos

«Seeing the world as our family» (Voir le monde comme notre famille) est notre boussole morale («but»). Cet objectif détermine notre comportement, notre façon d'entreprendre et de travailler. Nous sommes une entreprise familiale, ce qui nous rend unique dans le monde de la brasserie. Et c'est à partir de cette perspective familiale que nous abordons le monde et nous-mêmes.

Chaque famille a ses propres règles

Dans ce code de conduite, vous trouverez les règles de notre entreprise familiale. Nous respectons ces normes et ces valeurs dans le cadre de notre travail. En tant qu'employé de notre entreprise, vous travaillez également chaque jour en respectant ces normes et ces valeurs. Aussi bien en interne, au sein de votre propre équipe ou service, qu'avec tous les autres collègues. Mais aussi à l'externe, lorsque vous êtes en contact avec nos partenaires commerciaux, nos consommateurs et autres types de relations.

Pour pouvoir travailler de cette manière, nous attendons de vous que vous ayez une bonne compréhension de nos 13 règles familiales. Et que vous preniez vos responsabilités si vous pensez que ces règles risquent d'être violées.

En tant que famille indépendante de brasseurs et de malteurs, Swinkels Family Brewers occupe une position unique sur le marché international de la bière. L'entreprise est dirigée par la famille Swinkels depuis des générations. L'intégrité, la transparence et la loyauté sont particulièrement importantes pour nous en tant qu'entreprise familiale. Car ce n'est qu'en travaillant de cette manière que nous pouvons transmettre nos brasseries et nos malteries aux prochaines générations encore plus belles qu'elles ne le sont déjà.

Nous vous demandons donc de lire attentivement nos 13 règles familiales et de les respecter.



Merci.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing Peer Swinkels and Geert van Iwaarden.

Peer Swinkels et Geert van Iwaarden
Conseil d'administration de Royal Swinkels Family Brewers

Nos règles familiales

1. Consommation responsable d'alcool

La bière s'inscrit parfaitement dans un mode de vie responsable. Swinkels Family Brewers estime avoir la responsabilité de veiller à ce que chacun puisse profiter de ses produits de manière responsable. Nous proposons donc de plus en plus d'alternatives sans alcool. Nous limitons également les effets négatifs de la consommation d'alcool, comme l'abus d'alcool, par exemple en contribuant aux campagnes d'une consommation responsable d'alcool.

En tant qu'employé, vous êtes un ambassadeur de notre organisation et de nos produits. Vous avez donc vous aussi un rôle exemplaire à jouer en matière de consommation responsable d'alcool. Vous adhérez donc à la politique interne pour une consommation responsable d'alcool.

«Je ne prends pas plus que les deux boissons alcoolisées autorisées lors des apéritifs du vendredi après-midi si je dois encore rentrer chez moi en voiture. J'en parle aussi à mes collègues.»



2. Santé et sécurité

La sécurité est notre priorité absolue. Toujours. Swinkels Family Brewers œuvre pour un environnement (de travail) sûr et sain pour tous les employés, clients, visiteurs et fournisseurs.

En tant qu'employé, il est également de votre responsabilité de respecter notre politique et nos procédures en matière de santé et de sécurité. Vous devez le faire tous les jours. Si nécessaire, vous pouvez également demander aux autres de répondre de leurs actes. Vous avez le droit et le devoir d'arrêter le travail si la sécurité ou la santé des personnes est mise en danger. Vous devez également prendre soin de vous, afin d'être en forme pour le travail et de ne jamais être sous l'influence de l'alcool ou de drogues.



«Je porte les équipements de protection individuelle appropriés là où ils sont requis, même lorsqu'il n'y a personne autour de moi.»

3. De bonnes manières

Notre entreprise se développe et avec elle notre diversité culturelle. Swinkels Family Brewers entend être une entreprise où les employés s'épanouissent grâce à leurs talents et compétences spécifiques. Toutes les personnes, jeunes et moins jeunes, de différentes nationalités et sur différents lieux de travail, dans les locaux de production ou au bureau : nous contribuons tous, à notre manière, aux résultats de l'entreprise. Les comportements inappropriés tels que la discrimination, les brimades, l'intimidation ou la violence ne seront pas tolérés. Dans tous les pays où nous opérons, nous adhérons aux droits de l'homme internationalement reconnus, tels que le droit de former et d'adhérer à des syndicats, le droit à la négociation collective et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

En tant qu'employé, il est également de votre responsabilité de traiter toutes les personnes présentes sur le lieu de travail avec respect. Les équipes fonctionnent mieux lorsque les employés se complètent, s'apprécient et se respectent mutuellement. Vous y contribuez directement. Nous attendons de vous que vous fassiez de votre mieux pour créer une atmosphère positive et favoriser une communication honnête. Bien entendu, vous ne ferez pas de discrimination ni d'intimidation et vous demanderez aux autres de rendre compte de tout comportement inacceptable.

«Dans mon travail, je rencontre des personnes d'origines et de cultures différentes. Chacun d'entre nous contribue, à sa manière, à la réalisation des objectifs de Swinkels Family Brewers.»



4. Conflits d'intérêts

Vous pouvez parfois être confronté à un dilemme lorsque vous devez prendre une décision commerciale. Vos intérêts personnels peuvent être en conflit avec ceux de Swinkels Family Brewers. Dans ce cas, vous devez privilégier les intérêts de l'entreprise et éviter que ceux-ci ne soient influencés négativement par vos intérêts personnels ou ceux de votre famille, de vos amis proches ou de vos partenaires commerciaux. Si vous pensez que quelque chose pourrait être mal interprété, vous devez consulter un dirigeant pour éviter toute apparence d'irrégularité.

Vous devez également demander l'autorisation préalable de votre responsable pour toutes les activités secondaires, rémunérées ou non, qui pourraient avoir un impact sur Swinkels Family Brewers.



A. Mon voisin ouvre un bar. J'informe mon responsable de cette situation afin que, d'un commun accord, une offre soit faite pour servir nos produits dans son établissement.

B. Un de mes meilleurs amis postule pour un emploi chez Swinkels Family Brewers. Je lui donne les détails du poste et je le renvoie au service des ressources humaines. De plus, je n'interfère pas dans la procédure.

5. Ressources de l'entreprise

Nous utilisons uniquement les ressources de l'entreprise telles que les outils, les véhicules, le matériel de bureau, mais aussi les heures de travail et les connaissances de l'entreprise pour le travail chez Swinkels Family Brewers. Tout ce qui se fait sur le lieu de travail est la propriété de l'entreprise. Qu'il s'agisse de connaissances commerciales ou des matériaux. Même les matériaux résiduels ou les produits rejetés ne peuvent être achetés ou emportés comme on le veut.

En tant qu'employé, vous ne devez en principe pas utiliser les ressources de l'entreprise à des fins privées. À moins que cela n'ait été très clairement convenu et enregistré, comme c'est le cas pour certaines installations TIC. Souhaitez-vous utiliser temporairement des ressources de l'entreprise à des fins non professionnelles ? Dans ce cas, vous devez obtenir au préalable l'autorisation écrite de votre responsable.

«Je n'emporte pas d'outil chez moi pour un usage privé, même pas pour un court moment. Dans des cas exceptionnels, j'en discute avec mon responsable et nous l'enregistrons.»



6. Informations confidentielles et vie privée

Les informations confidentielles et les connaissances professionnelles font partie de notre patrimoine le plus important. Les informations de valeur ne devraient pas être partagées. Ni avec (tous) vos collègues et certainement pas avec des personnes extérieures à l'entreprise.

En tant qu'employé, vous devez vous rendre compte qu'une grande partie des informations avec lesquelles vous travaillez chaque jour sont précieuses pour l'entreprise. Et cela ne doit pas être partagé. Il s'agit notamment de recettes, de connaissances techniques, d'informations sur les prix ou de données sensibles à garder confidentielles.



«Je traite les informations de l'entreprise de manière professionnelle. Je partage des informations numériques via un environnement sécurisé tel que Microsoft Teams ou OneDrive (et non via des services de cloud gratuits tels que WeTransfer et Dropbox). Je reste également prudent en dehors des heures de travail. Je ne dois pas dire à mon voisin qui possède un bar les prix que nous pratiquons.»

Mais cela s'applique également à:

- nos droits de propriété intellectuelle (par exemple, nos logos et images de produits ; droits de marque) et
- les droits de propriété industrielle (par exemple, méthodes de production; brevets).

En outre, vous devez traiter les informations confidentielles avec soin. Vous devez protéger ces données conformément aux directives internes, comme vous protégeriez vos propres objets de valeur. Vous n'utilisez les données à caractère confidentiel qu'aux fins pour lesquelles vous avez reçu une autorisation. Il est interdit à tout employé de tirer profit d'informations confidentielles (ou de permettre à d'autres d'en bénéficier) par exemple dans le cadre d'activités secondaires.

7. Communication (en ligne) sincère et honnête

Nous communiquons sur toutes nos transactions et tous nos accords de manière honnête, complète, correcte, ponctuelle et transparente. Qu'il s'agisse de rapports financiers officiels ou de votre propre administration et communication au travail. Les transactions sont enregistrées conformément aux procédures et directives appropriées.

Nous fournissons également des informations complètes, précises et compréhensibles sur nos produits et par le biais de nos communications (en ligne) aux clients et aux consommateurs, afin d'éviter toute tromperie.

Les transactions en espèces ne sont pas autorisées, sauf avec l'autorisation écrite préalable du responsable des finances et conformément à la procédure applicable chez Swinkels Family Brewers.



«Je confirme toujours les accords conclus par écrit (ou par e-mail) avec les collègues et les parties externes afin qu'aucune controverse ne puisse survenir par la suite.»

8. Médias sociaux

Les médias sociaux sont très puissants. Ils sont importants pour la construction de notre marque, mais peuvent aussi lui nuire ou la compromettre. Parfois, cela se produit de manière involontaire et en dehors des heures de travail.

Nous attendons de vous en tant qu'employé, que vous ne diffusiez rien sur les médias sociaux qui pourrait être nuisible ou qui représenterait un danger pour notre entreprise ou nos relations commerciales. Vous ne devez jamais utiliser les informations (confidentielles) de l'entreprise, les photos, les dessins ou tout autre matériel sans l'autorisation explicite préalable de toutes les parties concernées. S'il est visible que vous travaillez pour Swinkels Family Brewers, vous devez faire preuve de professionnalisme et réfléchir à l'avance aux conséquences possibles. Vous devez éviter les controverses ou veiller à ce qu'elles ne dégénèrent pas. Si vous êtes préoccupé par une discussion particulière dans laquelle notre entreprise est impliquée, vous devez le signaler au service de la communication.

«Je ne participe pas aux discussions sur les médias sociaux dans lesquelles on me voit en tant qu'employé de Swinkels Family Brewers. Je ne participe à aucune discussion portant sur Swinkels Family Brewers sur aucune plateforme de médias sociaux.»



9. Fraude

Swinkels Family Brewers a une politique stricte de lutte contre la fraude : la fraude n'est pas tolérée et nous mettons tout en œuvre pour la combattre. Nous entendons par fraude toute forme de tromperie ou de ruse qui coûte de l'argent à l'entreprise et qui vise à vous avantager injustement et/ou à avantager des tiers. En voici quelques exemples:

- la falsification de factures ou d'autres données,
- le vol ou
- le partage non autorisé de fichiers (clients).

Swinkels Family Brewers entend également empêcher les criminels de blanchir les produits du crime en achetant chez nous ou par notre intermédiaire. Le blanchiment d'argent consiste à effectuer des transactions pour cacher l'origine de l'argent obtenu illégalement. Il s'agit de l'argent provenant d'activités criminelles telles que le trafic de drogue, la traite des êtres humains, le vol, la fraude sociale et fiscale.

En tant qu'employé, vous devez vous tenir à l'écart de la fraude. Qu'il s'agisse d'infractions mineures comme le fait de ne pas dater délibérément un document ou de faire des déclarations incorrectes, ou de cas de fraudes majeures comme le vol ou le blanchiment d'argent. Vous êtes également tenu de signaler tout soupçon de fraude ou de blanchiment d'argent. Restez attentif aux transactions non autorisées ou inhabituelles (comme les paiements en espèces inhabituels, les paiements entre organisations ou intermédiaires inconnus ou suspects) et signalez-les immédiatement.

«Je ne déclare que les dépenses que j'ai réellement engagées dans le cadre de mon travail.»



10. Cadeaux d'affaires, divertissements, pots-de-vin

Toute forme de corruption directe ou indirecte est strictement interdite. Nous voulons également éviter toute apparition d'une influence inappropriée. Nous prenons des décisions sur la base d'arguments objectifs. Nous attendons également la même chose de nos partenaires (potentiels). Nous n'offrirons donc jamais, directement ou indirectement, quoi que ce soit de valeur à qui que ce soit dans le but d'influencer une décision (commerciale).

Prêtez une attention particulière à ces deux situations:

- (a) es relations avec les fonctionnaires et les employés des entreprises dans lesquelles un gouvernement détient une participation majoritaire : ils ne sont généralement pas autorisés à accepter quoi que ce soit (pas même un déjeuner); et
- (b) les parrainages et les œuvres de bienfaisance: il est important de les faire pour les bonnes raisons.

Cadeaux donnés

Les cadeaux d'affaires ne servent qu'à susciter la bonne volonté ou à montrer de la gratitude. N'offrez ces cadeaux que si vous êtes certain qu'ils ne porteront pas atteinte ou ne mettront pas en danger la réputation et les intérêts de Swinkels Family Brewers, de vous-même ou du bénéficiaire. Tant qu'ils ne sont pas excessifs et fréquents, vous pouvez, en tant qu'employé, offrir aux clients existants ou potentiels des cadeaux ou des divertissements appropriés, conformément à nos valeurs fondamentales. Il est également important de choisir le bon moment (par exemple, jamais juste avant de décider d'une licence, de signer un contrat, de faire des négociations sur des questions d'argent, etc.) et la bonne intention (c'est-à-dire ne pas faire pression sur l'autre partie).

Cadeaux reçus

Règle principale : Vous ne pouvez pas accepter de cadeau, d'argent (liquide), de divertissement, de faveur, de prêt, de service spécial de quelque nature que ce soit de la part d'une personne ou d'une organisation faisant ou cherchant à faire des affaires avec Swinkels Family Brewers ou nous faisant concurrence. Nous ne voulons pas que nos actions ou nos décisions soient (ou risquent d'être) influencées par cela.

Exception : en tant qu'employé au sein de l'Union européenne, vous ne pouvez accepter des cadeaux d'affaires ou des invitations à des événements que pour un montant ne pouvant excéder 100 EUR par an. La valeur est-elle plus élevée ? Signalez-le à votre responsable, qui déterminera alors si ce cadeau ou cette invitation peut être accepté. Travaillez-vous dans un pays hors de l'UE ? Vérifiez auprès du service des ressources humaines les règles qui s'appliquent dans votre pays.



«Si un client me propose des billets pour un match de football (d'une valeur supérieure à 100 euros) après des négociations contractuelles, je le signale à mon responsable pour discuter de ce qu'on peut en faire.»

11. Environnement et développement durable

Swinkels Family Brewers est en tête de peloton en matière de développement durable. Dans chacun de nos choix, nous tenons compte des nuisances éventuelles pour l'environnement et nous nous efforçons de minimiser autant que possible les effets néfastes.

En tant qu'employé, vous devez partager notre vision et nous aider à réaliser notre mission et atteindre nos objectifs par votre travail. Vous devez respecter nos règles en matière d'environnement et de développement durable et être constamment attentif à la contribution que vous pouvez vous-même apporter. Par exemple : trier les déchets, éteindre les appareils et contribuer au recyclage.

«Je me rends compte que je peux moi aussi contribuer chaque jour à la mission de notre entreprise en matière de développement durable. J'y pense et, par exemple, j'emporte une bouteille d'eau au bureau afin d'utiliser moins de gobelets et je n'imprime que ce dont j'ai vraiment besoin.»



12. Comportement responsable envers les clients, les fournisseurs et les concurrents

Dans le cadre de ses relations avec ses fournisseurs, ses clients et ses concurrents, Swinkels Family Brewers s'engage à :

- faire preuve de vigueur et d'intégrité dans la concurrence ;
- traiter tous les clients et fournisseurs de manière équitable et objective;
- ne pas s'engager dans des opérations déloyales ou trompeuses; et
- ne jamais faire de déclarations sur les produits d'un concurrent si ces déclarations ne sont pas justifiées ou nécessaires.

Nos fournisseurs savent :

- que nous attendons d'eux qu'ils se livrent une concurrence forte et loyale pour faire des affaires avec nous;
- qu'ils adhèrent aux principes de notre code de conduite et qu'ils signent et respectent notre Code des fournisseurs et
- qu'ils ne concluront pas d'accords en violation des lois (sur la concurrence).



« Récemment, j'ai croisé par hasard un employé de l'un de nos concurrents. Bien que je sois assez curieux de connaître leurs plans, je n'ai pas parlé des nôtres ni des leurs. »

En tant qu'employé, vous devez appliquer les principes susmentionnés. Vous devez vous abstenir de tout accord anticoncurrentiel tel que les conventions de fixation des prix et ne pas partager d'informations confidentielles sur notre entreprise ou nos concurrents. . Chaque conversation et contact que vous avez avec un concurrent doit pouvoir être rendu public sans conséquences négatives. De même, vis-à-vis des fournisseurs et des clients, vous être un modèle de conduite commerciale honnête et responsable. Vous devez vous conformer à notre code de conduite et à notre manuel du fournisseur (pour les fournisseurs).

13. Embargos commerciaux

Nous respectons toutes les lois et réglementations des autres pays. Les embargos commerciaux internationaux servent à renforcer la sécurité nationale et internationale, à punir les pays pour leur comportement et à combattre le terrorisme. À cause de ces embargos, nous ne sommes pas autorisés à commercer avec certaines personnes, certains pays ou certaines entreprises. Si nous ne nous y conformons pas, nous pouvons être confrontés à des amendes, à des conséquences pénales et civiles, à une publicité indésirable et à une atteinte à notre réputation.

Il existe des «listes noires» contenant les noms de pays, d'individus et d'entreprises, ainsi que de territoires et de régions comme l'Iran, la Corée du Nord, la Syrie, le Soudan et la Crimée. Nous consultons toujours ces listes avant de commencer une nouvelle relation d'affaires/transaction. Des informations actualisées à ce sujet sont disponibles auprès des services juridiques et/ou financiers.

En tant qu'employé, vous devez respecter les dispositions légales concernant l'importation, l'exportation, l'octroi de licences et la conduite des affaires dans les pays où nous opérons ou souhaitons opérer. Si votre travail implique des transactions internationales, vous devez toujours vérifier si Swinkels Family Brewers est autorisé à faire des affaires avec l'autre partie.



«Lorsque j'ai été approché par un détaillant en Corée du Nord, j'ai vérifié les listes noires. Quand il s'est avéré que le pays était sur ces listes, j'ai poliment fait comprendre que nous ne pouvions pas faire affaire.»

Posez des questions!

Ce code de conduite décrit les règles qui sont obligatoires pour chaque employé de Royal Swinkels Family Brewers. En tant qu'employé, il est de votre responsabilité de lire ce code de conduite et de poser des questions sur les sujets qui ne vous semblent pas clairs. Avez-vous des doutes ou voyez-vous quelque chose se produire qui ne semble pas être en accord avec notre mission et notre code de conduite? Alors, parlez-en. Si vous ne parvenez pas à trouver une solution avec vos collègues, parlez-en à votre responsable ou à votre partenaire du service des ressources humaines. Il est important que vous contribuiez à prévenir les comportements indésirables. Ce n'est qu'avec tous les collègues réunis que nous pouvons œuvrer pour une culture d'entreprise ouverte et honnête.



«Je suis conscient que le succès de notre entreprise dépend de la participation active et intégrée de chacun d'entre nous. Et que dans la pratique, il existe de nombreux cas de doute. Dans ces cas-là, je prends l'initiative, je pose des questions et je consulte mes collègues.»

Les responsables ont des responsabilités supplémentaires. Ils doivent non seulement encourager leurs équipes à agir avec intégrité, mais ils doivent également donner eux-mêmes le bon exemple. Les responsables doivent s'assurer que ce code de conduite est introduit et observé dans leurs propres services.

Si vous n'êtes pas à l'aise pour parler à un collègue ou à votre responsable, vous pouvez également vous adresser à votre partenaire du service des ressources humaines ou à nos responsables de la conformité (vous trouverez leurs coordonnées sur www.swinkelsfamilybrewers.com) et sur hops, ou vous pouvez les demander auprès du service des ressources humaines). Ils traiteront toutes les questions et tous les signalements de manière confidentielle et avec soin. Si cela vous met mal à l'aise, vous pouvez faire un signalement (anonyme) via le système «SpeakUp». Vous trouverez de plus amples informations sur SpeakUp sur les sites www.swinkelsfamilybrewers.com et sur hops.

Agissez!

Nous attendons de tous les employés qu'ils signalent les activités (suspectes) ou les comportements qui ne sont pas conformes à notre code de conduite. Toute violation de ce code de conduite ou de la loi peut avoir des conséquences très importantes pour Royal Swinkels Family Brewers et pour vous-même. Le fait de ne pas signaler quelque chose lorsque cela est nécessaire laissera perdurer une situation indésirable. Dans certains cas, vous pouvez être licencié, vous pouvez avoir à payer des dommages et intérêts et dans d'autres, vous pouvez même être emprisonné. Les violations de notre code de conduite ou le refus de coopérer pleinement aux enquêtes entraîneront des sanctions.

Dans ce code de conduite, vous trouverez quelques exemples de violations, mais il en existe bien sûr beaucoup d'autres. Nous comptons sur vous pour faire usage de votre jugement professionnel et de votre bon sens dans tous les cas. En cas de doute sur quelque chose, posez-vous les questions suivantes:

Est-il conforme à notre objectif, à nos valeurs fondamentales et à notre code de conduite?

Ai-je le courage d'en parler ouvertement avec mon responsable et ma propre famille?

Cela me dérange-t-il de le lire en première page d'un journal ou sur les médias sociaux?

Cela renforce-t-il ma réputation et celle de Swinkels Family Brewers?

Est-ce que j'accepte l'entière responsabilité si des problèmes surviennent?

En cas de violation (éventuelle) du code de conduite, vous pouvez le signaler aux services et personnes suivants:

- À votre responsable
- À votre partenaire du service des ressources humaines ou à un membre du service des ressources humaines de votre lieu de travail
- À un des responsables de la conformité (vous trouverez leurs coordonnées sur www.swinkelsfamilybrewers.com et sur hops, ou vous pouvez les demander au service des ressources humaines)
- De manière anonyme via SpeakUp. Par téléphone ou en ligne, en utilisant le code d'accès 03258
 - Par téléphone, à partir:
 - de la France: 0800-908810
 - des Pays-Bas: 0800 0222931
 - de la Belgique: 0800-71365
 - de l'Éthiopie: 800-86-1912
 - En ligne: www.speakupfeedback.eu/web/royalswinkels



Il est obligatoire de signaler les cas où vous avez des soupçons sur des affaires pour lesquelles des peines de prison peuvent être prononcées.

Il s'agit, par exemple, de :

- la fraude,
- le vol,
- la corruption,
- les violations de la loi sur la concurrence - telles que les arrangements interdits avec des concurrents et
- les situations qui peuvent constituer une menace pour la santé.

Royal Swinkels Family Brewers examinera attentivement tous les cas signalés et veillera à ce que des mesures appropriées soient prises. Dans tous les cas, Royal Swinkels Family Brewers veillera à ce que vous ne subissiez jamais de préjudice à la suite d'un tel signalement. Souhaitez-vous en savoir plus sur la manière de signaler une situation et sur ce qu'il advient de votre signalement?

Veillez consulter la procédure de signalement à l'adresse www.swinkelsfamilybrewers.com.



Signalement par d'autres parties prenantes

Swinkels Family Brewers attend également des autres qu'ils signalent rapidement, de façon confidentielle et/ou anonyme, tout comportement et/ou situation impliquant Swinkels Family Brewers qui, à leur avis, est en violation du présent code de conduite ou de la législation nationale.

Ces autres sont:

- les partenaires commerciaux,
- les fournisseurs,
- les intérimaires,
- les conseillers et
- d'autres prestataires de services.

Ils peuvent le signaler à n'importe quel responsable et/ou à l'un des responsables de la conformité de Swinkels Family Brewers ou de manière anonyme via SpeakUp. Voir les coordonnées ci-dessus.

Dans le présent code de conduite, la dénomination «Swinkels Family Brewers» est utilisée pour désigner le groupe d'entreprises de Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V., y compris toutes ses filiales et les entreprises dans lesquelles elle détient une participation majoritaire. Les lois et réglementations qui sont plus strictes que notre code de conduite ou nos manuels prévalent. Il en va de même pour les règles internes plus strictes établies par les filiales, les sociétés en participation et les sociétés d'exploitation.

Ce code de conduite entre en vigueur le 1er août 2021 et remplacera les codes de conduite précédents. Des modifications peuvent être apportées et communiquées de temps à autre. La version néerlandaise du code de conduite a préséance sur toute autre version.

1er août 2021, Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V.



**Royal
Swinkels**
family
brewers