

JACOBS DOUWE EGBERTS GEDRAGSCODE

JULI 2021



OUR STORY



OUR VISION

**A COFFEE & TEA
FOR EVERY CUP**

OUR PURPOSE

**WE UNLEASH THE POSSIBILITIES OF
COFFEE & TEA TO CREATE A BETTER FUTURE**

DISCIPLINE

SIMPLICITY

ACCOUNTABILITY

SOLIDARITY

ENTREPRENEURSHIP

OUR VALUES

WE PLAY OUR PART

OUR BELIEF

**IT'S AMAZING WHAT
CAN HAPPEN OVER A
CUP OF COFFEE OR TEA**



BRIEF VAN ONZE EXECUTIVE COMMITTEE

Beste medewerker,

Met groot genoegen presenteren wij de Gedragscode (onze Code) van JACOBS DOUWE EGBERTS (JDE).

Onze Code is op al onze medewerkers en consultants/tijdelijke krachten van toepassing. Het commitment dat we hierin maken, is de kern van wie we zijn en daarom verwachten we dat ook onze zakenpartners, zoals leveranciers, tussenpersonen, consultants en licentiehouders dezelfde principes naleven als ze namens ons werken. Iedereen, ongeacht functie of mandaat, moet onze Code naleven.

Als 's werelds grootste pure-play koffie- en theegroep willen we onze positie versterken vanuit onze kernovertuiging, visie en waarden en maken we onze beloften waar.

Onze Code en onze waarden gaan verder dan onze verplichtingen op grond van wet- en regelgeving en vereisen van ons dat wij ernaar handelen. We moeten

doen wat juist is en elkaar helpen om het juiste te doen. Als we zien - of vermoeden - dat iemand onze Code of de wet- en regelgeving waaraan wij ons moeten houden, schendt, dan is het onze verantwoordelijkheid om dit te melden.

Als je zorgen of vermoedens hebt, verwachten we van je dat je die uit en daarvoor staan verschillende kanalen tot je beschikking. In onze [Speak Up Policy](#) staat hoe je je zorgen moet melden en je kunt erop vertrouwen dat er nooit represailles zullen volgen als je te goeder trouw een melding doet. Wees gewoon eerlijk en open over wat je weet of vermoedt.

Dank voor het naleven van onze Code.

Executive Committee JDE



INHOUD

Ons verhaal	1
Brief van onze Executive Committee	2
Inleiding op onze wereldwijde Code	4
Waarom hebben we een Code?	4
Wie moet zich aan onze Code houden?	6
Welke verantwoordelijkheden legt de Code ons op?	6
Welke extra verantwoordelijkheden liggen er bij de managers?	6
Hulp vragen en zorgen uiten	7
Bij wie moeten we zijn voor hulp of om melding te maken?	7
Wat is het beleid van ons bedrijf ten aanzien van represailles?	9
Wat gebeurt er als ik een melding doe?	9
Wat voor gevolgen heeft het schenden van de Code?	9
Eerlijk en ethisch met elkaar omgaan	10
We gaan respectvol en op een waardige manier met elkaar om	10
We houden ons op de werkplek aan de gezondheids- en veiligheidsregels	11
We beschermen informatie en houden ons verre van handelen met voorkennis	12
Eerlijk en ethisch omgaan met gemeenschappen wereldwijd	14
We garanderen de hoge kwaliteit van onze producten	14
We gaan op een eerlijke manier met iedereen om	15
Eerlijk en ethisch omgaan met ons bedrijf en de eigenaren	16
We handelen in het beste belang van het bedrijf	16
Geschenken, entertainment en uitnodigingen	17
We doen zaken zonder ons in te laten met corrupte praktijken	18
We doen zaken zonder ons in te laten met witwaspraktijken	18
We houden ons aan internationale handelswetten	19
We beschermen de eigendommen van ons bedrijf	19
We tonen onberispelijk gedrag op sociale media en bij netwerken	19
We beschermen onze reputatie wanneer we communiceren in de media	20
We zijn eerlijk en nauwkeurig in onze boekhouding en onze verslaglegging	20
Eerlijk en ethisch omgaan met gemeenschappen wereldwijd	21
We zijn een maatschappelijk verantwoorde onderneming	21
We steunen lokale gemeenschappen	22
We nemen onze verantwoordelijkheid voor het milieu	22
Resources en waivers	23
Je kunt te allen tijde contact opnemen	24

INLEIDING OP ONZE WERELDWIJDE CODE



HULP VRAGEN EN ZORGEN UITEN



EERLIJK EN ETHISCH MET ELKAAR OMGAAN



EERLIJK EN ETHISCH OMGAAN MET GEMEENSCHAPPEN WERELDWIJD



EERLIJK EN ETHISCH OMGAAN MET ONS BEDRIJF EN DE EIGENAREN



EERLIJK EN ETHISCH OMGAAN MET GEMEENSCHAPPEN WERELDWIJD

WAAROM HEBBEN WE EEN CODE?

Een Gedragscode is de manier bij uitstek om aan onze stakeholders en aan elkaar te laten zien dat we het belangrijk vinden om op een ethische manier zaken te doen. De Code dient ook als leidraad om slimme, gefundeerde beslissingen te nemen in ons dagelijks werk en in onze professionele relaties. Eenvoudig gezegd, onze Code staat voor onze cultuur van compliance.

Natuurlijk is onze Code niet de enige leidraad voor het nemen van ethisch verantwoorde beslissingen. We moeten ons eveneens houden aan de compliance-

richtlijnen, en ook aan de verschillende wet- en regelgeving die van toepassing is op ons werk wereldwijd en waarop deze Code mede is gebaseerd. Neem de Code zorgvuldig door. Denk na wat de Code concreet voor jou betekent en voor het werk dat je doet voor JACOBS DOUWE EGBERTS. Als je vragen of zorgen hebt - en dat is zeker niet uitgesloten - kun je in deze Code vinden welke resources er zijn en welke richtlijnen van het bedrijf je verder kunnen helpen.

Onze resources en onze richtlijnen staan niet op zichzelf. We moeten ook allemaal onze vaardigheden gebruiken om goede beslissingen te nemen in de praktijk van alledag en wanneer we te maken krijgen met een moeilijke situatie. Als je twijfels hebt wat in bepaalde omstandigheden de beste beslissing is, stel jezelf dan de volgende vragen en overweeg wat de opties zijn.

- Op welke manier voldoe ik aan de hoogste mate van integriteit en eerlijkheid?
- Wat is het 'juiste' om te doen?
- Wat zou er gebeuren als mijn beslissing in het nieuws komt?
- Wat voor gevolgen zou dat hebben voor de reputatie van ons bedrijf en het imago van onze merken?

Als je hebt nagedacht over deze vragen, maar het nog steeds niet zeker weet, onderneem dan niet zomaar actie. Als je twijfels hebt of er niet zeker van bent, moet je altijd de hulp inroepen van de resources die in deze Code worden genoemd. Onze beslissingen moeten in lijn zijn met onze kernwaarden, missie, Code en de hoogste ethische normen en onder geen beding mag er van deze richtlijnen worden afgeweken om een zakelijk doel te bereiken.

DISCIPLINE

EENVOUD

VERANTWOORDELIJKHEID

SOLIDARITEIT

ONDERNEMERSCHAP

WIE MOET ZICH AAN ONZE CODE HOUDEN?

Onze Code is op al onze medewerkers en consultants/ tijdelijke krachten van toepassing. Het commitment dat we hierin maken, is de kern van wie we zijn en daarom verwachten we dat ook onze zakenpartners, zoals leveranciers, tussenpersonen, consultants en licentiehouders dezelfde principes naleven als ze namens ons werken. Iedereen, ongeacht functie of mandaat, moet onze Code naleven. Voor leveranciers is de kern van wie we zijn duidelijk verwoord in onze [Gedragscode voor leveranciers](#).

WELKE VERANTWOORDELIJKHEDEN LEGT DE CODE ONS OP?

Een solide Code werkt alleen maar als we ons daaraan committeren. Ieder van ons heeft een verantwoordelijkheid om onze Code te lezen, te begrijpen op welke waarden die is gestoeld en zich aan alle richtlijnen te houden. Daarmee dragen we bij aan een cultuur van goed oordeel, openheid en transparantie. We moeten weten welke wetten en regels van toepassing zijn op ons werk en gelden in de landen waar we zakendoen, en ons daaraan houden. Wanneer we niet precies weten wat er van ons wordt verwacht, moeten we via de juiste resource advies inwinnen en de tijd nemen om tot een goede beslissing te komen en op een juiste manier te handelen.

WELKE EXTRA VERANTWOORDELIJKHEDEN LIGGEN ER BIJ DE MANAGERS?

Wij geloven in het geven van het goede voorbeeld. Daarom moeten onze managers en andere leidinggevendenden er duidelijk blijf van geven dat ethisch handelen altijd een eerste prioriteit is. Als je een leidinggevende functie hebt, moet je het goede voorbeeld geven en bij alles wat je doet ethiek en integriteit op de eerste plaats zetten. Je hebt een voorbeeldfunctie en daarmee ben je verantwoordelijk voor het uitdragen van de Gedragscode naar de medewerkers in je team. Speciaal voor managers en andere leidinggevendenden biedt het bedrijf periodiek trainingen voor het uitdragen van de Code.

Zorg ervoor dat je beschikbaar bent voor je medewerkers en laat hun weten dat ze met hun vragen, opmerkingen, zorgen en meldingen bij je terecht kunnen. Als je een melding krijgt van een geconstateerde of vermeende overtreding, onderneem dan de juiste stappen in lijn met onze [Speak Up Policy](#) om de zaak te escaleren. Je mag nooit represaillemaatregelen nemen tegen een medewerker die te goeder trouw melding heeft gemaakt van een vermeende overtreding die uiteindelijk niet bewezen kon worden, of van anderen tolereren.



HULP VRAGEN EN ZORGEN UITEN



HULP VRAGEN EN
ZORGEN UITEN



EERLIJK EN ETHISCH MET
ELKAAR OMGAAN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET ONS
BEDRIJF EN DE
EIGENAREN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD

BIJ WIE MOETEN WE ZIJN VOOR HULP OF OM MELDING TE MAKEN?

We kunnen als organisatie pas groeien en ons verbeteren als we open en eerlijk tegen elkaar zijn. Daarom verwachten we van je dat je elke geconstateerde of vermeende overtreding meldt, (bijvoorbeeld in geval van fraude of onregelmatigheden) of het nu om een schending van deze Code gaat of van de wetten die van toepassing zijn op ons werk. Dit draagt ertoe bij dat het

bedrijf een cultuur van transparantie en integriteit kan waarborgen. Het helpt ons bedrijf ook om mogelijke problemen aan te pakken voordat die negatieve gevolgen kunnen hebben voor ons of onze gewaardeerde stakeholders.

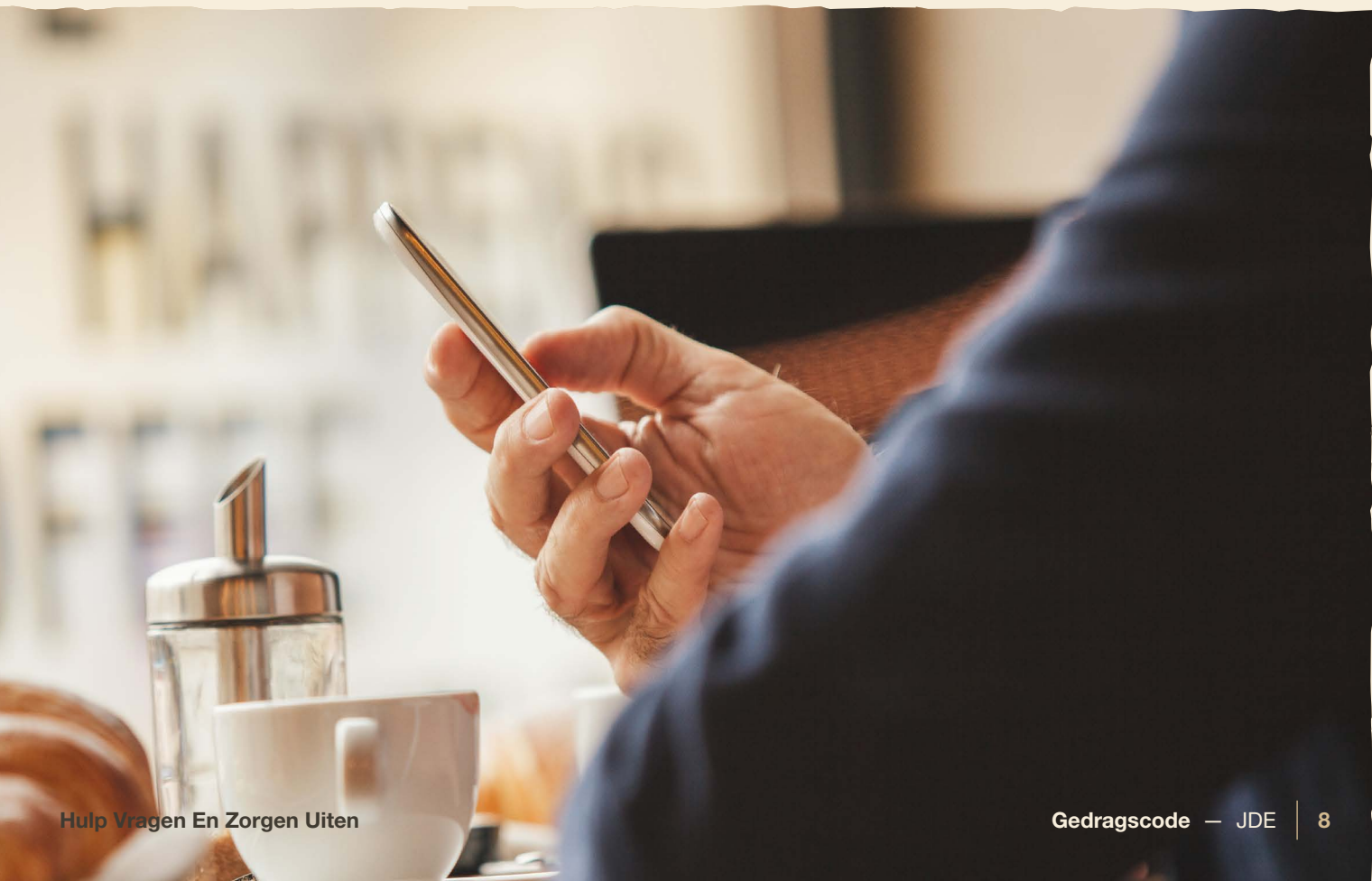


In de [Speak up Policy](#) worden de resources toegelicht waar je terecht kunt met je vragen of het melden van mogelijke kwesties. Je kunt:

- De kwestie melden aan je manager (die vervolgens verplicht is om verder te escaleren);
- Wanneer de kwestie juist betrekking heeft op je manager, kun je contact opnemen met je lokale compliance officer (vraag bij je contactpersoon bij HR na wie je lokale compliance officer is);
- De kwestie rechtstreeks melden bij de centrale Compliance-afdeling (stuur hiervoor rechtstreeks een e-mail naar: ethics.compliance@jdecoffee.com); of
- De kwestie melden bij de Alert Line van het bedrijf via <http://speakup.jdepeets.com>



De Alert Line van het bedrijf wordt gefaciliteerd door een onafhankelijke externe dienstverlener. De Alert Line is online voor alle medewerkers en leveranciers wereldwijd bereikbaar via <http://speakup.jdepeets.com>. De Alert Line is ook telefonisch bereikbaar in de meeste locaties waar wij actief zijn. Wanneer u de Alert line vanuit uw land belt, wordt u doorverbonden met een tolk in uw moedertaal, die je zal helpen met het doen van je melding. Een volledig overzicht van contactgegevens per land vind je onder deze Code onder 'Resources – Telefoonnummers Alert Line'.



WAT IS HET BELEID VAN ONS BEDRIJF TEN AANZIEN VAN REPRESAILLES?

Het bedrijf tolereert geen discriminatie van of represailles tegen iemand die te goeder trouw melding maakt van een vermeende overtreding. Wanneer wij onze zorgen oprecht en zorgvuldig uiten, hoeven we niet bang te zijn voor negatieve consequenties. Als je weet of vermoedt dat er zich represailles hebben voorgedaan (tegen jou, een collega of een leverancier) wordt er van je verwacht dat je dit meldt bij een van de hierboven genoemde resources. Raadpleeg de [Speak Up Policy](#) voor meer informatie.

WAT GEBEURT ER ALS IK EEN MELDING DOE?

Voorop staat dat wanneer je een melding doet, deze vertrouwelijk zal worden behandeld in overeenstemming met lokale wetgeving. Er bestaat niet zoiets als een onbelangrijke melding. Alle meldingen worden serieus genomen en zullen direct en grondig worden onderzocht. Wanneer dit op grond van lokale wetgeving is vereist, heeft iemand die is beschuldigd van een overtreding recht op toegang tot de gemelde informatie en op correctie van eventuele fouten. Indien nodig zal JACOBS DOUWE EGBERTS redelijke en passende corrigerende of disciplinaire maatregelen treffen. Uiteraard wordt van ons allen verwacht dat wij volledig medewerking zullen verlenen aan een onderzoek van of navraag door medewerkers van het bedrijf, externe controleurs of overheidsfunctionarissen.

WAT VOOR GEVOLGEN HEEFT HET SCHENDEN VAN DE CODE?

Schending van de Code heeft als direct gevolg dat we elkaar schade berokkenen, ons bedrijf, ons merk en onze stakeholders. Dat is iets wat we meteen merken en wat nog lang voelbaar is. Een schending van onze Code betekent dat we het vertrouwen beschamen waarvoor we zo hard hebben gewerkt, het vertrouwen van onze klanten, onze zakenpartners, onze eigenaren, onze collega's en van de gemeenschappen waarin wij wonen en werken. Naast ons commitment aan integriteit hebben

we ook de plicht om de wetten waarop onze Code is gebaseerd, in letter en geest na te leven. Daarom heeft een schending van onze Code, het beleid van ons bedrijf en van de wet ook ernstige gevolgen, in de vorm van disciplinaire maatregelen en kunnen deze zelfs leiden tot beëindiging van de arbeidsrelatie, persoonlijke boetes en in sommige gevallen gevangenisstraf.

EERLIJK EN ETHISCH MET ELKAAR OMGAAN



HULP VRAGEN EN
ZORGEN UITEN



EERLIJK EN ETHISCH MET
ELKAAR OMGAAN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET ONS
BEDRIJF EN DE
EIGENAREN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD

WE GAAN RESPECTVOL EN OP EEN WAARDIGE MANIER MET ELKAAR OM

We zijn een grote speler in onze branche en daarom moeten we als team samenwerken - als team dat elkaars verschillen respecteert en elkaars bijdrage waardeert.

We hechten waarde aan het cultiveren van een diverse, inclusieve werkomgeving waar ruimte is voor alle ideeën, perspectieven en achtergronden. Wij tolereren geen elke vorm van discriminatie op basis van ras, huidskleur, gender, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, godsdienst,

politieke overtuiging, nationaliteit, etnische achtergrond, sociale afkomst, leeftijd, handicap, lidmaatschap van een ondernemingsraad, of enige andere eigenschap die onder de wet valt.

Ook tolereert ons bedrijf geen enkele vorm van intimidatie of pesten. Onder 'intimidatie' wordt elke vorm van ongewenst gedrag tegen een persoon verstaan op grond van eigenschappen van die persoon. Er zijn verschillende vormen van intimiderend gedrag, maar het doel of effect is veelal een intimiderende, vijandige of anderszins onaangename werkomgeving. Voorbeelden van intimiderend gedrag zijn: ongewenste seksuele avances, geweldsdreigingen en beledigende opmerkingen. Dit soort gedrag wordt bij JACOBS DOUWE EGBERTS op geen enkele wijze getolereerd. Hetzelfde geldt voor respectloos gedrag in het algemeen, zoals vernederen, beledigen, intimideren of mensen buitensluiten.

Als er melding wordt gedaan van dit soort gedrag zal er altijd een onderzoek plaatsvinden, en je hoeft nooit bang te zijn dat er represailles volgen als je te goeder trouw een melding doet.

WE HOUDEN ONS OP DE WERKPLEK AAN DE GEZONDHEIDS- EN VEILIGHEIDSREGELS

Bij JACOBS DOUWE EGBERTS staan onze gezondheid en veiligheid voorop bij het werk dat we doen. Ons bedrijf moet een veilige, plezierige werkplek zijn die alle ruimte biedt voor onze ideeën en productiviteit. Wij vinden het belangrijk om deze hoge standaarden voor veiligheid op de werkplek na te leven en we spreken elkaar aan op onze acties en gedrag. We mogen nooit concessies doen aan veiligheid vanwege productiviteit en we mogen anderen daar ook nooit toe aanzetten. Jij hebt je eigen aandeel in het handhaven van een veilige werkplek en daarom moet je bekend zijn met veiligheidsprotocollen en -procedures op jouw locatie en die naleven. Als je vindt dat je werkomgeving op wat voor manier dan ook onveilig is, meld dit dat meteen aan je manager, leidinggevende of bij een andere resource. Dit kan een belangrijke eerste stap zijn voor het voorkomen van incidenten.

Met het oog op de veiligheid van onze werkplek mogen we ook nooit werken als we onder de invloed zijn van alcohol of drugs of bij een verkeerd gebruik van voorgeschreven of vrij verkrijgbare medicatie. Ons bedrijf heeft verschillende richtlijnen waarin onze verantwoordelijkheden op dit vlak verder worden uitgewerkt.

Je moet weten wat de richtlijnen inhouden die op van jou van toepassing zijn en dat is ook een verantwoordelijkheid die bij jou ligt. De richtlijnen die op jou (en voor jouw regio) van toepassing zijn worden toegelicht in het compliance-kader dat online toegankelijk is. Als je vragen hebt over de relevante richtlijnen, kun je terecht bij je manager. Als je geen toegang tot internet hebt, kun je je manager of je contactpersoon bij HR toegang vragen tot de richtlijnen die voor jouw regio van toepassing zijn.



WE BESCHERMEN INFORMATIE EN HOUDEN ONS VERRE VAN HANDELEN MET VOORKENNIS

Binnen het kader van onze arbeidsrelatie met JACOBS DOUWE EGBERTS verstrekken we vertrouwelijke informatie over onszelf aan ons bedrijf. Dit betreft onder meer de volgende informatie:

- Arbeidsverleden
- Persoonlijke contactgegevens
- Burgerlijke staat

Het recht op privacy is voor ons allemaal een fundamenteel recht. Daarom hebben we naar onze collega's een verantwoordelijkheid om deze gegevens te beschermen in overeenstemming met de verschillende privacywetten die van toepassing zijn op ons werk. Binnen ons bedrijf zijn er Bindende Bedrijfsregels vastgesteld in de [Privacy-code inzake gegevens van medewerkers](#) en in de [Privacy-code inzake gegevens van consumenten, leveranciers en zakenpartners](#). Als je binnen het kader van je functie toegang krijgt tot persoonsgegevens van een collega, moet je er bijzonder goed op letten dat je deze gegevens veilig en in overeenstemming met de [Privacy-code inzake gegevens van medewerkers](#) opslaat. Je mag deze gegevens alleen gebruiken binnen het kader van je functieverantwoordelijkheden. Ook moet je eerst advies vragen aan je manager, lokale Compliance Officer, leidinggevende of de juridische afdeling voordat je persoonsgegevens, elektronisch of anderszins, buiten het land van herkomst verstuurt.

Voor gegevens die door onze klanten en zakenpartners zijn verstrekt hebben wij dezelfde waarborgen geïmplementeerd. Raadpleeg voor meer informatie onze [Privacy-code inzake gegevens van consumenten, leveranciers en zakenpartners](#).

Bij het werk dat we voor JACOBS DOUWE EGBERTS doen, hebben we niet alleen te maken

met persoonsgegevens, maar ook met vertrouwelijke informatie over ons bedrijf. Onder 'vertrouwelijke informatie' wordt alle niet-openbare informatie verstaan waarvan bekendmaking van nut kan zijn voor onze concurrentie of schadelijk voor ons bedrijf.

Om te waarborgen dat vertrouwelijke informatie die van vitaal belang is voor ons bedrijf goed wordt beschermd, is het niet toegestaan om deze gegevens te delen met iemand buiten JACOBS DOUWE EGBERTS, behalve wanneer bekendmaking is toegestaan of wettelijk is verplicht. We mogen deze informatie evenmin bespreken met collega's die binnen het kader van hun werkzaamheden geen duidelijke reden hebben om hiervan op de hoogte te zijn en we mogen vertrouwelijke informatie (of technologieën die zulke informatie bevatten) nooit verliezen, op een andere plaats bewaren of onbeheerd achterlaten. Als extra voorzorgsmaatregel mag je deze informatie nooit bespreken wanneer anderen deze informatie zouden kunnen opvangen, zoals op luchthavens, in treinen, restaurants of in algemene ruimtes op het bedrijfsterrein.

Tijdens onze arbeidsrelatie met JACOBS DOUWE EGBERTS kunnen wij kennis krijgen van informatie die nog niet openbaar bekend is gemaakt en die van essentieel belang kan zijn voor de beslissing van een investeerder om al dan niet aandelen of andere effecten van JDE Peet's of een ander bedrijf te kopen of verkopen. Deze informatie wordt meestal aangeduid als 'voorkennis' en kan onder meer betrekking hebben op een grote overname, belangrijke ontwikkelingen bij rechtszaken, financiële resultaten, enz.

Als wij voorkennis hebben, mogen wij niet handelen in aandelen of effecten van JDE Peet's. Handelen met voorkennis is niet alleen in strijd met het beleid van het bedrijf, maar ook in strijd met de wet.

We mogen ook geen voorkennis gebruiken om in aandelen of effecten te handelen van andere bedrijven en we mogen deze informatie evenmin delen met anderen, met inbegrip van familieleden en vrienden. Bovendien moeten we deze informatie als strikt vertrouwelijk behandelen totdat deze openbaar is gemaakt.

Voor verdere richtlijnen of bij vragen kun je contact opnemen met de Company Secretary via corporate.governance@jdepeets.com.

Vertrouwelijke informatie waartoe wij toegang hebben, zijn 'handelsgeheimen' (gegevens die ons bedrijf een concurrerend voordeel bieden) en intellectueel eigendom (of 'IE'). Ons IE is een bijzonder waardevol bezit. Om te kunnen blijven innoveren moeten we bij de uitoefening van ons werk onze IE-rechten uiterst zorgvuldig beschermen en handhaven. "IE" omvat immaterieel

eigendom, zoals copyrights, patenten, handelsmerken, ontwerprechten, logo's en merken. Onze rechten op dit eigendom, zijn net zoals bij ons materieel eigendom, wettelijk beschermd. Het is belangrijk om op te merken dat, voor zover wettelijk toegestaan, de rechten op alle IE, gemaakt met materialen van het bedrijf, in werktijd, op kosten van het bedrijf, of binnen het kader van onze werkzaamheden, eigendom zijn van JACOBS DOUWE EGBERTS.

Als je vragen hebt of iets al dan niet onder vertrouwelijke informatie of intellectuele eigendomsrechten valt, kun je contact opnemen met de juridische afdeling of de Compliance Officer van je regio. Als je niet weet wie je compliance officer is, kun je dit navragen bij je manager.

EERLIJK EN ETHISCH OMGAAN MET GEMEENSCHAPPEN WERELDWIJD



HULP VRAGEN EN
ZORGEN UITEN



EERLIJK EN ETHISCH MET
ELKAAR OMGAAN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET ONS
BEDRIJF EN DE
EIGENAREN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD

WE GARANDEREN DE HOGE KWALITEIT VAN ONZE PRODUCTEN

Als innovatieve grote speler in de koffie- en theemarkt zijn we trots op de superieure kwaliteit van onze producten. Met ons commitment aan kwaliteit en veiligheid zorgen we ervoor dat iedereen die onze producten consumeert, de allerbeste ervaring heeft, en dat iedereen die bij ons werkt in de productie, marketing en distributie dat met vertrouwen kan doen. Hiertoe houden we ons aan alle toepasselijke vereisten op grond van wet- en regelgeving

in het hele ontwikkelings- en productieproces. We komen ook snel in actie als er zich een incident voordoet. Als je twijfels hebt over de veiligheid van een product of over kwaliteitscontrole, vragen we je uitdrukkelijk om meteen contact op te nemen met je veiligheids- of kwaliteitscoördinator.

WE GAAN OP EEN EERLIJKE MANIER MET IEDEREEN OM

Als toonaangevende speler in de koffie- en theemarkt hebben we een verantwoordelijkheid om een hoge standaard te stellen voor ethisch en professioneel gedrag. We moeten nauwkeurig en waarheidsgetrouw de kwaliteit en beschikbaarheid van onze producten beschrijven en er wordt van ons verwacht dat wij al onze zakenpartners met wederzijds respect behandelen. Met het implementeren van eerlijke en ethische sales- en marketingpraktijken en het handhaven van gezonde zakelijke relaties geven wij het goede voorbeeld.

Wij verwachten hetzelfde respect en dezelfde omgangsvormen van onze concurrenten en onze zakenpartners. We gaan op een eerlijke manier met anderen om en we zullen nooit proberen om informatie over onze concurrenten op een illegale of onethische manier te bemachtigen. We doen onszelf of ons bedrijf nooit anders voor om gegevens over onze concurrenten te verkrijgen. Wij vertrouwen erop dat we via legale weg en openbare kanalen belangrijke informatie over onze concurrenten kunnen verkrijgen. Als een nieuwe medewerker eerder bij onze concurrenten heeft gewerkt, vragen we hem of haar niet om vertrouwelijke informatie over voormalige werkgevers te delen.

Daarnaast zijn er 'mededingingswetten' die zijn gericht op het beschermen van een vrije markt waarbinnen bedrijven eerlijk en ethisch met elkaar concurreren, en worden binnen dit kader efficiency en innovatie gestimuleerd. Op grond van deze mededingingswetten is het niet toegestaan om:

- Prijsafspraken te maken
- Gevoelige en vertrouwelijke (commerciële) informatie uit te wisselen
- Onderling afspraken te maken over offertes
- Afspraken te maken over verdeling van markten of klanten
- Misbruik te maken van een dominante marktpositie (bijvoorbeeld: onderscheid maken tussen klanten of tussen leveranciers, koppeling of bundeling van producten, kortingsregeling bij het behalen van bepaalde doelstellingen)

We moeten er alert op zijn dat we deze of andere mededingingsbeperkende onderwerpen niet bespreken wanneer wij contact hebben met zakenpartners of concurrenten en dat we hierover ook geen afspraken maken. Als je deelneemt aan een bijeenkomst van een brancheorganisatie of een andere bijeenkomst waar concurrenten aanwezig zijn of waar mededingingsgevoelige onderwerpen kunnen worden besproken, moet je met de juridische afdeling van je regio afstemmen of aan alle vereiste procedures is voldaan. Zelfs als er maar de schijn is dat we formeel of informeel afspraken hebben gemaakt met een concurrent om handel te beperken, kan dat ernstige gevolgen hebben voor de betrokken personen en ons bedrijf. Als je bemerkt dat een gesprek die richting dreigt uit te gaan, moet je het gesprek onmiddellijk beëindigen, duidelijk maken dat je niet bereid bent om mededingingswetten te overtreden en dat je ook genotuleerd wilt hebben dat je de vergadering verlaat. Je moet vervolgens in overeenstemming met het [beleid inzake mededinging](#) dit voorval melden.

Meer richtlijnen over het omgaan met kwesties die mogelijk gevoelig liggen vanuit het oogpunt van mededinging vind je in het [beleid inzake mededinging](#).



EERLIJK EN ETHISCH OMGAAN MET ONS BEDRIJF EN DE EIGENAREN



HULP VRAGEN EN
ZORGEN UITEN



EERLIJK EN ETHISCH MET
ELKAAR OMGAAN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET ONS
BEDRIJF EN DE
EIGENAREN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD

WE HANDELEN IN HET BESTE BELANG VAN HET BEDRIJF

Om onze marktpositie te behouden en de integriteit van ons merk te beschermen, is het onze plicht om te allen tijde in het beste belang van ons bedrijf te handelen. Dit betekent dat we actief situaties met belangenverstrengeling uit de weg gaan of dat we melden als er eerder sprake is geweest van belangenverstrengeling. Er is sprake van 'belangenverstrengeling' wanneer onze persoonlijke belangen en activiteiten strijdig zijn met die van het

bedrijf. Belangenverstrengeling kan zich voordoen wanneer wij zakendoen met klanten en leveranciers, maar ook in de relaties met onze collega's.

Als je denkt dat er bij jou (mogelijk) sprake is van belangenverstrengeling of dat die situatie zich kan voordoen, moet je dit onmiddellijk melden in lijn met de [Speak Up Policy](#).

GESCHENKEN, ENTERTAINMENT EN UITNODIGINGEN

We streven ernaar om met al onze zakenpartners gezonde, langdurige relaties op te bouwen. Tenslotte, hoe beter we samenwerken, des te beter de resultaten. In een zakelijke relatie is het niet ongebruikelijk om geschenken, entertainment en uitnodigingen aan te bieden of te ontvangen. Deze praktijk kan echter gemakkelijk tot belangenverstrengeling leiden, of de schijn daarvan, als we ons niet houden aan belangrijke richtlijnen bij het geven of accepteren van geschenken, gunsten, entertainment of uitnodigingen. Alles wat we aanbieden aan of ontvangen van een derde partij:

- Moet per kalenderjaar en per externe partij redelijk zijn van waarde en niet meer dan € 80 bedragen (of hetzelfde bedrag in een lokale valuta en niet meer bedragen dan tweemaal de dagvergoeding voor maaltijden, zoals vastgesteld in het declaratie- en onkostenbeleid (200% van de Daily Meal Cap in de [Zero Based Budgeting Policies](#)))
- Moet incidenteel van aard zijn
- Moet getuigen van goede smaak
- Moet ongevraagd zijn
- Moet in lijn zijn met wat gebruikelijk is in vergelijkbare relaties
- Mag geen contact geld of equivalenten van geld zijn, zoals cadeaubonnen
- Moet zakelijk gerelateerd zijn
- Moet in overeenstemming zijn met toepasselijke wet- en regelgeving

Zelfs als wij geschenken of entertainment geven of ontvangen die aan deze criteria voldoen, moeten we ons er altijd bewust van zijn dat we niets doen dat ook maar de schijn van partijdigheid zou kunnen wekken. Onder geen beding is het toegestaan om geschenken, entertainment en uitnodigingen aan te bieden aan overheidsfunctionarissen.

Raadpleeg voor meer informatie het [Beleid inzake geschenken, entertainment en uitnodigingen](#).



WE DOEN ZAKEN ZONDER ONS IN TE LATEN MET CORRUPTE PRAKTIJKEN

We geloven in eerlijk zakendoen, en houden ons verre van corrupte invloeden. Omkoping of ander corrupt gedrag komt op de lange termijn ons bedrijf nooit ten goede. Sterker nog, als we steekpenningen aanbieden of aannemen zetten we de integriteit van JACOBS DOUWE EGBERTS op het spel en brengen we ons bedrijf en onszelf in gevaar. Voor alle duidelijkheid: onder 'omkoping' valt alles van waarde, zoals geld, geschenken, entertainment of speciale gunsten. In veel landen is het wettelijk verboden om steekpenningen te betalen aan derde partijen, zoals overheidsfunctionarissen.

Wij houden ons aan alle wetgeving op het gebied van anti-omkoping en -corruptie en daarom:

- Geven we geen steekpenningen aan een derde partij, bieden we deze ook niet aan en zeggen we die ook niet toe (stimulans, beloning, enz.), ook niet aan ambtenaren en overheidsfunctionarissen om een zakelijk resultaat te beïnvloeden
- Bieden we geen 'smeergeld' aan en accepteren we dit evenmin. We geven ook geen geld terug dat al is betaald of nog verschuldigd is, als beloning voor zakelijke afspraken
- Gaan we nooit in zee met een derde partij om direct dan wel indirect namens ons steekpenningen of smeergeld aan te bieden en staan we dit ook niet bewust toe
- Doen we geen 'faciliterende betalingen' ofwel betalingen om standaard overheidsdiensten (zoals het verstrekken van een vergunning) te bespoedigen

Risico's van omkoping en corruptie doen zich veelal voor bij:

- Het contracteren van derde partijen
- Geschenken, entertainment en uitnodigingen
- Werving
- Witwassen van geld

Voor al deze situaties hebben wij expliciete richtlijnen en procedures waaraan we allemaal moeten voldoen om corruptie te voorkomen. Je hebt zelf de verantwoordelijkheid om kennis te nemen van de inhoud van deze richtlijnen en procedures en om overeenkomstig te handelen. Het schenden van anti-omkopings- en -corruptiewetten heeft ernstige consequenties. Daarom mag je nooit iets van waarde aanbieden aan of aannemen van een overheidsfunctionaris zonder eerst te overleggen met je manager, leidinggevende of iemand van de juridische afdeling. Raadpleeg voor meer informatie het [Beleid inzake voorkomen van omkoping, sancties & AML](#).

WE DOEN ZAKEN ZONDER ONS IN TE LATEN MET WITWASPRAKTIJKEN

Witwassen van geld is een vorm van corruptie waarbij het legitieme financiële en economische systeem wordt gebruikt om illegaal verkregen middelen een schijnbaar legale status te geven. Hierbij gaat het ook om het geheimhouden van de bron van de illegaal verkregen middelen.

Het beleid van JACOBS DOUWE EGBERTS is om geen enkele vorm van betaling te accepteren die de aard, locatie, bron of het eigendom van of de zeggenschap over de middelen, als zijnde inkomsten uit een illegale activiteit, verhuult, of om zich te onttrekken aan een

rapportageverplichting. Het bedrijf mag geen betalingen doen aan een andere entiteit of persoon dan met wie wij een contract hebben afgesloten voor producten of diensten.

Raadpleeg voor meer informatie over het voorkomen van witwassen van geld het [Beleid inzake voorkomen van omkoping, sancties & AML](#).

WE HOUDEN ONS AAN INTERNATIONALE HANDELSWETTEN

Klanten over de hele wereld genieten van onze producten en we streven ernaar om onze producten wereldwijd beschikbaar te stellen. Voor het verschepen van onze producten (en voor het verkrijgen van de goederen en diensten voor onze productie) wordt van ons verwacht dat wij ons aan internationale handelswetten houden. Dit betekent ook dat we ons houden aan de verschillende export- en importcontroles die van toepassing zijn op ons werk. Er is sprake van 'export' wanneer een product, dienst, technologie of informatie wordt verscheept naar een persoon of organisatie in een ander land. Op importactiviteiten (het invoeren van goederen die we van een externe bron in een ander land hebben gekocht) zijn in de regel verschillende wetten en regels van toepassing. Als jouw werkzaamheden betrekking hebben op import- of exportactiviteiten, zorg er dan voor dat je op de hoogte bent van de wet- en regelgeving die daarop van toepassing is. Het kan zijn dat er verschillende handelssancties zijn die ook van toepassing zijn op ons werk wereldwijd. Deze sancties zijn vaak complex en worden ook vaak gewijzigd. Als je niet zeker weet of er handelssancties zijn ingesteld tegen een bepaald land of bepaalde entiteit of persoon, laat je dan adviseren door de juridische afdeling. Meer richtlijnen vind je in het [Beleid inzake douane- en handelswetgeving](#).

WE BESCHERMEN DE EIGENDOMMEN VAN ONS BEDRIJF

Om ons dagelijkse werk efficiënt te doen hebben we de beschikking over materiële activa van ons bedrijf. Het is onze verantwoordelijkheid om die activa (waaronder alle apparatuur, faciliteiten, financiële middelen en documenten) te beschermen en daarom moeten we redelijke voorzorgsmaatregelen treffen om te voorkomen dat deze niet kunnen worden gestolen, beschadigd of oneigenlijk worden gebruikt.

We moeten ook de computers, data en telecommunicatiemiddelen van JACOBS DOUWE EGBERTS op een veilige, eerlijke en rechtmatige manier gebruiken. Ons gebruik moet productief zijn en geen belemmering zijn voor ons dagelijkse werk. We mogen de computer- en informatiesystemen van het bedrijf nooit gebruiken om verklaringen of materialen te verzenden of te bekijken die ongepast, illegaal, seksueel expliciet of beledigend zijn. We moeten ook alert zijn wanneer we e-mails opstellen, omdat elektronische berichten zonder onze toestemming kunnen worden gewijzigd en doorgestuurd. Meer richtlijnen vind je in het [Informatiebeveiligingsbeleid](#).

WE TONEN ONBERISPELIJK GEDRAG OP SOCIALE MEDIA EN BIJ NETWERKEN

Over de hele wereld onderhouden we dagelijks contact en delen we ervaringen met onze consumenten, klanten en zakenpartners. We begrijpen en omarmen de verschillende mogelijkheden die sociale media ons bieden om in gesprek te blijven met onze stakeholders. 'Sociale media' is een breed begrip en hieronder valt: blogs, microblogs, sociale netwerksites, wiki's, websites voor het delen van foto's en video's, internetfora en chatrooms. Wanneer we actief zijn op sociale media, moeten we altijd goed voor ogen houden dat elektronische berichten permanente, overdraagbare documenten zijn en dat deze daarom grote gevolgen kunnen hebben voor de reputatie van ons bedrijf. We mogen op sociale media nooit de indruk wekken dat we namens ons bedrijf spreken of handelen, tenzij we hiervoor uitdrukkelijk toestemming hebben gekregen. Wanneer we sociale media privé gebruiken, mogen we nooit vertrouwelijke informatie over ons bedrijf, onze klanten, zakenpartners of collega's delen. Als we toestemming hebben om namens ons bedrijf te spreken, moeten we ons aan onze bestaande [Communicatierichtlijnen](#) houden.

WE BESCHERMEN ONZE REPUTATIE WANNEER WE COMMUNICEREN IN DE MEDIA

We verwachten van je dat je niet naar buiten treedt met zaken die het bedrijf aangaan, tenzij het communiceren daarover duidelijk onderdeel is van je functie. Wanneer we met het publiek over ons bedrijf communiceren, streven we ernaar om een nauwkeurig en eerlijk beeld van ons bedrijf te geven. We doen dit door zorgvuldig te beoordelen welke informatie we delen en via welke kanalen we dat doen. Als je door iemand van de media of een financieel analist wordt benaderd om informatie te verstrekken over het bedrijf, moet je deze personen altijd doorverwijzen naar Corporate Communications of naar de aangewezen woordvoerder in je land. Probeer niet om zelf vragen uit het publiek te beantwoorden, tenzij je hiervoor toestemming hebt en over de juiste informatie beschikt. Een verkeerde voorstelling of foutieve weergave van ons bedrijf kan, zelf onbedoeld, afbreuk doen aan de integriteit van ons merk en onze reputatie.



WE ZIJN EERLIJK EN NAUWKEURIG IN ONZE BOEKHOUDING EN ONZE VERSLAGLEGGING

We hechten veel waarde aan eerlijkheid en transparantie bij alles wat we doen. Deze waarden zijn ook van toepassing op onze boekhouding en verslaglegging, waarmee we onze eigenaren en het publiek inzage geven in de huidige marktpositie en financiële toestand van ons bedrijf. We moeten allemaal ons deel doen om er voor te zorgen dat deze weergave eerlijk, nauwkeurig en volledig is. Alle gegevens die we verwerken in onze verslaglegging, of die nu betrekking hebben op personeel, tijd, uitgaven of veiligheid, moeten waarheidsgetrouw, feitelijk juist en volledig zijn. We moeten ons houden aan alle eisen die worden gesteld aan verslaglegging en interne controle wanneer we deze informatie opnemen. We hebben ook een verantwoordelijkheid om te allen tijde de juiste contractdocumentatie te verstrekken. De vereisten voor de verslaglegging worden toegelicht in de [Accounting Manual](#). Ons commitment aan eerlijkheid betekent ook dat we alleen zakelijke transacties doen die wettelijk zijn toegestaan en goedgekeurd.

Als je onregelmatigheden bemerkt op het gebied van boekhouding of audit, of incidenten of fraude door personen die verantwoordelijkheden hebben op het gebied van boekhouding of financiële verslaglegging, moet je in lijn met de [Speak Up Policy](#) melden wat je weet. Ook moet je, als je redelijkerwijs kan aannemen dat er sprake is van onethisch gedrag of handelen in strijd met de wet, de verdachte activiteit melden in lijn met de [Speak Up Policy](#).

Raadpleeg voor meer informatie over het correct omgaan met en opslaan van bedrijfsgegevens het [Beleid inzake omgaan met documenten](#).

EERLIJK EN ETHISCH OMGAAN MET GEMEENSCHAPPEN WERELDWIJD



HULP VRAGEN EN
ZORGEN UITEN



EERLIJK EN ETHISCH MET
ELKAAR OMGAAN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET ONZ
BEDRIJF EN DE
EIGENAREN



EERLIJK EN ETHISCH
OMGAAN MET
GEMEENSCHAPPEN
WERELDWIJD

WE ZIJN EEN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDE ONDERNEMING

Innovatie komt voort uit kwaliteit van werkomgeving. Daarom streven we ernaar om van JACOBS DOUWE EGBERTS de beste werkplek te maken. We geven om onze collega's en we vinden dat iedereen recht heeft op een veilige, gezonde werkplek. We geloven ook in het uitdragen van mensenrechten in onze organisatie en we leven alle wetgeving inzake loon en werktijden na op de locaties waar we actief zijn. We maken geen gebruik van en dulden geen kinderarbeid of dwangarbeid en we doen

geen zaken met bedrijven die dat wel doen. Daarnaast verwachten we van onze leveranciers dat zij zich aan dezelfde standaarden houden bij het werk dat zij voor JACOBS DOUWE EGBERTS doen. Deze verwachting hebben we ook expliciet verwoord in onze [Gedragscode voor leveranciers](#).

WE STEUNEN LOKALE GEMEENSCHAPPEN

De passie voor wat we doen blijkt ook uit onze betrokkenheid bij onze landen van herkomst. We vinden het belangrijk om iets terug te doen voor lokale gemeenschappen via charitatieve donaties en vrijwilligerswerk en door gemeenschappen te versterken en met elkaar te verbinden in de gebieden waar we wonen, werken en innoveren. JACOBS DOUWE EGBERTS ondersteunt persoonlijke acties en bijdragen van medewerkers, maar verplicht hen daar nooit toe.

Het bedrijf werkt, op verzoek van de general managers en na goedkeuring van de Executive Committee, samen met een beperkt aantal liefdadigheidsinstellingen waaraan voor rekening van het bedrijf, geld mag worden gedoneerd, in overeenstemming met het hoofdstuk Charitatieve donaties in ons [Beleid inzake geschenken, entertainment en uitnodigingen](#). Charitatieve donaties zijn niet toegestaan als deze politiek gekleurd zijn.

Als je je wilt inzetten voor een goed doel, moet je dat in de regel in je eigen tijd en voor eigen rekening doen. Het is niet toegestaan om tijd of middelen van het bedrijf te gebruiken voor persoonlijke activiteiten, tenzij je hiervoor vooraf goedkeuring hebt gekregen van je manager of leidinggevende. Het is evenmin toegestaan om je collega's onder druk te zetten om zich voor het goede doel van je keuze in te zetten. Meer richtlijnen vind je in het hoofdstuk Charitatieve donaties in het [Beleid inzake geschenken, entertainment en uitnodigingen](#).

WE NEMEN ONZE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR HET MILIEU

We zijn een consciëntieuze marktleider en we zijn ons bewust van de impact op onze omgeving. En we zijn ook bereid om stappen te zetten om die impact te verkleinen. Daartoe hebben we wereldwijd duurzame praktijken geïmplementeerd en streven we ernaar om niet alleen te voldoen aan milieuwet- en regelgeving, maar het zelfs beter te doen. We zetten ons in voor behoud van hulpbronnen, proberen afval tot een minimum te beperken en we maken efficiënt gebruik van water, energie en grondstoffen. We spreken onze leveranciers erop aan om zich aan dezelfde hoge milieustandaarden te houden. Als je vragen hebt over milieuwetten die van toepassing zijn op je werk, of vermoedt dat maatregelen of omstandigheden bij JACOBS DOUWE EGBERTS in strijd zijn met die wetten, heb je de verantwoordelijkheid om dit te melden in lijn met de [Speak Up Policy](#).

RESOURCES EN WAIVERS



Voor het uiten van je zorgen of vermoedens staan verschillende kanalen tot je beschikking en hier kun je ook terecht voor meer informatie.

De Alert Line is 24/7 beschikbaar voor alle medewerkers wereldwijd en hier kun je terecht met al je vragen over kwesties rondom gedrag en compliance-gerelateerde aangelegenheden. Via de Alert Line kun je JACOBS DOUWE EGBERTS ook wijzen op situaties die mogelijk moeten worden onderzocht of de aandacht van het management vragen.

De Alert Line gaat altijd vertrouwelijk om met je vragen en je identiteit. Maar je kunt ook anoniem contact opnemen met de Alert Line als je je daar prettiger bij voelt. Je informatie wordt alleen op een 'need-to-know-basis' gedeeld, zoals de mensen die je vragen kunnen beantwoorden of de kwesties die je naar voren hebt gebracht verder zullen onderzoeken en rechtzetten.



JE KUNT TE ALLEN TIJDE CONTACT OPNEMEN

001 (800) 461-9330

Bel je vanuit het buitenland? Ga naar de [meldingstool](#) en selecteer jouw locatie in de locatielijst om het internationale telefoonnummer dat bij jouw land hoort te vinden.

Staat jouw land niet in de lijst? Bel dan +1-720-514-4400 voor een telefoongesprek voor rekening van de opgeroepene. Je moet mogelijk gebruik maken van een telefonist(e). Mogelijk worden lokale kosten in rekening gebracht.

Meldingstool: <http://speakup.jdepeets.com>

E-mail: Ethics.compliance@JDEcoffee.com

Website: www.jacobsdouweegberts.com



A COFFEE & TEA FOR EVERY CUP

