

P R I N S E N  B E R N I N G

Active Nutrition

GEDRAGSCODE

(CODE OF CONDUCT)

Inhoud

Bericht van de CEO	2
Naleven van de Code	4
De Code	6
Naleven van de wet	6
Respect en gelijkheid	6
Veiligheid	6
Milieu en leefomgeving	7
Belangenverstrengeling	7
Marktconcurrentie/antitrust	7
Omkoping en corruptie	7
Geschenken en vermaak	9
Omgaan met vertrouwelijke informatie	9
Nauwkeurigheid van bedrijfsgegevens	9
Social media	9
Privacy	10
Fraude	10
ETI base code	11
Meldings- en klokkenluidersregeling	12
Melding ongewenste omgangsvormen	12
Klokkenluidersregeling	12

Copyright ©2026 Prinsen Berning

Bericht van de CEO

Prinsen Berning is een jonge, groeiende onderneming met een lange historie.

Bij Prinsen Berning geloven wij dat een veranderende levensstijl de consumptie van voedingsoplossingen, die gezonde ingrediënten combineren met gemak en plezier, zal doen toenemen. Onze missie is om de nummer één betrouwbare partner in Active Nutrition te worden. **We move performance** van toonaangevende merken en retailers door het ontwikkelen en produceren van hoogwaardige performance nutrition die consumenten helpt om actief te zijn, zich vitaal te voelen en beter te presteren in het leven. Wij stimuleren dat iedereen die voor ons werkt deze missie deelt.

Hoe bereiken we dit resultaat?

Elke dag nemen we besluiten waarmee we elkaar, onze klanten, consumenten, leveranciers en onze onderneming beïnvloeden. De door eenieder gekozen handelwijze moet het vertrouwen versterken van iedereen die met ons werkt en ons nodig heeft, maar kan echter ook een risico voor ons inhouden.

De Gedragscode (de Code) van Prinsen Berning is het document dat belangrijke gedragsregels bevat waarmee wij onze kernwaarden ondersteunen en zichtbaar maken. Ze zijn cruciaal voor ons succes. We houden elkaar niet alleen verantwoordelijk voor resultaten, maar – minstens net zo belangrijk - voor de manier waarop we die resultaten bereiken.

Ik nodig jullie uit de Code zorgvuldig door te lezen en persoonlijke verantwoordelijkheid te nemen voor het volgen van het gedrag waarnaar in het document wordt verwezen.

Onze mensen zijn altijd onze grootste troef geweest en dit zal ook in de toekomst zo blijven. Dankzij jullie toewijding om onze kernwaarden na te leven en je aan deze Code te houden, kunnen wij onze doelen op de juiste manier bereiken en samen een inspirerende onderneming bouwen.

Bas van den Berg
Chief Executive Officer

Januari 2026



We Move Performance

Wij leiden en inspireren onze mensen en partners met duidelijke leiderschapsprincipes.

Samen winnen we



We winnen samen door nauw samen te werken met onze klanten, terwijl we altijd de consument in gedachten houden.

Kwaliteit waarop je kunt vertrouwen



Wij zetten ons in voor gezondheid, kwaliteit en veiligheid. Onze mensen en klanten vertrouwen erop dat wij gezonde keuzes bieden.

Duurzaamheid in actie



We brengen duurzaamheid in praktijk door verantwoord inkopen, transparantie in onze toeleveringsketen en het verminderen van afval in ons productieproces.

Doe wat juist is



We handelen ethisch en met respect – integriteit is de basis van alles wat we doen.

Snel, gefocust, klaar voor de toekomst



We bewegen snel omdat onze markten dynamisch en vol kansen zijn.

Wij leveren, elke dag



We doen wat we beloven, want vertrouwen verdient je elke dag opnieuw.

Naleven van de Code

De Gedragscode van Prinsen Berning (de Code) laat zien hoe onze kernwaarden en onze inzet voor wettig en ethisch gedrag bepalend zijn voor onze besluitvorming bij alles wat we ondernemen. In de Code worden de gedragsnormen beschreven die worden verwacht van alle werknemers van de Prinsen Berning groep. Naleving van de Code is een voorwaarde die opgenomen is het dienstverband van iedere medewerker bij Prinsen Berning. Deze Code geldt ook voor tijdelijke medewerkers.

Bij al onze dagelijkse interacties en besluiten vraagt eenieder van ons zich altijd af of de actie die we gaan nemen in overeenstemming is met de Code, legaal en ethisch is en of de impact ervan goed is voor Prinsen Berning en onszelf. Wanneer je niet zeker bent van een actie, raadpleeg dan deze Code of stel jezelf de volgende vraag: vind ik het oké als ikzelf of als anderen over mijn acties zouden lezen in de krant? Bij twijfel kun je advies inwinnen bij de lokale HR afdeling of je manager.

Voor een effectieve handhaving van de Code verwachten we dat iedereen die kennis heeft van niet-naleving, deze overtreding onmiddellijk meldt. Als je melding wilt maken van een schending van de Code kun je dit doen via de klokkenluidersprocedure. Elke niet-naleving van de Code wordt zeer serieus genomen en kan leiden tot een waarschuwing of verdere disciplinaire maatregelen, waaronder uiteindelijk ontslag en/of juridische stappen.

Van onze managers wordt verwacht dat zij het juiste gedrag als rolmodel vertonen, de Code handhaven en een cultuur promoten die is gebaseerd op onze kernwaarden.





De Code

Naleven van de wet

Prinsen Berning en zijn medewerkers moeten zich houden aan de wet. Naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving mag nooit in gevaar worden gebracht. Daarnaast verwachten wij dat alle medewerkers zich houden aan interne regels en voorschriften die van toepassing zijn in een bepaalde situatie. Die interne regels zijn specifiek voor Prinsen Berning en kunnen verder gaan dan de wettelijke vereisten. Het management zet zich in deze richtlijnen goed te communiceren.

Respect en gelijkheid

Een positieve, respectvolle omgang met de mensen om ons heen is niet alleen een zaak van persoonlijke integriteit, het is ook een goede manier van zakendoen. We behandelen anderen met respect waarmee we een omgeving van openheid, vertrouwen en gelijke kansen bevorderen.

Er is binnen Prinsen Berning geen enkele ruimte voor grensoverschrijdend en ongewenst gedrag. Hieronder verstaan wij seksuele intimidatie (denk aan seksueel getinte/seksistische opmerkingen maar ook lichamelijk gedrag zoals het ongewenst opzettelijk aanraken of verzoeken om seksuele handelingen), andere vormen van intimidatie, verbale of fysieke agressie en/of pestgedrag.

Een ander voorbeeld van ongewenste omgangsvormen is discriminatie. We verwachten van iedere werknemer dat ze anderen eerlijk en gelijkwaardig behandelen, zonder discriminatie op gebied van o.a. ras, geslacht, huidskleur, godsdienst, land van herkomst, seksuele geaardheid, handicap of politieke opvattingen. We zullen werknemers uitsluitend in dienst nemen en bevorderen op basis van de vereiste kwalificaties en vaardigheden voor het uit te voeren werk.

Ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag zijn onder geen enkele omstandigheid acceptabel en zullen leiden tot sancties. Binnen Prinsen Berning is, naast de afdeling HR, een externe vertrouwenspersoon aangewezen die een medewerker kan ondersteunen indien zich problemen op dit vlak voordoen. Dit geldt ook voor tijdelijke werknemers.

Veiligheid

Prinsen Berning zet zich in voor een veilige werkomgeving. Elke werknemer heeft hier in zijn verantwoordelijkheid. Iedereen houdt zich aan de veiligheids- en gezondheidsregels waarin ze zijn getraind en spreekt elkaar positief aan op onveilige handelingen en/of gedrag. Elke werknemer meldt onveilige situaties en doet er zelf direct iets aan. Tevens zorgt elke werknemer ervoor dat uitzendkrachten, bezoekers en andere externen waar ze mee werken op de hoogte zijn van onze regels en deze naleven.

Het produceren van veilig voedsel is voor Prinsen Berning van essentieel belang. De werknemers van Prinsen Berning dragen gezamenlijk, ten opzichte van de klanten en de uiteindelijke consument, de verantwoordelijkheid voor het produceren van voedselveilige producten. Het management draagt een positieve en proactieve kwaliteits- en voedselveiligheidscultuur uit en verwacht dat alle werknemers de afgesproken procedures volgen en continu verbeteren.

Milieu en leefomgeving

We verwachten van iedere werknemer dat deze streeft naar het leveren van een positieve bijdrage aan het milieu door onder meer de negatieve milieueffecten van onze activiteiten te verminderen of te voorkomen en duurzaamheid mee te nemen in alle zakelijke beslissingen en activiteiten. Wij verwachten dat in het uitzonderlijke geval activiteiten in strijd hiermee worden gemeld.

Belangenverstrengeling

Van alle medewerkers die voor Prinsen Berning werken, wordt verwacht dat zij persoonlijke activiteiten en financiële belangen vermijden die strijdig zouden kunnen zijn met hun verantwoordelijkheden binnen de onderneming.

Relaties op de werkplek die tot een belangenverstrengeling zouden kunnen leiden zijn niet toegestaan. Een belangenverstrengeling kan optreden als een werknemer een persoonlijke relatie heeft met een andere werknemer waarbij de ene partij direct of indirect invloed heeft over een dienstverband, vergoeding, goedkeuringsbevoegdheid of werkomstandigheden van de andere partij. Voorbeelden van persoonlijke relaties omvatten, maar zijn niet beperkt tot, die van een familielid, een intieme of romantische partner en/of een huisgenoot.

Als er een persoonlijke relatie is met een werknemer die in dienst is van een klant of leverancier die handelt met Prinsen Berning, moet er bovendien voor gezorgd worden dat dit niet leidt tot een situatie van belangenverstrengeling.

Als er wordt getwijfeld kan er contact opgenomen worden met de lokale HR afdeling en om schriftelijke toestemming worden gevraagd om de situatie te laten voortduren.

Marktconcurrentie/antitrust

We verwachten van al onze medewerkers dat ze zich houden aan de antitrust-, mededingings- en antimonopoliewetten van alle landen en plaatsen waarin we zakendoen. Er mogen geen overeenkomsten of afspraken met concurrenten zijn die in strijd zijn met (inter)nationale wetgeving en die in het bijzonder de prijzen en verkoopvoorwaarden beïnvloeden of de concurrentie onredelijk beperken.

Omkoping en corruptie

Werknemers mogen geen steekpenningen of andere ongepaste voordelen voor zakelijk of eigen financieel gewin geven of ontvangen, direct of indirect. Elk verzoek om of aanbod van steekpenningen moet onmiddellijk worden afgewezen en aan het management worden gemeld.



Geschenken en vermaak

Bij Prinsen Berning willen we vermijden dat het uitwisselen van geschenken en vermaak ons onafhankelijke zakelijke oordeel beïnvloedt of lijkt te beïnvloeden. Daarom dient een geschenk of vermaak van een externe relatie met een waarde van meer dan 30 euro beleefd te worden geweigerd door de werknemer. Als teruggave van het geschenk beledigend is voor de gever of als het een legitiem zakelijk doel heeft, moet eerst schriftelijk goedkeuring worden gevraagd bij de leidinggevende. Er zal dan samen met de lokale HR afdeling worden nagegaan of het geschenk of vermaak kan worden geaccepteerd, gedoneerd kan worden aan een goed doel of dat het verloot kan worden onder een grote groep medewerkers.

Geschenken met een geringe waarde, die op zakelijke basis worden gegeven zonder enige verwachting voor compensatie of waarde in ruil daarvoor, mogen worden aangenomen. Denk hier bijvoorbeeld bij aan kleine geschenken rondom de feestdagen of promotiemateriaal. Deze geschenken dienen te worden ingeleverd bij de afdeling HR, zodat deze verloot kunnen worden onder een grote groep medewerkers.

Omgaan met vertrouwelijke informatie

Over het algemeen geldt dat informatie die niet publiekelijk gepubliceerd is op extern gerichte websites of in het promotie- of marketingmateriaal van Prinsen Berning, wordt beschouwd als niet-openbare informatie en moet te allen tijde als vertrouwelijk worden behandeld. Vertrouwelijke informatie kan onder meer het volgende zijn: financiële gegevens, bedrijfspresentaties, medewerkersgegevens (adres, telefoonnummer, etc.) en technische informatie. De bedrijfsinformatie die de werknemer beheert of controleert, moet goed worden beveiligd volgens de regels en de instructies van Prinsen Berning. Er wordt ook verwacht dat de werknemer zich houdt aan alle vertrouwelijkheids- en geheimhoudingsovereenkomsten met zowel Prinsen Berning als met derden, die bindend zijn voor het bedrijf. Concurrentiegegevens moeten op een wettelijke en ethische manier worden verzameld, dus dit houdt ook in dat er alleen openbare informatie gebruikt mag worden.

Nauwkeurigheid van bedrijfsgegevens

De bedrijfsdocumenten van Prinsen Berning worden gebruikt voor het produceren van betrouwbare en nauwkeurige rapporten ten behoeve van o.a. het management, aandeelhouders, crediteuren en overheidsinstanties. Alle officiële gegevens over de bedrijfsvoering van Prinsen Berning moeten dus accuraat, transparant, eerlijk en volledig zijn, zonder enige beperking.

Social media

Goed werknemerschap brengt met zich mee dat onze werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor het juist gebruiken van de verschillende sociale media. Wij verwachten van onze werknemers dat zij ook bij het gebruik van sociale media loyaal zijn aan onze onderneming, collega's, zakelijke relaties, onze doelstellingen en kernwaarden en dat zij staan voor de kwaliteit van onze onderneming en onze producten. Onze werknemers respecteren de belangen en rechten van collega's en zakelijke relaties, zoals het recht op privacy, beeld- en portretrecht en schaden deze niet.

Privacy

Het respect voor de privacy van onze werknemers, klanten, consumenten en leveranciers is belangrijk, en als zodanig moet elke werknemer persoonsgegevens op verantwoorde wijze en in overeenstemming met de lokale privacywetgeving zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) behandelen.

Fraude

Fraude is een misdaad en een altijd aanwezige bedreiging voor de middelen en reputatie van een bedrijf. Fraude omvat bijvoorbeeld het volgende, maar is niet beperkt tot:

- Diefstal
- Indienen van valse onkostendeclaraties en facturen
- Wijziging of vervalsing van bedrijfsgegevens
- Vervalsing of wijziging van een (financieel) document
- Verhulling van een feit dat aanzienlijke gevolgen kan hebben voor de bedrijfsfinanciën of het vermogen van het bedrijf om zaken te doen
- Verkeerde voorstelling van transacties of financiële resultaten om prestatiedoelstellingen te bereiken
- Vernietiging, verwijdering of ongepast gebruik van documenten of bedrijfsmiddelen
- Bewust deelnemen aan frauduleuze handelingen van andere partijen
- Profiteren door voorkennis van bedrijfsactiviteiten
- Voedsel fraude, d.w.z. het uit winstbejag opzettelijk vervaardigen of opwaarderen van voedsel dat niet aan de regelgeving voldoet en/of dat de gezondheid van de consument kan schaden.

De werknemer is verantwoordelijk voor het melden van alle gevallen van vermoedelijke fraude. Dit kan via de Klokkeluidersprocedure.



ETI base code

Prinsen Berning is lid van Sedex. Daarnaast onderschrijft en respecteert Prinsen Berning de ethische codes van de ETI Base Code:

- Onze werknemers zijn vrij in het kiezen van een baan
- Vrijheid van vereniging en het recht op collectieven onderhandelingen worden gerespecteerd
- De arbeidsomstandigheden zijn veilig en hygiënisch
- Er wordt geen gebruik gemaakt van kinderarbeid
- Er wordt voldoende loon betaald
- Werktijden mogen niet excessief zijn
- Er wordt niet gediscrimineerd
- Er wordt regelmatig werk verschaft
- Wrede of inhumane behandeling van werknemers is niet toegestaan

Deze Code of conduct volgt de UN Guiding Principles for Business and Human Rights.



Meldings- en klokkenluidersregeling

Melding ongewenste omgangsvormen

Werknemers die binnen Prinsen Berning (seksuele) intimidatie, pestgedrag, discriminatie of agressie van een collega of leidinggevende wordt geadviseerd dit bespreekbaar te maken bij de leidinggevende en/of de lokale HR afdeling. Daarnaast heeft Prinsen Berning een externe vertrouwenspersoon aangesteld die de medewerker kan ondersteunen en helpen om de klacht bespreekbaar te maken binnen het bedrijf. Tevens kan deze persoon helpen om een formele klacht in te dienen. Er zal vervolgens een klachtencommissie worden opgesteld die de klacht onderzoekt en kijkt of deze gegrond is. Per situatie zal bekeken worden wat de beste maatregel is. De externe vertrouwenspersoon werkt onafhankelijk van Prinsen Berning en de gesprekken met deze persoon zijn strikt vertrouwelijk.

Klokkenluidersregeling

Medewerkers die (dreigende) fraude, integriteitskwesties of misstanden binnen Prinsen Berning constateren of vermoeden kunnen dat conform de 'Klokkenluidersprocedure Prinsen Berning' melden bij een leidinggevende, de afdeling HR (of QESH manager bij productgerelateerde zaken), de door Prinsen Berning aangestelde externe vertrouwenspersoon of een externe instantie. Prinsen Berning zal de werknemer niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoedelijke misstand. Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder zal worden gewaarborgd. De volledige lokale klokkenluidersregeling, alsmede de contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon, is te allen tijde voor elke werknemer in te zien in o.a. het lokale arbeidsvoorwaardenreglement en het intranet.



P R I N S E N  B E R N I N G

Active Nutrition

Prinsen B.V./EPF Group B.V.

Sojadijk 2
5704 RL Helmond
Postbus 498
5700 AL Helmond
The Netherlands

Tel. +31 (0)492 53 59 55
contact@prinsenberning.com

Gustav Berning GmbH & Co.

Alte Heerstrasse 1
49124 Georgsmarienhütte
Postfach 1110
49109 Georgsmarienhütte
Germany

Tel. +49 (0)540 18 64 00
contact@prinsenberning.com