

Georgsmarienhütte, 04/08/2021

## **Ethik-Politik der Gustav Berning GmbH & Co. KG**

### **Ethics policy of Gustav Berning GmbH & Co. KG**

Die Übernahme von ökologischer und sozialer Verantwortung ist nicht nur die Grundlage unseres täglichen Handelns - wir fordern auch von unseren Geschäftspartnern die Umsetzung entsprechender Standards. Mit der Ethikpolitik der Gustav Berning GmbH & Co. KG definieren wir unsere eigenen Anforderungen sowie die unserer Vertragspartner und verpflichten uns und unsere Partner, soziale Mindeststandards sowie die Einhaltung der jeweils gültigen Sozial- und Umweltgesetze zu gewährleisten.

Assuming environmental and social responsibility is not only the basis of our daily action – but we also request the implementation of respective standards from our business partners. With the Prinsen Food Group B.V ethic policy, we define our own requirements as well as those of our contractual partners and we are committing ourselves and our partners to guarantee social minimum standards as well as compliance with the respective valid social and environmental laws.

Die Ethikpolitik bildet die Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten. Sie stützt sich auf internationale Standards und Richtlinien, wie die Grundlagen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Konventionen über die Rechte von Kindern, die Prinzipien des UN-Global Verfahrens sowie die OECD-Leitprinzipien.

The ethic policy is providing the basis for long-term business relationships with our suppliers. She rests upon international standards and guidelines, like the fundamentals of the international Labour Organization (ILO), the General Declaration of Human Rights of the United Nations, the UN-conventions about the rights of children the principles of the UN-Global compact as well as the OECD-guide services.

Diese Ethikpolitik gilt auch für Vorlieferanten unserer Geschäftspartner, die an der Herstellung unserer Produkte oder der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt sind. Die folgenden Grundsätze stellen die erreichten Mindeststandards dar:

This ethic policy is also valid for sub-contractors of our business partners, who are involved in the manufacturing of our products or the provision of services. The following principles are presenting the accomplished minimum standards:

	Yes	No
<p><b>1.) Einhaltung der Gesetze</b>                      Internationale Vorschriften und Gesetze, die in den jeweiligen Ländern gelten, in denen das Unternehmen tätig ist, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und UN sowie alle anderen relevanten Gesetze müssen eingehalten werden. Es gilt jeweils die Regelung, die den strengsten Standard verlangt.</p> <p><b>1.) Compliance with the laws</b>                      International Regulations and laws, the valid in the respective countries where the business takes place, industrial minimum standards, conventions of the ILO and UN as well as all other relevant laws must be complied. In each case, the regulation, which requires the strictest standard, will apply.</p>		
<p><b>2.) Vermeidung von Interessenskonflikten</b>                      Private und geschäftliche Interessen sind streng voneinander zu trennen. Die Mitarbeiter unserer Lieferanten und deren Subunternehmer sollten den Anschein eines Interessenkonflikts immer vermeiden. Beispiele für klassische Interessenkonflikte sind Aufträge an nahestehende Personen zu vergeben, Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern einzugehen oder auch Nebentätigkeiten für Geschäftspartner anzubieten, u.a. mittelbare oder unmittelbare Beteiligung an einem Unternehmen, das im Wettbewerb mit dem eignen Unternehmen steht. Zur Auftragsvergabe sind verifizierbare Grundlagen zu schaffen, um Entscheidungen jederzeit nachvollziehbar und transparent zu gestalten.</p> <p><b>2.) Conflict of Interest</b>                      Private and business interests must be strictly separated. Employees of our suppliers and their subcontractors should always avoid the appearance of a conflict of interest. Examples of classic conflicts of interest are awarding contracts to related parties, taking on secondary employment with competitors or offering secondary employment to business partners, including direct or indirect participation in a company that competes with one's own company. Verifiable bases must be created for awarding contracts in order to make decisions comprehensible and transparent at all times.</p>		
<p><b>3.) Diskriminierung (ILO-Abkommen 100, 111, 158, 159)</b>                      Jede Art von Diskriminierung bei der Einstellung und im Arbeitsverhältnis ist verboten. Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind zu gewährleisten, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, einer körperlichen oder geistigen Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, der familiären Verpflichtungen, der Religion, der Konfession, der politischen Zugehörigkeit, der nationalen Herkunft, der sozialen Herkunft, der Gewerkschaftszugehörigkeit oder sonstiger persönlicher Merkmale.</p> <p><b>3.) Discrimination (ILO treaty 100, 111, 158 159)</b>                      Any kind of discrimination in hiring and in employment relationship is prohibited. Equal opportunity and equal treatment must be provided, regardless of race, colour of the skin, gender, age, bodily or mental disability, sexual orientation, family commitments, religion, case, political affiliation, nation origin, social background, union membership or any other personal attribute.</p>		

	Yes	No
<p><b>4.) Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen (ILO-Abkommen 29, 105)</b>                      Zwangsarbeit ist verboten. Das heißt, alle Arbeitsbedingungen, bei denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohung erzwungen wird, wie z.B. Sklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft sind verboten. Weder das Unternehmen noch irgendeine Instanz, die dem Unternehmen Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, darf einen Teil des Gehalts, der Sozialleistungen, des Eigentums oder der Dokumente eines anderen Arbeitnehmers einbehalten, um ihn zu zwingen, weiter für das Unternehmen zu arbeiten.                      Die Arbeitnehmer haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende des normalen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der angemessenen Kündigungsfrist zu beenden. Das Unternehmen muss seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandeln.                      Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, sexuelle Belästigung sowie verbaler Missbrauch oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen innerhalb der Grenzen der nationalen und internationalen Gesetze sowie der internationalen Menschenrechte erfolgen.</p> <p><b>4.) Forced Labour and disciplinary measures (ILO treaty 29, 105)</b>                      Forced labour is prohibited. That means, all working conditions, where job performance is enforced by violence or threat, such as slavery, bonded labour, serfdom are forbidden.                      Neither the company nor any instance, which provides workers for the company, is allowed to keep a part of the salary, the social benefits, properties, or documents of one other employees in order to force him to continue working for the company.                      The employees have the rights to leave their working place at the end of the normal working day. They are free to terminate their employment in compliance with the adequately notice period. The company must treat its employees with dignity and respect.                      Physical abuse or discipline, sexual harassment as well as verbal abuse or other forms of intimidation is prohibited. Disciplinary measurements must result within the limits of national and international laws as well as the international Human Rights</p>		
<p><b>5.) Kinderarbeit (IAO-Abkommen 79, 138, 142, 182, IAO-Empfehlung 146)</b>                      Kinderarbeit wird nicht geduldet. Das Mindestalter für Arbeit darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet und keinesfalls unter dem Alter von 15 Jahren bzw. 14 Jahren, wenn die nationalen Gesetze gemäß ILO-Vertrag 138 dies zulassen. Die jeweiligen nationalen Gesetze zum Schutz von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern müssen beachtet werden.</p> <p><b>5.) Child Labour (ILO treaty 79, 138 ,142 ,182, ILO recommendation 146)</b>                      Child labour will not be tolerated. The minimum age for labour is not allowed to be under the, where compulsory education ends and by no means under the age of 15 years respectively 14 years, if national laws according to ILO treaty 138 allows that. The respective national laws for the protection of children and young employees must be adhered.</p>		

	Yes	No
<p><b>6.) Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (IAO-Verträge 87, 98, 135, IAO-Empfehlung 143)</b></p> <p>Die Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Das Recht auf Kollektivverhandlungen muss akzeptiert werden. Wird das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch nationales Recht eingeschränkt, muss es den Arbeitnehmern zumindest erlaubt sein, sich unabhängig und frei zu organisieren, um Verhandlungen zu führen. Disziplinarmaßnahmen gegen Arbeitnehmer, die ihr Recht auf friedliche und legale Vereinigung wahrnehmen, sind nicht zulässig.</p> <p><b>6.) Freedom of association and rights to collective bargaining (ILO treaty 87, 98, 135, ILO recommendation 143)</b></p> <p>Employees have the right to form or join trade unions of their own choosing and bargain collectively. The right of collective negotiations must be accepted. Is the right of freedom of association and collective bargaining restricted by national law, the employees must at least be allowed to organized themselves independently and free in order to conduct negotiations. Disciplinary measures against the employees who exercise the right of peaceful and legal association, are not allowed.</p>		
<p><b>7.) Arbeitszeiten und Arbeitsverträge (ILO-Abkommen 1, 14)</b></p> <p>Hinsichtlich der Arbeitszeiten gelten die entsprechenden nationalen und industriellen Normen. Die Wochenarbeitszeit darf die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreiten. Es ist nicht erlaubt, die Mitarbeiter zu zwingen, regelmäßig mehr als 48 Stunden zu arbeiten, einschließlich Überstunden von mehr als 60 Stunden. Diese Überstunden müssen freiwillig geleistet werden und sind gemäß den nationalen Gesetzen gesondert zu vergüten. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Das Unternehmen hat das Recht, innerhalb der Grenzen der jeweiligen nationalen Gesetze, seinen Mitarbeitern einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen. Im Falle der Arbeitnehmerüberlassung muss das Unternehmen sicherstellen, dass der Arbeitsvertrag mit den o.g. Richtlinien übereinstimmt.</p> <p><b>7.) Working hours and working contracts (ILO treaty 1, 14)</b></p> <p>The corresponding national and industrial standards apply regarding the working hours. The weekly working hours must not exceed the legal working hours. It is not allowed to force the employees to work more than 48 hours on regular basis and including overtime of more than 60 hours. This overtime must be voluntary and must be compensated separately according to national laws. Each employee has the right of at least one free day after working continuously 6 days in a row. The company has the right, within the limits of the respective national laws, to hand out written working contract to its employees. In case of labour leasing the company must ensure the co-contract complies with the a.m guides lines.</p>		

	Yes	No
<p><b>8.) Bezahlung (ILO-Abkommen 26, 131)</b>                      Die gezahlten Löhne müssen mindestens dem gesetzlichen bzw. industriellen Mindeststandard entsprechen und die von den Mitarbeitern geleistete Arbeit muss regelmäßig und vollständig bezahlt werden. Die Arbeitnehmer müssen alle in den nationalen Gesetzen dokumentierten Pflichtleistungen erhalten (z. B. Versicherungsbeträge, Lohnzuschläge bzw. Prämien für Überstunden, bezahlten Urlaub). Abzüge vom Lohn als Sanktion sind verboten. Die Auszahlung des Lohns muss in einer für den Mitarbeiter bequemen bzw. ortsüblichen Weise erfolgen. Der Arbeitnehmer muss regelmäßig über die Zusammensetzung seines Lohnes in einer für ihn verständlichen Weise informiert werden</p> <p><b>8.) Payment (ILO treaty 26, 131)</b>                      The paid wages must at least comply with the legal respectively industrial minimum standard and the work performed by the employees must be paid regularly and completely. The employees must receive all mandatory benefits documented in the national laws (e.g. insurance amounts, additions to wages respectively bonus payment for overtime, paid vacation). Deduction from wages as sanction are prohibited. The disbursement of the wages must be in manner, which is convenient for the employee respectively in a locally normal manner. The employee must informed regularly about the composition of his wages in a, for him, a comprehensive way.</p>		
<p><b>9.) Hygiene, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (ILO-Abkommen 155)</b>                      Das Unternehmen muss eine Arbeitsumgebung zur Verfügung stellen, die die Gesundheit und Sicherheit des Mitarbeiters nicht gefährdet. Es müssen genaue Anweisungen und Abläufe in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit festgelegt werden, um Unfälle und gesundheitliche Schäden bei der Arbeit zu vermeiden. Die Mitarbeiter müssen regelmäßig über diese Anweisungen und Verfahren, u. a. Arbeitssicherheitsübungen, sowie über die gesetzlichen Normen zum Gesundheitsschutz informiert und geschult werden. Das Unternehmen muss für ein hygienisches Arbeitsumfeld sorgen. Dies gilt auch für die Sozialräume und Unterkünfte.</p> <p><b>9.) Hygiene, health and safety working conditions (ILO treaty 155)</b>                      The company must provide a working environment, which does not jeopardize the health and safety of the employee. Precise instructions and processes must be established regarding health and safety, in order to avoid accidents and damages to some one's health while working. The employees must be regularly informed and trained regarding those instructions and processes, among other things working safety exercises, as well as legal norms regarding health protection.                      The company must ensure a sanitary working environment. This also applies for the social rooms and accommodation.</p>		
<p><b>10.) Schutz der Umwelt</b>                      Alle nationalen Umweltgesetze und entsprechenden Vorschriften sind einzuhalten. Darüber hinaus ist das Unternehmen angehalten, Umweltverschmutzungen zu vermeiden bzw. zu vermindern und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern. Insbesondere beim Umgang mit Abfällen, gefährlichen Chemikalien und anderen Stoffen sowie beim Emissions- und Gewässerschutz sind die gültigen Verfahren und Normen anzuwenden.</p>		

	Yes	No
<p><b>10.) Environmental protection</b>                      All national environmental laws and corresponding regulations must be adhered. Furthermore, the company is urged to avoid environmental contamination respectively to diminish it and continuously improve the environmental protection. Especially regarding the handling of the waste, dangerous chemicals and other materials as well as in the matter of emissions and water pollution control the valid processes and standards must be applied.</p>		
<p><b>11.) Korruption</b>                      Grundlage einer jeden Geschäftsbeziehung ist ein ethisch korrektes Verhalten und die Einhaltung der jeweiligen nationalen und internationalen Gesetze und Normen. Korruption, Bestechung oder Untreue sind verboten. Sowohl die Geschäftsführung als auch die Mitarbeiter müssen sich so verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen entstehen. Das Unternehmen verpflichtet sich, dies durch entsprechende unternehmensweite Kontrollsysteme sicherzustellen.</p> <p><b>11.) Corruption</b>                      Basis of any business relationship is an ethical correct behaviour and the compliance with the respective national and international laws and standards. Corruption, bribery, or breach of trust prohibited. Management as well as employees must behave in such manner, that no personal dependencies or obligations accrue. The company commits itself to ensure this through corresponding companywide control systems.</p>		
<p><b>12.) Finanzielle Integrität</b>                      Die Lieferanten müssen genaue Aufzeichnungen über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit ihren Geschäften mit der Gustav Berning GmbH &amp; Co. KG in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen und Standardbuchhaltungspraktiken wie Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) oder International Financial Reporting Standards (IFRS) führen.</p> <p><b>12.) Financial Integrity</b>                      Suppliers must keep accurate records of all matters related to their business with Gustav Berning GmbH &amp; Co. KG in accordance with all applicable laws and standard accounting practices such as Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) or International Financial Reporting Standards (IFRS).</p>		
<p><b>13.) Tierversuche und Tierschutz</b>                      Lieferanten müssen die Grundsätze der drei "R's" (Ersetzen, Reduzieren und Verfeinern) verfolgen. Die Lieferanten werden ermutigt, wann immer möglich eine Alternative zu Tierversuchen zu verwenden, die Anzahl der getesteten Tiere zu minimieren und die Versuchsverfahren so weiterzuentwickeln, dass das Leiden der Tiere oder Unbehagen zu reduzieren. Alle Lieferanten müssen die international anerkannten "Fünf Freiheiten" einhalten, wie sie von der Weltorganisation für Tiergesundheit (OIE) beschrieben werden: Freiheit von Hunger, Durst und Unterernährung; Freiheit von Angst und Bedrängnis; Freiheit von körperlichen und thermischen Unannehmlichkeiten; Freiheit von Schmerzen, Verletzungen und Krankheiten sowie die Freiheit, normale Verhaltensmuster zu zeigen.</p>		

	Yes	No
<p><b>13.) Animal Testing and Welfare</b>                      Suppliers shall follow the principles of the three R's (Replace, Reduce and Refine). Suppliers are encouraged to use an alternative to animal testing whenever possible, minimize the number of tested animals and evolve experimental procedures to reduce animal suffering or discomfort. All Suppliers must comply with the international accepted "Five Freedoms" as described by the World Organization for Animal Health (OIE): Freedom from hunger, thirst and malnutrition; freedom from fear and distress; freedom from physical and thermal discomfort; freedom from pain, injury and disease; and freedom to express normal patterns of behavior.</p>		
<p><b>14.) Umsetzung und Einhaltung der Ethik-Politik</b>                      Das Unternehmen muss die Umsetzung und Einhaltung der Grundsätze dieser Ethik-Politik durch geeignete und nachprüfbar Maßnahmen sicherstellen. Die Einhaltung bzw. die eingeleiteten Verbesserungen zur Sicherstellung der hier dokumentierten Grundsätze sind durch die Unternehmensleitung regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren. Die Mitarbeiter müssen in verständlicher Weise über die geforderten Standards informiert werden, damit sie sich ihrer Rechte, die sich aus der Ethik-Politik ergeben, bewusst sind. Weiterhin muss das Unternehmen seine Lieferanten über den Inhalt dieser Ethik-Politik informieren und die hier genannten Forderungen und Standards einfordern.</p> <p><b>14.) Implementation and adherence of the ethic policy</b>                      The company must ensure the implementations and adherence of the fundamentals of this ethic policy through suitable and verifiably measurements. The adherence respectively the initiated improvements ensuring the here documented principles must regularly be checked and documented through the company management.                      The employees must be informed in a comprehensible manner about the required standards, so that they are aware about their rights, which result from the ethic policy. Furthermore, the company must inform its suppliers about the contents of this ethic policy and claim the here mentioned request and standards.</p>		
<p><b>15.) Überprüfung der Sozialstandards</b>                      Die entsprechend informierten Geschäftspartner kommen der Aufforderung der Prinsen Food Group B.V. nach, Sozialaudits in ihren jeweiligen Produktionsstätten bei ihren Subunternehmern oder im eigenen Unternehmen durchzuführen. Diese Sozialaudits werden von der Prinsen Food Group B.V. oder einer vertrauenswürdigen dritten Partei durchgeführt. Bei der Überprüfung wird die Einhaltung bzw. der Stand der Umsetzung der genannten Prinzipien dokumentiert, um mögliche Verbesserungen festzustellen. Bei Nichteinhaltung der Ethikpolitik sind die Geschäftspartner verpflichtet, entsprechende Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Hierfür wird die Prinsen Food Group B.V. ausreichend Zeit sowie bei Bedarf Unterstützung gewähren.</p> <p><b>15.) Review of social standards</b>                      The corresponding informed business partners comply with the request from the Prinsen Food Group B.V. to hold social audits, in their relevant production sites of their sub-contractors or their own company. These social audits will be conducted by the Prinsen Food Group B.V. or a trusted third party. With the inspection the compliance, respectively the status of implementation of the mentioned principles will be documented to establish possible improvements. By failure to comply with the ethic policy the business partners are obliged to initiate corresponding corrective measures. For this purpose, Prinsen Food Group B.V. will grant sufficient time as well as support in case needed.</p>		

# PRINSEN BERNING

*Active Nutrition*

ZUR KLARSTELLUNG UND OHNE EINSCHRÄNKUNG: DER LIEFERANT IST EIN UNABHÄNGIGER UNTERNEHMER, ES BESTEHT KEIN JOINT VENTURE, KEINE PARTNERSCHAFT, KEINE AGENTUR ODER KEIN ARBEITSVERHÄLTNIS DURCH DIESEN CODE.

FOR CLARIFICATION AND WITHOUT QUALIFICATION, THE SUPPLIER IS AN INDEPENDENT CONTRACTOR, NO JOINT VENTURE, PARTNERSHIP, AGENCY OR EMPLOYMENT RELATIONSHIP EXISTS BY THIS CODE.

Mit unserer Unterschrift bestätigen wir gegenüber der Gustav Berning GmbH & Co. KG den Erhalt der Gustav Berning GmbH & Co. KG Ethikpolitik sowie die Einhaltung der darin formulierten Anforderungen.

With our signature we confirm to Gustav Berning GmbH & Co. KG the receipt of the Gustav Berning GmbH & Co. KG Ethics Policy and compliance with the requirements formulated therein.

**Name / Position / name / position:**

---

**Ort, Datum / place, date:**

---

**Unterschrift / signature:**

---

**Stempel / stamp:**

---

**Prinsen Berning - Gustav Berning GmbH & Co. KG**

Alte Heerstraße 1 49124 Postfach 1110 49109 Georgsmarienhütte Germany  
Tel. +49 540186400 F. (+49) 5401 45544 E.contact@prinsenberning.com

HRA 110151 Geschäftsführer: S.G. van den Berg ILN-Nr.: 400289000005 Steuer-Nr.: 65/207/03536  
USt-IdNr.: DE117584582 Sparkasse Osnabrück IBAN: DE56265501050000761700 Swift/BIC: NOLADE22xxx

The general terms and conditions of Gustav Berning GmbH & Co. KG, are applicable to all transactions and undertakings resulting therefrom

[www.prinsenberning.com](http://www.prinsenberning.com)