



Gedragscode

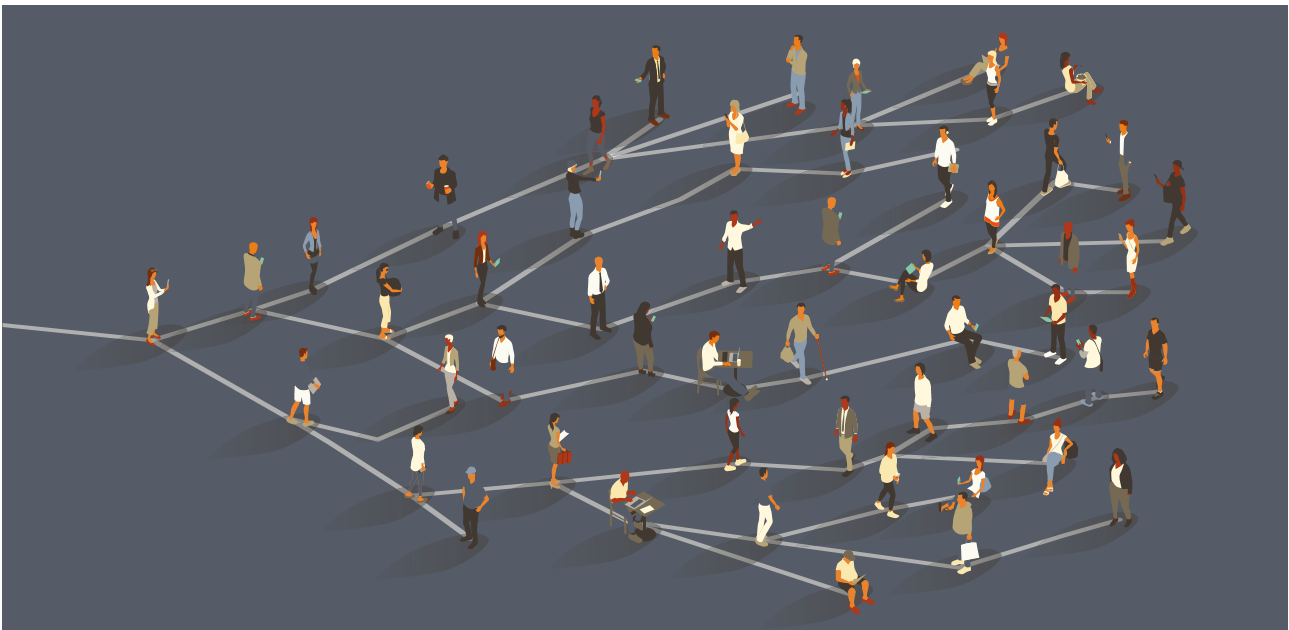
De Wit hecht groot belang aan maatschappelijke verantwoordelijkheid.

deWit

Inhoud

1. Preambule	3
2. Grondbeginselen	4
2.1 Principe van rechtmatigheid (Legaliteitsprincipe)	4
2.2 Integriteit	5
2.3 Eerlijkheid	5
2.4 Diversiteit	5
2.5 Duurzaamheid	6
2.6 Transparantie	8
2.7 Belangenconflicten	9
3. Bescherming van vertrouwensrelaties	10
4. Omgang met informatie	11
4.1 Principe van documentatie	11
4.2 Gegevensbescherming en gegevensveiligheid	11
4.3 Voorkomen van directe en indirecte beïnvloeding	11
4.4 Respect voor intellectueel eigendom van derden	11
4.5 Douane- en exportcontrole	11
5. Overtredingen van de CoC	12
5.1 Controles	12
5.2 Gevolgen van overtredingen	12
6. Slotbepalingen	13

1. Preamble



Sinds de oprichting, ruim honderd jaar geleden, hecht de De Wit Holding B.V. (in het vervolg „De Wit“) groot belang aan maatschappelijke verantwoordelijkheid en aan duurzaam ondernemingsbestuur en -ontwikkeling, zowel op ecologisch en economisch als op sociaal vlak. De Wit neemt deze verantwoordelijkheid zeer serieus – tegenover haar medewerkers en zakenpartners, tegenover de samenleving en tegenover het milieu, dat de basis vormt voor het leven van ieder mens. Integriteit, eerlijkheid en diversiteit zijn vaste onderdelen van onze bedrijfscultuur. De Wit handelt duurzaam, transparant en prestatiegericht.

Om deze waarden daadwerkelijk te leven, verbindt De Wit zich ertoe deze Gedragscode / Code of Conduct (hierna: “CoC”) in al haar activiteiten na te leven, en verwacht hetzelfde van haar leveranciers en dienstverleners (hierna: “zakenpartners”). Omwille van de leesbaarheid wordt de vrouwelijke vorm gebruikt, maar deze wordt genderneutraal bedoeld. Hiermee wordt op geen enkele wijze discriminatie op grond van geslacht of een inbreuk op het gelijkheidsbeginsel beoogd.

Deze CoC maakt integraal deel uit van de individuele overeenkomsten tussen de De Wit -ondernemingen en hun zakenpartners. Zowel De Wit als haar zakenpartners zijn verplicht deze CoC na te leven en de inhoud ervan actief te communiceren naar hun medewerkers.

De bepalingen en principes van deze CoC gelden ook voor indirecte leveranciers en dienstverleners van De Wit, dat wil zeggen: de leveranciers en dienstverleners van de directe zakenpartners die betrokken zijn bij de uitvoering van contracten met De Wit. Zakenpartners zijn gehouden deze principes actief te bevorderen en ook hun eigen leveranciers en dienstverleners tot naleving aan te sporen.

De in deze CoC opgenomen principes zijn gebaseerd op:

- het Handvest van de Verenigde Naties voor de Rechten van de Mens (Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, VN-Resolutie 217 A (III), 1948);
- het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie;
- de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO);
- de Rio-verklaring (de 27 beginselen van de “Rio-verklaring over milieu en ontwikkeling”);
- het Minamata-Verdrag;
- het Verdrag van Stockholm;
- het Verdrag van Bazel.

2. Grondbeginselen



2.1 Principe van rechtmatigheid (Legaliteitsprincipe)

De Wit en haar zakenpartners houden zich bij al hun activiteiten aan het principe van strikte naleving van de wet. In regio's waar wetgeving en voorschriften minder streng zijn, blijven de principes van deze CoC gelden. In geval van tegenstrijdigheid tussen lokale wetgeving en deze CoC, heeft de lokale wet voorrang, maar De Wit en haar zakenpartners streven ernaar de inhoud van deze CoC zo veel mogelijk na te leven.

De naleving van het legaliteitsprincipe omvat met name

- het verkrijgen van alle vereiste overheidsvergunningen;
- volledige medewerking aan de bevoegde autoriteiten;
- betaling van belastingen en heffingen volgens de geldende wetgeving;
- naleving van mededingings- en kartelwetgeving;
- een strikt verbod op corruptie en witwassen van geld;
- respect voor mensenrechten en menselijke waardigheid;
- naleving van arbeidswetgeving inzake tewerkstelling;
- eerbiediging van wettelijke rechten van derden;
- naleving van wetgeving ter bescherming van sociale en milieunormen;
- openbaarmaking van wettelijk verplichte informatie;
- naleving van internationale economische sancties;
- naleving van wettelijke regels inzake belangenconflicten;
- correcte boekhouding en financiële verslaglegging conform de wet.

2.2 Integriteit

De Wit en haar zakenpartners wijzen elke vorm van corruptie, fraude, ongeoorloofde beïnvloeding en onethische zakelijke praktijken (waaronder witwassen van geld) af. Medewerkers dienen ervoor te zorgen dat het aannemen of verstrekken van voordelen – van of aan derden – uitsluitend plaatsvindt in overeenstemming met de geldende lokale wetgeving.

2.3 Eerlijkheid

De Wit en haar zakenpartners houden zich aan eerlijke en erkende zakelijke praktijken en eerlijke concurrentie. Zij nemen afstand van illegale afspraken of gecoördineerd gedrag die de vrije concurrentie beperken, zoals prijsafspraken, marktverdeling, afspraken over contractvoorwaarden of het vaststellen van wederverkoopprijzen of prijsbodems.

Indien een medewerker met dergelijke voorstellen wordt geconfronteerd, moeten deze expliciet worden afgewezen en gemeld bij de leidinggevende of de Compliance Officer van De Wit.

Ongeoorloofde concurrentiebeperking is bijvoorbeeld aan de orde wanneer marktdeelnemers afspreken dat geen van hen een bepaald product of dienst onder een bepaalde prijs zal verkopen.

2.4 Diversiteit

De Wit en haar zakenpartners zijn vastbesloten de persoonlijke waardigheid, de privacy en de persoonlijke rechten van ieder individu te beschermen. De Wit en haar zakenpartners beschermen en garanderen het recht op vrijheid van meningsuiting. Zij verbinden zich ertoe de in het Handvest van de Verenigde Naties voor de Rechten van de Mens erkende mensenrechten (waaronder de rechten van individuele personen, lokale gemeenschappen en inheemse volkeren) te respecteren en actief te ondersteunen. De rechten van vrouwen worden door De Wit en haar zakenpartners beschermd en bevorderd. De Wit en haar zakenpartners tolereren geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie van hun medewerkers en bevorderen actief diversiteit en inclusiviteit.

Een ontoelaatbare vorm van discriminatie doet zich bijvoorbeeld voor wanneer de beslissing over de invulling van een functie niet uitsluitend wordt genomen op basis van de kwalificaties van de sollicitanten, maar waarbij een mannelijke kandidaat de voorkeur krijgt omdat men vreest dat de vrouwelijke kandidaat op korte termijn kinderen zou kunnen krijgen vanwege haar leeftijd.

a) Verbod op kinderarbeid, dwangarbeid en slavernij

In overeenstemming met de kernarbeidsnormen van de ILO nemen De Wit en haar zakenpartners uitsluitend medewerkers aan die de wettelijk voorgeschreven minimumleeftijd hebben bereikt. De Wit en haar zakenpartners wijzen het inzetten van dwangarbeiders en elke vorm van slavernij nadrukkelijk af.

b) Arbeidsomstandigheden

In lijn met de kernarbeidsnormen van de ILO verbinden De Wit en haar zakenpartners zich ertoe hun medewerkers uitsluitend te werk te stellen met inachtneming van de lokale voorschriften inzake arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. Zij verplichten zich om, binnen hun bedrijfsactiviteiten, arbeidsomstandigheden te creëren die vrij zijn van elke vorm van intimidatie of vernedering van medewerkers.

Om arbeidsveiligheid te waarborgen en mogelijke ongevallen te voorkomen, is het essentieel dat alle arbeidsongevallen conform de lokale wetgeving worden gemeld en gedocumenteerd. Alleen op deze basis kunnen passende maatregelen worden getroffen om de veiligheid op het werk te handhaven.

c) Vrijheid van vereniging

De Wit en haar zakenpartners respecteren de vrijheid van vereniging van hun medewerkers. In dit kader dienen zij alle toepasselijke wetten na te leven en in overeenstemming met deze wetten samen te werken met hun medewerkers.

d) Verbod op ongelijke behandeling

De Wit en haar zakenpartners wijzen elke vorm van discriminatie af, waaronder discriminatie op grond van nationale of etnische afkomst, sociale achtergrond, gezondheidsstatus, handicap, seksuele geaardheid, leeftijd, geslacht, politieke overtuiging, religie of levensbeschouwing, tenzij dit een wettelijk voorgeschreven vereiste voor de functie betreft. Ongelijke behandeling omvat ook het betalen van een ongelijk loon voor werk van gelijke waarde.

e) Eerlijk loon

De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe hun medewerkers een eerlijk loon te betalen, dat minimaal gelijk is aan het vastgestelde minimumloon volgens het toepasselijke recht van het land.

f) Behoud van natuurlijke bestaansmiddelen

De Wit en haar zakenpartners waarborgen dat de verwerving van land, bossen of wateren, waarvan het gebruik de bestaansmiddelen van mensen veiligstelt, niet plaatsvindt door middel van onrechtmatige gedwongen ontruiming of onrechtmatige onteigening. Evenmin mogen schadelijke milieueffecten (zoals bodemverontreiniging, watervervuiling of overmatig waterverbruik) worden veroorzaakt die de gezondheid, de toegang tot drinkwater of de voedselproductie aanzienlijk schaden.

g) Gebruik van particuliere of publieke veiligheidsdiensten

De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe geen particuliere of publieke veiligheidsdiensten in te zetten ter bescherming van zakelijke projecten indien, als gevolg van gebrekkige instructie of onvoldoende toezicht, wordt gehandeld in strijd met het verbod op foltering of op wrede, onmenselijke of vernederende behandeling, of indien hierdoor letsel aan lichaam of leven wordt toegebracht, of de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wordt belemmerd.

2.5 Duurzaamheid

a) Milieunormen

De Wit en haar zakenpartners hebben het recht om hun eigen hulpbronnen te gebruiken binnen het kader van hun eigen milieu- en ontwikkelingsbeleid. Zij zijn verantwoordelijk ervoor te zorgen dat activiteiten binnen hun invloedssfeer geen schade aan het milieu veroorzaken. Dit omvat met name ongeoorloofde bodemverstoringen, waterverontreiniging, luchtverontreiniging, schadelijke geluidsemissies en overmatig waterverbruik. De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe alle milieuwetten en -voorschriften na te leven, te handelen volgens het principe van duurzame ontwikkeling en zo milieuvriendelijk mogelijk te opereren.

De Wit en haar zakenpartners zetten zich actief in voor milieubescherming. Waar mogelijk beschikken zij over een gecertificeerd milieumanagementsysteem volgens DIN ISO 14001 of EMAS. Afvalscheiding, recycling, luchtzuivering en waterbescherming worden consequent toegepast. Met gevaarlijke stoffen wordt op correcte en aantoonbare wijze omgegaan en de vereiste veiligheidsinformatiebladen worden beschikbaar gesteld. Indien wettelijk verplicht, wijzen De Wit en haar zakenpartners een milieucoördinator aan.

Ter bescherming van het milieu passen De Wit en haar zakenpartners, binnen hun mogelijkheden, het voorzorgsbeginsel zo veel mogelijk toe. Bij dreigende ernstige of blijvende schade mag het ontbreken van volledige wetenschappelijke zekerheid over de omvang van de schade voor De Wit en haar zakenpartners geen reden zijn om effectieve en kostbare maatregelen ter voorkoming van milieuschade uit te stellen.

De duurzaamheidsstrategie en het engagement van De Wit worden vastgelegd in een duurzaamheidsverslag dat is gebaseerd op internationale wet- en regelgeving en standaarden.

b) Materialen en afvalbeheer

De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe de milieubelasting door het gebruik van materialen zo veel mogelijk te beperken. Zij streven ernaar een zo groot mogelijk deel van de gebruikte materialen te hergebruiken.

Daarnaast verplichten De Wit en haar zakenpartners zich tot naleving van de verboden op gevaarlijke chemicaliën zoals vastgelegd in de geldende wetgeving (in het bijzonder volgens de Minamata-, Stockholm- en Bazel-verdragen). Hiermee wordt tevens voldaan aan de verboden op de in- en uitvoer van gevaarlijk afval en wordt een milieuvriendelijke omgang met afval gegarandeerd. Bovendien volgen De Wit en haar zakenpartners bij de afvalverwerking de wettelijke voorschriften van het betreffende land en de vereisten van de bevoegde autoriteiten.

Een voorbeeld van een overtreding van de afvalverwijderingsvoorschriften is wanneer chemisch of elektronisch afval niet conform de in het land geldende normen wordt verwijderd, waardoor de bodem en drinkwaterbronnen – die de levensbasis van de lokale bevolking vormen – worden verontreinigd.

c) Energie-efficiëntie

De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe waar mogelijk hernieuwbare energiebronnen te gebruiken en zo energie-efficiënt mogelijk te opereren. Hiertoe wordt het energieverbruik gemonitord en gedocumenteerd.

d) Conflictmineralen

De in het betreffende land geldende wettelijke bepalingen met betrekking tot conflictmineralen dienen door De Wit en haar zakenpartners te worden nageleefd.

De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe

- hun respectieve toeleveringsketen met de vereiste zorgvuldigheid te controleren om vast te stellen of aan hen producten worden verkocht die tin, tantaal, wolfrام of goud bevatten en, indien dit het geval is, of en in welke mate deze metalen afkomstig zijn uit conflict- en hoogrisicogebieden;
- de resultaten van deze controle, indien van toepassing, aan hun klanten door te geven;
- zich in te spannen om “conflictvrij” te zijn of te worden, teneinde te waarborgen dat de betreffende metalen niet afkomstig zijn uit conflict- en hoogrisicogebieden.

2.6 Transparantie

a) Klokkenuidersysteem

- Alle De Wit -medewerkers worden aangemoedigd om op te treden tegen overtredingen van deze Gedragscode (CoC) en deze te melden bij de Compliance Officer. Leidinggevend bij De Wit verbinden zich ertoe meldingen van overtredingen te stimuleren, als aanspreekpunt beschikbaar te zijn voor meldingen, en hun medewerkers als voorbeeld te dienen. Ter ontvangst en behandeling van meldingen heeft De Wit een klokkenuidersysteem en een klokkenuidersregeling geïmplementeerd, die toegankelijk zijn via de De Wit -website (<https://www.dewit.group/nl/klokkenuidersbeleid/>).
- Meldingen worden strikt vertrouwelijk behandeld. Wanneer de melder te goeder trouw handelt, zijn represailles tegen hem of haar niet toegestaan, ook niet indien achteraf blijkt dat de melding ongegrond is.
- Overtredingen van de bepalingen in deze CoC leiden in beginsel tot arbeidsrechtelijke consequenties, ongeacht de positie van de betrokken medewerker binnen de bedrijfsstructuur.
- Alle zakenpartners, hun onderaannemers en hun medewerkers worden eveneens opgeroepen mogelijke overtredingen van deze CoC te melden.
- Meldingen kunnen ook per e-mail, telefonisch of persoonlijk aan de Compliance Officer van De Wit worden gedaan. Zakenpartners informeren, voor zover mogelijk, hun medewerkers en onderaannemers over de verschillende meldingsmogelijkheden.

b) Klachtenprocedure

- Ter naleving van onze wettelijke verplichtingen heeft De Wit tevens een klachtenprocedure en een bijbehorende procedurebeschrijving opgesteld conform de Wet zorgplicht keten (LkSG), die toegankelijk is via de De Wit -website.
- Deze klachtenprocedure biedt personen de mogelijkheid om melding te maken van risico's op het gebied van mensenrechten en milieu, evenals van overtredingen van mensenrechtelijke of milieugerelateerde verplichtingen die zijn ontstaan door economische activiteiten van De Wit in de eigen bedrijfsvoering of in de bedrijfsvoering van een directe toeleverancier. Klachten worden behandeld volgens dezelfde procedure als klokkenuidersmeldingen.
- Dergelijke klachten kunnen eveneens per e-mail, telefonisch of persoonlijk worden ingediend bij de mensenrechtenfunctionaris of de Compliance Officer van De Wit. Zakenpartners informeren, voor zover mogelijk, hun medewerkers en onderaannemers over de verschillende indieningsmogelijkheden.



2.7 Belangenconflicten

De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe belangenconflicten te vermijden.

Een belangenconflict ontstaat wanneer de persoonlijke belangen van een medewerker onverenigbaar zijn met die van De Wit en/of de zakenpartners, en dit leidt tot een loyaliteitsconflict. Medewerkers mogen niet deelnemen aan of invloed uitoefenen op beslissingen indien hun eigen belangen in strijd kunnen zijn met die van De Wit en/of haar zakenpartners. Medewerkers mogen hun positie bij De Wit of haar zakenpartners niet onrechtmatig gebruiken voor persoonlijk voordeel of voor het voordeel van familieleden of andere nauw verbonden personen. In geval van een belangenconflict dienen betrokken medewerkers dit onverwijld aan hun leidinggevende te melden, zodat een passende oplossing kan worden gevonden.

Een voorbeeld van een belangenconflict is wanneer een potentiële leverancier een medewerker van de opdrachtgever, die verantwoordelijk is voor de technische beoordeling van offertes, uitnodigt voor een sportevenement. Dergelijke uitnodigingen dienen altijd te worden afgewezen om iedere schijn van ongeoorloofde beïnvloeding te vermijden.

3. Bescherming van vertrouwensrelaties



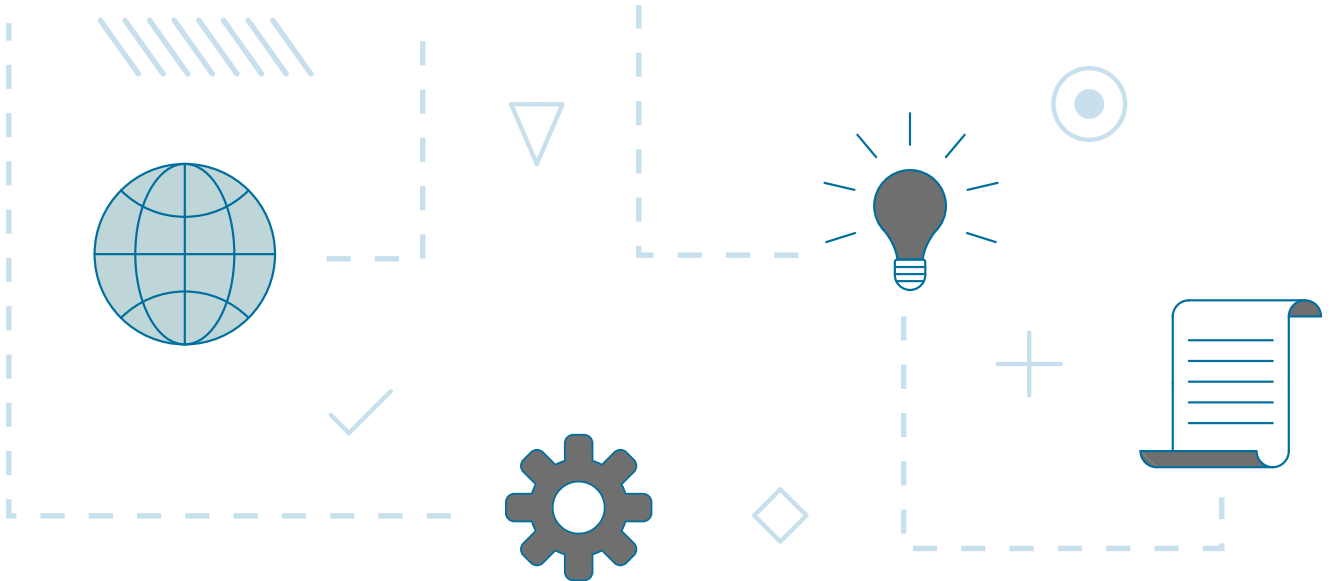
De transparante en professionele uitvoering van inkoopprocessen wordt door De Wit en haar zakenpartners als volgt gewaarborgd:

De Wit en haar zakenpartners verbinden zich ertoe nieuwe leveranciers of dienstverleners te kwalificeren via een gedocumenteerd en transparant goedkeuringsproces, en de eigen toeleveringsketen sociaal en ecologisch verantwoord vorm te geven.

Daarnaast is het De Wit en haar zakenpartners verboden om vertrouwelijke informatie, waarvan zij in het kader van hun werkzaamheden kennis hebben genomen, zonder voorafgaande toestemming van de rechthebbende door te geven. In het bijzonder mogen concurrenten van de zakenpartner niet worden geïnformeerd over prijzen/aanbiedingen of andere zakelijke informatie die met andere zakenpartners is onderhandeld.



4. Omgang met informatie



4.1 Documentatieprincipe

Alle documenten en registraties (intern of extern) die De Wit en haar zakenpartners opstellen in het kader van hun bedrijfsactiviteiten, moeten volledig en naar waarheid worden opgesteld.

De Wit en haar zakenpartners voldoen aan hun verplichtingen tot openbaarmaking van financiële en andere bedrijfsinformatie overeenkomstig de geldende lokale wetgeving. Binnen hun bedrijfsactiviteiten maken De Wit en haar zakenpartners alleen documenten en registraties op wanneer dit vereist is volgens de geldende lokale wetgeving of wanneer dit in hun direct belang is.

4.2 Gegevensbescherming en databeveiliging

De Wit en haar zakenpartners zijn gebonden aan de toepasselijke wettelijke bepalingen van het land inzake gegevensbescherming en databeveiliging. De Wit en haar zakenpartners streven ernaar hun processen en informatiesystemen op een passend niveau te handhaven, zodat persoonsgegevens en bedrijfsgeheimen adequaat worden beschermd. Alle documenten moeten volledig en juist zijn, conform wetgeving.

4.3 Voorkomen van directe en indirecte beïnvloeding

De Wit en haar zakenpartners houden zich aan de geldende anticorruptiewetgeving. Ter waarborging hiervan zorgen zowel De Wit als haar zakenpartners ervoor dat geen enkele medewerker of onderaannemer toezeggingen doet met het doel een ongeoorloofd voordeel te verkrijgen.

4.4 Respect voor intellectueel eigendom van derden

Het intellectueel eigendom van derden wordt door De Wit en haar zakenpartners gerespecteerd. De Wit en haar zakenpartners maken geen gebruik van andermans intellectuele werken zonder de uitdrukkelijke toestemming van de rechthebbende.

4.5 Douane- en exportcontrole

De Wit en haar zakenpartners zijn verplicht de internationale douane- en exportcontrolevoorschriften van het betreffende land na te leven en samen te werken met de bevoegde autoriteiten.

5. Overtredingen van de CoC



5.1 Controles

De Wit behoudt zich het recht voor om, mits dit de bedrijfsvoering niet onevenredig verstoort, vooraf aangekondigde locatiebezoeken en audits bij zakenpartners uit te voeren om de naleving van deze Code of Conduct te controleren. Dit recht wordt slechts uitgeoefend indien er een concrete aanleiding bestaat, er geen gevaar is voor bedrijfs- of handelsgeheimen, en er geen inbreuk wordt gemaakt op de geldende privacywetgeving.

5.2 Gevolgen van overtredingen

Overtredingen van de Code of Conduct dienen zo spoedig mogelijk te worden beëindigd en gecorrigeerd. Indien een overtreding niet binnen afzienbare tijd kan worden opgeheven, dient gezamenlijk een plan van aanpak met tijdschema te worden opgesteld om de overtreding te beëindigen of te minimaliseren, en dient dit plan te worden uitgevoerd. Indien de maatregelen niet tijdig worden uitgevoerd of ineffectief blijken, heeft De Wit, binnen de grenzen van de wettelijke bepalingen, het recht de betreffende overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

6. Slotbepalingen



De Wit verplicht zich om deze Code of Conduct jaarlijks te herzien en de noodzakelijke wijzigingen door te voeren die uit deze herziening voortvloeien.

Informatie en contactpersoon

Nadere informatie is te vinden via het Klokkenluiderssysteem | De Wit

De Wit B.V.
Gerstdijk 17
5704 RG Helmond

Dhr.. Rick Vossen
De Wit B.V.
Compliance Officer

Telefoon: +31 (0) 492 58 88 38

rv@dewit-helmond.nl

Helmond, 01.07.2025

Jan-Willem van der Wijngaart

Directeur

Dirk Duijmelinck

Directeur

De Wit B.V.
Industrial Zone 9081
Gerstdijk 17
5704 RG Helmond
NEDERLAND

Tel. +31 (0) 492 58 88 88
info@dewit-helmond.nl

www.dewit.group/nl

© De Wit B. V. 06/2025 10

deWit

