



★ HEINEKEN

# GEDRAGSCODE

INTEGER ZAKENDOEN. ALTIJD. OVERAL.



# INHOUD

## **BASISPRINCIPES** 03

Voorwoord van onze CEO  
Onze Purpose, Waarde en Gedrag  
De belangrijkste principes in onze Code

## **ONZE CODE EN JIJ** 06

Over onze Code  
Wat er van jou wordt verwacht  
Jou helpen de juiste beslissingen te nemen

## **ZORG VOOR MENS EN PLANEET** 10

Verantwoord alcoholgebruik  
Mensenrechten  
Gezondheid en veiligheid  
Discriminatie  
Intimidatie

## **BEHOUD VAN ZAKELIJKE INTEGRITEIT** 16

Eerlijke concurrentie  
Omkoping en corruptie  
Geschenken, entertainment en hospitality  
Belangenverstrengeling  
Sancties en witwassen

## **BESCHERMING VAN ONZE BEDRIJFSMIDDELEN** 24

Financiële integriteit en fraude  
Gebruik van bedrijfsmiddelen  
Informatiebeveiliging en vertrouwelijkheid  
Privacy  
Intellectueel eigendom  
Handel met voorkennis

## **VERANTWOORD ZAKENDOEN** 31

Business partners  
Marketing  
Sponsoring  
Communicatie  
Donaties aan goede doelen  
Politieke activiteiten

## **SPEAK UP** 38

Wat betekent speak up?  
Waarover kun je je uitspreken?  
Wanneer kun je je uitspreken?  
Hoe kun je je uitspreken?  
Wat kun je verwachten als je je uitspreekt?  
Wat wordt er van je verwacht waar het gaat om je uitspreken?

## **WOORDENLIJST** 43



# VOORWOORD VAN ONZE CEO

## Beste collega's,

Al meer dan 150 jaar heeft HEINEKEN een sterke naam opgebouwd als een op waarden gedreven en verantwoordelijk bedrijf. Ons succes en onze kracht komen voort uit ons streven om onszelf te houden aan de hoogste normen van integriteit en mensen centraal te stellen bij alles wat we doen. Dit streven is fundamenteel voor onze ambitie "Brew a Better World" en om een positieve impact te hebben op onze consumenten, klanten, medewerkers, derden, aandeelhouders, gemeenschappen en onze geliefde planeet.

Als 's werelds meest internationale bierbrouwer zijn we actief in diverse regio's en culturen die van elkaar kunnen verschillen. Tegelijkertijd zorgen de onvoorspelbaarheid en volatiliteit van de tijd waarin we leven elke dag weer voor nieuwe uitdagingen. We proberen steeds meer het hoge tempo van de wereld om ons heen bij te houden, wat deze uitdagingen versterkt. Daarom moeten we uitgaan van een gemeenschappelijke basis: onze INTEGRITEIT.

We willen altijd winnen, maar alleen op de juiste manier en door het juiste te doen, zelfs als dat betekent dat we zakelijke kansen moeten laten schieten. We erkennen dat dit niet altijd gemakkelijk is, maar we zijn er trots op dat we, ongeacht de situatie, onze Waarden boven waarde stellen.

## Altijd. Overal.

Met dit in gedachte, deel ik met trots onze vernieuwde Gedragscode (de Code), die ons richtlijnen geeft voor het in praktijk brengen van onze Waarden en hoge integriteitsnormen. De Code bevat gedragsnormen om ervoor te zorgen dat we de juiste keuzes maken en niet alleen onze sterke naam, maar ook elkaar en alle belanghebbenden van HEINEKEN beschermen.

We vragen je om onze nieuwe Code zorgvuldig door te lezen en de principes toe te passen in je dagelijkse werk. De Code geeft richtsnoeren voor hoe je eerlijk en ethisch kunt handelen in de verschillende situaties waar je mee te maken kunt krijgen tijdens je werk bij of met HEINEKEN. Maar dat doet niets af aan de noodzaak om je gezond verstand te gebruiken en een gedegen zakelijke afweging te maken. De Code kan en zal niet iedere situatie die zich kan voordoen dekken. In plaats daarvan biedt het de hulpmiddelen om je te begeleiden bij het nemen van de juiste beslissingen wanneer je voor dilemma's komt te staan.

Wanneer je twijfels hebt over hoe te handelen, voer daar dan open en eerlijke gesprekken over en bespreek je dilemma's met je collega's, manager, vertrouwenspersoon of Legal Affairs-team. Zwijg niet als je je zorgen maakt over een mogelijke schending van onze Code en onze policies. We vragen je om je uit te spreken zodat wij de mogelijkheid krijgen om dingen recht te zetten.

De Code volgen is het beste wat je kunt doen om al onze Waarden te uit te dragen: het toont je passie voor consumenten en klanten, je zorg voor mensen en planeet, je moed om te dromen en te pionieren om duurzaam te groeien, en je plezier in het leven, wetende dat je het juiste hebt gedaan.

Onze acties en beslissingen bepalen wie we zijn als personen en als bedrijf. Samen bouwen we aan onze mooie toekomst en ons gezamenlijke succes. Dat is hoe we de toekomst van bier en beyond vormgeven. Voor mij is dat de vreugde van echt samenzijn, ofwel True Togetherness.

## Dolf van den Brink



# DOEL WAARDEN GEDRAG

## ONS DOEL

We brouwen het plezier van gezellig  
samenzijn om daarmee de wereld  
nog wat mooier te maken.

We creëren de onvergetelijke  
momenten die ons samenbrengen en  
verbinden. Deze momenten helpen  
de wereld een beetje beter te maken.

Elke dag, elk biertje,  
elke proost weer!

## ONZE WAARDEN

**Passie** voor consumenten  
en klanten

**Zorg** voor mens en planeet

**Lef** om te dromen en te pionieren

**Genieten** van het leven

## ONS GEDRAG

Hoe we elke dag verschijnen en  
ervoor zorgen dat we **Leveren,**  
**Vormgeven, Verbinden**  
en **Ontwikkelen**

# DE BELANGRIJKSTE PRINCIPES IN ONZE CODE

## We handelen altijd integer

We worden in ons handelen geleid door integriteit, transparantie en eerlijkheid. We doen wat juist is, zelfs als er niemand kijkt.



## We behandelen iedereen op een vriendelijke, eerlijke en respectvolle manier

We zijn op weg naar een inclusieve, eerlijke en rechtvaardige wereld. We vieren diversiteit op het gebied van denkwijzen en stimuleren inclusiviteit door voor iedereen op gelijkwaardige manier ruimte te creëren. We behandelen iedereen met respect zodat mensen op het werk hun beste en gelukkigste zelf kunnen zijn.



## We houden ons overal aan de wet

We nemen altijd en overal alle toepasselijke wet- en regelgeving in acht. Onze business partners moeten zich ook aan deze verplichting houden.



## We zetten ons in voor duurzaamheid en verantwoordelijkheid

We hebben een passie voor het maken van een positieve impact op de wereld. We weten dat we alleen kunnen groeien als onze mensen, onze planeet en de gemeenschappen om ons heen groeien.



## We voeren echte gesprekken en laten van ons horen als er iets niet deugt

We bespreken onze ideeën en dilemma's op een open en eerlijke manier. Als we het niet zeker weten, vragen we om hulp. Als we iets zien dat mogelijk niet juist is, zeggen we dat mogelijk niet juist is, zeggen we daar iets van. We luisteren, respecteren, ondersteunen en beschermen iedereen die zijn oprechte zorgen uit.



## ONZE CODE EN JIJ

Onze Code vormt de basis voor hoe we werken en zakendoen. Het beschrijft de belangrijkste principes voor onze dagelijkse handelingen, beslissingen en interacties met collega's en andere belanghebbenden om ervoor te zorgen dat we het juiste doen.

**Altijd. Overal.**

Over onze Code

Wat er van jou wordt verwacht

Jou helpen de juiste beslissingen te nemen





# OVER ONZE CODE



## Waarom hebben we een Code?

Het naleven van onze Code is essentieel voor het creëren van een positieve bedrijfscultuur die ethisch gedrag ondersteunt en ons helpt het vertrouwen en respect van onze consumenten, klanten, gemeenschappen en business partners in ons te behouden.

## Wat valt er onder de Code?

In deze Code vind je onze belangrijkste principes en de verwachtingen die ieder van ons heeft van elkaar en van ons bedrijf. De Code behandelt een aantal belangrijke onderwerpen, waaronder discriminatie, intimidatie, fraude en corruptie. Het bepaalt hoe we in ons dagelijkse werk willen handelen en hoe we ons willen gedragen, zowel ten opzichte van mensen binnen als buiten het bedrijf.

De Code geeft echter geen antwoord op iedere vraag die je mogelijk tegenkomt en kan niet elke situatie dekken waar je mogelijk mee te maken krijgt. Maar de Code geeft je wel de hulpmiddelen die je nodig hebt om de juiste beslissingen te nemen wanneer je met dilemma's wordt geconfronteerd. En de Code geeft duidelijk aan waar je hulp kunt krijgen als er iets niet duidelijk is, alsook bij wie je terecht kunt voor ondersteuning.

Aan het eind van elk onderdeel vind je links naar nadere informatie en leesmateriaal. In gevallen waarin wetten, verordeningen, zelfregulerende overeenkomsten en lokale vereisten (die per land kunnen verschillen) strenger zijn dan deze Code, moet je die volgen in plaats van de Code.

## Wie moet onze Code naleven?

**Wij allemaal!** Van stagiairs tot bestuursleden, van nieuwkomers tot oude rotten, we moeten ons allemaal aan de Code houden wanneer we werken voor of met HEINEKEN, zowel tijdens ons dagelijks werk als tijdens aan werk gerelateerde evenementen, zoals een borrel na het werk.

We verwachten van onze business partners dat ze dezelfde hoge normen van zakelijke integriteit hanteren als wij, en dat ze de geest van onze Code volgen. De specifieke vereisten waaraan ze moeten voldoen, worden beschreven in onze Supplier Code.

## Hoe kan deze Code jou helpen?

Het naleven van deze Code en onze Waarden is een gedeelde verantwoordelijkheid. Het begint en eindigt bij ieder van ons, dus ook bij jou!

De Code helpt je om:

- je eerlijk en ethisch te gedragen
- onze Waarden te hanteren en zowel onze als jouw eigen reputatie te beschermen
- te begrijpen wat er in je dagelijkse werk van je verwacht wordt
- aan de toepasselijke wet- en regelgeving te voldoen
- te begrijpen waar je terecht kunt voor hulp als je vragen hebt
- te begrijpen wanneer en hoe Speak Up werkt als je zorgen of dilemma's hebt

## Dilemma's openlijk te bespreken, hulp en begeleiding te zoeken en Speak Up te gebruiken

Elke situatie is anders en geen enkele code kan alles dekken. Iedereen kan in bepaalde situaties hulp gebruiken, dus wees nooit bang om erom te vragen. Als je ooit twijfelt over hoe het juiste te doen, of wat het juiste is om te doen, bespreek dit dan openlijk met een collega.

Als je het gevoel hebt dat er iets niet juist is, moedigen we je aan om je uit te spreken via Speak Up, zodat je zorg kan worden aangepakt. Jezelf uitspreken en je zorgen delen is een belangrijk onderdeel van het opbouwen van een open, vertrouwensvolle cultuur en draagt bij aan het tijdig signaleren en aanpakken van problemen.

Er zijn meerdere mensen en kanalen waartoe je je kunt wenden om je uit te spreken. Kies datgene waarbij jij je het prettigst voelt. Zie het aanklaarten van jouw zorgen als een gezamenlijke inspanning van jezelf en ons bedrijf om een probleem op te lossen voordat het groter wordt. Je kunt ook via ons externe Speak Up-portaal een melding doen, eventueel ook anoniem als je daar de voorkeur aan geeft.

## Wat als onze Code wordt geschonden?

Schendingen van onze Code kunnen ons bedrijf en onze mensen schaden en het vertrouwen dat anderen in ons stellen ondermijnen. Daarom wordt het niet naleven van de Code uitermate serieus genomen en kunnen schendingen aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen tegen de betrokkenen.



# WAT ER VAN JOU WORDT VERWACHT

Het is ieders eigen verantwoordelijkheid om de Code na te leven. Het naleven van de Code betekent deze principes tot leven brengen in al onze handelingen en interacties. **Altijd. Overal. Samen.**

## Als medewerker heb je de verantwoordelijkheid om:

- **Ons doel, onze Purpose, Waarden en deze Code na te leven.** Dit is essentieel. Lees de Code dus goed door om te begrijpen wat er van je verwacht wordt en wat je van je collega's en ons bedrijf kunt verwachten.
- **Je gezond verstand te gebruiken en integer en eerlijk te handelen.** Deze Code helpt je om het juiste te doen. Weet ook dat je intuïtie er niet voor niets is. Als iets niet goed voelt, is het dat waarschijnlijk ook niet.
- **Kies altijd Waarden boven waarde.** Laat de druk om successen te behalen je niet verleiden om dingen te doen waarvan je weet dat ze verkeerd zijn of waardoor je je ongemakkelijk voelt. Niemand heeft de bevoegdheid om je iets te laten doen dat in strijd is met onze Waarden en deze Code.
- **Alle policies en wetten die van toepassing zijn op je functie te volgen.** Sommige rollen hebben aanvullende, specifieke verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld veiligheidsvereisten als je in een magazijn of brouwerij werkt.. Volg de voorschriften en alle trainingen die je worden toegewezen. Dat is de beste manier om te leren.
- **Open gesprekken te voeren en om hulp te vragen.** Als je niet zeker weet wat je moet doen of als je twijfelt of je zorgen maakt over de vraag of een specifieke handeling in overeenstemming is met onze Code, vraag het dan gewoon! Elk onderdeel van de Code verwijst je naar de juiste mensen die je kunnen helpen en ondersteunen.
- **Speak Up!** Als je iets ziet, zeg dan iets. Als je schendingen van onze Code of de wetgeving door collega's of business partners ziet of vermoedt, Speak Up zodat de kwestie kan worden aangepakt. Er is misschien moed voor nodig, maar het is het juiste om te doen.



## Als je een people manager of senior leader bent, hebt je extra verantwoordelijkheden:

- **Geef het goede voorbeeld.** Zorg ervoor dat je zelf het gewenste gedrag laat zien.
- **Zorg ervoor dat je team onze Code begrijpt.** Bied waar nodig begeleiding en ondersteuning aan je team.
- **Creëer een inclusieve werkomgeving.** Zorg ervoor dat iedereen zichzelf kan zijn op het werk en zich gesterkt voelt om open en eerlijk te praten. Bied een luisterend oor als een collega of medewerker een vraag stelt of zorgen uit.
  - **Creëer een veilige cultuur waar je je kan uitspreken.** Moedig je team aan om zich uit te spreken als ze handelingen of gedrag ervaren, zien of vermoeden die niet in overeenstemming zijn met de Code. Ondersteun iedereen die zorgen meldt of (mogelijke) schendingen onder je aandacht brengt, en zorg ervoor dat hun zorgen op de juiste manier worden aangepakt. Neem nooit vergeldingsmaatregelen tegen mensen die oprecht hun zorg uiten en neger problemen nooit, maar voorkom dat ze ontstaan of dat ze erger worden.
- **Overweeg zowel het HOE als het WAT.** Denk bij het stellen van doelen en het evalueren van prestaties van je teamleden na over hoe ze die resultaten behalen. Onthoud: We stellen Waarden altijd boven waarde.





# JOU HELPEN DE JUISTE BESLISSINGEN TE NEMEN

**We willen het juiste doen.  
Altijd. Overal.**

Maar we weten allemaal dat het leven zelden zwart-wit is. Sommige beslissingen zijn moeilijk om te nemen. Wat als het niet duidelijk is wat het juiste is om te doen? Als je je in een grijs gebied bevindt, of het gewoon niet zeker weet, gebruik dan je gezond verstand, maak een gedegen zakelijke afweging en vraag om begeleiding of hulp als je ergens twijfels bij hebt.

**Stel jezelf eerst de vraag:**

- ★ Is het legaal?
- ★ Is het ethisch?
- ★ Is het juist?

Als je een van deze vragen met “Nee”, “Waarschijnlijk?” of “Ik weet het niet zeker” beantwoordt, neem dan nog even geen beslissing en reflecteer voordat je handelt. Als je nog steeds wilt doorzetten, zorg er dan voor dat je eerst Legal Affairs (of een ander team, indien van toepassing) raadpleegt.

**En vraag om begeleiding en hulp wanneer je daar behoefte aan hebt.**

We geven toe dat het niet altijd gemakkelijk is om de juiste beslissing te nemen. Je kunt te maken krijgen met een moeilijke situatie of zelfs met een moreel dilemma en je op dat moment afvragen wat de correcte handelwijze is. Of het kan zijn dat de regels duidelijk zijn, maar het volgen ervan gezien de omstandigheden gemakkelijker gezegd is dan gedaan. Vergeet niet dat je er niet alleen voor staat. Ons bedrijf moedigt je aan om vragen te stellen, dilemma's openlijk te bespreken en om begeleiding en hulp te vragen. Elk onderdeel van de Code wijst je naar de juiste mensen, zowel op lokaal als op internationaal niveau. Samen kunnen we de uitdagingen het hoofd bieden en ons bedrijf en onze mensen beschermen.

**Deze vragen zullen je verder helpen:**

Zou ik me op mijn gemak voelen als hierover een bericht in de media zou verschijnen?

Wat zegt mijn gevoel me?

Kan ik dit uitleggen aan mijn familie en vrienden?

Zou ik dit acceptabel vinden als iemand anders het zou doen?

Wat zou de beste versie van mij doen in deze situatie?



# ZORG VOOR MENS EN PLANEET

Mensen zijn de kern van ons bedrijf.  
We kunnen alleen groeien als al onze mensen,  
gemeenschappen en onze planeet groeien.

Verantwoord alcoholgebruik

Mensenrechten

Gezondheid en veiligheid

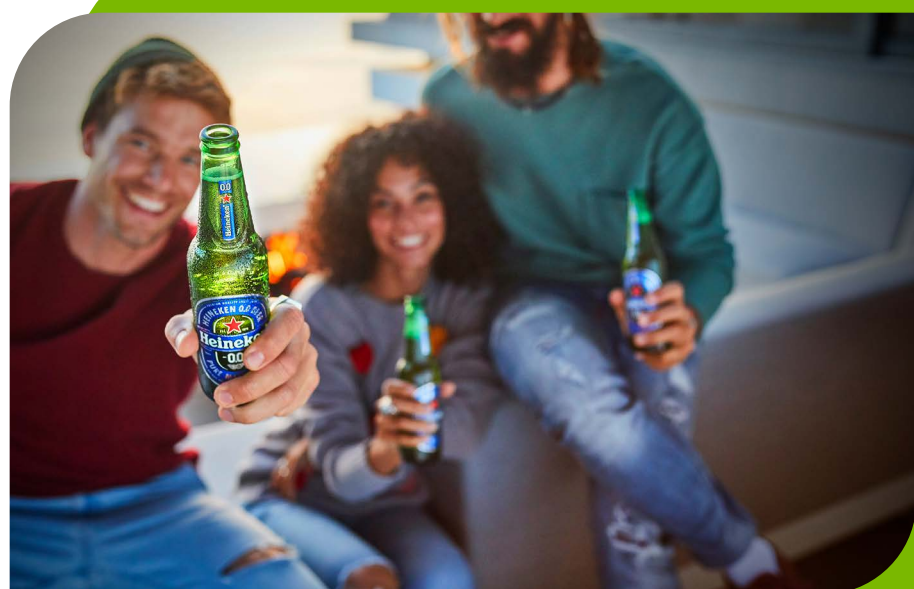
Discriminatie

Intimidatie





# WEES EEN AMBASSADEUR VOOR VERANTWOORD ALCOHOLGEBRUIK



Als een van de grootste brouwers ter wereld willen we niet alleen verantwoord brouwen, we willen ook dat mensen verantwoord drinken. We zetten ons in om drinken met mate cool te maken, het schadelijke gebruik van alcohol aan te pakken en consumenten met ons groeiende 0.0-assortiment een keuze te bieden.

Altijd. Overal.

- **Wees een ambassadeur voor verantwoord alcoholgebruik.** Dat houdt in dat je het goede voorbeeld moet geven door op een verantwoordelijke manier te drinken en anderen aan te moedigen dat ook te doen. Kies het juiste drankje, met of zonder alcohol, voor de juiste gelegenheid.
- **Wees een verantwoordelijke consument.** Als je ervoor kiest om alcohol te drinken, doe dit dan altijd met mate en zorg ervoor dat je op een verantwoordelijke manier gedraagt. Het consumeren van alcohol (zelfs in kleine hoeveelheden) kan invloed hebben op je gedrag, beoordelingsvermogen en coördinatie. Wees je daar bewust van, ook als je naar borrels na het werk of andere werkgerelateerde sociale evenementen gaat waar alcohol wordt geschonken. Alcohol is nooit een excuus om je onverantwoordelijk of ongepast te gedragen tegenover bijvoorbeeld een collega. Als je dat wel doet, kun je te maken krijgen met disciplinaire maatregelen. Gebruik je gezond verstand en denk aan je eigen reputatie en die van ons bedrijf.
- **Drink geen alcohol tijdens werktijd.** Als je een voertuig bestuurt (zoals een vorkheftruck of een vrachtwagen), bewegende machines bedient of met gevaarlijke apparatuur of stoffen werkt, is het te allen tijde verboden om tijdens werkuren alcohol te drinken of onder de invloed van alcohol te zijn. Alcoholgebruik kan je vermogen om je werk veilig uit te voeren aantasten en kan jou en anderen in gevaar brengen. In sommige rollen en functies is beperkte consumptie van alcoholische dranken toegestaan, bijvoorbeeld het testen en proeven van producten, het ontvangen van gasten in een representatieve hoedanigheid of het bezoeken van klanten als (verkoop)vertegenwoordiger. Als je tijdens werktijd alcohol consumeert, zorg er dan altijd voor dat je dat op een verantwoorde manier doet en dat je beoordelingsvermogen, gezondheid, veiligheid en prestaties er niet onder lijden.
- **Drink nooit als je moet rijden.** Als je op enig moment een voertuig bestuurt, wordt je sterk aangeraden om geen alcohol te gebruiken, ook al is dat op grond van de geldende wetgeving toegestaan. Er zijn twee eenvoudige manieren om drinken en rijden te vermijden:
  - Maak gebruik van alternatief vervoer
  - Drink alcoholvrije dranken. Dankzij ons 0.0-assortiment heb je altijd een keuzel! Houd je in elk geval altijd aan de plaatselijk geldende limieten voor rijden onder invloed, die per land verschillen.
- **Volg de Responsible Marketing Code.** Het helpt iedereen die betrokken is bij de marketing en verkoop van onze producten erbij om ervoor te zorgen dat minderjarigen niet aan onze merken worden blootgesteld of dat we niet bijdragen aan overmatig alcoholgebruik of aan alcoholmisbruik.

## Dit zou er kunnen gebeuren...

Ik ben op een sociaal evenement met collega's. Ik geef er de voorkeur aan om geen alcohol te drinken, maar iedereen drinkt alcoholische biertjes.

## Je denkt misschien...

Ik bestel gewoon wat iedereen drinkt. Ik wil niet dat ze denken dat ik saai ben, of beginnen te vragen of ik zwanger ben...

## Maar eigenlijk...

is de keuze om al dan niet alcohol te drinken aan jou! En we verwachten dat iedereen de keuzes van anderen altijd en overal respecteert. Altijd. Overal. Als je je buitengesloten voelt omdat je ervoor kiest om niet te drinken, spreek je uit. Bespreek het openlijk met je team of praat erover met een collega die je vertrouwt.



## DORSTIG NAAR MEER?

[Responsible Consumption Guide](#)  
[Responsible Marketing Code](#)  
[Belangrijke tips voor verantwoord drinken en minder drinken](#)

**Blijf leren**  
[Enjoy Responsibly e-learning voor medewerkers en managers](#)

**Heb je vragen?**  
Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale People-team of met Global Health & Safety. Ze kunnen je ook meer vertellen over onze Employee Assistance Programmes ter ondersteuning van medewerkers die moeite hebben met verantwoord gebruik.

**Maak je je zorgen?**  
[Speak Up!](#)



# BESCHERMING VAN MENSENRECHTEN

Respect voor de waardigheid van mensen en mensenrechten is een belangrijke basis voor onze manier van zakendoen, zowel voor onze eigen zakelijke activiteiten als in de gehele waardeketen.

Van medewerkers in onze brouwerijen en distributiecentra tot de mensen op onze kantoren wereldwijd, van verkoopvertegenwoordigers tot leveranciers: we streven ernaar mensenrechten te ondersteunen, te respecteren en te bevorderen en eerlijke arbeidspraktijken voor iedereen te garanderen.

Altijd. Overal.



## Wat zijn onze minimumnormen?

Als bedrijf hebben we 10 minimumnormen voor mensenrechten vastgesteld. Ze vormen de basis voor wat we het belangrijkste vinden voor onze eigen zakelijke activiteiten en lokale waardeketens, ook in landen met wetten die geen of lagere normen hanteren.

- **Gezondheid en veiligheid komen voor ons op de eerste plaats.** We zetten ons in voor een veilige en gezonde werkomgeving voor iedereen.
- **We discrimineren niet.** We behandelen mensen op gelijke en eerlijke manier, gebaseerd op het principe van non-discriminatie en meritocratie (kwalificaties, ervaring, prestaties, vaardigheden en potentieel van de persoon).
- **We zeggen nee tegen intimidatie.** We tolereren op of buiten de werkplek geen enkele vorm van fysieke, verbale, seksuele of psychologische intimidatie, pesten, misbruik of bedreiging.
- **We respecteren de vrijheid van vereniging van onze medewerkers en het recht op collectieve onderhandeling.** Medewerkers hebben de keuze om zich wettelijk te laten vertegenwoordigen door een vakbond zonder bang te hoeven zijn voor vergelding.
- **We tolereren geen dwangarbeid.** Hieronder vallen ook situaties waarin mensen gedwongen worden om te werken door het gebruik van geweld of intimidatie, of andere subtielere middelen.
- **We beschermen de rechten van kinderen.** We laten ons niet in met kinderarbeid en staan dit binnen onze faciliteiten of die van onze leveranciers niet toe.
- **We erkennen het recht op rust en vrije tijd.** We ondersteunen een gezonde balans tussen het professionele en privéleven van onze medewerkers, zoals erkend door wet- en regelgeving en lokale gebruiken.
- **We bevorderen eerlijke lonen en inkomens.** Al onze medewerkers moeten genoeg betaald krijgen om een fatsoenlijke levensstandaard te hebben, zodat ze in hun basisbehoeften en die van hun gezin kunnen voorzien. Wij dringen er bij onze leveranciers op aan hetzelfde te doen.
- **We erkennen het recht op water als een van de fundamentele mensenrechten.** We bieden toegang tot veilig drinkwater en sanitaire voorzieningen op al onze locaties.
- **We respecteren mensenrechten in hoog-risico omstandigheden.** We bekijken kritisch of we in dergelijke omstandigheden kunnen blijven zakendoen en, zo ja, hoe. We zullen altijd de veiligheid van onze medewerkers, hun familieleden en onze faciliteiten beschermen.

## Wat wordt er van onze business partners verwacht?

Waar en hoe wij ook zakendoen, door de activiteiten van onze directe leveranciers en hun leveranciers hebben we een potentiële impact op mensenrechten. Onze minimumnormen zijn daarom niet alleen van toepassing op onze eigen zakelijke activiteiten. We zetten ons in om samen te werken met derden die dezelfde hoge normen nastreven als wij.

## Wat wordt er van jou verwacht?

De normen definiëren onze verplichtingen als bedrijf, maar als medewerker speel je ook een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat we de waardigheid van mensen en mensenrechten beschermen en respecteren. Dit geldt met name voor de eerste drie normen, die daarom in meer detail worden beschreven in de volgende hoofdstukken, zodat je weet wat er van jou wordt verwacht en wat je van anderen kunt verwachten.

## Als je iets ziet, zeg dan iets.

We vertrouwen erop dat jij de ogen en oren van ons bedrijf bent. Als je bij onze eigen activiteiten of in de toeleveringsketen activiteiten ziet of vermoedt die mogelijk in strijd zijn met onze normen voor mensenrechten, spreek je dan uit. Door ons te waarschuwen, geeft je ons de mogelijkheid om de kwestie aan te pakken.

## DORST NAAR MEER?

[Implementatierichtlijnen op het gebied van mensenrechten](#)  
[Principes voor het eerbiedigen van mensenrechten in situaties met een hoog risico en in vluchtige milieus](#)  
[Gids inzake veiligheid en mensenrechten](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke People-team of met Global Social Sustainability.

**Maak je je zorgen?**  
Speak Up!





# EEN VEILIGE EN GEZONDE WERKPLEK HANDHAVEN



Gezondheid en veiligheid komen voor ons op de eerste plaats. Dat betekent dat we ons uiterste best doen om ervoor te zorgen dat al onze collega's en ingehuurde krachten elke dag heelhuids naar huis kunnen terugkeren.

Altijd. Overal.

We dragen allemaal bij aan een veilige werkplek. We hebben hard gewerkt aan onze cultuur van veiligheid door middel van ons raamwerk voor leiderschap op het gebied van veiligheid, procedures, audits en trainingen. Maar de grootste invloed op de veiligheid op de werkplek? Hardwerkende medewerkers zoals jij, die alert en bewust blijven, een voorbeeld zijn van veilige werkpraktijken en elke dag op collega's letten. Bescherm jezelf en anderen.

- Zet veiligheid altijd op de eerste plaats en leef daarnaar. Volg altijd onze Life Saving Commitments en voldoe aan alle regelgeving en procedures inzake gezondheid en veiligheid die van toepassing zijn op je functie en locatie. Zorg ervoor dat contractanten deze verplichtingen ook kennen en naleven.
- Leef altijd ons Golden Principle na: stop met werken en spreek je uit als gedrag of omstandigheden onveilig zijn en/of als de Life Saving Commitments niet volledig kunnen worden toegepast. Blijf nooit werken als je denkt dat het niet veilig is. Maak jezelf vertrouwd met eventuele gevaren in je werkgebied. Doe geen werk waarvoor je niet opgeleid, bekwaam, medisch fit, voldoende uitgerust en alert genoeg bent. Dat geldt zowel voor jou als voor de mensen om je heen.
- Meld alle veiligheidskwesties. Hieronder vallen incidenten, verwondingen, bijna-ongevallen en onveilige omstandigheden. Meld ze meteen, zodat we actie kunnen ondernemen om schade aan jou en anderen te voorkomen.

## Onze Life Saving Commitments

- Wees nuchter en gebruik geen drugs
- Houd twee handen aan het stuur, richt je op het rijden
- Draag een veiligheidsgordel of integraalhelm
- Rijd met de juiste snelheid
- Gebruik voertuigen en apparatuur op een veilige manier
- Volg de procedures voor lock-out en tag-out
- Volg de CO2-procedures
- Ga op een veilige manier met gevaarlijke stoffen om
- Volg de procedures voor besloten ruimten
- Volg de procedures voor werken op hoogte
- Volg de procedures voor heet werk
- Volg de procedures van vorkheftrucks

## Hoe zit het met mentale gezondheid?

We erkennen dat gezondheid en veiligheid ook over mentale gezondheid gaat. Als je je zorgen maakt over je mentale gezondheid, neem dan contact op met het People-team voor meer informatie over onze Employee Assistance Programmes.

## DORST NAAR MEER?

[Policy inzake gezondheid en veiligheid](#)  
[HEI-Life: Welzijn bij HEINEKEN](#)  
[Global Safety Portal](#)

### Blijf leren

[Life Saving Commitments training](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale People-team of met Global Health & Safety.

### Een incident, ongeval of bijna-ongeval melden?

[Het melden van incidenten](#)

### Heb je een zorg?

[Speak Up!](#)

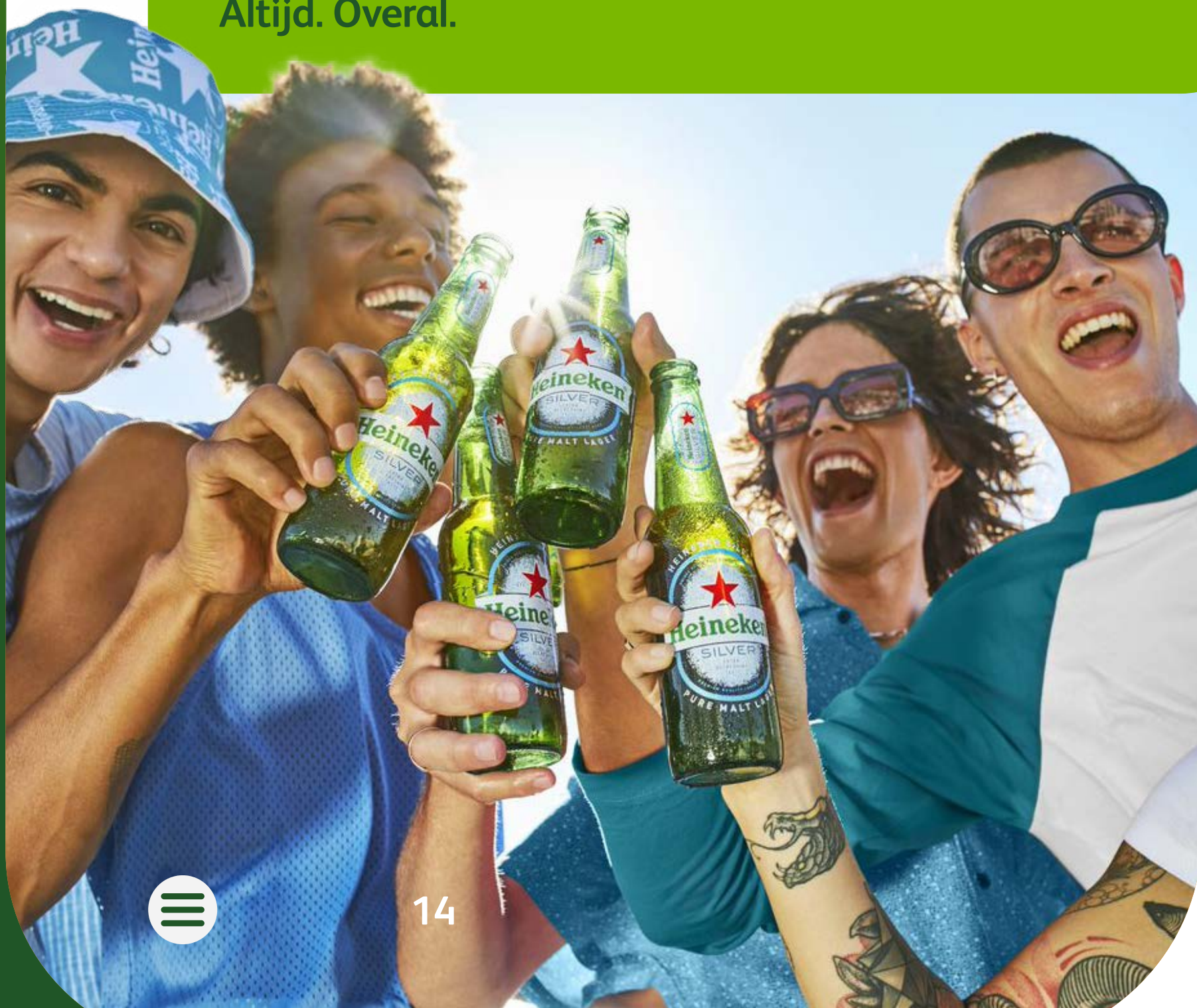




# HET VIERNEN VAN ONZE DIVERSITEIT EN NEE ZEGGEN TEGEN DISCRIMINATIE

Diverse standpunten zorgen voor geweldige brouwsels. We stimuleren een cultuur waarin diversiteit wordt omarmd en gevierd, zodat iedereen zich kan ontplooien. Wij geloven dat diverse en inclusieve teams zorgen voor diversiteit van gedachten, meer innovatie en betere prestaties. Discriminatie wordt niet getolereerd. Iedereen wordt op een grondslag van eerlijkheid en gelijkheid in zijn of haar waarde gelaten, zodat iedereen in staat is om zijn of haar volledige potentieel te bereiken.

Altijd. Overal.



Ieder van ons speelt een rol in het bevorderen van een inclusieve werkomgeving zonder discriminatie. Je kunt jezelf zijn bij HEINEKEN en je moet ervoor zorgen dat anderen ook zichzelf kunnen zijn. Waardeer en respecteer je collega's en discrimineer nooit, zodat we allemaal een gelijke kans hebben om ons te ontplooien en te slagen.

- **Behandel iedereen op een gelijke en eerlijke manier zonder onderscheid te maken.** Dat betekent echt iedereen. Pas onze [Nine Inclusive Practices](#) toe in je dagelijkse werk en discrimineer nooit op basis van ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, religie, nationale of sociale afkomst, leeftijd of beperking. Bij het nemen van beslissingen over dienstverband, zoals werving, prestatiebeoordeling, promotie, training en compensatie, pas je het principe van meritocratie toe. Dit betekent dat er alleen beslissingen moeten worden genomen op basis van objectieve factoren zoals kwalificaties, ervaring, prestaties, vaardigheden en het potentieel van de persoon.
- **Maak het veilig voor anderen.** Respecteer de individuele identiteit en diversiteit van anderen en stel iedereen in staat om de waarheid uit te spreken zonder angst voor negatieve gevolgen.
- **Houd rekening met de impact van je daden en woorden.** Communiceer inclusief en vermijd dat je overkomt op een manier die anderen kwetst. Pas je communicatiestijl aan om goed contact te maken met je collega's. Vermijd niet-inclusief gedrag, zoals grappen over iemands achtergrond of cultuur, waardoor mensen zich gekwetst kunnen voelen. Zulk gedrag is in strijd met onze Waarden en onze bedrijfscultuur.
- **Als je iets ziet, zeg dan iets.** Stel discriminerend, niet-inclusief of oneerlijk gedrag aan de kaak en spreek je uit als je het zelf ervaart of er getuige van bent of er van een slachtoffer over gehoord hebt.

## Stel jezelf de vraag...

Zou iemand zich door deze opmerking buitengesloten kunnen voelen vanwege zijn afkomst of achtergrond?



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Mijn manager vertelde me dat ik niet in aanmerking zou komen voor deze promotie omdat ik met zwangerschapsverlof ga en de functie meer toewijding en flexibiliteit vereist.

## Je denkt misschien...

Zou dit discriminatie kunnen zijn? Misschien heeft mijn manager een punt, omdat ik minder flexibel ben om te reizen.

## Maar in feite...

moet je je zorg uiten. Arbeidsbeslissingen zoals deze moeten worden genomen op basis van aan werk gerelateerde criteria (kwalificaties, ervaring en vaardigheden), ongeacht of je getrouwd, alleenstaand of ouder bent. Je kunt dit melden bij je manager of via een van de Speak Up-kanalen.

## DORSTIG NAAR MEER?

[Global Diversity, Equity and Inclusion Portal](#)  
[Nine Inclusive Practices](#)

**Blijf leren**

[De training All Inclusive Leadership](#)

**Heb je vragen?**

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke People-team, een plaatselijke of internationale Diversity, Equity and Inclusion-ambassadeur of met je vertrouwenspersonen.

**Maak je je zorgen?**  
Speak Up!





# NEE ZEGGEN TEGEN INTIMIDATIE



Een respectvolle en veilige werkplek geeft iedereen de kans om met plezier te werken en het werk zo goed mogelijk te doen. Daarom tolereren we intimidatie in geen geval en verwachten we dat iedereen meedoet om ervoor zorgen dat er een eind aan komt als we zien dat er sprake van is.

Altijd. Overal.

Intimidatie kan vele vormen aannemen, maar het heeft altijd een nadelige impact op mensen en de werkplek. Als je het slachtoffer bent van intimidatie kun je je geïntimideerd, vernederd, gekleineerd of onteerd voelen, waar je mentale welzijn serieuze schade van ondervinden kan. Het is ook schadelijk voor het moreel en de cultuur op de werkplek. Daarom spelen we allemaal een belangrijke rol bij het handhaven van een omgeving waarin iedereen zich, zowel fysiek als psychologisch, veilig voelt.

- **Herken intimidatie wanneer je het ziet.** Intimidatie kan verbaal, fysiek of seksueel zijn en omvat bedreigingen, pesten, schadelijke grappen, ongepaste aanrakingen en denigrerende opmerkingen. Ongeacht welke aard of vorm, intimidatie wordt niet getolereerd.
- **Behandel iedereen met waardigheid en respect, ongeacht functie, positie of andere eigenschappen.** Zorg altijd voor professionele en respectvolle communicatie en interactie, niet alleen met collega's, maar ook met klanten, leveranciers en andere derden.
- **Houd rekening met de impact van je daden en woorden.** Vermijd het beledigen van anderen, zelfs onbedoeld (bijvoorbeeld door bepaalde dingen schertsend te zeggen of (mogelijk) aanstootgevend beeldmateriaal te tonen). Houd relevante culturele verschillen in gedachten.

## Wist je dat?

93% van de slachtoffers van intimidatie aangeeft dat er ten minste één getuige aanwezig was. In veel gevallen is het slachtoffer te beschaamd of geïntimideerd om er melding van te maken. Dus speak up als je getuige bent van enige vorm van intimidatie. Het is het juiste om te doen.

- **Als je iets ziet, zeg dan iets.** Als je intimidatie ervaart of er getuige van bent, negeer dat dan niet en kijk niet de andere kant op, maar speak up. Praat direct met de betrokken persoon of gebruik, als je je daar niet prettig bij voelt, een van onze [Speak Up-kanalen](#). Je uitspreken vereist misschien moed, maar het is het juiste om te doen. Het risico zit in het negeren van dingen. Wat in eerste instantie een klein probleem lijkt, kan na verloop van tijd uitgroeien tot een groter probleem en veel erger worden als het niet wordt aangepakt.
- **Houd in gedachten wat wel en niet verbale intimidatie is.** Feedback of kritiek is op zich niet noodzakelijkerwijs verbale intimidatie, zelfs niet als je er boos over bent. Neem bij twijfel contact op met je People Business Partner of een vertrouwenspersoon.

## Het blijft intimidatie, of het nu...

- gaat om leden van hetzelfde of van het andere geslacht
- gebeurt tijdens of buiten werktijd
- wordt gedaan door een leverancier of klant
- virtueel, bijvoorbeeld in een e-mail, sms of socialemediakanaal gebeurt
- binnen of buiten het bedrijfsterrein gebeurt

Stel jezelf de vraag... Hoe zou ik me voelen als iemand dit tegen mij zei of deed, of tegen iemand om wie ik geef?



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Tijdens teamvergaderingen schreeuwt onze manager vaak tegen mij en een junior-collega en zegt dat we dom en onbekwaam zijn. Ik kan er persoonlijk wel mee omgaan, maar ik merk duidelijk dat mijn junior-collega zich gekwetst en onzeker voelt.

## Je denkt misschien...

Onze manager staat waarschijnlijk onder grote druk, dus we moeten het gewoon negeren. Ik zal mijn junior collega steunen als het moeilijk wordt.

## Maar in feite...

zou je jezelf moeten uitspreken en het gedrag van je manager en de negatieve impact ervan moeten adresseren. Als je je daarbij op je gemak voelt, kun je direct met je manager praten. Dit kan voldoende zijn om de persoon te laten reflecteren op zijn gedrag en dit te doen stoppen. Als alternatief, of als dingen doorgaan of verergeren, kun je een van de [Speak Up-kanalen](#) gebruiken om het probleem te melden, zodat verdere schade kan worden voorkomen.

## DORSTIG NAAR MEER?

### Intimidatie herkennen

### Vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke of internationale People-team, of met je vertrouwenspersonen.

### Maak je je zorgen?

[Speak Up!](#)



# HANDHAVEN VAN ZAKELIJKE INTEGRITEIT

We zijn er trots op een door waarden gedreven en verantwoordelijk bedrijf te zijn. Ons succes en onze kracht zijn afhankelijk van onze inzet om onszelf aan de hoogste integriteitsnormen te houden.

Concurrentie

Omkoop en corruptie

Geschenken, entertainment en hospitality

Belangenverstrengeling

Sancties en witwassen







# EERLIJKE CONCURRENTIE



We spelen eerlijk en winnen op de juiste manier. We volgen de spelregels zodat we met zelfvertrouwen kunnen concurreren.

Altijd. Overal.

Vrije en eerlijke concurrentie creëert een gelijk speelveld en zorgt voor een bloeiende markt. Het stimuleert innovatie en beschermt en komt ten goede aan onze klanten en consumenten. Daarom concurreren op een sterke maar eerlijke manier, en laten we ons succes bepalen door de kwaliteit van onze producten en de kracht van onze merken, en niet door onethische praktijken.

- **Concurreer altijd eerlijk en rechtmatig.** Maak jezelf vertrouwd met het mededingingsrecht dat in jouw land van toepassing is en zorg ervoor dat je dit naleeft. Hoewel het mededingingsrecht gecompliceerd is, is het doel ervan de belangen van klanten en consumenten te beschermen. Het mededingingsrecht verbiedt en voorkomt dat dominante bedrijven misbruik maken van hun marktpositie, en dat bedrijven overeenkomsten of afspraken maken die concurrentie voorkomen, beperken of verstoren.
- **Respecteer de vrije markt.** Sluit nooit formele of informele overeenkomsten met concurrenten, klanten of business partners om:
  - prijzen te verhogen, vast te stellen of vast te houden ("prijsafspraken")
  - markten, gebieden of klanten te verdelen
  - te voorkomen dat een ander bedrijf de markt betreedt
  - productie, verkoop of output te beperken
  - het resultaat van een concurrerend bod te beïnvloeden ("offertevervalsing")
  - vaste prijzen op te leggen voor doorverkoop van producten aan onze klanten

Dit zijn grote overtredingen die ernstige gevolgen kunnen hebben voor bedrijven en medewerkers, zoals hoge boetes, negatieve publiciteit en zelfs, in sommige extreme gevallen, gevangenisstraffen.

- **Deel geen vertrouwelijke informatie.** Deel nooit productkosten en prijsinformatie met onze concurrenten en klanten.
- **Verzamel alleen op de juiste manier informatie over de concurrentie.** Dat wil zeggen, uit openbare bronnen en via ongevraagde feedback van klanten. Vraag een concurrent of klant nooit om dergelijke informatie. Als ze je zulke informatie aanbieden, wijs het aanbod dan af en loop weg.

- **Wees extra voorzichtig als we een dominante positie in een markt hebben.** Een dominante speler zijn brengt aanvullende regels met zich mee om de vrije markt en consumenten te beschermen, zoals regels voor de duur van contracten, kredietvoorwaarden en exclusiviteit, om ervoor te zorgen dat we onze macht niet misbruiken.
- **Win juridisch advies in als je twijfels of zorgen hebt.** En vooral als je je bezighoudt met activiteiten met een hoog risico. Niet weten dat iets niet is toegestaan, beschermt jou en ons bedrijf niet als we de wet overtreden.
- **Verlaat alle ongepaste gesprekken.** Als je met een dergelijke situatie te maken krijgt, trek je dan terug en informeer direct jouw Legal Affairs team.
- **Communicatie en perceptie zijn belangrijk!** Wees voorzichtig in al je interne en externe communicatie om zelfs maar de indruk te vermijden dat je het mededingingsrecht overtreedt.
- **Als je iets ziet, zeg dan iets.** Spreek je uit als je getuige bent van concurrentiebeperkend gedrag van de kant van ons bedrijf of onze concurrenten of vermoedt dat er sprake van is, en stel je manager of Legal Affairs-team onmiddellijk op de hoogte.

## Wat bedoelen we met "overeenkomsten"?

Dit is een brede term die niet alleen betrekking heeft op contracten, maar ook op het maken van een afspraak, hetzij:

- expliciet of impliciet
- schriftelijk of mondeling
- direct of indirect via een andere partij

**Stel jezelf de vraag...**  
Zou dit als oneerlijk winnen kunnen worden gepercipieerd?



## Dit zou er kunnen gebeuren...

We hebben een nieuwe collega die onlangs haar baan bij onze concurrent heeft opgezegd. Ze bood aan de nieuwe prijsstrategie van haar oude bedrijf te delen.

## Je denkt misschien...

Die informatie kan goed van pas komen. Waarom zouden we er niet vertrouwelijk gebruik van maken?

## Maar in feite...

moet je dit aanbod weigeren en je nieuwe collega eraan herinneren dat dit in strijd is met het mededingingsrecht en onze Code.

## DORST NAAR MEER?

[Minigids Concurrenieren met zelfvertrouwen](#)  
[Handleiding bij invallen door de overheid](#)  
[Lijst van activiteiten met een hoog risico](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale Legal Affairs of Compliance team, of met het team voor mededingingsrecht van Global Legal Affairs.

Heb je een zorg?  
[Speak Up!](#)





# NOOIT DEELNEMEN AAN OMKOPING OF CORRUPPTIE 1/2



Corruptie voedt armoede, ondermijnt duurzame economische groei en verhindert bedrijven om zaken te doen op een gelijk speelveld. Als wereldwijd bedrijf spelen we een rol bij het aanpakken van deze problemen. Daarom hanteren we een zero tolerance beleid ten aanzien van omkoping en corruptie.

Altijd. Overal.

Vaak denken we bij omkoping aan een envelop met contant geld. Maar omkoping kan vele vormen aannemen. Als iets van waarde om de verkeerde reden wordt gegeven om iemand op ongepaste wijze te beïnvloeden, kan dit omkoping zijn. Geschenken, toegangskaartjes, donaties, zelfs voordelen zoals een stageaanbod. Omkoping, in welke vorm dan ook, groot of klein, is altijd onrechtvaardig, oneerlijk en verkeerd. Het is schadelijk voor de maatschappij en het bedrijfsleven. Het kan onze reputatie schaden en leiden tot boetes en zelfs tot gevangenisstraf voor de betrokkenen. We hebben allemaal de plicht om ons te verzetten tegen omkoping.

- **Respecteer ons zero tolerance beleid, ongeacht de lokale praktijken of wetten.** Anti-corruptiewetgeving kan ingewikkeld zijn en verschilt van land tot land, maar onze policy is eenvoudig: we verbieden omkoping in alle vormen, altijd en overal. Niet alleen in de omgang met openbare ambtenaren, maar ook in geval van commerciële transacties. Bied, beloof, geef of accepteer nooit een steekpenning, en vraag niet of sta niet toe dat iemand anders jou dat aanbiedt of voor jou accepteert. Dat geldt ook voor landen waar corruptie cultureel of historisch gezien wordt gezien als “onderdeel van zakendoen”. Zelfs als we het risico lopen handel te verliezen, kies dan altijd onze Waarden boven waarde.
- **Wees voorzichtig bij het aanbieden van geschenken, entertainment en hospitality.** Volg de principes en regels in het volgende gedeelte en vermijd zelfs ook maar de mogelijkheid dat een uiting van zakelijke hoffelijkheid als een steekpenning kan worden gezien. Als je twijfelt, vraag dan altijd eerst om advies. Voorkomen is beter dan genezen!
- **Wees extra voorzichtig in de omgang met overheidsfunctionarissen.** Dit is een bijzonder hoog risico: zelfs de schijn van illegaal gedrag kan jou en ons bedrijf in de problemen brengen. Vermijd het aanbieden van iets van waarde aan overheidsfunctionarissen (zoals geschenken, etentjes en toegangskaartjes) – en als je het al doet, zorg dan altijd eerst voor de nodige goedkeuring via de [HeiDisclosure-tool](#). Probeer in de omgang met overheidsfunctionarissen face-to-face interacties te vermijden door gebruik te maken van elektronische communicatie of e-overheidsoplossingen (op gebieden zoals licenties, inklaring, inkoop en belasting). Dit vermindert het risico dat iemand je om een steekpenning vraagt.
- **Houd onze business partners in de gaten - “outsource” nooit omkoping.** We kunnen verantwoordelijk worden gehouden voor steekpenningen die worden betaald door derden, zoals leveranciers, distributeurs en consultants, die namens ons werken. Selecteer onze partners dus zorgvuldig, zorg ervoor dat ze op de hoogte zijn van onze zero tolerance beleid en houd toezicht op hun prestaties.
- **Knijp nooit een oogje dicht voor tekenen van corruptie (rode vlaggen).** Gebruik je gezonde verstand en maak een gedegen zakelijke afweging. Onthoud dat als iets niet goed lijkt, het dat waarschijnlijk ook niet is.
- **Betaal geen smeergelden.** Dit zijn kleine, onofficiële betalingen aan een overheidsfunctionaris om routinematige overheidshandelingen of -diensten, zoals het verkrijgen van een licentie of werkvergunning, veilig te stellen of te versnellen. Hoe klein ook, deze smeergelden zijn een vorm van omkoping en zijn daarom ook niet toegestaan.

## Wat bedoelen we met een steekpenning?

Met een “steekpenning” bedoelen we alles van waarde (zowel financiële als andere voordelen) dat wordt gegeven of ontvangen om iemands handelingen ongepast te beïnvloeden. Een steekpenning kan vele vormen aannemen, waaronder:

- Geld
- Geschenken, entertainment en hospitality
- Kortingen of gratis producten
- Donaties
- Andere voordelen en persoonlijke gunsten, zoals het aanbieden van een stage of baan aan een persoon (of de familie van die persoon)

- **Spreek je uit als je corrupte praktijken waarneemt of vermoedt waarbij ons bedrijf, onze medewerkers of onze business partners betrokken zijn.** Bijvoorbeeld als een leverancier je een horloge aanbiedt in ruil voor het toekennen van een contract. Of als een medewerker onofficiële betalingen aan een ambtenaar doet om licenties te verkrijgen. Door je uit te spreken, geef je ons de mogelijkheid om corrupte praktijken te beëindigen of te voorkomen. Dit is van fundamenteel belang voor de bescherming van ons bedrijf en onze medewerkers.



# NOOIT DEELNEMEN AAN OMKOPING EN CORRUPTIE 2/2

## Laat je niet misleiden door gebruikelijke excuses voor corruptie

De meeste mensen begrijpen de negatieve gevolgen van corruptie en keuren deze af. Toch gebeurt het nog steeds, niet alleen door "slechte mensen" voor persoonlijk gewin. Maar waarom?

Hier zijn enkele van de meest gebruikelijke excuses die worden gebruikt om corrupte praktijken te rationaliseren of te rechtvaardigen:

- Het wordt altijd op deze manier gedaan.
- Iedereen doet het. Als we er niet in mee gaan, verliezen we omzet.
- Ik wist niet dat dit corruptie was!
- Ik deed het niet voor mij; ik deed het voor het bedrijf!
- Wat is het probleem? Er is niemand gewond geraakt.
- Mijn manager vroeg me om het te doen.

**Pas op!** Geen van deze excuses beschermt jou of ons bedrijf tegen boetes, gevangenisstraf of schade aan onze reputatie. Geen enkel excuus is aanvaardbaar voor het schenden van deze policy. In overeenstemming met ons zero tolerance beleid zullen disciplinaire maatregelen worden genomen tegen iedereen die zich inlaat met corruptie, zelfs zonder persoonlijk gewin. Er is maar één geldig excuus om een steekpenning te betalen: om een onmiddellijke bedreiging voor het leven of de veiligheid van jezelf of een andere persoon te voorkomen. Meld een dergelijke situatie onmiddellijk aan je Legal Affairs- of Compliance-team en dien een Speak Up-melding in, zodat we passende stappen kunnen zetten, nauwkeurige dossiers en archieven kunnen bijhouden en toekomstige incidenten kunnen voorkomen.

### Onthoud!

Als het niet goed voelt, is het dat waarschijnlijk ook niet. Je zult nooit nadelige gevolgen ondervinden als je nee zegt tegen corruptie, zelfs als dit leidt tot het verlies van zakelijke kansen voor ons bedrijf. Bespreek dilemma's openlijk, vraag om begeleiding en hulp of gebruik een van de [Speak Up-kanalen](#).



### Dit zou er kunnen gebeuren...

Een douanebeambte eist een "speciale", off-the-record vergoeding om bederfelijke goederen vrij te geven. Het is een fractie van de waarde van de goederen en onze douaneagent heeft aangeboden om het op zo'n manier te betalen dat niemand erachter komt.

### Je denkt misschien...

Ik heb geen andere keuze dan er deze ene keer goedkeuring voor te geven. Het is mijn taak om de belangen van ons bedrijf te behartigen, dus een kleine betaling om ernstige financiële verliezen te voorkomen kan dan misschien onethisch zijn, maar het is desondanks de juiste handelwijze.

### Maar in feite...

is corruptie nooit een optie. Als je je onder druk gezet of verleid voelt om een steekpenning aan te bieden, denk dan twee keer na. Je loopt het risico je baan te verliezen. "Het voor het bedrijf doen" lijkt misschien een nobel motief, maar het is nog steeds illegaal. Daarmee creëer je voor jezelf en het hele bedrijf een risico op vervolging, boetes en reputatieschade. Als een overheidsfunctionaris om steekpenningen vraagt, blijf dan kalm, geef niet aan de druk toe en raadpleeg [deze Handleiding](#). Escaleer de situatie naar het management en het Legal Affairs-team en bespreek hoe je de douane-inklaring op de juiste (wettelijke) manier kunt verkrijgen, of aanvaard de verliezen. We zien in dat dat niet altijd gemakkelijk is, maar weet dat je onze onvoorwaardelijke steun hebt.

## DORST NAAR MEER?

[Anti-omkopingshandleiding voor de omgang met derden Handleiding bij het weerstaan van omkoping](#)

### Blijf leren

[Anti-bribery and Corruption e-learning](#)

### Vragen?

Vraag het gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale Legal Affairs team of Compliance team of met Global Business Conduct.

### Maak je je zorgen?

[Speak Up!](#)





# WEES VERANTWOORDELIJK MET GESCHENKEN, ENTERTAINMENT EN HOSPITALITY



We bieden geschenken, entertainment en hospitality alleen incidenteel en redelijkerwijs aan, op een gepaste en transparante manier, en hetzelfde geldt voor het aanvaarden ervan. Het aanbieden of aanvaarden van GEH mag alleen als het wettelijk toegestaan is en mag nooit op ongepaste wijze zakelijke beslissingen beïnvloeden. We zijn ons bewust van onze reputatie bij alles wat we doen.

Altijd. Overal.

Het geven van geschenken, entertainment en hospitality (GEH) kan een positieve rol spelen bij het zakendoen: om ons bedrijf en onze merken te promoten en relaties te bevorderen. Maar we moeten ervoor zorgen dat dit altijd gepast is binnen de context van onze zakelijke activiteiten en nooit de zakelijke beslissingen of loyaliteit van de betrokkenen beïnvloedt. Anders kan GEH verworden tot corruptie die schadelijk en verboden is.

- **Zorg eerst dat je weet of het gepast is om iets te geven of te ontvangen.** Gebruik de checklist op de volgende pagina om jezelf te testen. Als je het niet zeker weet, ga dan eerst te rade bij Legal Affairs. Voorkomen is beter dan genezen. Accepteer nooit GEH van of bied nooit GEH aan aan een business partner als ons bedrijf met die business partner in onderhandeling is, of in een aanbestedingsprocedure zit, of als daarmee een geschil bestaat. Dit zijn gevoelige situaties waarbij het risico op het beïnvloeden van zakelijke beslissingen simpelweg te groot is.
- **Volg altijd de registratie- en goedkeuringsvereisten.** Zorg ervoor dat je de juiste goedkeuringen verkrijgt voor wat betreft alle GEH die wordt/worden aangeboden of aanvaard en die de toepasselijke lokale geldlimieten overschrijdt/overschrijden en zorg er altijd voor dat je deze limieten kent en naleeft. Dat helpt erbij om de naleving van onze policy en de wetgeving te garanderen en ons bedrijf en jou zodoende te beschermen.
- **Ken en respecteer de strengere regels met betrekking tot openbare ambtenaren.** Het aanbieden van GEH aan overheidsfunctionarissen is onderhevig aan strenge beperkingen en alleen toegestaan indien in overeenstemming met lokale gebruiken, cultuur en wetgeving. Voorafgaande goedkeuring door de juridische afdeling en je General Manager/Managing Director (of vergelijkbare manager) is altijd vereist, ongeacht de monetaire waarde, ook waar het gaat om zakelijke maaltijden.
- **Bied nooit contant geld aan.** Ongeacht de lokale gebruiken of normen is het verboden om contant geld of gelijkwaardige zaken, zoals cadeaubonnen of vouchers, aan te bieden of te accepteren.
- **Wees extra voorzichtig als je op de afdeling Procurement werkt.** Accepteer nooit geschenken van (mogelijke) business partners. Entertainment, gastvrijheid en redelijke zakelijke maaltijden zijn alleen toegestaan als er een geldige zakelijke reden voor is en er geen risico bestaat op ongepaste beïnvloeding.
- **Houd voor entertainment en hospitality rekening met het volgende:**
  - Je moet als gastheer aanwezig zijn, anders is het een geschenk.
  - Het aanbod is niet bedoeld voor echtgenoten en andere familieleden van de ontvanger.
  - Er mogen geen mensen aanwezig zijn die niet de wettelijke leeftijd voor alcoholgebruik hebben.
- **Vraag bij twijfel om advies.** Het is niet altijd duidelijk of iets toegestaan is of niet. Je kunt je in een grijs gebied bevinden en niet zeker weten wat je moet doen. Je lokale Legal Affairs-team staat voor je klaar om je te adviseren.
- **Als je iets ziet, zeg dan iets.** Als je een schending van deze policy ziet of vermoedt, blijf dan niet zwijgen maar Speak Up.

### Onthoud!

Hou rekening met hoe anderen GEH zouden kunnen beoordelen. Als je niet zeker weet wat anderen ervan zullen denken, vraag dan eerst om advies.

### Dit zou er kunnen gebeuren...

Een leverancier stuurde mij onverwacht een luxe voedselmand, dus ik kon niet meer beleefd weigeren of vooraf om goedkeuring vragen.

### Je denkt misschien...

Ik heb geen andere keuze, dus ik accepteer het gewoon. Het zou jammer zijn als het voedsel verspild wordt.

### Maar eigenlijk...

moet je het geschenk melden. Als het niet gepast is om het te houden, maar je kunt het niet meer teruggeven, dan kan het gedeeld worden met je team, aangeboden worden als loterijprijs, geveild worden voor een goed doel, of iets dergelijks.



## DORSTIG NAAR MEER?

[Registratie- en goedkeuringsvereisten \(met lokale drempelwaarden\)](#)

[Registreren van en goedkeuring vragen voor GEH?](#)

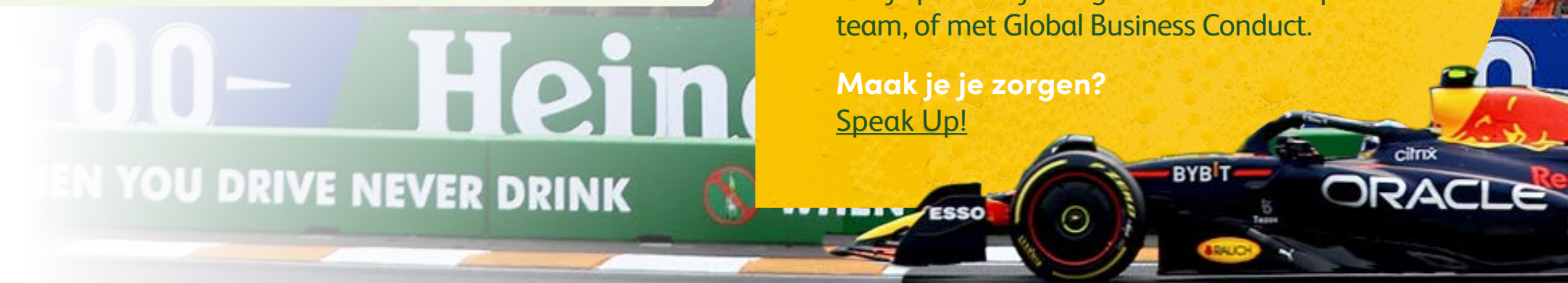
[HeiDisclosure Tool](#)

[Heb je vragen?](#)

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke Legal Affairs- of Compliance-team, of met Global Business Conduct.

[Maak je je zorgen?](#)

[Speak Up!](#)





# CHECKLIST

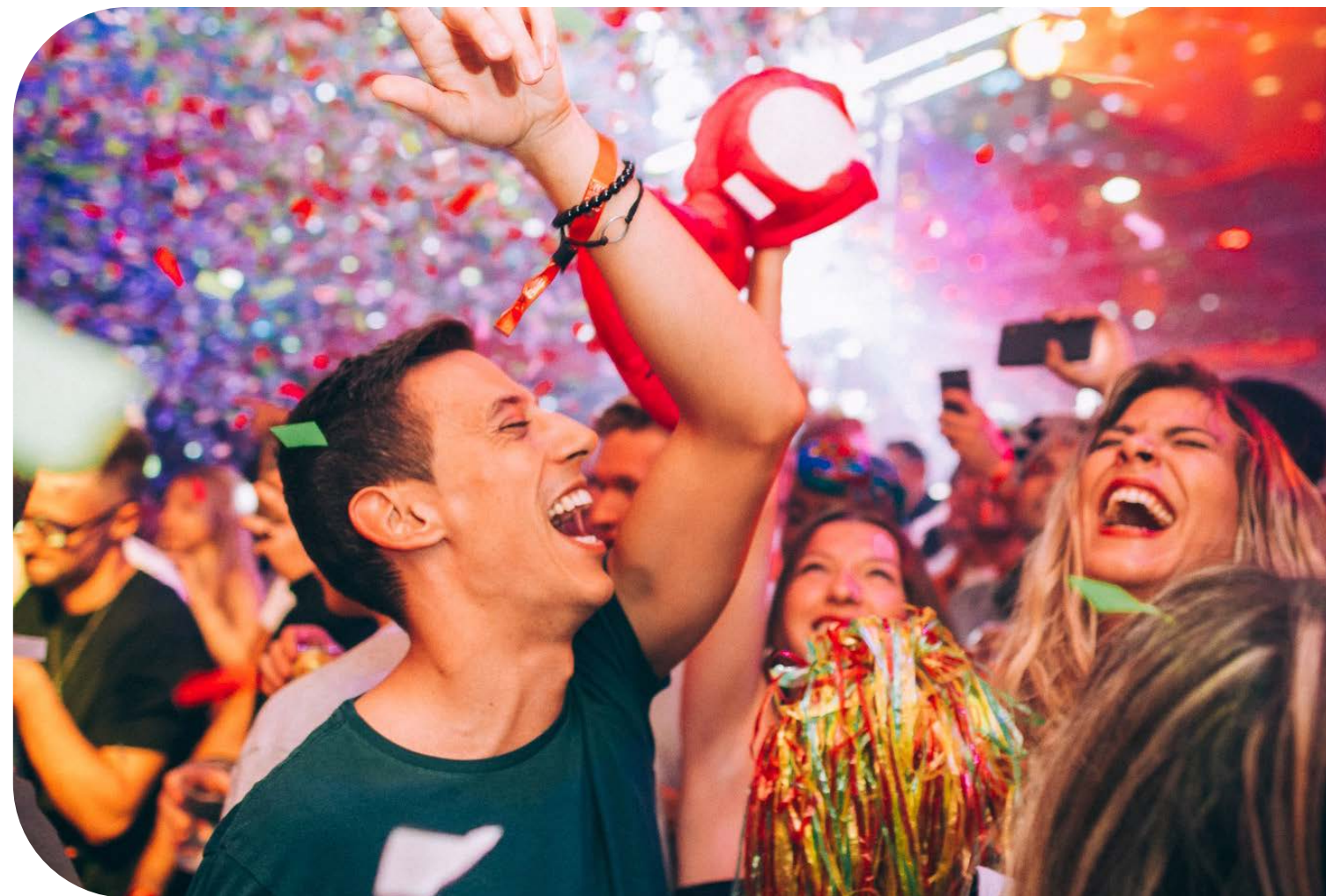
Is het gepast om geschenken, entertainment en hospitality aan te bieden of te aanvaarden?

## Stel jezelf de vraag

Heeft het invloed op het vermogen om objectieve zakelijke beslissingen te nemen? Of zullen anderen denken dat dat zo zou kunnen zijn?

Als het antwoord ja is, ga dan niet verder.

Gebruik deze checklist om te bepalen of en wanneer het gepast is om GEH aan te bieden of te aanvaarden.



- **Gedaan met de juiste reden:**  
Het moet duidelijk zijn dat het gedaan wordt als blijk van waardering of met een legitiem zakelijk doel.
- **Geen verplichting:**  
Er ontstaat verplichting of verwachting door dat er iets moet worden gedaan of een tegenprestatie moet komen.
- **Geen ongepaste beïnvloeding:**  
De GEH mag niet gezien kunnen worden als middel tot het verkrijgen van ongepaste invloed met betrekking tot ons bedrijf en onze activiteiten. Bied geen GEH aan een business partner aan als we in onderhandeling of in een aanbestedingsproces zijn of als we daarmee een geschil hebben. Bied niets aan een overheidsfunctionaris aan hangende een licentie- of vergunningsaanvraag.
- **Openlijk en transparant gedaan:**  
In geval van heimelijke en ongedocumenteerde GEH wordt het doel twijfelachtig.
- **Wettig:**  
Het is volgens de wet toegestaan.
- **Proportioneel en passend:**  
De waarde staat in verhouding tot de gelegenheid en is passend. Blijf weg van overdadige of extravagante diners en luxe geschenken zoals juwelen, horloges en telefoons.
- **Niet stelselmatig:**  
Er is geen sprake van stelselmatige uitwisseling van GEH tussen de gever en de ontvanger. Als je binnen een periode van 12 maanden meer dan één keer GEH aanbiedt aan of aanvaardt van dezelfde persoon of hetzelfde bedrijf, heb je voorafgaande goedkeuringen nodig van je manager en Legal Affairs.
- **Reputatie:**  
De GEH zou door belanghebbenden niet als ongepast worden gepercipieerd als ze er kennis van zouden nemen.
- **Voldoet aan de regels van de ontvanger:**  
De GEH voldoet aan de regels of gedragscode van de organisatie van de ontvanger.
- **Gedocumenteerd en goedgekeurd:**  
Alles, inclusief het doel en de waarde, wordt volledig gedocumenteerd en geadmistreerd en, waar nodig, goedgekeurd.

Neem bij twijfel altijd contact op met je Legal Affairs- of Compliance-team.



# BELANGENCONFLICTEN VERMIJDEN EN MELDEN



We hebben allemaal een verantwoordelijkheid om beslissingen te nemen in het belang van ons bedrijf, zonder te worden beïnvloed door persoonlijke of andere overwegingen.

Altijd. Overal.

We hebben allemaal belangen en relaties naast onze dienstbetrekking. Dat is normaal en geen probleem, tenzij onze persoonlijke activiteiten en relaties conflicteren (of lijken te conflicteren) met de belangen van ons bedrijf. Dit kan het vertrouwen aantasten dat mensen in ons en ons bedrijf stellen. Daarom hebben we allemaal de plicht om belangenverstrengeling te vermijden en proactief alle (mogelijke) conflicten bekend te maken.

- **Belangenverstrengeling herkennen en vermijden.** Herkennen wat belangenverstrengeling is en wanneer het zich kan voordoen, is van essentieel belang om te weten hoe ermee om te gaan. Het is niet mogelijk om alle scenario's op te sommen waarin er sprake kan zijn van belangenverstrengeling, maar hier zijn enkele veelvoorkomende voorbeelden:
  - Je neemt een familielid of goede vriend in dienst of geeft leiding aan die persoon.
  - Je hebt invloed op de werklast, prestatiebeoordeling, het verlenen van goedkeuringen en beloningen van een familielid of goede vriend.
  - Je hebt een romantische en/of seksuele relatie met een collega of medewerker die direct of indirect aan jou ondergeschikt is of aan wie jij direct of indirect ondergeschikt bent.
  - Jij, een familielid of een goede vriend van je werkt voor een concurrent of zakenpartner van ons bedrijf.
  - Jij hebt, of een nauwe persoonlijke connectie van je heeft, een relevant financieel belang in een concurrent of business partner van ons bedrijf.
  - Jij of een nauwe persoonlijke connectie van je werkt voor, of levert diensten aan, een derde die betrokken is bij transacties met ons bedrijf. Bijvoorbeeld: een commerciële of non-profitorganisatie die donaties of sponsoring ontvangt van ons bedrijf.
- **Indrukken zijn belangrijk.** Het gaat niet alleen om daadwerkelijke belangenverstrengelingen, maar ook potentiële

belangenverstrengelingen. Als jouw handeling of relatie anderen binnen of buiten ons bedrijf zou kunnen doen twijfelen aan de integriteit van je motieven of aan jouw loyaliteit jegens het bedrijf, vermijd deze dan en/of vraag om advies en deel wat er speelt.

- **Houd zakelijke en persoonlijke belangen gescheiden.** Als je op persoonlijke titel een functie aanneemt bij een andere organisatie (commercieel of zonder winstoogmerk), zorg er dan voor dat dit geen afbreuk doet aan je inzet voor en bijdrage aan ons bedrijf. Maak alle externe directeurschappen, behalve die met betrekking tot scholen, amateursportclubs of recreatieve activiteiten, bekend aan je leidinggevende en leg ze vast in de HeiDisclosure-tool.
- **Wees extra voorzichtig als het gaat om functies als openbaar ambtenaar.** Maak het altijd bekend als je een functie als overheidsfunctionaris wilt aanvaarden of uitvoeren, of als een familielid of nauwe persoonlijke connectie van je een openbaar ambtenaar is die beslissingen kan nemen die van invloed kunnen zijn op ons bedrijf.
- **Wees proactief en transparant.** Als je een werkelijk of mogelijk belangenconflict hebt, of het risico loopt een verkeerde indruk te wekken, vermijd dit dan waar mogelijk. Wees transparant en maak het onmiddellijk bekend via de HeiDisclosure-tool. Bepaalde medewerkers wordt verzocht jaarlijks via de tool een formulier "openbaarmaking belangen" in te dienen, maar de openbaarmakingsverplichting geldt voor iedereen, ongeacht of je nu jaarlijks een verzoek ontvangt of niet.

### Stel jezelf de vraag...

Zouden mijn persoonlijke belangen of relaties invloed kunnen hebben op de beslissingen die ik op het werk neem? Of zou het er de schijn van kunnen hebben in de ogen van een ander?



### Onthoud!

Transparantie is cruciaal om jezelf en het bedrijf te beschermen. Als je het niet zeker weet, vraag dan om advies of maak je mogelijke belangenconflict bekend. Voorkomen is beter dan genezen!

### Dit zou er kunnen gebeuren...

Mijn schoonzus is de oprichter en eigenaar van een succesvol marketingbureau. We zijn op zoek naar een bureau voor een nieuwe campagne.

### Je denkt misschien...

Ik zal haar uitnodigen om deel te nemen aan het aanbestedingsproces. Het is een voordeel dat ze familie is omdat ik haar vertrouwen en weet dat ze geweldig werk zal leveren.

### Maar in feite...

moet je eerst je belangenconflict bekendmaken en bespreken, zodat het bedrijf de juiste aanpak kan bepalen. Dit hangt af van de relevante omstandigheden, waaronder jouw rol. Als het bureau mag deelnemen aan de aanbesteding, moet je het belangenconflict (en de indruk daarvan) vermijden door jezelf terug te trekken uit de aanbesteding.

## DORSTIG NAAR MEER?

Een potentieel conflict bekendmaken?  
[HeiDisclosure-tool](#)

### Heb je vragen?

Vraag het gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale HR of Legal Affairs team of neem contact op met Global Business Conduct.

Maak je je zorgen?  
[Speak Up!](#)





# SANCTIES NALEVEN EN HET WITWASSEN VAN GELD VOORKOMEN



We doen zaken in veel landen over de hele wereld, en het is cruciaal dat we dit op verantwoorde wijze doen. We houden ons altijd aan sancties en andere handelswetten en we beschermen ons bedrijf tegen gebruik door anderen voor witwaspraktijken.

Altijd. Overal.

Sancties zijn beperkende maatregelen ter bescherming van de internationale vrede, stabiliteit en mensenrechten. Als wereldwijd bedrijf is het belangrijk dat we onze rol spelen door de sancties die op ons bedrijf van toepassing zijn te kennen en te respecteren. Zelfs onbedoelde schendingen, zoals onbewust zakendoen met een partij die een sanctie opgelegd heeft gekregen, kunnen ernstige gevolgen hebben voor ons bedrijf en de betrokkenen, waaronder boetes, gevangenisstraffen en reputatieschade.

Daarom blijven we uit de buurt van gesanctioneerde partijen, exporteren we alleen producten naar en importeren we alleen goederen en diensten uit landen als dat toegestaan is, en blijven we alert op verdachte activiteiten van onze business partners.

- **Respecteer altijd VN- en EU-sancties en, indien van toepassing, lokale sancties.** Sancties kunnen ingewikkeld zijn en verschillen per land, maar als multinational in de EU moeten we altijd voldoen aan VN- en EU-sancties. Sancties die uitgegeven zijn door afzonderlijke landen zoals de VS moeten, indien van toepassing, ook worden gerespecteerd.
- **Ken je business partners.** Het is cruciaal om de identiteit van onze business partners te kennen. Dit houdt ook in dat je moet weten wie de mensen achter een bedrijf zijn. Als je betrokken bent bij het inhuren of contracteren van leveranciers en distributeurs, moet je ervoor zorgen dat ze worden onderworpen aan sanctiescreening en, indien nodig, aan een uitgebreid due diligence-onderzoek. Raadpleeg altijd het Legal Affairs of Compliance team over mogelijke problemen of risico's.
- **Gebruik geen derden of andere middelen om sancties te omzeilen.** Verkoop bijvoorbeeld geen producten aan een klant of distributeur als je weet of vermoedt dat ze die producten vervolgens aan een gesanctioneerde partij of gesanctioneerd land zullen verkopen. Het omzeilen van sancties is illegaal.

- **Neem geen deel aan transacties waarbij gesanctioneerde landen betrokken zijn.** Elke transactie met gesanctioneerde landen, inclusief export naar landen die we als zijnde landen met een "hoog risico" hebben geïdentificeerd, is verboden, tenzij er vooraf goedkeuring wordt verkregen door Global Business Conduct om naleving van sancties te garanderen.
- **Wees alert op alarmsignalen waar het gaat om het witwassen van geld.** Dit zijn waarschuwingssignalen van verdachte of ongebruikelijke activiteiten, zoals:
  - Grote contante betalingen
  - Betalingen gedaan vanuit landen met een hoog risico of offshore bankrekeningen
  - Betalingen door een andere derde (driehoeksbetalingen)

Gebruik altijd je gezond verstand en maak een gedegen zakelijke afweging: als iets niet juist lijkt, is het dat waarschijnlijk ook niet.

- **Vraag om advies bij Legal als je twijfelt.** Bijvoorbeeld als je niet zeker weet of exporteren naar een bepaald land is toegestaan. Als het om sancties gaat, maakt de hoeveelheid die je wilt exporteren niet uit. Zelfs de verkoop van een kleine hoeveelheid bier kan ernstige gevolgen hebben als er sancties worden geschonden, ook als de schending onbedoeld is. Vraag dus om advies voordat je verdergaat. Voorkomen is beter dan genezen!
- **Als je iets ziet of vermoedt, zeg dan iets.** Neem contact op met je Legal Affairs of Compliance team of gebruik een van de Speak Up-kanalen als je mogelijke niet-naleving van sancties of risico's van witwassen waarneemt of vermoedt. Knijp nooit een oogje dicht.

### Onthoud!

Schending van sancties kan grote gevolgen hebben voor ons bedrijf en voor jezelf – zelfs als het onbedoeld gebeurt.

### Stel jezelf de vraag...

Voel ik me op mijn gemak om verder te gaan met deze transactie? Of zegt mijn gevoel dat er iets niet klopt?



### Dit zou er kunnen gebeuren...

Je leest in het nieuws dat tegen een belangrijke leverancier sancties zijn ingesteld vanwege mensenrechtenschendingen. Wanneer je met hen praat, ontkennen ze elk wangedrag en zeggen ze dat ze daartegen in beroep zullen gaan.

### Je denkt misschien...

Ik hoef niets te doen of iemand iets te vertellen. "Onschuldig tot het tegendeel is bewezen", toch? Ik wil zeker niet het risico lopen om deze belangrijke en langdurige relatie te verliezen op basis van beschuldigingen.

### Maar in feite...

is het zaken blijven doen met een gesanctioneerde partij een groot risico dat kan leiden tot aansprakelijkheid en reputatieschade. Je moet dit onmiddellijk onder de aandacht brengen van je Legal Affairs team. Ga er nooit van uit dat iemand anders dat wel zal doen.

## DORST NAAR MEER?

[Handleiding voor de bestrijding van witwassen](#)

[Handleiding bij sancties](#)

### Heb je vragen?

Vraag het gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke Legal Affairs- of Compliance-team of met Global Business Conduct.

### Maak je je zorgen?

[Speak Up!](#)



# ONZE BEDRIJFSMID- DELEN BESCHERMEN

In ons dagelijks werk worden ons veel bedrijfsmiddelen, gegevens en hulpbronnen toevertrouwd om ons werk te vergemakkelijken. Denk aan vertrouwelijke informatie, persoonsgegevens en fysieke bedrijfsmiddelen zoals elektronische apparaten en voertuigen.

We hebben allemaal de plicht om ze te beschermen tegen schade, misbruik, verlies en diefstal.

- Financiële integriteit en fraudepreventie
- Gebruik van bedrijfsmiddelen
- Informatiebeveiliging en vertrouwelijkheid
- Privacy
- Intellectueel eigendom
- Handel met voorkennis





# HET ZORGEN VOOR FINANCIËLE EN NIET-FINANCIËLE INTEGRITEIT EN HET VOORKOMEN VAN FRAUDE



Fraude kan ernstige financiële en reputatiegevolgen hebben voor ons bedrijf. We tolereren geen enkele vorm van frauduleus gedrag en we verwachten dat ieder van ons ervoor zorgt dat onze dossiers en archieven, zowel financieel als niet-financieel, nauwkeurig, volledig en transparant zijn.

Altijd. Overal.

Onnauwkeurige informatie kan zowel interne als externe belanghebbenden misleiden of bedriegen, bijvoorbeeld omdat het een onjuist beeld kan geven van ons bedrijf en onze prestaties. Om je eigen belangen en die van alle belanghebbenden te beschermen, moeten we allemaal alert zijn en fraude voorkomen. We verduisteren geen bedrijfsmiddelen. En we handhaven altijd de integriteit van onze dossiers en archieven door middel van nauwkeurigheid en transparantie. Eenvoudig gezegd: bedrieg en steel niet.

## Wat is fraude?

Fraude is elke opzettelijke oneerlijke handeling om iets van waarde te verkrijgen, of om enig voordeel te behalen, ten voordele van zichzelf of van een ander. Het voordeel kan bijvoorbeeld bestaan uit geld, goederen, producten of informatie, maar het kan ook een immaterieel voordeel inhouden, zoals het behouden van de eigen status of baan, of het krijgen van een promotie.

## Voorbeelden van fraude zijn:

- **Het vervalsen van documenten**, zoals boeken, verkoopcijfers, kwaliteitsrapportages, urendeclaraties, onkostendeclaraties of financiële en niet-financiële verklaringen of het weglaten van feiten. Dit omvat ook het bewerken van Key Performance Indicators.
- **Het verduistering of misbruiken van bedrijfsmiddelen of hulpbronnen** voor eigen voordeel, bijvoorbeeld diefstal, verduistering of inbraak, zoals het doorverkopen van gratis promotiebier of afvalmateriaal. Alle soorten verkoop- of leveranciersregelingen (bijvoorbeeld leveranciers die medewerkers smeergeld geven om een gunstige behandeling te krijgen) komen ook in aanmerking als verduistering van bedrijfsmiddelen.
- **Het opzettelijk verkeerd toepassen van interne regels** met betrekking tot boekhouding, facturering, kortingen, salarisadministratie en declaraties en het ten onrechte aangaan van commissieregelingen.

- **Zorg voor een nauwkeurige dossiers en archieven.** Zorg ervoor dat de informatie en transacties die je documenteert en in de verslaglegging vastlegt, zoals uitgaven, inkomsten, facturen, inkooporders en claims, nauwkeurig, volledig en tijdig worden vastgelegd.
  - Antedateer of verander bedrijfsdocumenten niet.
  - Vervals de ware aard van een transactie niet.
  - Registreer transacties niet opzettelijk in de verkeerde boekhoudperiode of onder de verkeerde rekening of afdeling.
  - Maak geen valse of misleidende documenten, bijvoorbeeld om te betalen voor producten of diensten die we nooit hebben ontvangen.

Het is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat onze dossiers en archieven een nauwkeurig beeld geven van onze bedrijfsprestaties en resultaten op enig willekeurig moment.

- **Handel met integriteit en professionaliteit.** Zorg ervoor dat de uitgaven die je doet namens het bedrijf bedoeld zijn voor het bedrijf en niet voor jou persoonlijk. Bind het bedrijf alleen wettelijk als je daartoe bevoegd bent en probeer de regels niet te omzeilen (bijvoorbeeld door facturen te splitsen om binnen je autorisatielimit te blijven).
- **Kies altijd Waarden boven waarde.** Geef nooit toe aan druk om dossiers en archieven te vervalsen, iets te doen of iets te negeren dat onwettig of onethisch is, zoals het verschuiven van verkoop- of financiële resultaten naar een andere rapportageperiode.
- **Verberg of vernietig geen documenten of dossiers en archieven.** Vooral niet als ze onderwerp zijn van een onderzoek of kunnen worden gebruikt in een officiële procedure.
- **Als je iets ziet, zeg dan iets.** Als je getuige bent van fraude of fraude vermoedt, maak dan onmiddellijk gebruik van Speak Up.

## Stel jezelf de vraag...

Zou ik me op mijn gemak voelen als iemand zou zien wat ik aan het doen ben?



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Mijn manager vroeg me om de boeking van aanzienlijke advieskosten uit te stellen tot het volgende financiële kwartaal, omdat we ons budget al hebben overschreden.

## Je denkt misschien...

Als het verzoek van mijn manager komt, moet ik het gewoon doen.

## Maar in feite...

mag je dit nooit doen, omdat het een schending van de Code en fraude is. Het is gemakkelijker uit te leggen dat er budget ontbreekt dan dat we onze resultaten opzettelijk verdraaien. Praat rechtstreeks met je manager of gebruik Speak Up.

## DORST NAAR MEER?

[Kader voor risicobeheer met betrekking tot fraude](#)

[Regels voor financiële rapportage](#)

### Blijf leren

[E-learning over fraudebewustzijn](#)

### Heb je vragen?

Vraag het gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke P&CI-team of Global P&CI

### Maak je je zorgen?

[Speak Up!](#)





# ONZE BEDRIJFSMIDDELEN EN HULPBRONNEN BESCHERMEN



Ons bedrijf bezit en gebruikt talrijke bedrijfsmiddelen en hulpbronnen om ons bedrijf te runnen en te laten groeien. Van onze brouwerijen tot IT-systemen, van inventaris en tools tot bedrijfsvoertuigen en -telefoons. We zijn allemaal afhankelijk van bedrijfsmiddelen en -hulpbronnen om ons werk te kunnen doen, en van ieder van ons wordt verwacht dat we deze veilig houden en beschermen.

Altijd. Overal.

Zorg ervoor dat je alle bedrijfsmiddelen en hulpbronnen op een gepaste, verantwoordelijke, zorgvuldige en professionele manier gebruikt. Of het nu gaat om de brouwerijen en kantoren waar we werken, de apparatuur en technologie die we gebruiken bij de vervaardiging van onze producten, de voertuigen die we gebruiken om ze te leveren, de apparaten en IT-systemen die we gebruiken om ons werk te doen, we delen allemaal de verantwoordelijkheid om ze te beschermen tegen verspilling, schade, verlies, misbruik en diefstal.

- **Behandel fysieke bedrijfsmiddelen met zorg en gebruik ze alleen om je werk te doen.** Behandel alles wat je op het werk is toevertrouwd, zoals gereedschap, voertuigen, telefoons of laptops, zorgvuldig, alsof het van jezelf is. Gebruik ze alleen voor het doel waarvoor ze bestemd zijn, tenzij een ander gebruik uitdrukkelijk door je leidinggevende is toegestaan. Neem geen bedrijfsmiddelen mee, verkoop ze niet, leen ze niet uit en geef ze niet weg, tenzij je daartoe bevoegd bent.
- **Bescherm technologische bedrijfsmiddelen.** Deel je wachtwoorden met niemand. En gebruik geen software, applicaties of opslagapparaten die niet door het bedrijf zijn goedgekeurd.
- **Bescherm onze systemen.** Pas goede cybersecurity toe om phishing, malware, ransomware en andere vormen van cyberaanvallen te vermijden die onze activiteiten, netwerken of informatie in gevaar kunnen brengen. Zorg ervoor dat je alle aan jou toegewezen training volgt, om te leren hoe je onze systemen en informatie veilig en beveiligd kunt houden.
- **Bescherm onze financiële bedrijfsmiddelen.** Handel altijd met integriteit en professionaliteit wanneer je het geld van ons bedrijf uitgeeft of financiële verplichtingen aangaat namens ons bedrijf. Wees eerlijk en nauwkeurig met je reis- en onkostendeclaraties. Als je die van anderen goedkeurt, ga dan net zo voorzichtig te werk alsof het je eigen geld is.
- **Wees je bewust van de specifieke regels om niet-materiële bedrijfsmiddelen te beschermen.** Hieronder vallen vertrouwelijke informatie, intellectueel eigendom en persoonsgegevens. Sla data op de juiste wijze op.

## Onze bedrijfsmiddelen en hulpbronnen kunnen de volgende zijn:

-  **Fysieke bedrijfsmiddelen**, zoals gebouwen, apparatuur, inventaris, computers en laptops, mobiele telefoons, producten, faciliteiten en marketingmateriaal.
-  **Technologische bedrijfsmiddelen**, zoals onze e-mailsystemen, computernetwerken, internettoegang, hardware en software.
-  **Financiële bedrijfsmiddelen**, zoals bankrekeningen, contant geld, aandelen en kredietwaardigheid.
-  **Immateriële bedrijfsmiddelen**, zoals gegevens en informatie. Vertrouwelijke informatie en intellectueel eigendom zijn belangrijke bedrijfsmiddelen die specifieke zorg en bescherming vereisen, net als persoonsgegevens.



## Stel jezelf de vraag...

Bescherm ik dit bedrijfsmiddel met dezelfde zorg als ik zou doen als het mijn eigen eigendom was?

## Dit zou er kunnen gebeuren...

Ik moet volgend weekend mijn zus helpen om te verhuizen naar haar nieuwe appartement.

## Je denkt misschien...

Het zou heel handig zijn als ik de vrachtwagen van het bedrijf die ik gebruik om onze producten te leveren zou kunnen gebruiken.

## Maar in feite...

is dit niet toegestaan zonder de juiste voorafgaande toestemming. Bespreek met je manager of dit is toegestaan.

## DORST NAAR MEER?

[Huis voor beveiligingspolicy HEINEKEN Gedragsregels voor het gebruik van IT-systemen](#)

## Heb je vragen?

Vraag het gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke of Global Information Security- of P&CI-teams.

**Maak je je zorgen?**  
Speak Up!





# DE VERTROUWELIJKHEID EN BEVEILIGING VAN INFORMATIE BESCHERMEN



Het veilig houden van vertrouwelijke informatie is de sleutel tot het voortdurende succes van en vertrouwen in ons bedrijf. Ons bedrijf is, overeenkomstig onze ambities om de best verbonden brouwer te worden, meer dan ooit met onze klanten, consumenten, leveranciers en werknemers verbonden. We hebben allemaal de plicht om de vertrouwelijkheid en veiligheid van onze informatie en die van hen te beschermen.

Altijd. Overal.

Als vertrouwelijke informatie in verkeerde handen valt, kan dit schadelijk zijn voor ons en voor de mensen en bedrijven die ons hun informatie toevertrouwen. Als een concurrent ons geheime recept krijgt, kan hij hetzelfde product gaan verkopen. Of als iemand inbreekt in ons systeem (of dat van een derde die gegevens opslaat die wij hebben verzameld) en klantgegevens steelt, kan dat leiden tot identiteitsdiefstal en verlies van vertrouwen. Wees een beschermer van HEINEKEN.

- **Ken je data en bescherm het zorgvuldig.** Het is belangrijk om te begrijpen hoe essentieel en gevoelig onze data is, om het goed te kunnen beschermen en het risico van onbevoegd gebruik te beperken.
- **Wees alert op cybersecurity risico's zoals phishing.** Ons bedrijf is in toenemende mate afhankelijk van technologie, zowel in onze kantoren als in onze brouwerijen. Het is van cruciaal belang om het verhoogde risico op beveiligingsincidenten te beheersen, omdat deze kunnen leiden tot verstoringen in de bedrijfsvoering, verlies van vertrouwelijke informatie, onbevoegde toegang tot onze gegevens en inbreuken op verordeningen inzake gegevensbescherming. Voltooi altijd de training die aan je toegewezen is, zodat je cybersecurity dreigingen kunt herkennen. Meld incidenten onmiddellijk via de hier vermelde kanalen.
- **Deel vertrouwelijke informatie alleen op een need-to-know basis.** Dit betekent dat je het alleen deelt met mensen die het nodig hebben om hun werk te doen, en nooit met familie of vrienden. Derden (zoals consultants) moeten een vertrouwelijkheids- of geheimhoudingsverklaring ondertekenen voordat ze aan het werk gaan. Geef geen vertrouwelijke gegevens door aan openbaar toegankelijke op AI gebaseerde machines en/of bots (zoals ChatGPT of DALL.E). Gebruik alleen de bedrijfsversie van op AI gebaseerde machines van ons bedrijf (zoals Azure Open AI - MS Bot).
- **Neem fysieke voorzorgsmaatregelen.** Laat vertrouwelijke informatie niet onbeheerd achter en bespreek het niet in een openbare omgeving waar anderen je kunnen horen. Zorg ervoor dat je kapotte of ongebruikte harde schijven en USB-sticks naar IT stuurt voor verwijdering.
- **Wees digitaal waakzaam.** Gebruik je persoonlijke e-mail, sociale media, instant messaging-diensten, cloudopslag of open clouddiensten niet om niet-openbare informatie in op te slaan of over te dragen. Zorg ervoor dat al je apparaten zijn beveiligd met sterke wachtwoorden die regelmatig worden bijgewerkt en privé zijn.

## Wat is vertrouwelijke informatie?

Dat is niet-openbare informatie van een bedrijf of persoon die, indien openbaar gemaakt, nuttig kan zijn voor concurrenten of schadelijk kan zijn voor dat bedrijf of die persoon. Het omvat informatie die leveranciers en klanten aan ons hebben toevertrouwd. Hier vind je enkele voorbeelden:

- Bedrijfsplannen, -strategieën en -innovaties
- Niet-openbare financiële dossiers en archieven, zoals budget- en auditrapporten of notulen van vergaderingen
- Handelsgeheimen, zoals productrecepten
- Klantgegevens
- Commerciële informatie, zoals prijzen en niet-vrijgegeven marketingplannen of productkenmerken
- Ontwerpen van octrooiaanvragen

## Stel jezelf de vraag...

Kan iemand mij iets verwijten als deze informatie in de verkeerde handen komt?



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Mijn manager belt me. Hij zit in een vergadering en heeft dringend toegang nodig tot een zeer vertrouwelijk document. Zijn werk-e-mail is niet beschikbaar, dus hij wil het via zijn persoonlijke e-mail ontvangen.

## Je denkt misschien...

Het is niet aan mij om hem aan onze policy te herinneren, dus ik stuur het snel door.

## Maar in feite...

zijn we allemaal HEINEKEN protectors. Sluit nooit een compromis over gegevensbeveiliging, laat staan als het om een zeer vertrouwelijk document gaat. Als zijn persoonlijke e-mail wordt gehackt, kunnen de gevolgen ernstig zijn en draag jij zelf ook verantwoordelijkheid.

## DORST NAAR MEER?

[Huis voor beveiligingspolicy](#)

[HEINEKEN Richtlijnen op het gebied van informatieclassificatie](#)

[Best practices - Omgang met vertrouwelijke informatie](#)

[Checklist - Geheimhoudingsverklaringen](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale D&T- of Legal Affairs team of met Global D&T of Global Legal Affairs.

### Een inbreuk op de gegevensbeveiliging melden?

[Support Me - IT](#)

**Maak je je zorgen?  
Speak Up!**





# PERSOONSGEGEVENS BESCHERMEN



**Wij respecteren en beschermen de privacy van alle personen. Onze medewerkers, consumenten, klanten en business partners vertrouwen ons hun persoonsgegevens toe. Het is onze plicht om er zorgvuldig mee om te gaan en hun vertrouwen te behouden.**

**Altijd. Overal.**

We verwerken persoonsgegevens alleen voor legitieme zakelijke doeleinden, en we nemen maatregelen om deze te beschermen tegen onbevoegde verwerking. We behandelen persoonsgegevens in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en vereisten op het gebied van gegevensbescherming en met onze eigen interne privacyregels.

- **Beperk het verzamelen en gebruiken van persoonsgegevens.** Definieer duidelijke zakelijke doeleinden voordat je begint met het verzamelen van persoonsgegevens en beperk het gebruik ervan tot wat nodig is om je zakelijke doeleinden te bereiken. Neem contact op met je Privacy Officer voordat je persoonsgegevens op een nieuwe of andere manier gaat verwerken, bijvoorbeeld voor een nieuwe applicatie, nieuw proces of gebruik.
- **Pas datamainimalisatie toe.** Gebruik alleen de persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor dat specifieke zakelijke doel en beperk de toegang tot een need-to-know basis. Verwijder persoonsgegevens wanneer ze niet langer nodig zijn. Houd persoonsgegevens up-to-date en nauwkeurig.
- **Wees extra voorzichtig met gevoelige gegevens.** Bijvoorbeeld gezondheids-, religieuze of persoonlijke identificatienummers. Verzamel en/of verwerk zonder voorafgaand advies van je Privacy Officer geen gevoelige persoonsgegevens, om ervoor te zorgen dat aan alle wettelijke vereisten wordt voldaan.
- **Communiceer transparant en respecteer de rechten van personen.** Leg via privacy- en andere verklaringen uit wat je doet met persoonsgegevens. Stel mensen in staat om hun rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens uit te oefenen, bijvoorbeeld om de gegevens te corrigeren of te laten verwijderen.
- **Bescherm en beveilig persoonsgegevens.** Zorg ervoor dat er passende organisatorische en technische beveiligingsmaatregelen getroffen zijn om persoonsgegevens te beschermen tegen onbevoegde toegang of gebruik. Personeel dat toegang heeft tot de gegevens moet gebonden zijn aan geheimhoudingsplicht.
- **Beperk de toegang door derden en wees daar voorzichtig mee.** Deel geen persoonsgegevens met onbevoegde personen, zowel binnen als buiten ons bedrijf. Wanneer er een legitieme reden is om derden toegang te geven tot persoonsgegevens, zorg er dan voor dat aan alle verplichtingen voldaan wordt, waaronder een schriftelijke overeenkomst met de gegevensverwerker. Houd er rekening mee dat er aanvullende maatregelen nodig kunnen zijn voor internationale overdracht van persoonsgegevens, aangezien de privacywetgeving per land verschillen.
- **Meld gegevensinbreuken.** Neem onmiddellijk contact op met je lokale IT-helpdesk als je een mogelijk of daadwerkelijk datalek vermoedt.
- **Als je iets ziet, zeg dan iets.** Als je een schending vermoedt, neem dan contact op met je Privacy Officer of gebruik een van de Speak Up-kanalen.

## Wat zijn persoonsgegevens?

Over het algemeen zijn persoonsgegevens alle informatie waarmee iemand direct of indirect geïdentificeerd kan worden. Hieronder volgen enkele voorbeelden van persoonsgegevens die we als bedrijf verwerken:

- Naam, e-mailadres, identificatiegegevens zoals Heiway-account, ID-nummer, medewerkersnummer
- Contactgegevens, zoals zakelijk of persoonlijk e-mailadres, telefoonnummer, thuis- of werkadres
- Werkgerelateerde persoonsgegevens, zoals werkgeschiedenis, locatie, taalvoorkeuren, functie, salaris, prestatie-indicatoren en disciplinaire maatregelen
- Aankoopinformatie, surfgedrag, marketinginformatie, profielinformatie of informatie over de klantenkaart van de consument.

## Wist je dat?

Het onzorgvuldig verwerken van persoonsgegevens kan leiden tot schade aan getroffen personen, terwijl ons bedrijf wordt blootgesteld aan aanzienlijke boetes.



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Mijn vriend heeft een sportschool en biedt deze maand korting op het lidmaatschap.

## Je denkt misschien...

Als ik de e-mailadressen en telefoonnummers van mijn collega's met mijn vriend deel, kunnen ze ook profiteren van dit lidmaatschap met korting.

## Maar in feite...

is dat niet toegestaan. E-mails en telefoonnummers zijn persoonsgegevens die niet worden verzameld om kortingen op lidmaatschappen aan te bieden. Je kun je collega's de naam van de sportschool geven en, als ze dat willen, kunnen ze contact opnemen.

## DORSTIG NAAR MEER?

[Hoe om te gaan met persoonsgegevens: 6 Privacy Principles Global Data Privacy Portal](#)

[Blijf leren](#)

[E-learning over gegevensprivacy](#)

[Een inbreuk op de beveiliging van persoonsgegevens melden?](#)

Klik [hier](#)

[Heb je vragen?](#)

Stel ze gewoon! Neem contact op met je [lokale Privacy Officer](#) of met het [Global Privacy Office](#).

[Maak je je zorgen? Speak Up!](#)





# ONS INTELLECTUEEL EIGENDOM BESCHERMEN



Intellectuele eigendomsrechten zijn essentieel om onze merken en innovaties te beschermen, om ons concurrentievoordeel te behouden en onze reputatie hoog te houden. We hebben allemaal de plicht om de intellectuele eigendomsrechten van ons bedrijf en anderen te beschermen en te respecteren.

Altijd. Overal.

Intellectueel eigendom (IE) omvat handelsmerken, patenten, ontwerpen, auteursrechten en domeinnamen voor al onze merken.

- **Gebruik, registreer en patenteer ons intellectueel eigendom op de juiste manier.** Raadpleeg onze Policy inzake intellectueel eigendom en neem contact op voor advies als iets onduidelijk is. Je kunt contact opnemen met de merkeigenaar (de HEINEKEN-dochteronderneming die eigenaar is van het intellectueel eigendom van een merk, waaronder handelsmerken) of het Global Intellectual Property-team in Amsterdam.
- **Gebruik handelsmerken en ontwerpen alleen op de manier waarop ze geregistreerd en gecommuniceerd zijn.** Breng zelf geen wijzigingen of aanpassingen aan in handelsmerken of ander intellectueel eigendom.
- **Sta derden niet toe om onze handelsmerken of ander intellectueel eigendom te gebruiken.** Tenzij je over de juiste autorisatie en de juiste juridische documentatie beschikt, goedgekeurd door Global Legal Affairs.
- **Meld inbreuken.** Alle namaakproducten of alle producten, verpakkingen, communicatie of marketingpraktijken waarvan je vermoedt dat ze inbreuk maken op de intellectuele eigendomsrechten van HEINEKEN, moeten gemeld worden aan het Global Intellectual Property-team.
- **Bescherm de IE-rechten van HEINEKEN in overeenkomsten met derden.** Zorg ervoor dat auteursrechten op materiaal dat door derden – zoals communicatiebureaus, consultants of influencers – wordt aangeleverd, worden overgedragen aan HEINEKEN.
- **Respecteer de intellectuele eigendomsrechten en auteursrechten van anderen.** Zorg ervoor dat we een licentie krijgen voor het gebruik van het intellectueel eigendom van derden (zoals muziek en afbeeldingen) die we gebruiken in onze campagnes, reclame, verpakking, enz.



## DORST NAAR MEER?

[Handleiding intellectueel eigendom](#)  
[Richtlijnen voor de domeinnaam](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke Legal Affairs-team of neem contact op met Global Intellectual Property.

**Maak je je zorgen?**  
[Speak Up!](#)





# GEEN HANDEL MET VOORKENNIS



Handel met voorkennis is verboden omdat het degenen die toegang hebben tot belangrijke niet-openbare informatie (“voorkennis”) een oneerlijk voordeel geeft ten opzichte van andere beleggers die dergelijke informatie niet hebben. Iedereen in ons bedrijf is verantwoordelijk voor het vertrouwelijk houden van voorkennis en het zich onthouden van handel met voorkennis.

**Altijd. Overal.**

## Wat zijn enkele voorbeelden van voorkennis?

Vorkennis omvat belangrijke niet-openbare informatie over:

- Fusies en overnames
- Afstotingen
- Wijzigingen in de Raad van Bestuur
- Verwachte financiële winsten of verliezen
- Strategische bedrijfsplannen
- Waarschuwingen over winst
- Lopende rechtszaken of onderzoeken
- Boetes en productaansprakelijkheid
- Nieuwe merken, producten en andere innovaties

**Koop of verkoop nooit aandelen van Heineken N.V., Heineken Holding N.V. of een ander beursgenoteerd bedrijf als je voorkennis hebt, en deel dergelijke informatie niet met anderen.**

Herken voorkennis wanneer je het hoort of ziet. Het is informatie die zowel:

- **Niet-openbaar**, dat wil zeggen niet in grote lijnen aan het algemeen publiek bekendgemaakt
- **Als materieel is**, wat betekent dat een belegger de informatie relevant zou achten bij het nemen van een beslissing om aandelen van het bedrijf te kopen of te verkopen
- **Maak geen misbruik van voorkennis om te handelen**. Gebruik het niet om aandelen of andere soorten effecten te kopen, te verkopen of opnieuw te verdelen.
- **Houd voorkennis vertrouwelijk**. Deel het niet met anderen (met inbegrip van collega's, familie en vrienden) en geef nooit voorkennis aan iemand anders door zodat die persoon kan handelen (“tippen”). Daaronder valt ook aanwijzen, suggereren, impliceren en het geven van hints – wat eveneens allemaal verboden is.
- **Respecteer trading windows en gesloten perioden**. Voor sommige collega's en bepaalde soorten aandelentransacties gelden aanvullende handelsbeperkingen. Ken en respecteer de regels voordat je handelt. De data van de gesloten periodes zijn beschikbaar op het Intranet en je kunt het Bedrijfssecretariaat altijd om advies vragen.
- **Als je iets ziet, zeg dan iets**. Als je weet of vermoedt dat er sprake is van handel met voorkennis of onjuiste behandeling van voorkennis (waaronder schending van vertrouwelijkheidsverplichtingen of tippen), meld dit dan aan het Bedrijfssecretariaat.

## Stel jezelf de vraag...

Zou ik deze informatie relevant vinden voor de beslissing om aandelen te kopen of te verkopen?



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Ik ben al een tijdje van plan om aandelen van HEINEKEN te kopen. Ik hoorde vandaag dat het bedrijf op het punt staat een groot strategisch partnerschap aan te gaan, wat de aandelenprijs zou kunnen verhogen.

## Je denkt misschien...

Ik kan waarschijnlijk wel doorgaan, want ik was al van plan om de aandelen te kopen voordat ik dit nieuws hoorde.

## Maar in feite...

is je intentie om aandelen te kopen voordat je het nieuws hoorde irrelevant. Nieuws over een groot strategisch partnerschap kan als voorkennis worden beschouwd als het belangrijk is en nog niet openbaar is. Vraag advies aan het Bedrijfssecretariaat en handel niet totdat je het zeker weet. Voorkomen is beter dan genezen.

## DORST NAAR MEER?

[Policy inzake handel met voorkennis](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met het Bedrijfssecretariaat van HEINEKEN.

### Maak je je zorgen?

[Speak Up!](#)





## VERANTWOORDELIJK SAMENWERKEN MET ANDEREN

In onze hele waardeketen hanteren we de hoogste ethische normen wanneer we extern communiceren en samenwerken met anderen.

- Business partners
- Marketing
- Sponsoring
- Communicatie
- Donaties aan goede doelen
- Politieke activiteiten



# WERK MET VERANTWOORDELIJKE BUSINESS PARTNERS



Het succes van ons bedrijf is afhankelijk van vele duizenden partners die ons goederen en diensten leveren en onze producten distribueren en verkopen. Zich toeleggen op het streven naar duurzame groei betekent dat we zorgvuldig selecteren en controleren met wie we samenwerken. We verwachten van onze derden dat ze onze Waarden delen en streven naar verantwoord zakelijk gedrag bij de uitvoering van hun zakelijke activiteiten.

Altijd. Overal.

We verwachten van al onze business partners, ongeacht hun locatie en grootte, dat ze ons doel en onze bereidheid delen om een positieve impact te zijn op mens en planeet. Door samen te werken kunnen we onze positieve impact maximaliseren, en gezamenlijk groeien op een duurzame en verantwoordelijke manier.

- **Kies verstandig: voer due diligence uit.** We willen samenwerken met zakenpartners die niet alleen aan onze zakelijke behoeften voldoen, maar die zich ook toeleggen op verantwoord zakendoen. Als je dus met een partij in zee wilt gaan, zorg er dan voor dat alle noodzakelijke derdenrisicobeoordelingen en due diligence-onderzoeken zijn uitgevoerd en geëvalueerd. Baseer je selectie op die beoordelingen en andere objectieve criteria, zoals prijs, kwaliteit en service, om de beste match voor ons bedrijf te vinden.
- **Handel verantwoordelijk.** Zorg ervoor dat het selectieproces eerlijk en verantwoordelijk is. Veroorzaak geen ongepaste beïnvloeding en doe altijd melding van mogelijke belangenverstrengeling in verband met een potentiële business partner.
- **Zorg ervoor dat business partners onze verwachtingen begrijpen.** Leveranciers moeten onze Supplier Code ondertekenen om de minimale gedragsnormen te erkennen als ze met ons zakendoen.
- **Bied ondersteuning.** Help je business partners op verzoek en waar nodig om zich te verbeteren op de respectievelijke gebieden van de Supplier Code.
- **Houd alles goed in de gaten.** Zodra er een contract is, zorg er dan voor dat business partners de wetgeving en onze Supplier Code naleven. Blijf betrokken om er zeker van te zijn dat ze hun verplichting nakomen en ondersteun ze waar nodig.
- **Als je iets ziet, zeg dan iets.** Als je je zorgen maakt over een mogelijke schending van onze normen door een business partner, negeer het dan niet, maar spreek je uit.



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Ik zag een bericht op sociale media over een van onze leveranciers. Er werd gesuggereerd dat zij betrokken waren bij schendingen van de mensenrechten.

## Je denkt misschien...

Aangezien het niet bewezen is en geen betrekking lijkt te hebben op ons bedrijf, hoef ik niets te doen.

## Maar in feite...

Is het belangrijk voor ons om op de hoogte te zijn van mogelijk oneerlijke of illegale praktijken van een van onze leveranciers, zelfs als er geen verband lijkt te zijn met ons bedrijf. We willen tenslotte samenwerken met business partners die bepaalde normen naleven, en respect voor mensenrechten is daar een van. Spreek je uit, zodat we meer informatie kunnen verzamelen en kunnen evalueren of en hoe dit onze relatie kan beïnvloeden.

## DORST NAAR MEER?

### Supplier Code

Handleiding inzake due diligence met betrekking tot derden

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale Procurement of Legal Affairs team, of met Global Procurement of Global Business Conduct.

Maak je je zorgen?  
Speak Up!







# ONZE PRODUCTEN OP EEN VERANTWOORDE WIJZE OP DE MARKT BRENGEN



We zetten ons in voor verantwoorde, respectvolle en waarheidsgetrouwe marketing.

Altijd. Overal.

Iedereen binnen het bedrijf speelt een belangrijke rol in de manier waarop over onze merken en producten worden gecommuniceerd. Als we het hebben over onze merken en producten, doen we dat op de juiste manier, op de juiste plek en op het juiste moment.

- **Gebruik verantwoorde marketing.** Raadpleeg onze Responsible Marketing Code en pas de principes ervan altijd toe als je betrokken bent bij marketing en commerciële communicatie over onze producten (met inbegrip van onze alcoholarme en alcoholvrije producten) en hun sociale, gezondheids- en milieu-impact. Deze marketingcode helpt ons erbij ervoor te zorgen dat we niet bijdragen aan overmatige consumptie, dat we de blootstelling van minderjarigen aan onze producten beperken en andere verantwoordelijke praktijken bevorderen.
- **Zorg ervoor dat milieucclaims waarheidsgetrouw en duidelijk zijn.** Onze Green Claims Policy biedt richtlijnen voor het ontwikkelen van geloofwaardige en ondersteunde communicatie over initiatieven en prestaties op het gebied van milieuvriendelijkheid en duurzaamheid. Dergelijke communicatie moet gemakkelijk te begrijpen zijn voor consumenten en andere belanghebbenden zonder het risico te lopen misleidend of verwarrend te zijn.
- **Zorg voor duidelijke en transparante consumenteninformatie over onze producten.** Leef onze Internationale policy inzake etikettering na om ervoor te zorgen dat consumenten weten wat ze drinken en wanneer ze niet moeten drinken.
- **Denk aan digitaal.** Zorg ervoor dat digitale advertenties, advertenties op sociale media, influencer marketing, reclames in de metaverse en dergelijke ook voldoen aan de Responsible Marketing Code.

## Stel jezelf de vraag...

Zou ik graag publiekelijk mijn commerciële communicatie verdedigen als respectvol, wettelijk en waarheidsgetrouw?



## DORST NAAR MEER?

[Responsible Marketing Code](#)

[Internationale policy inzake green claims en het governanceproces](#)

[Global Labelling Policy](#)

**Blijf leren**

[E-learning Responsible Marketing Code](#)

**Heb je vragen?**

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke Marketing-, Corporate Affairs- of Legal Affairs-team of met Global Commerce, Global Legal of Global Corporate Affairs.

**Maak je je zorgen?**

[Speak Up!](#)





# SPONSOR VERANTWOORD

Sponsoring is een geweldig middel om ons bedrijf, onze merken en onze producten te promoten. Maar het is belangrijk dat we alleen op verantwoorde wijze aan sponsoring doen.

Altijd. Overal.

**Sponsoring kan vele vormen aannemen, van financiële bijdragen tot het leveren van merkproducten op evenementen en nog veel meer.**

- **Volg de Responsible Marketing Code.** Sponsor of promoot in het bijzonder geen activiteiten of evenementen als er redelijkerwijs mag worden verwacht dat minderjarigen meer dan 30% van het publiek uitmaken. Vermijd bij twijfel de sponsoring. Als onderdeel van onze strategie op het gebied van verantwoord gebruik bieden we merken zonder en met weinig alcohol aan tijdens sponsorevenementen.
- **Wees voorzichtig met sponsoring waarbij openbare instanties en instellingen betrokken zijn.** Er bestaat een inherent risico dat dergelijke sponsoring kan worden opgevat als een vorm van corruptie. Alle sponsoring met betrekking tot overheidsinstanties, -organen en -instellingen (waaronder ambassades) moet in de HeiDisclosure-tool worden gedocumenteerd en vereist voorafgaande goedkeuring van Legal Affairs om naleving van de toepasselijke wetgeving en onze policies te garanderen. Bijdragen in natura zijn de norm; sponsoring in contanten is alleen bij wijze van uitzondering toegestaan mits er aan strikte voorwaarden wordt voldaan.



## DORST NAAR MEER?

[Responsible Marketing Code](#)  
[HeiDisclosure-tool](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke marketingteam of neem contact op met Global Commerce of Global Legal Affairs.

**Maak je je zorgen?**  
[Speak Up!](#)





# VERANTWOORD COMMUNICEREN



Als bedrijf en als individuele medewerkers communiceren we dagelijks met de buitenwereld. Onze externe communicatie is zowel een kans om de reputatie van ons bedrijf te versterken als een risico om deze te beschadigen. Daarom is het belangrijk dat we dergelijke communicatie zorgvuldig beheersen.

Altijd. Overal.

Met name de communicatie met de media, beleggers en analisten vereist specialistische vaardigheden en ervaring, ook om ervoor te zorgen dat de wettelijke vereisten worden nageleefd. Daarom hebben we teams van medewerkers die gespecialiseerd zijn in het delen van ons verhaal en het beantwoorden van vragen van media, beleggers, vertegenwoordigers van de overheid en het grote publiek. Dus als je vragen krijgt, laat hen dan de antwoorden geven. Een duidelijke, consistente en betrouwbare stem is de sleutel tot het beschermen van onze naam en reputatie.

## Beleggersrelaties en media

- **Communiqueer niet met media en beleggers en geef geen antwoord op hun vragen.** Tenzij je een bevoegde woordvoerder bent, moet je hen doorverwijzen naar het relevante lokale of wereldwijde team:
  - Corporate Affairs – voor vragen van media, verslaggevers en het publiek
  - Investor Relations – voor vragen van beleggers, analisten enzovoort
- **Vraag voordat je iets zegt.** De bovenstaande regels zijn ook van toepassing buiten formele werkomgevingen, zoals externe lezingen, cursussen, seminars, evenementen van brancheorganisaties, interviews en blogs. Je hebt eerst goedkeuring nodig van de bevoegde teams.

### Stel jezelf de vraag...

Ben ik bevoegd om vragen te beantwoorden of informatie te delen namens het bedrijf?

## Sociale media

- **Denk na voordat je iets post.** Onze persoonlijke berichten op sociale media kunnen van nature ons professionele leven weerspiegelen en de reputatie van ons bedrijf beïnvloeden. Gebruik je gezond verstand en let op je woorden en handelingen. Zorg ervoor dat je gebruik van sociale media, zowel persoonlijk als als medewerker, in overeenstemming is met onze Waarden, Code en policies en met de wetgeving. Discriminerende, beledigende, bedreigende en intimiderende opmerkingen zijn altijd verkeerd.
- **Wees transparant.** Als je commentaar of post betrekking heeft op ons bedrijf, moet je open zijn over je relatie met ons. Maak in persoonlijke communicatie duidelijk dat de standpunten die je uitdraagt je eigen standpunten zijn. Reageer niet op klachten van consumenten en klanten of negatieve berichten over ons bedrijf, tenzij dat deel uitmaakt van je werk.
- **Wees nauwkeurig en eerlijk.** Houd je aan de feiten en doe nooit misleidende of oneerlijke uitspraken.

Stel jezelf de vraag... Kan wat ik zeg een negatieve invloed hebben op ons bedrijf of onze merken?



## DORSTIG NAAR MEER?

[Mediapolicy van Corporate Affairs](#)  
[Richtlijnen voor sociale media](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je lokale Corporate Affairs team of met [Global Communications](#) of [Global Legal Affairs](#).

**Maak je je zorgen?**  
Speak Up!





# DONATIES AAN GOEDE DOELEN OP DE JUISTE MANIER DOEN



Met zakelijke activiteiten over de hele wereld hebben we de mogelijkheid, en een verantwoordelijkheid, om ons bedrijf te gebruiken om een positieve bijdrage te leveren aan de gemeenschappen waarin we leven, werken en onze producten inkopen en verkopen. Donaties aan goede doelen en investeringen in de gemeenschap kunnen hierbij een belangrijke rol spelen, zolang we ervoor zorgen dat ze altijd op een passende manier worden gedaan.

**Altijd. Overal.**

Het is van cruciaal belang dat donaties en bijdragen de juiste doelen ondersteunen en om de juiste redenen worden gedaan, niet om anderen onnodig te beïnvloeden of om zakelijke voordelen te behalen. We moeten zelfs ook maar de schijn van corruptie vermijden en ervoor zorgen dat onze donaties transparant en gepast zijn.

- **Zorg ervoor dat het bij onze strategie past.** Donaties en gemeenschapsinitiatieven moeten in overeenstemming zijn met onze “Brew a Better World”-strategie, een van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de VN ondersteunen of geschikt zijn in het kader van onze zakelijke activiteiten. We kunnen bijvoorbeeld financiële of andere ondersteuning bieden bij natuurrampen.
- **Pas controles en due diligence toe.** Hieronder valt het screenen van alle ontvangende organisaties en het controleren op alarmsignalen, zoals integriteitstekwesties uit het verleden of een banden met openbare ambtenaren. Volg de richtlijnen met betrekking tot de criteria en het proces voor het doen van donaties om ervoor te zorgen dat ze gepast zijn en niet worden misbruikt voor corrupte of andere onbedoelde doeleinden. Documentatie en voorafgaande goedkeuring van Legal Affairs via de HeiDisclosure-tool zijn noodzakelijk voor wat betreft alle donaties die ten goede komen aan liefdadigheidsinstellingen of fondsen die worden beheerd door of gelieerd zijn aan openbare ambtenaren of overheidsinstanties. Bijvoorbeeld: een donatie aan een ngo die wordt geleid door de echtgenoot van een minister.
- **Doneer openlijk en transparant.** Anders kan het doel dubieus lijken. Geef geen donaties via derde partijen, tenzij daar een duidelijk en legitiem doel voor is.
- **Wees voorzichtig met donaties die voornamelijk ten goede komen aan minderjarigen.** Ondanks goede bedoelingen kunnen donaties of gemeenschapsinvesteringen van een brouwerij aan scholen en kinderorganisaties als negatief gezien worden. We moeten de associatie van alcohol met minderjarigen vermijden.



### Onthoud!

Donaties mogen alleen worden gedaan zonder een tastbaar zakelijk voordeel te verwachten, zoals het krijgen van een vergunning, anders kunnen ze als steekpenningen worden beschouwd. In sommige landen kunnen donaties aan openbare fondsen verplicht zijn als onderdeel van project- of licentiaanvragen. In die gevallen kunnen donaties worden gedaan zolang ze volledig gedocumenteerd en nauwkeurig vastgelegd worden.

## DORST NAAR MEER?

[Handleiding voor donaties aan goede doelen HeiDisclosure-tool](#)

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een je lokale Corporate Affairs- of Legal Affairs-team of met Global Corporate Affairs of Global Business Conduct..

**Maak je je zorgen?**  
[Speak Up!](#)





# JE POLITIEKE ACTIVITEITEN GESCHEIDEN HOUDEN

Als bedrijf leveren we op geen enkele manier politieke bijdragen. Maar we erkennen wel jouw recht om in persoonlijke hoedanigheid bij te dragen en deel te nemen aan politieke activiteiten, zolang je enkele basisprincipes respecteert.

Altijd. Overal.

- **Houd politieke activiteiten gescheiden van de werkplek en buiten werktijd.** Gebruik nooit onze bedrijfsmiddelen om politieke activiteiten te ondersteunen. En maak altijd duidelijk dat je niet namens ons bedrijf optreedt. Zorg ervoor dat je alle belangenverstrengelingen of politieke overtuigingen bekendmaakt die van invloed kunnen zijn op ons bedrijf.
- **Zorg ervoor dat het niet gekoppeld wordt aan ons bedrijf.** Maak duidelijk dat je bijdragen en steun aan politieke partijen persoonlijk zijn en wek niet de indruk dat deze verbonden zijn aan ons bedrijf. Ons bedrijf distantieert zich specifiek van alle activiteiten die aanzetten tot extremisme of die ons streven naar culturele diversiteit en gelijke kansen ondermijnen.



**Stel jezelf de vraag...**  
Zouden mijn persoonlijke politieke activiteiten met het bedrijf in verband kunnen worden gebracht?

## HEB JE VRAGEN?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een collega van je plaatselijke Corporate Affairs-team.

**Maak je je zorgen?**  
Speak Up!



# SPEAK UP

Als je iets ziet, zeg dan iets.  
Bescherm jezelf, je collega's en ons bedrijf.

Wat betekent speak up?

Waarover kun je je uitspreken?

Wanneer kun je je uitspreken?

Hoe kun je je uitspreken?

Wat kun je verwachten als je je uitspreekt?

Wat wordt er van je verwacht waar het gaat om je uitspreken?



# SPEAK UP



Als bedrijf verwachten we dat iedereen verantwoordelijk en integer handelt. Maar soms is dat niet het geval. Als je iets hoort of ziet dat in strijd zou kunnen zijn met onze Waarden of deze Code, moedigen we je aan om je uit te spreken. Dit stelt ons in staat om je zorg aan te pakken en helpt onze mensen, ons bedrijf en onze werkplek te beschermen. We zullen luisteren, handelen en beschermen.

Altijd. Overal.

Je uitspreken is een gedeelde verantwoordelijkheid. Het doel is om onze mensen en ons bedrijf te beschermen tegen elke vorm van schade door zorgen te melden voordat ze een probleem worden. Of om te voorkomen dat problemen een nog groter probleem worden. Er kan moed voor nodig zijn om je uit te spreken, maar het is het juiste om te doen.

### Wat betekent speak up?

Speak up betekent in wezen dat je je zorgen uit zodat er iets aan gedaan kan worden. In het ideale geval zou iedereen zich op zijn gemak moeten voelen om zorgen rechtstreeks met de betrokken persoon te bespreken. Maar we weten allemaal dat dit niet altijd mogelijk of realistisch is. Daarom bieden we verschillende andere manieren aan om je uit te spreken.

### Waarover kun je je uitspreken?

Je wordt aangemoedigd om je uit te spreken over elke activiteit of vorm van gedrag die niet in overeenstemming is met deze Code of de wetgeving. Bijvoorbeeld: discriminatie of intimidatie van een collega, zorgen over overtredingen zoals fraude en corruptie, belangenverstrengeling of schade aan het milieu.

Als je je niet prettig of ongemakkelijk voelt bij mogelijk wangedrag, maak dan je zorg kenbaar, ongeacht de omvang of impact ervan. Het kan nooit kwaad om iets te signaleren, hoe klein het ook is. Het risico zit in het negeren van dingen. Wat in eerste instantie een klein probleem lijkt, kan veel groter worden als het niet onder iemands aandacht wordt gebracht en wordt aangepakt. Problemen groeien meestal en worden na verloop van tijd erger. Dat gezegd hebbende, is het van belang om te benadrukken dat ons Speak Up-programma niet bedoeld is om persoonlijke of juridische geschillen te beslechten of om eventuele klachten kenbaar te maken die je hebt met betrekking je dienstverband, zoals bezwaren tegen je prestatiebeoordeling, meningsverschillen met je manager of klachten over een salarisverhoging. Je People Business Partner is er om je te ondersteunen bij dergelijke kwesties – of je kunt voor advies of ondersteuning contact opnemen met een vertrouwenspersoon.



### Wanneer kun je je uitspreken?

Als je iets verdachts of onoirbaars hebt meegemaakt of opgemerkt, of als je je ergens ongemakkelijk over voelt, moedigen we je aan om daar zo snel mogelijk melding van te doen. Maak je geen zorgen over hoeveel informatie je op dit moment hebt. Door een zorg in een vroeg stadium te uiten, hebben we de beste kans om snel een oplossing te vinden en te voorkomen dat een situatie escaleert. Als je je zorg kenbaar maakt, hebben we processen om deze te beoordelen en te onderzoeken. Als je zorg onjuist of ongegrond blijkt te zijn, krijg je nooit de schuld (behalve als je opzettelijk een valse melding maakt). We kijken tenslotte liever naar een zorg die ongegrond blijkt te zijn dan dat we het risico lopen dat we niets weten over een kwestie die uitgroeit tot een groot probleem.

Door een zorg in een vroeg stadium te uiten, hebben we de beste kans om snel een oplossing te vinden en te voorkomen dat een situatie escaleert.



# HOE KUN JE JE UITSPREKEN?

Er zijn meerdere manieren en kanalen om je uit te spreken. Het maakt niet uit welke je kiest, dus doe het op de manier waar jij je het prettigst bij voelt.



## Je manager

We moedigen mensen aan om eerlijke gesprekken te voeren binnen hun team, omdat problemen vaak het beste meteen onder collega's kunnen worden opgelost. Als je het niet prettig vindt om je zorg rechtstreeks met de betrokken persoon te bespreken, kun je ook met je manager praten. Zij bevinden zich meestal in een goede positie om begrip te tonen en te reageren.



## Een vertrouwde collega.

Er zijn ook meerdere mensen buiten je afdeling met wie je kunt spreken. Je lokale collega's van Human Resources, Legal/Compliance of P&CI-teams zijn er om te luisteren en advies te geven, evenals de vertrouwenspersonen. Je kunt ze informeel om advies vragen over wat je moet doen, maar ze kunnen je ook ondersteunen bij het indienen van een Speak Up-melding of namens jou een melding indienen.



## Global Business Conduct

Je kunt je bezorgdheid ook rechtstreeks melden aan Global Business Conduct via [speakup@heineken.com](mailto:speakup@heineken.com).



## Speak Up-portaal

Je kunt je zorg ook veilig uiten via ons externe, onafhankelijke Speak Up-portaal. Dat portaal is 24 uur per dag, 7 dagen per week in je eigen taal toegankelijk via het internet ([speakup.heineken.com](https://speakup.heineken.com)), telefonisch of via de app. Je kunt, als je dat wilt, op een vertrouwelijke en zelfs anonieme manier gebruik maken van speak up.



*We moedigen alle werknemers aan om onze speciale kanalen te gebruiken om intern van zorgen en problemen melding te doen. Waar mogelijk en passend kunnen meldingen echter ook bij de officiële autoriteiten worden ingediend.*







# WAT KUN JE VERWACHTEN ALS JE JE UITSPREEKT?

## Wat gebeurt er daarna?

Alle Speak Up-meldingen die rechtstreeks via ons internationale Speak Up-portaal worden ingediend, worden door een onafhankelijk team beoordeeld om de vertrouwelijkheid van degene die de melding gedaan heeft te beschermen en een adequate follow-up en onderzoek te waarborgen. Het doel van een onderzoek is om feiten te verzamelen om te bepalen of de zorg gegrond is, en zo ja, welke maatregelen er moeten worden genomen. Er wordt van alle medewerkers verwacht dat ze volledig meewerken aan onderzoeken. De Speak Up-handleiding bevat meer informatie over hoe kwesties worden onderzocht. Wanneer je een zorg meldt, ontvang je binnen 5 dagen een ontvangstbevestiging. Daarnaast word je op de hoogte gebracht zodra het onderzoek is voltooid. Informatie over het resultaat wordt doorgaans niet gedeeld om de vertrouwelijkheid van het onderzoek te beschermen en de privacy van de betrokken personen te eerbiedigen. Als de zorg gegrond is, zal worden besloten welke disciplinaire maatregelen er eventueel nodig zijn. Voorbeelden van andere maatregelen zijn proces- en controleverbeteringen en trainingen om problemen in de toekomst te voorkomen.

## We beschermen vertrouwelijkheid en anonimiteit

Als je een probleem meldt, wordt de informatie die je verstrekt alleen gedeeld met mensen die dit moeten weten om de kwestie te onderzoeken of op te lossen. Hoe je er ook voor kiest om melding te maken, je identiteit wordt niet bekendgemaakt, tenzij je hiermee instemt. Als je anoniem wilt blijven, wordt dat gerespecteerd. Als bedrijf hebben wij de verantwoordelijkheid om zorgen te onderzoeken, niet de persoon die de melding heeft gemaakt. Het is nooit aanvaardbaar dat de identiteit van mensen die anoniem zorgen uiten, wordt achterhaald of zelfs maar geraden. Als je denkt dat jouw identiteit is onthuld zonder je toestemming, meld dit dan.

## Onthoud!

Blijf niet zwijgen omdat anderen niets doen. Bescherm je werkplek, je collega's en jezelf door je uit te spreken.

## We hebben zero tolerantie voor vergelding

We waarderen echt iedereen die zich uitspreekt als ze zien dat er iets mis is met ons bedrijf of onze mensen. We verbieden ten strengste elke vorm van vergelding tegen iemand die zich in goed vertrouwen uitspreekt of meewerkt aan een onderzoek. Vergelding is een schending van de Code en zal leiden tot disciplinaire maatregelen. Als je denkt dat je slachtoffer bent geworden van een vorm van vergelding, meld dit dan zodat we actie kunnen ondernemen om je te beschermen.

## Maak geen misbruik van Speak Up om valse beschuldigingen te doen

Hoezeer we je ook aanmoedigen om je uit te spreken, je mag de Speak Up-kanalen nooit gebruiken om bewust valse beschuldigingen tegen anderen te doen, bijvoorbeeld als je gefrustreerd bent over collega's of werktaken. Dat is oneerlijk en schadelijk voor de betrokkenen en wordt niet getolereerd.



## Dit zou er kunnen gebeuren...

Tijdens teamvergaderingen maakt een manager vaak beledigende en seksueel getinte opmerkingen tegen collega's. Iedereen weet het, maar er lijkt niets aan te worden gedaan.

## Je denkt misschien...

Het is zinloos om mijn zorg te uiten. Er zal hoe dan ook niets gebeuren of veranderen. Als andere mensen op de hoogte zijn van dit probleem maar het negeren, reageer ik misschien overdreven en moet ik gewoon accepteren dat dit deel uitmaakt van de teamdynamiek.

## Maar in feite...

mag je het niet negeren, en moet je je uitspreken. Het feit dat anderen ongepast gedrag negeren of lijken te accepteren, mag jou er niet van weerhouden om het te melden. Het melden van een zorg kan moeilijk zijn, maar dit kan een einde maken aan schadelijke situaties of voorkomen dat ze nog erger worden. Door je uit te spreken, handel je om jezelf, je collega's en je werkplek te beschermen. Er kan moed voor nodig zijn om je uit te spreken, maar het is het juiste om te doen.

## Stel jezelf de vraag...

Maakt dit gedrag me bezorgd of nerveus? Zo ja, dan is dat een indicatie dat ik mij moet uitspreken.





# WAT WORDT ER VAN JE VERWACHT WAAR HET GAAT OM JE UITSPREKEN?

## Als medewerker heb je de verantwoordelijkheid om:

- **Te weten hoe en wanneer je van je kunt laten horen.** Het naleven van de Code is teamwork en we rekenen op jouw steun waar het gaat om het uiten van zorgen en het melden van inbreuken, zodat we ze kunnen aanpakken. Zorg ervoor dat je begrijpt hoe je je moet uitspreken en doe dat ook wanneer het nodig is. Als je vermoedt dat er sprake is van illegale activiteiten of ontdekt dat daar sprake van is met betrekking tot onze activiteiten of met betrekking tot activiteiten waar derden bij betrokken zijn, meld dat dan onmiddellijk aan je Legal Affairs-team of rechtstreeks via het Speak Up-portaal.
- **Neem nooit represailles tegen iemand die zich uitspreekt.** Blijf iedereen die zich uitspreekt eerlijk en met respect behandelen en probeer ze niet te schaden, straffen of uit te sluiten. Vergelding in welke vorm dan ook (expliciet of subtiel) is verkeerd en wordt niet getolereerd.
- **Verleen je medewerking aan alle onderzoeken.** Als werknemer wordt er van je verwacht dat je meewerkt en aan Speak Up-onderzoeken deelneemt. Afhankelijk van de lokale wetgeving, betekent dat dat je moet voldoen aan alle verzoeken of instructies van het onderzoeksteam. Daaronder valt onder andere het deelnemen aan interviews, het verstrekken van documentatie en het voldoen aan alle andere onderzoeksmaatregelen en -verzoeken. Samenwerking is essentieel om de kwaliteit en billijkheid van het onderzoek te waarborgen. Belemmer of hinder een onderzoek niet, bijvoorbeeld door bewijsmateriaal te wissen of te vernietigen of door valse verklaringen af te leggen.
- **Eerbiedig de vertrouwelijkheid en de privacy.** Bespreek geen kwesties die door andere mensen worden onderzocht (inclusief je collega's en leidinggevende) tenzij je daarvoor toestemming hebt van het onderzoeksteam. Vertrouwelijkheid is nodig om de integriteit van het proces te beschermen en zorgt voor een eerlijke behandeling van alle betrokken partijen.



## Als je een people manager of senior leader bent, hebt je extra verantwoordelijkheden:

- **creëer een veilige cultuur waar je je kan uitspreken.** Moedig je team aan om zorgen te uiten en feitelijke of vermoedelijke schendingen van de Code te melden. Zorg ervoor dat iedereen in je team begrijpt hoe je je moet uitspreken, zich er niet ongemakkelijk bij voelt om dat te doen en niet het gevoel heeft dat melding doen onveilig is. Instrueer nooit iemand om van zijn of haar bezorgdheid geen melding te doen.
- **Bied ondersteuning en bescherming.** Verwerp of negeer geen zorgen die met je zijn gedeeld. Zorg ervoor dat je een luisterend oor biedt en steun aan iedereen die zorgen uit of feitelijke of mogelijke schendingen bij jou onder de aandacht brengt. Zorg ervoor dat er met respect met ze wordt omgegaan en dat er geen vergeldingsmaatregelen tegen hen worden genomen – niet door jezelf en niet door je collega's.
- **Neem afdoende maatregelen.** Zorg ervoor dat alle geuite zorgen serieus worden genomen en snel en correct worden afgehandeld. Afhankelijk van hun aard kunnen sommige zorgen of problemen onmiddellijk binnen het team worden opgelost. Als dat niet mogelijk is, escaleer het probleem dan zo snel mogelijk – bijvoorbeeld door een Speak Up-melding te doen. Na indiening kan het Speak Up Review Team de juiste handelwijze bepalen. Het indienen van een Speak Up-melding is verplicht voor zaken moeten worden onderzocht en voor kwesties op het gebied van fraude of schendingen van regelgeving (omkoping en corruptie, mededingingswetgeving, sancties of het witwassen van geld). Verleen volledige en onmiddellijke medewerking en vul alle documentatie in die door het onderzoeksteam wordt opgevraagd (bijv. casusgegevens en geleerde lessen).
- **Voorkom herhaling van de problemen in de toekomst.** Als er een schending van de Code heeft plaatsgevonden binnen je team of activiteitengebied, stel jezelf dan de vraag of er aanvullende communicatie, trainingen of wijzigingen aan bedrijfsprocessen en controles nodig zijn om de kans op soortgelijke schendingen in de toekomst te verminderen. En neem dienovereenkomstig maatregelen.

## DORST NAAR MEER?

Bekijk onze [Speak Up-handleiding](#) als je meer wilt weten, bijvoorbeeld als je overweegt om je wel of niet uit te spreken. De Speak Up-handleiding is bedoeld om het proces van je uitspreken te demystificeren en je bij elke stap van het proces te begeleiden.

### Heb je vragen?

Stel ze gewoon! Neem contact op met een van de vertrouwenspersonen van ons bedrijf of neem contact op met Global Business Conduct.



# WOORDENLIJST

**Business partners** zijn onder meer klanten, verkopers, leveranciers, distributeurs en joint ventures van ons bedrijf.

**Donaties aan goede doelen** zijn geschenken in contanten of in natura aan non-profitorganisaties of gemeenschappen zonder de verwachting er iets voor terug te krijgen, om organisaties te helpen hun doelen en doelstellingen te bereiken.

**Entertainment en hospitality** verwijst naar een evenement dat meer is dan alleen een zakenlunch of -diner en waar een of andere vorm van amusement mee gemoeid is, zoals een theatervoorstelling, concert of sportwedstrijd. Evenementen met grensoverschrijdende reizen en/of overnachtingen vallen hier ook onder. Gelet op de aard van onze bedrijfsactiviteiten vallen marktbezoeken aan onze klanten niet onder entertainment. Als je entertainment of hospitality aanbiedt of ontvangt en de gastheer/-vrouw is zelf niet aanwezig, dan wordt dit gezien als een geschenk.

**Gelijke behandeling** betekent onder andere het bieden van eerlijke toegang tot middelen en kansen, evenals eerlijke behandeling in de loop van kernprocessen, zodat iedereen zijn of haar volledige potentieel kan bereiken.

**Geschenken** zijn goederen of artikelen van waarde die worden gegeven zonder dat daar een betaling of een andersoortige vergoeding tegenover staat. Hieronder vallen persoonlijke kortingen, toegangskaartjes en andere geschenken. Promotieele merkartikelen of gratis monsters voor

verkopers of kroegeigenaren worden niet als geschenken gezien, zolang ze in passende hoeveelheden en met beperkte regelmaat worden verstrekt.

**Omkoping** is het aanbieden van, beloven van, geven van, aanvaarden van of verzoeken om een onrechtmatig voordeel van enige waarde (met inbegrip van geschenken, vergoedingen, beloningen of andere voordelen, zoals privileges, vrijstellingen, posities of een voorkeursbehandeling) om de handelingen of beslissingen van een andere partij op ongepaste wijze te beïnvloeden.

**Openbare ambtenaren** zijn personen die een overheids- of anderszins openbare functie bekleden, ongeacht of ze verkozen zijn, benoemd zijn of een dienstverband hebben. Onder openbare ambtenaren vallen doorgaans personen die werken voor overheidsinstanties, -afdelingen of -organisaties op verschillende niveaus (waaronder lokaal, regionaal en nationaal). Voorbeelden zijn presidenten, gouverneurs, burgemeesters, parlementsleden, douanebeambten, belastingambtenaren, wetshandhavingsfunctionarissen en inspecteurs, rechters, regelgevers, ambassadeurs en overheidsfunctionarissen op lager niveau, zoals gemeentelijke ambtenaren, alsook leden van de politie of strijdkrachten. Onder de term openbaar ambtenaar vallen ook verschillende soorten personen zonder traditionele overheidsrol, zoals personen die werken voor staatsbedrijven of ondernemingen die onder zeggenschap staan van de

staat, personen die een politieke partij of openbare internationale organisatie vertegenwoordigen en leden van koninklijke families.

**Politieke bijdragen** zijn financiële donaties of andere vormen van steun, zoals het sponsoren van een evenement, vrijwilligerswerk of het aanbieden van gratis gebruik, of gebruik met korting, van faciliteiten, zoals kantoren, ten gunste van, of aan, openbare ambtenaren (zie hieronder).

**Vertrouwde vertegenwoordigers** zijn objectieve, onafhankelijke collega's in elke Operating Company bij wie je terecht kunt voor advies als je zorgen hebt over wangedrag en iemand in vertrouwen wilt spreken.

**Witwassen van geld** is het gebruiken van legitieme bedrijven of zakelijke activiteiten om de criminele herkomst van geld of geldswaarde (de opbrengst van een misdrijf) te verbergen. Witwassen van geld omvat een breed scala aan activiteiten, waaronder: (i) het verbergen van de aard, bron, locatie of eigendom van criminele opbrengsten, (ii) het verwerven, gebruiken of bezitten van criminele eigendommen, (iii) het omzetten of overdragen van criminele opbrengsten of het verwijderen ervan uit een land, (iv) het helpen van anderen bij het verwerven, behouden, gebruiken of controleren van criminele opbrengsten.



# GEDRAGSCODE

VERSIE: SEPTEMBER 2023

Deze Code is van toepassing op alle personen die in dienst zijn van een bedrijf van HEINEKEN, ongeacht het soort contract dat ze hebben of de locatie waarop ze hun werkzaamheden uitvoeren (“medewerkers”):

- Medewerkers van HEINEKEN, fulltime of parttime, voor bepaalde tijd, permanent, stagiaires of via een contract met een derde
- Personen met statutaire directeursfuncties of gelijkwaardige verantwoordelijkheden
- Medewerkers van nieuw overgenomen bedrijven (per de datum van overname)
- Medewerkers van HEINEKEN van joint ventures

Deze Code is niet alleen van toepassing op deze personen tijdens werkuren, maar ook tijdens pauzes en andere werkgerelateerde sociale omgevingen (zoals drankjes na het werk, feesten, bijeenkomsten, conferenties en vergaderingen buiten de gebouwen van HEINEKEN).

HEINEKEN en ons bedrijf verwijzen naar elke onderneming waarin HEINEKEN N.V. direct of indirect een meerderheidsbelang en controle heeft.

