

# Nestlé Code of Business Conduct

(Nederlandse vertaling)

Professionele Gedragscode Nestlé



## Inleiding

Sinds de oprichting van Nestlé wordt de bedrijfsvoering van de Nestlé Groep gekenmerkt door integriteit, eerlijkheid, loyaliteit en respect voor alle geldende, wettelijke bepalingen. Wereldwijd ondersteunen alle Nestlé werknemers dit belangrijke uitgangspunt en handelen hier ook naar in hun dagelijks functioneren. De goede naam en reputatie van Nestlé blijft immers tot het hoogste goed van ons bedrijf behoren.

De zog. Nestlé Corporate Business Principles schrijven een aantal normen, waarden en principes voor waaraan Nestlé zich wereldwijd verbindt. Deze Nestlé Code of Business Conduct (Professionele Gedragscode van Nestlé) sluit daarbij aan en draagt bij aan een verdere en structurele implementatie van deze principes door de minimale eisen aan gedragingen van werknemers, waarover niet onderhandeld kan worden, vast te leggen.

In deze Gedragscode kunnen niet alle mogelijke situaties worden behandeld. Het moet eerder worden opgevat als een referentiekader waaraan situaties en praktijken kunnen worden getoetst. Werknemers dienen hulp en advies te vragen aan de bevoegde personen wanneer ze niet zeker weten welke houding ze moeten aannemen in een bepaalde situatie. Elke werknemer moet "correct" handelen. Het betreft hier een verantwoordelijkheid die niet kan worden overgedragen.

Werknemers moeten zich altijd door de volgende basisprincipes laten leiden:

- vermijd elk gedrag dat schade kan berokkenen aan Nestlé en haar reputatie of dat een risico kan vormen voor Nestlé en haar reputatie;
- wees eerlijk en respecteer de wet;
- plaats de belangen van de Nestlé Groep boven persoonlijke of andere belangen.

In deze Gedragscode verwijst de term "werknemer" naar werknemers in de strikte zin van het woord, maar ook naar vennoten, leidinggevenden en directeurs van Nestlé S.A. en haar dochtermaatschappijen. Waar "hij" staat kan ook "zij" gelezen worden.

## Naleving van wetten, normen en reglementen

### Wij leven altijd de wettelijke bepalingen na

Nestlé en haar werknemers zijn gebonden door veelal nationale wettelijke bepalingen. In dat verband mag de naleving van de geldende wetten en reglementen nooit in het gedrang komen. De werknemers dient zich tevens te houden aan de geldende interne regels en richtlijnen; deze interne Nestlé regels kunnen strikter zijn dan de gewone wettelijke bepalingen.

## Belangenconflicten

### We moeten steeds handelen in het beste belang van Nestlé

Een belangenconflict kan zich voordoen wanneer de persoonlijke belangen van een werknemer of die van een derde in conflict komen met de belangen van Nestlé. In een dergelijke situatie kan het moeilijk zijn voor de werknemer om in het beste belang van Nestlé te handelen.

Werknemers moeten belangenconflicten zoveel mogelijk vermijden.

Wanneer zich een belangenconflict voordoet of als een werknemer geconfronteerd wordt met een situatie die een belangenconflict kan veroorzaken of daartoe kan leiden, moet de werknemer in kwestie dit aankaarten bij zijn Lijnmanager en/of de afdeling Human Resources of Legal om de situatie op een loyale en ondubbelzinnige wijze op te lossen.

## Bestuursfuncties en andere externe activiteiten

**Wij zijn trots op de reputatie van Nestlé en houden bij onze externe activiteiten en verplichtingen rekening met de belangen van Nestlé**

Buiten Nestlé mogen de werknemers geen enkele activiteit uitoefenen die in conflict komt of belangenverstrengeling oplevert met de verantwoordelijkheden die ze hebben bij Nestlé of die risico's kan creëren voor de reputatie van Nestlé of die op enige andere mogelijke manier in conflict kan komen met de belangen van Nestlé.

Wanneer werknemers er niet zeker van zijn of ze een bepaalde activiteit mogen uitoefenen, moeten ze te rade gaan bij de afdeling Human Resources of Legal.

De volgende externe functies en activiteiten mogen alleen worden uitgeoefend nadat een lid van de Directie voorafgaand toestemming heeft gegeven:

- lid van een Raad van Bestuur
- leidinggevende functie
- werknemer
- partner
- adviseur

De toestemming zal worden ingetrokken indien de functie of activiteit in conflict kan komen met de belangen van Nestlé of met de verantwoordelijkheden van de andere werknemers.

Degene die lid wil worden van de Raad van Bestuur van een beursgenoteerde vennootschap, moet voorafgaand toestemming krijgen van de Algemeen Directeur (CEO) en, in het geval van de leden van de Directie, van de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Tenzij Nestlé een werknemer heeft gevraagd om een bepaalde functie of activiteit uit te oefenen, oefenen de werknemers eventuele externe functies en activiteiten op eigen kosten en risico uit, en uitsluitend tijdens hun vrije tijd.

## Familie en verwanten

**Onze beslissingen met betrekking tot werving, aanstelling en persoonlijke ontwikkeling zijn eerlijk en objectief**

Partners en naaste familieleden mogen enkel op basis van hun kwalificaties, hun prestaties, hun competenties en hun ervaring worden aangeworven als werknemer of adviseur, op voorwaarde dat er geen directe of indirecte gezagsverhouding wordt gecreëerd tussen de werknemer en zijn naaste familielid of partner.

Deze niet-discriminerende principes gelden voor alle professionele aspecten, zoals beloning, promoties en mutaties, ook wanneer een affectieve band of verwantschap ontstaat na indiensttreding van de werknemer in de vennootschap.

Op voorwaarde dat ze even gekwalificeerd zijn als de andere kandidaten, kunnen kinderen van werknemers van Nestlé voorrang krijgen bij stages, opleidingsperiodes, vakantiewerk en andere vergelijkbare kortlopende opdrachten.

## Commerciële kansen en mogelijkheden

### Wij verbinden ons ertoe het bedrijf Nestlé te laten groeien

Werknemers mogen de onderneming geen concurrentie aandoen. Ze mogen evenmin een of ander persoonlijk voordeel halen uit mogelijke zakelijke kansen die ze tijdens hun functie-uitoefening signaleren, tenzij de onderneming er uitdrukkelijk afstand van doet om haar belangen te laten gelden in een bepaalde situatie.

Indien een werknemer in eigen naam een mogelijk lucratieve activiteit, die interessant kan zijn voor Nestlé, wil uitvoeren, dan moet hij zijn Lijnmanager daarvan op de hoogte brengen. Het Management zal beslissen of de onderneming haar belangen wil laten gelden in die zaak of niet. Ook als de onderneming beslist om geen gevolg te geven aan de zaak, mag de werknemer die activiteit pas in eigen naam uitvoeren, wanneer dat geen directe of indirecte concurrentie met de activiteiten van de onderneming met zich meebrengt.

## Misbruik van voorkennis

### Bij de aankoop en verkoop van aandelen van Nestlé respecteren we de regels inzake misbruik van voorkennis

Nestlé verbiedt de aankoop en verkoop van haar aandelen of effecten op basis van vertrouwelijke informatie met betrekking tot de koers van de aandelen. De niet-naleving van deze regel kan niet alleen tot disciplinaire sancties leiden, maar ook tot strafrechtelijke vervolging.

In geval van twijfel met betrekking tot de interpretatie of toepassing van de regels van Nestlé inzake misbruik van voorkennis moeten de werknemers te rade gaan bij de afdeling Legal.



## Regels inzake kartelvorming (antitrust) en eerlijke handel

### Wij geloven in het belang van vrije concurrentie

Het is het beleid van Nestlé om succesvol te concurreren binnen de huidige marktdynamiek en Nestlé volgt daarbij een gedragswijze die strookt met alle geldende wettelijke bepalingen op het vlak van kartelvorming, concurrentie en eerlijke handel.

Werknemers moeten zich dientengevolge houden aan de volgende regels:

- het commerciële- en prijsbeleid moet steeds in volledige onafhankelijkheid worden vastgelegd en mag nooit, formeel of informeel, worden overeengekomen met onze concurrenten of een of andere niet-betrokken partij, ongeacht of dit rechtstreeks dan wel indirect gebeurt;

- klanten, regio's en markten mogen nooit verdeeld worden tussen Nestlé en haar concurrenten, maar moeten steeds onderdeel uitmaken van een eerlijke concurrentie;
- klanten en leveranciers moeten steeds billijk worden behandeld.

Alle werknemers (zonder meer diegene die betrokken zijn bij de marketing-, verkoop- en inkoopactiviteiten of zij die regelmatig in contact komen met concurrenten) moeten ervoor zorgen dat ze de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot concurrentie kennen.

In geval van twijfel moet contact worden opgenomen met de juridische verantwoordelijke teneinde advies en eventueel training inzake concurrentie wet- en regelgeving te krijgen.

## Vertrouwelijke informatie

### Wij respecteren en beschermen onze vertrouwelijke informatie en respecteren ook vertrouwelijke informatie van anderen

Vertrouwelijke informatie is informatie die (nog) niet publiekelijk is medegedeeld. Dit omvat bedrijfsgeheimen, commerciële plannen, marketingplannen, informatie over consumenten, ontwerp- en productie ideeën, formules van producten, modellen, databestanden, dossiers, informatie over de lonen, niet-gepubliceerde financiële gegevens en ook alle andere gegevens die niet openbaar zijn gemaakt.

Het blijvende succes van Nestlé hangt af van het gebruik van vertrouwelijke informatie en het niet blootstellen daarvan aan derden. Tenzij dit vereist is door de wet of toegestaan door de directie, hebben de werknemers niet het recht om vertrouwelijke informatie te verspreiden of om de verspreiding ervan toe te staan.

Deze plicht blijft van toepassing na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van elke werknemer. De werknemers moeten zich inspannen om iedere ongelegen verspreiding te voorkomen. Daartoe moeten ze blijf geven van de grootste zorgvuldigheid bij het bewaren of doorgeven van vertrouwelijke informatie.

Nestlé respecteert de vergelijkbare belangen die derden kunnen hebben op het vlak van bescherming van vertrouwelijke informatie. Ingeval derden (zoals vennoten, leveranciers of klanten) vertrouwelijke informatie delen met Nestlé, moet dergelijke informatie met dezelfde zorg worden behandeld als de vertrouwelijke informatie van Nestlé. Op dezelfde manier moeten werknemers de vertrouwelijke informatie beschermen die ze in de loop van hun voorgaande betrekkingen hebben kunnen verworven.

## Fraude, bescherming van bedrijfseigendommen, boekhouding

**Wij dringen aan op eerlijkheid en respecteren alle eigendommen van de Nestlé Groep**

De werknemers mogen nooit frauduleuze of oneerlijke daden stellen die betrekking hebben op de goederen, de financiën en de boekhouding van Nestlé of van een derde. Dergelijke daden kunnen niet alleen tot disciplinaire sancties leiden, maar ook tot strafrechtelijke vervolging.

De financiële gegevens van Nestlé vormen de basis van de commerciële bedrijfsvoering van de onderneming en de uitvoering van de verplichtingen van Nestlé ten aanzien van de verschillende betrokken partijen. Alle financiële gegevens moeten correct zijn en in overeenstemming met de boekhoudkundige normen van Nestlé.

Werknemers moeten de bedrijfseigendommen veiligstellen en er op een correcte en doelmatige manier gebruik van maken. Alle werknemers moeten zich inspannen om goederen van Nestlé te beschermen tegen beschadiging, verlies, misbruik, diefstal, fraude, verduistering en vernieling. Deze verplichtingen gelden voor de materiële en immateriële goederen, inclusief merken, knowhow, vertrouwelijke informatie, intellectuele eigendommen en informatiesystemen.

Voor zover de geldende wetgeving het toelaat, behoudt Nestlé zich het recht voor om de manier waarop haar bedrijfseigendommen worden gebruikt door werknemers, te controleren en te onderzoeken. Zij kan ook, binnen de kaders van de nationale privacy-wetgeving, overgaan tot de inspectie van e-mails, gegevens en bestanden die bewaard worden op de computers van haar netwerk.

## Omkoping en corruptie

**Wij veroordelen elke vorm van omkoping en corruptie**

Werknemers mogen nooit, rechtstreeks of via tussenpersonen, een persoonlijk, financieel of ander voordeel aanbieden of beloven aan een derde teneinde zakelijke of andere voordelen te verkrijgen of te behouden, ongeacht of het om een publieke of private derde gaat. Evenmin mogen werknemers dergelijke voordelen aannemen, om vervolgens een derde een voorkeursbehandeling te geven. De werknemers moeten zich bovendien onthouden van ieder gedrag en activiteit die de indruk van een dergelijke handelswijze kan veroorzaken of waarmee zelfs maar de schijn of verdenking gewekt kan worden.

Werknemers moeten weten dat het aanbieden of toekennen van onrechtmatige voordelen om de beslissing van de tegenpartij te beïnvloeden - ongeacht of die de hoedanigheid heeft van overheidsambtenaar of niet - niet alleen tot disciplinaire sancties kan leiden, maar ook tot strafrechtelijke vervolging.

Een onrechtmatig voordeel kan worden gevormd door elk element van waarde dat bedoeld is om de ontvanger te bevoordelen, met inbegrip van een arbeidsovereenkomst of een contract om diensten te verlenen aan een naaste van de ontvanger.

Werknemers moeten tevens op de hoogte zijn van het feit dat het kiesrecht van sommige landen politieke bijdragen van ondernemingen aan politieke partijen of kandidaten kan verbieden. Nestlé heeft als gedragslijn aangenomen om nooit dergelijke bijdragen te leveren, behalve voor de moedermatschappij in het land van herkomst. Elke bijdrage van dien aard en ook elke afwijking van deze regel moet voorafgaand worden goedgekeurd door de Algemeen Directeur (CEO) en door de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

## Geschenken, zakendiners, uitstapjes

**Wij concureren en doen zaken, uitsluitend op basis van onze kwaliteit en competenties**

De werknemers mogen zich niet laten beïnvloeden door de toekenning van gunsten en mogen niet proberen om anderen te beïnvloeden door hen onwettig gunsten te verlenen. Werknemers mogen enkel gerechtvaardigde zakendiners en symbolische geschenken aanbieden of aannemen, wanneer dat strookt met de omstandigheden; ze hebben niet het recht om geschenken, uitstapjes en zakendiners te aanvaarden of aan te bieden wanneer een dergelijk gedrag de indruk kan wekken de betrokken zakenrelatie onwettig te beïnvloeden.

Om de situatie te beoordelen in het licht van de voorgaande regels moeten de werknemers het beleid van Nestlé dat van toepassing is binnen hun respectievelijke landen raadplegen. Indien een dergelijk beleid niet voorhanden is, moeten ze de meest strikte plaatselijke gebruiken in acht nemen om ook maar de minste schijn van een onregelmatige transactie te vermijden. In geval van twiifel moeten de werknemers overleggen met hun Lijnmanagers of de afdeling Legal.

Geen enkele werknemer mag een derde geschenken aanbieden, noch van een derde geschenken aanvaarden in de volgende vorm, ongeacht de waarde ervan:

- geld;
- leningen;
- commissielonen;
- andere vergelijkbare materiële voordelen.

## Discriminatie en pesten

**Wij pleiten voor diversiteit en respecteren de individuele waardigheid van onze werknemers**

Nestlé respecteert de individuele waardigheid, het privéleven en de individuele rechten van al haar werknemers en verbindt zich ertoe om een werkplek zonder discriminatie of pesten te waarborgen. De werknemers mogen bijgevolg geen enkele vorm van discriminatie begaan op basis van herkomst, nationaliteit, geloof, ras, geslacht, leeftijd of seksuele geaardheid, noch overgaan tot een of andere vorm van verbaal of fysiek pesten op basis van de eerder genoemde elementen of om welke andere reden ook.

Werknemers die menen dat hun werkomgeving niet strookt met de bovenvermelde principes worden aangemoedigd om dit kenbaar te maken aan de afdeling Human Resources.



## Schending van onderhavige Code

Wij verbinden ons ertoe om deze Code te raadplegen, om de bepalingen ervan in acht te nemen en indien nodig hulp te vragen

Elke werknemer moet erop toezien alle bepalingen van deze Gedragscode in acht te nemen en indien nodig hulp te vragen bij zijn Lijnmanager, de afdeling Human Resources of Legal. Het valt onder de individuele verantwoordelijkheid van elke werknemer om "correct" te handelen en de hoogste normen op het vlak van integriteit te waarborgen. Het betreft hier een verantwoordelijkheid die niet kan worden overgedragen.

In geval van twijfel moeten de werknemers zich steeds laten leiden door de basisprincipes die werden geformuleerd in de inleiding van deze Code. Elke schending van deze Gedragscode kan tot disciplinaire maatregelen leiden (met inbegrip van de opzegging van de arbeidsovereenkomst) en, in voorkomend geval, tot gerechtelijke vervolging of strafrechtelijke sancties.

## Melding van illegaal of ongeoorloofd gedrag

Wij moeten erop toezien in elke situatie op een volstrekt onbesproken manier te handelen

De werknemers moeten bij hun Lijnmanager, de afdeling Human Resources of Legal melding maken van elke praktijk of handeling die ze onjuist, ongeoorloofd of onwettig achten krachtens deze Gedragscode. Neergelagde aard van de zaak kunnen de schendingen rechtstreeks worden gemeld aan de hoogste directieleden of management niveau's, met inbegrip van de Algemeen Directeur (CEO) en/of de persoon die belast is met de "compliance"-kwesties.

Wanneer dat gepast is, kunnen klachten in vertrouwen worden gemeld aan de vertrouwenspersoon.

Alle klachten moeten correct worden onderzocht. Nestlé verbiedt iedere vorm van vergelding tegenover werknemers die onregelmatigheden te goeder trouw melden, met dien verstande dat de rechten van de beschuldigde eveneens zullen worden beschermd.

**Raad van Bestuur  
en Directie van Nestlé S.A.**

Vevey