Code de conduite

Un message du Comité exécutif

« Notre code de conduite vous aide à toujours agir de manière éthique »

KONINGS s'engage à construire et à maintenir une entreprise qui offre des opportunités significatives à ses employés, ses clients et ses fournisseurs. Nos valeurs FONDAMENTALES - **collaboration**, **appropriation**, **fiabilité** et **esprit d'entreprise** - ne sont pas de simples mots ; elles constituent la force motrice de notre stratégie et de notre mission et nous guident dans la réalisation de ces dernières.

Ce code de conduite protège notre réputation, nos activités et celles de nos partenaires. Il fournit des conseils clairs qui vous aident à agir de manière éthique. Dans ce cadre, vous êtes habilité(e) à prendre des décisions dans votre travail quotidien et à contribuer au succès continu de Konings.

Notre engagement à faire ce qu'il faut - et à respecter à la fois l'esprit et la lettre de la loi - ainsi que notre **souci constant de la qualité** nous confèrent un avantage concurrentiel.

Ce code de conduite et les valeurs de KONINGS reflètent les normes de base que nous respectons et les attentes concernant la manière dont nous menons nos activités. Ils constituent la base de l'établissement de la confiance qui est cruciale pour assurer notre succès continu.

Le Comité exécutif

1 Comment utiliser notre code de conduite ?

« Votre Supérieur hiérarchique peut vous aider à répondre à une question. »

Le code de conduite (CdC) de Konings est le fondement de toutes nos politiques* et le cadre d'un comportement éthique à tous les niveaux de notre entreprise. Il s'applique à tous les employés, fournisseurs, consultants et intermédiaires tiers, où qu'ils se trouvent. Vous êtes tenu(e) de lire attentivement et de comprendre pleinement la version la plus récente du CdC. Si quelque chose n'est pas clair, demandez toujours des éclaircissements.

Si vous avez des questions sur le CdC ou son application, commencez par en discuter avec votre personne de contact chez Konings, votre Supérieur hiérarchique ou votre Partenaire commercial RH.

Signalement des problèmes et culture de la prise de parole

Si vous avez connaissance d'un non-respect (potentiel) du CdC, de toute autre politique *ou de tout comportement susceptible d'avoir un impact négatif sur la qualité*, il est de votre responsabilité de le signaler. Commencez par aborder le problème directement avec la personne concernée. Si cela ne résout pas le problème, adressez-vous à votre Supérieur hiérarchique ou au Partenaire commercial RH.

Si vous ne pouvez pas signaler le problème par ces voies, vous pouvez le faire en envoyant un e-mail à l'adresse compliance@koningsdrinks.com. Les signalements envoyés à cette adresse feront l'objet d'un suivi par le Directeur des ressources humaines et le Conseiller juridique. Vous pouvez également choisir de signaler vos préoccupations de manière anonyme en cliquant sur ce lien : https://www.koningsdrinks.com/nl/gedragscode. Cependant, nous vous invitons à communiquer votre identité afin de permettre une enquête approfondie et un suivi efficace. Si vous choisissez d'effectuer un signalement anonyme, veuillez fournir suffisamment de détails pour permettre une enquête et une action appropriées.

Vos responsabilités

- Lisez et comprenez le CdC, et appliquez ses principes et ses règles dans votre travail et vos décisions quotidiennes.
- Si vous avez des questions, demandez des éclaircissements - ne faites pas de suppositions.
- N'oubliez pas que le CdC est la base de toutes les autres politiques de l'entreprise.
- Les Supérieurs hiérarchiques doivent promouvoir un comportement éthique, s'assurer que tous les employés et les fournisseurs connaissent le CdC et aider à résoudre ou à faire remonter les problèmes si nécessaire.
- N'oubliez pas que notre entreprise produit des denrées alimentaires. C'est pourquoi la qualité est de la plus haute importance.
- Toutes les violations éventuelles feront l'objet d'une enquête. Le non-respect de ces règles peut donner lieu à des mesures disciplinaires et les violations de la loi peuvent entraîner des sanctions civiles ou pénales.

En suivant ces étapes et en respectant nos valeurs FONDAMENTALES - collaboration, appropriation, fiabilité et esprit d'entreprise (en anglais CORE, pour Collaboration, Ownership, Reliability and Entrepreneurship) - vous contribuez à protéger notre réputation, à garantir la conformité et à maintenir les normes de qualité et d'intégrité les plus élevées.

Votre prise de parole est non seulement autorisée, mais attendue.

* Une politique n'est considérée comme une politique officielle de l'entreprise que lorsque :

Elle a été signée par le PDG.

Elle a été communiquée par les canaux officiels de l'entreprise (tels qu'Eloomi ou d'autres plateformes internes).

Il faut toujours se référer à la version la plus récente publiée via ces canaux. Si vous avez des doutes sur la validité d'une politique, contactez le service des ressources humaines ou le service juridique.

2 Nous prenons soin des personnes

« Gardez les valeurs FONDAMENTALES à l'esprit dans tout ce que vous faites au sein de KONINGS. »

2.1 Nos valeurs FONDAMENTALES

Notre ADN est cristallisé dans quatre valeurs FONDAMENTALES : **collaboration**, **appropriation**, **fiabilité** et **esprit d'entreprise** (en anglais CORE, pour Collaboration, Ownership, Reliability and Entrepreneurship). Elles sont notre boussole interne qui nous guide dans la prise de décision, la façon dont nous travaillons ensemble et l'attention que nous portons à nos clients.

- Collaboration : partager activement les informations et travailler ensemble pour résoudre les problèmes et atteindre les objectifs.
- Appropriation : assumer la responsabilité de votre travail, respecter vos engagements et aborder les problèmes de manière proactive.
- Fiabilité : respecter systématiquement les procédures, fournir des résultats de qualité et signaler immédiatement tout écart ou problème.
- Esprit d'entreprise : rechercher les possibilités d'améliorer les processus, suggérer des innovations et prendre des initiatives pour résoudre les problèmes.

On attend de vous que vous gardiez à l'esprit les valeurs FONDAMENTALES dans tout ce que vous faites au sein de KONINGS.

2.2 Conditions de travail

Nous maintenons un environnement de travail inclusif, avec des conditions de travail qui promeuvent la diversité, l'égalité des chances et des pratiques d'emploi équitables pour tous. Cela signifie que :

- Toutes les décisions en matière d'emploi (embauche, promotion, rémunération…) doivent être fondées sur le mérite et non sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la religion, le handicap ou toute autre caractéristique protégée.
- La discrimination, directe ou indirecte, est strictement interdite.
- Aucune forme de traitement dégradant - comme le harcèlement sexuel ou moral, un langage irrespectueux, des gestes discriminatoires ou la violence physique - ne sera tolérée. Si vous êtes témoin ou victime d'un tel comportement, vous devez le signaler immédiatement.

2.3 Santé et sécurité

Nous protégeons la santé et la sécurité de nos employés, de nos visiteurs et de nos sous-traitants.

- Vous êtes tenu(e) de respecter toutes les règles et instructions de sécurité relatives à votre travail.

- Si vous remarquez un risque pour la santé ou la sécurité, vous devez le signaler immédiatement à votre Supérieur hiérarchique ou au Partenaire commercial RH.
- Notre objectif est de réduire à zéro le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2.4 Droits de l'homme et normes de travail éthiques

Chez KONINGS, nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées en matière de droits de l'homme et de pratiques de travail éthiques dans toutes nos opérations et relations d'affaires. Notre approche est guidée par des principes internationalement reconnus, notamment le Code de base de l'ETI et les conventions de l'Organisation internationale du travail. Ces engagements s'appliquent à tous les employés, sous-traitants, fournisseurs et partenaires commerciaux, qu'ils soient employés directement, par l'intermédiaire d'une agence de recrutement ou de tout autre intermédiaire.

Les principes de base

- *L'emploi est librement choisi*
  Nous interdisons toute forme de travail forcé, asservi ou involontaire. (Par exemple, les travailleurs ne doivent jamais être obligés de verser des dépôts ni de remettre leurs documents d'identité.)
- *Liberté d'association et négociation collective*
  Les travailleurs ont le droit d'adhérer à des syndicats ou d'en former, et de négocier collectivement. Nous ne tolérons aucune discrimination à l'encontre des membres ou des représentants des syndicats.
- *Des conditions de travail sûres et hygiéniques*
  Nous offrons un lieu de travail sûr et sain, avec des formations régulières en matière de santé et de sécurité, des installations propres et des équipements de protection appropriés. Les risques sont rapidement repérés et réduits.
- *Pas de travail des enfants*
  Nous n'employons pas de personnes n'ayant pas l'âge minimum légal pour travailler. Les jeunes travailleurs ne doivent pas être exposés à des conditions dangereuses.
- *Paiement de salaires décents*
  Les salaires respectent ou dépassent les normes légales et sectorielles et sont suffisants pour répondre aux besoins de base. Nous n'autorisons pas les déductions comme mesure disciplinaire.
- *Les heures de travail ne sont pas excessives*
  Les horaires de travail sont conformes aux lois nationales et aux normes internationales. Les heures supplémentaires sont volontaires, rémunérées équitablement et ne dépassent pas les limites prescrites.
- *Pas de discrimination*
  Nous garantissons l'égalité des chances et interdisons toute discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée.
- *Un emploi régulier est fourni*
  Le travail est basé sur des relations de travail reconnues. Nous évitons les pratiques d'exploitation et tentons de limiter le recours à la main-d'œuvre temporaire ou intérimaire.
- *Pas de traitement dur ou inhumain*
  Les abus physiques, les menaces, le harcèlement ou l'intimidation sont strictement interdits.

Vos responsabilités

- Il incombe à chaque employé de favoriser un lieu de travail où ces principes sont respectés.
- Les fournisseurs et les partenaires doivent adhérer à ces normes pour pouvoir faire des affaires avec Konings.
- Si vous soupçonnez une violation de ces principes, signalez-la immédiatement par le biais des canaux de signalement susmentionnés.

3 Travailler de manière éthique sur le marché

« KONINGS se livre à une concurrence vigoureuse, mais loyale, créant ainsi une croissance durable et rentable. »

3.1 Qualité de nos produits

L'une de nos priorités est d'embouteiller/fabriquer des produits d'une grande qualité constante et de fournir des services d'excellence. On attend de vous que vous suiviez les politiques, les procédures et les instructions de l'entreprise et que vous signaliez tout problème. Cela nous permet de réagir de manière appropriée en cas de non-conformité et de fournir en permanence des produits et des services qui répondent aux attentes des clients, voire les dépassent.

3.2 Concurrence loyale

Nous agissons dans le respect du principe de concurrence loyale et nous nous conformons à toutes les lois antitrust et sur la concurrence applicables à nos activités. Nous pensons qu'une concurrence loyale est essentielle et qu'elle contribue à une croissance durable.

Le droit de la concurrence interdit les comportements qui nuisent à la concurrence et aux consommateurs. Parmi les exemples de ces comportements illégaux, on peut citer la fixation des prix, le partage du marché avec les concurrents, le truquage des offres ou tout autre comportement susceptible de nuire à la concurrence ou aux consommateurs.

Il est essentiel que vous respectiez les lois et réglementations en vigueur en matière de concurrence. En cas de doute sur la question de savoir si un comportement donné est contraire au droit de la concurrence, il convient de contacter le Conseiller juridique de Konings.

3.3 Durabilité

Nous nous efforçons d'assurer une croissance durable et d'opérer dans les limites de notre planète, afin de répondre aux besoins des générations actuelles et futures. Les employés, fournisseurs et partenaires commerciaux doivent se demander s'il existe une option plus durable lorsqu'ils prennent des décisions, et agir conformément à nos engagements environnementaux et sociaux.

Nous attendons de nos employés, de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils fassent preuve d'engagement, qu'ils adoptent une approche proactive et qu'ils améliorent en permanence leur façon de travailler en ce qui concerne la protection de l'environnement. Cela signifie que les impacts négatifs sur l'environnement et le climat doivent être évités ou minimisés à la source, par exemple par les moyens suivants :

- améliorer les processus de production ou de maintenance,
- remplacer les matériaux par des alternatives plus durables,
- réduire la consommation d'énergie et d'eau,
- mettre en œuvre des pratiques de recyclage et de réutilisation.

Nous préférons travailler avec des fournisseurs qui :

- détiennent des certifications de durabilité ayant fait l'objet d'un audit indépendant (par exemple ISO 14001, Ecovadis),
- réduisent activement leur empreinte carbone,
- promeuvent le développement de produits efficaces sur le plan énergétique, hautement recyclables et, de préférence, fabriqués à partir de matériaux recyclés.

Les fournisseurs doivent toujours respecter les normes légales et internationales applicables en matière de protection de l'environnement, minimiser la pollution de l'environnement et apporter des améliorations continues dans le domaine de la protection de l'environnement. Toutes les ressources doivent être utilisées de manière appropriée et efficace, et tous les déchets doivent être éliminés conformément aux lois, règles et règlements applicables, ou selon les meilleures pratiques s'il n'existe pas de loi en la matière.

4 L'éthique dans nos activités commerciales

« Nous agissons de manière éthique dans toutes nos collaborations, nous évitons tout conflit d'intérêts et ne tolérons pas la corruption. »

4.1 Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque des intérêts personnels, sociaux, financiers ou politiques influencent, ou semblent influencer ou perturber, les décisions de l'entreprise.

Lignes directrices pratiques :

- Toujours divulguer toute relation personnelle ou tout intérêt financier susceptible d'influencer les décisions de l'entreprise.
- Ne pas participer aux décisions dans lesquelles vous avez un intérêt personnel.

- Agir dans le meilleur intérêt de Konings et éviter les situations qui compromettent l'objectivité ou l'équité.

Pourquoi c'est important : même les conflits apparents peuvent nuire à la confiance et exposer Konings à des risques juridiques et de réputation.

4.2 Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Konings n'a aucune tolérance pour les pots-de-vin et la corruption. Nous respectons toutes les lois anticorruption en vigueur sur les marchés où nous opérons. Nous ne nous engagerons pas dans des pratiques illégales ou contraires à l'éthique et nous n'accepterons pas d'affaires s'il faut donner ou recevoir un pot-de-vin. Vous êtes tenu(e) de ne pas offrir, promettre, donner, accepter, convenir de recevoir ou chercher à obtenir un pot-de-vin (que ce soit pour vous-même ou pour KONINGS) de quelque nature que ce soit en échange d'un traitement favorable ou pour obtenir un avantage commercial pour vous-même ou pour KONINGS.

Lignes directrices pratiques :

- Les cadeaux ou l'hospitalité doivent être modestes, transparents et ne jamais avoir pour but d'influencer les décisions.
- Ne jamais effectuer de paiements de facilitation ou utiliser des tiers pour dissimuler des avantages indus.

Exemples de pots-de-vin :

- Offrir des cadeaux ou une hospitalité excessive à un acheteur ou à un client potentiel pour obtenir un contrat pour Konings.
- Accorder des remises ou des rabais excessifs à un client en échange de faveurs personnelles.
- Parrainer une organisation caritative liée à cadre de l'entreprise cliente pour garantir un accord à long terme.

Principe clé : en cas de doute, consultez le Conseiller juridique avant de donner ou d'accepter quoi que ce soit de valeur.

4.3 Dons et hospitalité

Les cadeaux de faible valeur sont des objets donnés volontairement sans contrepartie. L'hospitalité couvre les repas et les événements qui ont lieu entre vous et un tiers.

Nous devons nous assurer qu'il ne s'agit pas d'un pot-de-vin réel ou perçu comme tel. Il est interdit d'accepter ou d'offrir un cadeau ou une marque d'hospitalité qui oblige le destinataire ou qui pourrait être interprété comme un moyen d'obliger le destinataire à entamer ou à poursuivre une relation d'affaires.

Lignes directrices pratiques :

- Il faut toujours évaluer si le cadeau ou l'hospitalité est raisonnable, proportionné et n'a pas pour but d'influencer une décision commerciale.
- Vous devez veiller à ce que la valeur d'un cadeau ou d'une marque d'hospitalité n'excède pas 100 euros.

4.4 Engagement communautaire

Nous voulons avoir un impact positif sur la société et améliorer la vie des gens chaque fois que nous sommes en contact avec eux, c'est pourquoi nous encourageons l'engagement communautaire. Dans le même temps, nous devons nous protéger contre les sollicitations peu scrupuleuses et les éventuels détournements de fonds. Nous ne faisons aucune contribution ou aucun don à des candidats ou partis politiques.

5 Respecter les informations de l'entreprise

« KONINGS protège la confidentialité des informations de notre entreprise et de toutes les autres. »

Nous pensons que la protection et l'utilisation correcte des ressources, des informations et des biens de l'entreprise contribuent à notre passion pour l'intégrité et créent de la valeur pour nos actionnaires. Nous prenons des mesures pour protéger la confidentialité des informations relatives à notre entreprise ainsi que des informations que nous recevons de nos consommateurs, clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux.

5.1 Médias et réseaux sociaux

Les médias et réseaux sociaux peuvent contribuer à générer de nouvelles opportunités commerciales, à recruter de nouveaux talents et à promouvoir et vendre nos services. Afin de protéger notre image et notre réputation, seuls le Comité exécutif et l'équipe des ressources humaines sont autorisés à représenter et à parler au nom de KONINGS sur les médias et réseaux sociaux.

Si vous ne faites pas partie de ce groupe, vous ne pouvez utiliser que vos propres comptes de médias et de réseaux sociaux pour partager des actualités publiques relatives à KONINGS et vous devez indiquer que tout ce que vous publiez est votre propre opinion en votre nom.

Lors de l'utilisation des médias et réseaux sociaux, vous ne pouvez pas partager des publications, logos ou autres images protégées par un droit de propriété intellectuelle et faire référence à KONINGS ou à vos collègues d'une manière abusive ou harcelante, ou violer leur droit à la vie privée.

5.2 Actifs de l'entreprise

Les actifs de l'entreprise comprennent les biens matériels, mais aussi les biens immatériels tels que le temps de travail, les informations confidentielles et la propriété intellectuelle. Nous utilisons les actifs de l'entreprise de manière honnête et efficace.

On attend de vous que vous n'utilisiez les actifs de l'entreprise qu'à des fins professionnelles légitimes et que vous les protégiez contre le vol, la perte, la détérioration ou l'utilisation abusive, et que vous n'utilisiez pas les actifs de l'entreprise à des fins personnelles.

Ceci s'applique également aux actifs de l'entreprise appartenant à nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Nous traitons également les actifs appartenant à d'autres employés et aux personnes qui agissent en notre nom de la même manière que les actifs de l'entreprise.

5.3 Données personnelles et vie privée

Nous respectons la vie privée des individus et nous nous conformons à toutes les lois applicables, y compris le Règlement général sur la protection des données (RGPD), concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation des données personnelles.

Lignes directrices pratiques :

- Gardez les données personnelles en sécurité et ne les partagez qu'avec les parties autorisées.
- Ne stockez pas, ne transmettez pas et ne traitez pas de données personnelles sans garanties appropriées.
- Familiarisez-vous avec les principes du RGPD :
    - Légalité, équité et transparence - Le traitement doit toujours reposer sur une base juridique.
    - Limitation de la finalité - Utiliser les données uniquement pour la finalité spécifique pour laquelle elles ont été collectées.
    - Minimisation des données - Ne collecter que ce qui est nécessaire.
    - Exactitude - Maintenir les données à jour.
    - Limitation du stockage - Ne pas conserver les données plus longtemps que nécessaire.
    - Intégrité et confidentialité - Protéger les données contre les accès non autorisés ou les pertes.
    - Responsabilité - Être en mesure de démontrer le respect des règles.

En cas de doute :
si vous traitez des données personnelles et que vous n'êtes pas certain que vos actions sont conformes au RGPD, contactez immédiatement les RH, le service informatique ou le service juridique pour obtenir des conseils. Ils vous aideront à garantir un traitement approprié des données et la conformité aux règles.

6 Signaler les problèmes

« Offrez-nous l'opportunité de gérer tout problème potentiel. »

Notre responsabilité de prendre la parole

L'intégrité n'est pas seulement un principe, c'est le fondement. Si vous voyez ou soupçonnez un comportement qui viole ce code de conduite ou toute politique, loi ou réglementation de Konings, il est de votre devoir de le signaler. Le silence peut mettre en danger notre entreprise, nos collègues et nos consommateurs.

Chez Konings, nous fabriquons des boissons auxquelles les gens font confiance et qu'ils apprécient chaque jour. La sécurité des consommateurs et notre réputation de qualité sont cruciales dans tout ce que nous faisons chez Konings. La non-conformité - qu'il s'agisse de sécurité, d'éthique ou d'obligations légales - peut avoir de graves conséquences pour nos clients et pour Konings.

Ce qu'il faut faire :

- Signalez immédiatement vos préoccupations à votre supérieur hiérarchique, aux ressources humaines, au service juridique ou par le biais des canaux de signalement prévus à cet effet.
- En cas d'incertitude sur la conformité d'un comportement, renseignez-vous. Il est toujours préférable de clarifier que d'ignorer.

Lignes directrices pratiques :

- Première étape :
  Abordez le problème directement avec la personne concernée.
- Si non résolu ou impossible :
  Faites remonter l'information à votre Supérieur hiérarchique ou au Partenaire commercial RH.
- Signalement officiel :

Contactez le Directeur des ressources humaines ou le Conseiller juridique

E-mail : compliance@koningsdrinks.com (traité par le Directeur des ressources humaines et le Conseiller juridique).

- Signalement anonyme : https://www.koningsdrinks.com/nl/gedragscode.

Recommandation :
Pour une enquête et un suivi efficaces, communiquez votre identité.
Si le signalement est anonyme, donnez suffisamment de détails afin de permettre une enquête appropriée.

Rappelez-vous : la protection de notre intégrité protège nos consommateurs, notre marque et notre avenir.

Votre prise de parole est non seulement autorisée, mais attendue.