Gedragscode Royal Swinkels

Onze normen, waarden
en gedragsregels

Royal Swinkels

Voorwoord

‘Seeing the world as our family’, dat is ons moreel kompas (purpose). Deze zin bepaalt ons gedrag, onze manier van ondernemen en werken. We zijn een familiebedrijf, dat maakt ons uniek. En door die familiebril kijken we naar onszelf én naar de wereld.

Elke familie kent zijn eigen regels
In deze gedragscode vind je de regels van ons familiebedrijf. Volgens deze normen en waarden werken wij. Als medewerker van ons bedrijf werk jij ook elke dag vanuit deze normen en waarden. Zowel intern binnen je eigen team of afdeling, als met alle andere collega's. Maar ook extern, dus als je contact hebt met onze klanten, consumenten en andere relaties.
Om zo te kunnen werken, verwachten wij van je dat je onze 13 familieregels goed begrijpt en naleeft. En dat je je verantwoordelijkheid neemt als je denkt dat de regels mogelijk worden geschonden.

Royal Swinkels heeft als onafhankelijke familie van brouwers en mouters een unieke positie op de internationale drankmarkt. Al generaties lang wordt het bedrijf geleid door de familie Swinkels. Integriteit, transparantie en loyaliteit zijn voor ons als familiebedrijf extra belangrijk. Deze principes komen tot uiting in zowel onze wereldwijde naleving van de ETI Base Code als in onze 13 familieregels, die zijn geworteld in onze historie en tradities. Want alleen door op die manier te werken, kunnen we onze brouwerijen en mouterijen nog mooier doorgeven aan volgende generaties.

Wij vragen jou dan ook om onze 13 familieregels aandachtig door te nemen en daarnaar te handelen.

Bedankt.

Peer Swinkels en Mark Rutten
Raad van Bestuur Royal Swinkels

Onze familieregels

1 Verantwoord alcoholgebruik

Bier past prima in een verantwoorde levensstijl. Royal Swinkels voelt zich ervoor verantwoordelijk dat iedereen verantwoord kan genieten van onze producten.
We bieden daarom steeds meer alcoholvrije alternatieven. Daarnaast beperken we negatieve effecten van alcoholgebruik zoals alcoholmisbruik, bijvoorbeeld door een bijdrage te leveren aan verantwoord-alcoholgebruik campagnes.

Als medewerker ben jij een ambassadeur van onze organisatie en producten. Je hebt daarom ook een voorbeeldrol als het gaat om verantwoord alcoholgebruik. Je houdt je dan ook aan het interne beleid voor verantwoord alcoholgebruik.

“Ik drink geen alcohol als ik nog naar huis moet rijden.”

2 Gezondheid en veiligheid

Veiligheid staat bij ons voorop. Altijd. Royal Swinkels streeft naar een veilige en gezonde (werk)omgeving voor alle medewerkers, klanten, bezoekers en leveranciers.

Als medewerker is het ook jouw verantwoordelijkheid om ons beleid en onze procedures rond gezondheid en veiligheid na te leven. Dat doe je elke dag. Als het nodig is, spreek je er ook anderen op aan. Jij hebt het recht en de plicht om werkzaamheden te stoppen als de veiligheid of gezondheid van mensen in gevaar komt. Je zorgt ook goed voor jezelf, zodat je fit bent op het werk en in geen geval onder invloed van alcohol of drugs.

“Ik draag de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen, ook als er niemand in de buurt is.”

3 Respectvolle omgangsvormen

Ons bedrijf groeit en daarmee onze culturele diversiteit. Royal Swinkels wil een bedrijf zijn waar medewerkers tot hun recht komen met al hun specifieke talenten en vaardigheden. We zorgen voor een werkomgeving waarin iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt en waarin iedereen van toegevoegde waarde is. Mensen, jong, oud, van verschillende nationaliteiten, werkend in de productie of op kantoor: we dragen allemaal op onze eigen manier bij aan het bedrijfsresultaat. Ongepaste omgangsvormen zoals discriminatie, grensoverschrijdend gedrag, pestgedrag, machtsmisbruik, intimidatie of geweld worden bij ons niet getolereerd. We maken geen onderscheid tussen mensen op basis van etniciteit, afkomst, seksuele voorkeur, gender, levensovertuiging, religie, politieke gezindheid of (arbeids-) beperking of welke andere grond dan ook. In alle landen waar wij actief zijn onderschrijven we internationaal erkende mensenrechten, zoals het recht op vakbonden en het verbod op gedwongen arbeid en kinderarbeid.

Als medewerker is het ook jouw verantwoordelijkheid om iedereen in je werkomgeving met respect te behandelen en eerlijk, respectvol te communiceren. Teams functioneren beter als medewerkers elkaar aanvullen, waarderen en respecteren. Jij draagt hier aan bij. We verwachten een open houding: geïnteresseerd, inlevend, met zo min mogelijk oordelen en aannames vooraf. Natuurlijk discrimineer of intimideer je niet en spreek je anderen aan op seksistisch, racistisch, discriminerend of ander ongewenst gedrag.

“Ik werk samen met mensen met verschillende achtergronden. We dragen allemaal op onze eigen manier een steentje bij.”

4 Conflicterende belangen

Soms kun je bij een zakelijke beslissing voor een dilemma komen te staan. Jouw persoonlijke belangen zijn mogelijk verstrengeld met die van Royal Swinkels. In dat geval kies jij voor het bedrijfsbelang en voorkom je dat dit negatief kan worden beïnvloed door jouw eigen persoonlijke belangen of die van jouw familie, dierbare vrienden of zakenpartners. Als je denkt dat iets verkeerd zou kunnen worden uitgelegd, overleg je met een leidinggevende om elke schijn weg te nemen.

"Mijn buurman begint een kroeg en vraagt mij om een offerte voor een samenwerking. Ik overleg met mijn leidinggevende zodat een aanbod kan worden gedaan om onze producten in zijn zaak te schenken."

Ook vraag je vooraf toestemming aan je leidinggevende voor alle betaalde en onbetaalde nevenactiviteiten die Royal Swinkels kunnen raken.

5 Bedrijfsmiddelen

Bedrijfsmiddelen zoals werktuigen, voertuigen, kantoormaterialen, maar ook arbeidsuren en bedrijfskennis gebruiken we alleen voor het werk bij Royal Swinkels. Wat op het terrein van het werk gebeurt, is eigendom van het bedrijf. Of het nu gaat om bedrijfskennis of materialen. Ook restmaterialen of afgekeurde producten mag je niet zomaar kopen of meenemen.

“Ik neem geen gereedschap mee naar huis voor privégebruik, ook niet voor even. In uitzonderlijke gevallen overleg ik met mijn leidinggevende en leggen we dit vast.”

Als medewerker gebruik je in principe geen bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden. Tenzij dit heel duidelijk is afgesproken en vastgelegd, zoals bij sommige ICT-voorzieningen. Wil je bij hoge uitzondering tijdelijk een bedrijfsmiddel gebruiken voor een ander doel dan zakelijk? Dan vraag je vooraf schriftelijk toestemming van je leidinggevende.

6 Vertrouwelijke informatie en privacy

Vertrouwelijke informatie en vakkennis behoren tot ons belangrijkste bedrijfskapitaal. Waardevolle informatie mag je niet zomaar delen. Niet met (alle) collega's en zeker niet met mensen buiten het bedrijf.

Als medewerker realiseer je je dat veel van de informatie waarmee jij dagelijks werkt, waardevol is voor het bedrijf. En niet gedeeld mag worden. Daarbij kun je denken aan recepturen, technische kennis, informatie over prijzen of privacygevoelige gegevens. Maar dit geldt ook voor: onze intellectuele eigendomsrechten (bijvoorbeeld onze logo's en afbeeldingen van producten; merkrechten) en industriële eigendomsrechten (bijvoorbeeld productiemethoden; patenten).

Daarnaast ga je zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie. Je beschermt deze gegevens volgens de interne richtlijnen, zoals je je eigen waardevolle zaken zou beschermen. Privacygevoelige gegevens gebruik je alleen voor het doel waarvoor jij toestemming hebt. Het is voor elke medewerker verboden om van vertrouwelijke informatie te profiteren (of anderen ervan te laten profiteren) bijvoorbeeld via nevenactiviteiten.

"Digitale informatie deel ik alleen via een beveiligde omgeving zoals Microsoft Teams of OneDrive en dus niet via gratis clouddiensten, zoals WeTransfer en Dropbox."

7 Waarheidsgetrouwe en eerlijke (online) communicatie

Over al onze transacties en afspraken communiceren we eerlijk, volledig, correct, tijdig en transparant. Of het nu gaat om officiële financiële rapportages of jouw eigen administratie en communicatie op het werk. Transacties leg je vast volgens de juiste procedures en richtlijnen.

Ook op onze producten en via onze (online) uitingen aan klanten en consumenten zorgen we voor complete, juiste en begrijpelijke informatie, om misleiding te voorkomen.

Transacties met contant geld zijn niet toegestaan behalve met voorafgaande schriftelijke toestemming van het hoofd van de afdeling Finance (Head of Finance), en conform de bij Royal Swinkels daarvoor geldende procedure.

“Ik bevestig gemaakte afspraken met externen én collega’s altijd schriftelijk zodat er later geen discussie over kan ontstaan.”

8 Sociale media

Sociale media zijn heel krachtig. Ze zijn belangrijk voor het bouwen van onze merken, maar ze kunnen onze merken juist ook schaden of in gevaar brengen

Als medewerker verwachten we van je dat je op social media niets meldt dat schadelijk of gevaarlijk kan zijn voor ons bedrijf of voor onze relaties. Je gebruikt nooit (vertrouwelijke) bedrijfsinformatie, foto's, ontwerpen of ander materiaal zonder voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van alle betrokkenen. Als zichtbaar is dat jij bij Royal Swinkels werkt, ben je professioneel en denk je van tevoren na over mogelijke gevolgen. Je blijft buiten discussies of zorgt juist dat ze niet uit de hand lopen. Maak je je zorgen over een bepaalde discussie waarbij ons bedrijf is betrokken, dan meld je dit bij de afdeling Communicatie.

"Ik ga niet in discussie op social media over ons bedrijf."

9 Fraude

Royal Swinkels hanteert een strikt antifraudebeleid: fraude wordt niet getolereerd en we spannen ons in om het te voorkomen. Fraude kennen we als allerlei vormen van misleiding of bedrog die het bedrijf geld kosten en bedoeld zijn om jezelf en/of derden oneerlijk te bevoordelen. Voorbeelden zijn:

- het vervalsen van facturen of andere gegevens,
- diefstal of
- het ongeoorloofd delen van (klanten)bestanden.

Royal Swinkels wil daarnaast voorkomen dat criminelen, door aankopen bij of via ons, criminele opbrengsten witwassen. Witwassen is het uitvoeren van transacties om de herkomst van illegaal verkregen geld te verbergen. Het gaat om geld afkomstig van criminele activiteiten zoals bijvoorbeeld drugshandel, mensenhandel, diefstal, sociale en fiscale fraude.

Als medewerker houd je je verre van fraude. Of het nu gaat om kleine vergrijpen zoals het met opzet niet juist dateren van een document of onjuiste declaraties, of om grote fraudegevallen zoals diefstal of witwaspraktijken. Je bent ook verplicht om een melding te doen als je een vermoeden van fraude of witwassen hebt. Blijf alert op transacties die niet toegestaan of ongewoon zijn (zoals ongebruikelijke contante betalingen, betalingen tussen onbekende of verdachte organisaties of tussenpersonen) en meld die direct.

“Ik declareer alleen kosten die ik daadwerkelijk gemaakt heb voor mijn werk.”

10 Relatiegeschenken, vertier, omkoping

Iedere vorm van directe of indirecte omkoping is volstrekt ongeoorloofd. Ook de schijn van ongepaste beïnvloeding willen wij vermijden. Wij nemen beslissingen op basis van zakelijk inhoudelijke en objectieve argumenten.
Dat verwachten wij ook van onze (potentiële) wederpartijen. We zullen daarom nooit iemand direct of indirect iets van waarde aanbieden om een (zakelijke) beslissing te beïnvloeden.

Let vooral op deze twee situaties:
(a) relaties met ambtenaren en werknemers van ondernemingen waarin een overheid een meerderheidsbelang heeft: die mogen meestal niets aannemen (zelfs geen lunch); en
(b) sponsoring en goede doelen: hier zijn de juiste redenen van belang.

Geven
Relatiegeschenken zetten we uitsluitend in om goodwill te kweken of gepaste dankbaarheid te tonen. Geef deze geschenken alleen als je zeker weet dat dit geen schade of gevaar kan opleveren voor de reputatie en de belangen

van Royal Swinkels, jouzelf en van de ontvanger. Voor zover niet buitensporig en frequent mag je als medewerker bestaande of potentiële klanten gepaste geschenken of amusement aanbieden, in lijn met onze kernwaarden. Ook het juiste moment is belangrijk (bijvoorbeeld nooit vlak voor het beslissen over een vergunning; het tekenen van een contract; het onderhandelen over geldzaken; e.d.); en de juiste intentie (dus niet om druk uit te oefenen op de wederpartij).

Ontvangen
Hoofdregel: het is niet toegestaan een geschenk, geld (cash), amusement, gunst, lening, speciale dienst van welke aard te accepteren van enig individu of organisatie die zaken met Royal Swinkels doet of wil doen of met ons concurreert. We willen niet dat hierdoor onze handelingen of besluiten beïnvloed (zouden kunnen) worden.

Uitzondering: als medewerker binnen de Europese Unie mag je slechts beperkt tot een bedrag van 100 euro per jaar relatiegeschenken of uitnodigingen voor evenementen accepteren. Is de waarde hoger? Meld dit dan aan je leidinggevende die vervolgens zal bepalen of dit geschenk of die uitnodiging kan worden geaccepteerd. Werk je in een land buiten de EU? Vraag dan na bij HR welke regels er in jouw land gelden.

“Als een klant mij tickets aanbiedt voor een voetbalwedstrijd ter waarde van meer dan 100 Euro, meld ik dat bij mijn leidinggevende om te overleggen wat ermee gedaan mag worden.”

11 Milieu en duurzaamheid

Royal Swinkels loopt voorop op het gebied van duurzaamheid. Bij elke keuze die we maken, houden we rekening met mogelijke schade aan het milieu en streven we ernaar de schadelijke effecten zoveel mogelijk te minimaliseren.

Als medewerker deel je onze visie en help je ons tijdens je werk om onze missie en doelen te bereiken. Je houdt je aan onze regels over milieu en duurzaamheid en bent voortdurend alert op de bijdrage die je zelf kunt leveren. Denk aan: het scheiden van afval, apparaten uitschakelen en bijdragen aan recycling.

“Ik besef dat ik zelf elke dag kan bijdragen aan onze duurzame bedrijfsmissie.”

12 Verantwoord gedrag richting klanten, leveranciers en concurrenten

In de omgang met leveranciers, klanten en concurrenten zal Royal Swinkels:

- krachtig en met integriteit concurreren;
- alle klanten en leveranciers eerlijk en objectief behandelen;
- geen oneerlijke of misleidende activiteiten uitvoeren;
- en nooit uitspraken doen over de producten van een concurrent als zulke uitspraken niet gegrond of noodzakelijk zijn.

Onze leveranciers weten:

- dat we van hen verwachten dat ze sterk en eerlijk concurreren om zaken met ons te doen;
- dat zij de principes van onze gedragscode onderschrijven en onze Suppliers Code ondertekenen en naleven en
- dat zij geen afspraken zullen maken in strijd met (mededingings-)wetgeving.

Als medewerker draag je de bovengenoemde principes uit. Je onthoudt je van elke concurrentiebeperkende afspraak zoals prijsafspraken en deelt geen vertrouwelijke informatie over ons bedrijf of over concurrenten. Elk gesprek en contact dat jij met een concurrent hebt kan zonder negatieve gevolgen in het openbaar komen. Ook richting leveranciers en klanten ben je een toonbeeld van integer en verantwoord zakelijk gedrag. Je houdt je aan onze gedragscode en Supplier Manual (voor leveranciers).

“Pas geleden kwam ik toevallig een medewerker van een van onze concurrenten tegen. Hoewel ik best nieuwsgierig was naar hun plannen, heb ik niet gepraat over onze eigen plannen of die van hen.”

13 Handelsembargo's

Wij houden ons aan alle wet- en regelgeving van andere landen. Internationale handelsembargo's vergroten de nationale en internationale veiligheid, straffen landen voor hun gedrag en bestrijden terrorisme. Door deze embargo's mogen wij niet met sommige personen, landen of bedrijven handelen. Als we hier niet aan voldoen kunnen we geconfronteerd worden met boetes, strafrechtelijke en civielrechtelijke gevolgen, ongewenste publiciteit en reputatieschade.

Er bestaan "zwarte lijsten" met namen van personen en bedrijven maar ook landen en regio's zoals Iran, Noord-Korea, Syrië, Sudan en De Krim. Voorafgaand aan een nieuwe zakelijke relatie/transactie raadplegen we deze lijsten altijd. Up to date informatie hierover heeft de afdeling Legal en/of Finance.

Als medewerker respecteer je de wettelijke regels met betrekking tot importeren, exporteren, licentiebeperkingen en zakendoen in de landen waar wij actief (willen) zijn. Als jij in jouw werkzaamheden te maken krijgt met internationale transacties dan laat jij altijd controleren of Royal Swinkels wel zaken mag doen met de wederpartij.

"Ik werd benaderd door een retailer in Noord-Korea. Ik heb de zwarte lijsten gecheckt en vriendelijk aangegeven dat we geen zaken kunnen doen."

Stel vragen!

Deze gedragscode beschrijft de regels die gelden voor iedere medewerker van Royal Swinkels. Jij hebt als medewerker de verantwoordelijkheid om deze gedragscode te lezen en om vragen te stellen over onderwerpen die voor jou niet duidelijk zijn. Twijfel je of zie je iets gebeuren dat niet in lijn lijkt met onze purpose en gedragscode? Bespreek dit dan. Kom jij er met collega's onderling niet uit, overleg dan met je leidinggevende of met je HR business partner. Het is belangrijk dat jij helpt om ongewenst gedrag te voorkomen. Alleen met alle collega's samen kunnen we werken aan een open en integere bedrijfscultuur.

Leidinggevenden hebben nog extra verantwoordelijkheden. Zij moeten niet alleen hun teams stimuleren om integer te handelen, maar ook zelf het goede voorbeeld geven. Leidinggevenden zien er op toe dat deze gedragscode wordt geïntroduceerd en nageleefd op de eigen afdeling.

Als je het ongemakkelijk vindt om een collega of je leidinggevende aan te spreken, kun je ook terecht bij jouw HR business partner of bij onze compliance officers (hun gegevens vind je op www.royalswinkels.com en op Hops, of kun je opvragen bij HR). Zij zullen vertrouwelijk en zorgvuldig met alle vragen en meldingen omgaan. Als je je daar niet prettig bij voelt, maak dan anoniem een melding via het "SpeakUp"-systeem. Meer informatie over SpeakUp vind je op www.royalswinkels.com en op Hops.

"Ik besef dat het succes van ons bedrijf staat of valt met de actieve, integere betrokkenheid van ons allemaal. En dat er in de praktijk veel twijfelgevallen zijn. In die gevallen kom ik in actie, stel ik vragen en overleg ik met collega's."

Kom in actie!

Wij verwachten van alle werknemers dat zij melding maken van (vermoedens van) activiteiten of gedragingen die niet in lijn zijn met onze gedragscode. Overtredingen van deze gedragscode of van de wet kunnen zeer verstrekkende gevolgen voor jouzelf en Royal Swinkels hebben. Iets niet melden als dat verplicht is, laat een ongewenste situatie voortduren. Jij kunt in bepaalde gevallen ontslagen worden, je moet schade vergoeden en kunt bij sommige overtredingen zelfs gevangenisstraf krijgen. Overtredingen van onze gedragscode of het niet volledig meewerken aan onderzoeken leiden tot sancties.

In deze gedragscode vind je enkele voorbeelden van overtredingen, maar er zijn er natuurlijk nog veel meer. Wij rekenen erop dat jij in alle gevallen steeds je professionele inzicht en gezond verstand gebruikt. Als je ergens over twijfelt, stel jezelf dan de volgende vragen:

In geval van (mogelijke) overtredingen van de gedragscode kun je hiervan melding maken bij de volgende afdelingen en personen:

- Bij jouw leidinggevende
- Bij jouw HR business partner of iemand van HR van jouw locatie
- Bij een van de compliance officers (hun gegevens vind je op www.royalswinkels.com en op hops, of kun je opvragen bij HR)
- Anoniem via SpeakUp. Telefonisch of online, met behulp van de organisatiecode 104875
  - Telefonisch, vanuit:
    - Nederland: 0031 107007503
    - België: 0800 89326
    - Frankrijk: 080 554 3753
    - Groot-Brittannië: 080 0022 4118
    - Italië: 800 147 694
    - Spanje: 0034 900 031 156
    - Ethiopië: 800 86 1919
  - Online: https://royalswinkels.com/nl/over-ons/organisatie/ethiek-en-verantwoordelijkheden/speak-up

Scan de QR code om naar de online SpeakUp omgeving te gaan.

Melden is verplicht als je vermoedens hebt over zaken waarvoor gevangenisstraffen kunnen worden opgelegd.

Het gaat dan om bijvoorbeeld:

- fraude,
- diefstal,
- omkoping,
- overtredingen van de Mededingingswet -zoals verboden afspraken met concurrenten en
- situaties die de gezondheid kunnen bedreigen.

Royal Swinkels zal alle meldingen zorgvuldig onderzoeken, en zorgen dat er gepaste maatregelen genomen worden. In alle gevallen zal Royal Swinkels ervoor zorgen dat je van een dergelijke melding nooit enig nadeel zult ondervinden. Wil je meer informatie over het doen van een melding en wat er met je melding gebeurt? Bekijk de meldprocedure op www.royalswinkels.com.

“Royal Swinkels onderzoekt alle meldingen zorgvuldig en neemt gepaste maatregelen.”

Melding door andere belanghebbenden

Royal Swinkels verwacht ook van anderen dat zij onmiddellijk op vertrouwelijke en/of anonieme basis een gepaste melding zullen maken van gedragingen en/of situaties waarbij Royal Swinkels betrokken is en die naar hun mening strijdig zijn met deze gedragscode of met nationale wetgeving. Deze anderen zijn:

- zakenrelaties,
- leveranciers,
- inhuurkrachten,
- adviseurs en
- andere dienstverleners.

Zij kunnen dit melden bij elke leidinggevende en/of één van de compliance officers van Royal Swinkels of anoniem via SpeakUp. Zie de contactgegevens hierboven.

In deze gedragscode wordt de uitdrukking ‘Royal Swinkels’ gebruikt ter aanduiding van de groep van ondernemingen van Royal Swinkels N.V. inclusief al haar dochtervennootschappen en meerderheidsbelangen.
Wet- en regelgevingen die strikter zijn dan onze gedragscode of handleidingen prevaleren.
Hetzelfde geldt voor striktere interne regels opgesteld door dochtervennootschappen, joint ventures en werkmaatschappijen.

Deze gedragscode gaat in op 1 oktober 2026 en vervangt eerdere gedragscodes. Wijzigingen kunnen van tijd tot tijd worden aangebracht en gecommuniceerd. De Nederlandse versie van de gedragscode is leidend.

1 september 2026, Royal Swinkels N.V.

“Seeing the world as our family.”

Royal Swinkels