

iu-group.com

ETHIKRICHTLINIE

ETHICS POLICY

Inhaltsverzeichnis der Ethikrichtlinie

Table of Contents of the Ethics Policy

Kurzfassung	2
Abstract	3
Abschnitt 1: Ethik	5
Section 1: Ethics	5
Abschnitt 2: Verpflichtungen	6
Section 2: Commitments	7
Abschnitt 3: Diversität und Gleichstellung	8
Section 3: Diversity and equality	9
Abschnitt 4: Persönliche Verantwortung	10
Section 4: Personal Responsibility	14
Abschnitt 5: Ehrliches Verhalten	18
Section 5: Honest Conduct	19
Abschnitt 6: Unternehmensbürgerschaft	20
Section 6: Corporate Citizenship	20
Abschnitt 7: Integrität	21
Section 7: Integrity	23
Abschnitt 8: Buchhaltungspraktiken	25
Section 8: Accounting practices	25
Abschnitt 9: Verordnungen des Bildungsministeriums	26
Section 9: Regulations of the Ministry of Education	26
Abschnitt 10: Datenschutz und Vertraulichkeit	26
Section 10: Privacy and Confidentiality	28
Abschnitt 11: Sanktionspolitik	29
Section 11: Sanctions Policy	30
Abschnitt 12: Respektvoller Umgang	31
Section 12: Respectful Treatment	32
Abschnitt 13: Meldung von Bedenken	34
Section 13: Reporting Concerns	35
Anhang 1: Verhaltenskodex für Lieferanten	37
Addendum 1: Supplier Code of Conduct	37

Kurzfassung

Diese Richtlinie umfasst die Darlegung der ethischen Prinzipien der IU Group N.V. und enthält allgemeine Leitlinien, insbesondere für Mitarbeiter:innen, zum Schutz vor Wirtschaftskriminalität und sonstigem Fehlverhalten. Alle Mitarbeitenden von der IU Group N.V. und deren verbundenen Unternehmen achten und befolgen den vorliegenden Kodex.

INTERESSENKONFLIKTE UND GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN FÜR DIE IU GROUP

- Wir handeln im Interesse der IU Group und legen alle potenziellen Interessenkonflikte offen.
- Wir agieren so, dass Vermögenswerte und Informationen des Unternehmens bestmöglich zum Nutzen von der IU Group und unseren Kunden:innen eingesetzt werden.

GESCHENKE/BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

- Wir nehmen Geschenke und Gefallen im Rahmen der Geschäftstätigkeit nur dann an, wenn diese angemessen sind und keine Erwartungshaltung hervorrufen oder eine Verpflichtung stören.
- Wir dürfen keine Geschenke/Gefallen anbieten oder annehmen, die als Bestechung bestimmt sind oder als solche angesehen werden könnten.
- Wir bieten niemals Bestechungs-, Schmiergeld oder sonstige unrechtmäßige Zahlungen an.
- Im Zweifelsfall informieren wir unsere:n Vorgesetzte:n dazu.

UNTERNEHMENSSPENDEN

- Alle wohltätigen Spenden und Trägerschaften müssen den geltenden Gesetzen, Vorschriften, örtlichen Gepflogenheiten entsprechen.
- Alle wohltätigen Spenden müssen vorab von der Geschäftsführung genehmigt werden.

FAIRER WETTBEWERB UND FAIRE GESCHÄFTE

- Wir halten alle Kartell- und Wettbewerbsgesetze sowie alle ähnlichen Gesetze zur Vermeidung unfairer Geschäftspraktiken oder Wettbewerbsbeschränkungen ein.
- Wir verhalten uns bei allen unseren Geschäften fair.
- Wir beleidigen oder verunglimpfen niemanden.

BUCHHALTUNGSPRAKTIKEN

- Wir führen die Bücher und Aufzeichnungen entsprechend den zutreffenden Buchführungsrichtlinien.

VERORDNUNGEN DER ÖFFENTLICHER STELLEN (BILDUNGS MINISTERIUM, ...)

- Als Bildungsinstitution agieren wir in einem besonders regulierten Bereich und haben besondere Verantwortung gegenüber unserer Lernenden. Entsprechend halten wir diese Regulierungen stets ein.

DATENSCHUTZ UND VERTRAULICHKEIT

- Vertrauliche Informationen des Unternehmens dürfen nur für legitime Geschäftszwecke und in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen verwendet werden. Von Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die ihnen anvertrauten Informationen vertraulich behandeln.

MELDUNG VON BEDENKEN

Wenn Grund zu der Annahme besteht, dass gegen unseren Kodex, verstoßen wurde, melden wir dies bei unserem Compliance Officer: Benedikt Iller (benedikt.iller@iu.org, Tel: +49 (0)2224-12306-56) oder durch eine Meldung im Online-System unter <https://iugroup.integrityline.com/>.

Abstract

This policy sets out the ethical principles of IU Group N.V. and provides general guidelines, in particular for employees, to protect against economic crime and other misconduct. All employees of IU Group N.V. and its affiliates respect and comply with this Code.

CONFLICTS OF INTEREST AND BUSINESS OPPORTUNITIES FOR IU GROUP

- We act in the best interests of IU Group and disclose all potential conflicts of interest.
- We act in a manner that best utilizes company assets and information for the benefit of IU Group and our clients.

GIFTS/COMBATING CORRUPTION AND BRIBERY

- We accept gifts and favours in the course of business only when they are appropriate and do not create an expectation or interfere with a commitment.

- We must not offer or accept gifts/favours that are intended or could be perceived as a bribe.
- We never offer bribes, kickbacks or other unlawful payments.
- In case of doubt, we inform our supervisor about this.

CORPORATE DONATIONS

- All charitable donations and sponsorships must comply with applicable laws, regulations, local customs.
- All charitable donations must be pre-approved by management.

FAIR COMPETITION AND FAIR DEALINGS

- We comply with all antitrust, competition and similar laws designed to prevent unfair business practices or restraints of competition.
- We conduct ourselves fairly in all our dealings.
- We do not insult or disparage anyone.

ACCOUNTING PRACTICES

- We maintain books and records in accordance with applicable accounting standards.

REGULATIONS OF PUBLIC AUTHORITIES (MINISTRY OF EDUCATION, ...)

- As an educational institution, we operate in a particularly regulated area and have special responsibilities towards our learners. Accordingly, we always comply with these regulations.

DATA PROTECTION AND CONFIDENTIALITY

- Confidential company information may only be used for legitimate business purposes and in accordance with applicable laws. Employees are expected to maintain the confidentiality of information entrusted to them.

REPORTING CONCERNS

- If there is reason to believe that our Code has been violated, we will report it to our Compliance Officer: Benedikt Iller (benedikt.iller@iu.org, Tel: +49 (0)2224-12306-56) or by filing a report in the online system at <https://iugroup.integrityline.com/>.

Abschnitt 1: Ethik

UNSERE UNTERNEHMENSWERTE

Diese können [hier](#) eingesehen werden.

UNSERE ETHISCHEN PRINZIPIEN

- Wir verhalten uns ehrlich, integer und wenden höchste ethische Normen an.
- Wir suchen und sind offen für Diversität - und schätzen dabei die Verschiedenartigkeit bei den Menschen, ihren Ansichten und Erfahrungen.
- Wir leisten einen Beitrag für die Gemeinschaften, in denen wir arbeiten und leben, indem wir uns bürgerschaftlich engagieren, sowohl global als auch im Unternehmen und als Einzelner.
- Wir beachten und halten die Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften ein, die für uns gelten, egal wo in der Welt wir tätig sind.
- Wir sind der Auffassung, dass die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte erledigen, genauso wichtig ist wie die Ergebnisse, die wir dabei erzielen.

Section 1: Ethics

OUR CORPORATE VALUES

These can be viewed [here](#).

OUR ETHICAL PRINCIPLES

- We conduct ourselves with honesty, integrity and apply the highest ethical standards.
- We seek and are open to diversity - valuing diversity in people, their views and experiences.
- We contribute to the communities in which we work and live through civic engagement, globally, within the company and as individuals.
- We observe and comply with the laws, rules and regulations that apply to us wherever we operate in the world.
- We believe that the way we do business is as important as the results we achieve in doing so.

Abschnitt 2: Verpflichtungen

ANWENDUNGSBEREICH DES KODEX

Wenn wir ein schwieriges Problem zu lösen haben, treffen wir ethisch korrekte Entscheidungen. Dabei berücksichtigen wir unsere Unternehmenswerte und ethischen Prinzipien.

Alle Mitarbeitenden und Angestellten von der IU Group N.V. (im Folgenden: IU Group) und deren verbundenen Unternehmen achten, fördern und befolgen den vorliegenden Kodex. Von externen Berater:innen, Auftragnehmer:innen, Lieferant:innen und Vertreter:innen, die von der IU Group mit der Erbringung von Dienstleistungen für oder im Namen von der IU Group beauftragt werden, wird erwartet, dass sie sich an die im Kodex festgelegten Prinzipien und Werte halten. Der vorliegende Kodex wurde von der Geschäftsführung der IU Group genehmigt. Nur die Geschäftsführung der IU Group darf irgendeine Bestimmung dieses Kodex ändern oder bestimmte Ausnahmeregelungen von diesem Kodex gewähren.

UNTERSUCHUNGEN UND AUDITS

In Übereinstimmung mit unseren Kernwerten erwartet die IU Group, dass die Personen, wenn sie Bedenken melden sowie wenn Bedenken geprüft und berücksichtigt werden, integer handeln. Daher sind Vergeltungsmaßnahmen gegen jede beliebige Person, die an einer Untersuchung, einer Prüfung oder einem Audit beteiligt ist, untersagt. Derartige Vergeltungsmaßnahmen können zu Disziplinarmaßnahmen gegen die verantwortliche Person führen, bis hin zur Kündigung.

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie umfassend kooperieren und zeitnah präzise und vollständige Angaben machen, wenn sie an einer Erörterung, einem Audit oder einem Meldungs- oder Offenlegungsprozess unter Beteiligung eines internen oder externen Auditors oder Untersuchungsführers, eines Mitarbeitenden einer Strafverfolgungsbehörde oder einer Regulierungsbehörde beteiligt sind. Wer bei einem Audit oder einer Untersuchung nicht kooperiert, muss ggf. mit einer Disziplinarmaßnahme bis hin zur Kündigung rechnen.

Im Falle einer behördlichen Untersuchung oder Audits sollten sich die Mitarbeitenden mit der Rechtsabteilung von der IU Group in Verbindung setzen, um eventuelle weitere Maßnahmen abzuklären, die ggf. notwendig erscheinen, z.B. bezüglich der Aufbewahrung von Aufzeichnungen und ähnlicher Protokolle.

Section 2: Commitments

SCOPE OF THE CODE

When we have a difficult problem to solve, we make ethical decisions. In doing so, we take into account our corporate values and ethical principles.

All employees of IU Group N.V. (hereinafter: IU Group) and its affiliates respect, promote and comply with this Code. External consultants, contractors, suppliers and agents engaged by IU Group to provide services to or on behalf of IU Group are expected to adhere to the principles and values set out in the Code. This Code has been approved by IU Group's management. Only IU Group management may amend any provision of this Code or grant certain exemptions from this Code.

INVESTIGATIONS AND AUDITS

Consistent with our core values, IU Group expects that when individuals report concerns and when concerns are investigated and considered, they will act with integrity. Therefore, retaliation against any individual involved in an investigation, review or audit is prohibited. Such retaliation may result in disciplinary action against the person responsible, up to and including termination.

Employees are expected to cooperate fully and provide accurate and complete information in a timely manner when involved in a discussion, audit or reporting or disclosure process involving an internal or external auditor or investigator, a law enforcement agency employee or a regulator. Those who fail to cooperate with an audit or investigation may be subject to disciplinary action, up to and including dismissal.

In the event of a government investigation or audit, employees should contact IU Group's Legal Department for any further action that may be deemed necessary, such as the retention of records and similar protocols.

Abschnitt 3: Diversität und Gleichstellung

A CULTURE OF EVERYONE, BY EVERYONE

Die IU Group steht als internationaler und weltoffener Konzern für Diversität und wird von der Vielfalt ihrer Mitarbeitenden, Angehörigen, Kunden und Lieferanten geprägt. Die IU Group sieht sich als ein kontinuierlich veränderndes soziales Gebilde, das ein konstruktives, kultursensibles und für alle förderliches Miteinander ermöglichen möchte, ganz nach dem Grundsatz „A culture of everyone, by everyone“.

LEITBILD DER IU GROUP

- Vielfalt ist Zukunft: Für die IU Group geht es um den einzigartigen Wert, den jede:r einbringt und der widerspiegelt, wer jede:r Einzelne ist.
- Die IU Group ist offen, vielfältig und sensibel
- Das Ziel der IU Group: eine nachhaltige Diversitäts- und Gleichstellungspolitik
- Die IU Group wird allen Geschlechterorientierungen und -identitäten gerecht
- Die IU Group ist familienfreundlich
- Die IU Group ist interkulturell
- Die IU Group wird inklusiv und barrierefrei

Die Stimme jedes:jeder Einzelnen wird gehört, die Unternehmenskultur basiert auf den Pfeilern von Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit. Die IU Group geht offen und wertschätzend mit Vielfalt um. Vielfalt treibt die Innovation voran, Inklusion bietet neue Perspektiven und ein Gefühl der Zugehörigkeit schafft das Vertrauen, das wir in der IU Group erzeugen wollen. Die Anerkennung von individueller und kultureller Vielfalt umfasst den Schutz vor Diskriminierung aufgrund von (ethnischer) Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung und chronischer Krankheiten, Alter, sexueller Identität sowie die Förderung von lebensphasen- und familienorientierter Chancengleichheit. Jeglicher Diskriminierung, sei es durch (politischen) Extremismus, religiös oder aus anderen Gründen bedingt, tritt die IU Group entschieden entgegen. Die IU Group macht sich generell und vor allem für Chancengleichheit in der Lehre stark, denn grenzenlose Bildung ist das, was die IU Group für alle zugänglich machen will. Aus diesem Grund akzeptieren die bei der IU Group N.V. oder deren verbundenen Unternehmen in Trägerschaft befindlichen Hochschulen keine schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen von Studierenden bzw. Teilnehmenden, die extremistische, religiöse oder andere Thematiken behandeln, welche das Leitbild der IU Group für Diversität und Gleichstellung missachten oder als diskriminierend aufgefasst werden könnten. Das Ziel der IU Group ist eine nachhaltige Diversitäts- und Gleichstellungspolitik gemäß ihrem [Gleichstellungskonzept](#).

Section 3: Diversity and equality

A CULTURE OF EVERYONE, BY EVERYONE

As an international and cosmopolitan company, the IU Group stands for diversity and is characterised by the diversity of its employees, family members, customers and suppliers. The IU Group sees itself as a continuously changing social entity that wants to enable constructive, culturally sensitive and beneficial cooperation for everyone, in line with the principle of "A culture of everyone, by everyone".

MISSION STATEMENT OF THE IU GROUP

- Diversity is the future: For the IU Group, it's all about the unique value that everyone brings and that reflects who each individual is.
- The IU Group is open, diverse and sensitive
- The IU Group's goal: a sustainable diversity and equality policy
- The IU Group does justice to all gender orientations and identities
- The IU Group is family-friendly
- The IU Group is intercultural
- The IU Group is inclusive and barrier-free

The voice of each individual is heard and the corporate culture is based on the pillars of diversity, inclusion and belonging. The IU Group deals with diversity in an open and respectful way. Diversity drives innovation, inclusion offers new perspectives and a sense of belonging creates the trust that we want to generate in the IU Group. Recognising individual and cultural diversity includes protection against discrimination based on (ethnic) origin, gender, religion, ideology, disability and chronic illness, age, sexual identity and the promotion of equal opportunities based on life phases and family orientation. The IU Group firmly opposes any discrimination, whether due to (political) extremism, religion or other reasons. The IU Group is generally and above all in favour of equal opportunities in teaching, because education without borders is what the IU Group wants to make accessible to all. For this reason, the universities sponsored by the IU Group N.V. or its affiliated companies do not accept written and oral examinations from students or participants that deal with extremist, religious or other topics that disregard the IU Group's mission statement for diversity and equality or could be perceived as discriminatory. The aim of the IU Group is to have a sustainable diversity and equality policy in accordance with its [equality concept](#).

Abschnitt 4: Persönliche Verantwortung

INTERESSENKONFLIKTE UND GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Jeder einzelne von uns ist zur Loyalität gegenüber der IU Group verpflichtet. Hierzu gehört es, Situationen zu vermeiden, die einen Interessenkonflikt schaffen, beinhalten oder den Anschein eines solchen erwecken. Von uns wird erwartet, dass wir im Interesse von der IU Group handeln, alle potenziellen Interessenkonflikte vorab offenlegen und lösen und die Informationen und Vermögenswerte des Unternehmens zum Nutzen von der IU Group und unseren Kunden:innen einzusetzen.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn:

- Persönliche Interessen im Widerspruch zu den Interessen von der IU Group stehen.
- Persönliche Interessen die Erfüllung von Pflichten stören oder stören könnten.
- Mitarbeitende aufgrund persönlicher Interessen möglicherweise nicht effektiv oder objektiv hinsichtlich ihrer Unternehmenspflichten sind.
- Mitarbeitende Informationen oder Vermögen von der IU Group oder ihre Position oder ihren Einfluss bei der IU Group zum persönlichen Nutzen einsetzen.
- Die externe Beschäftigung eines Mitarbeitenden oder die Beschäftigung eines:einer unmittelbaren Angehörigen einen Interessenkonflikt schafft oder den Anschein eines Interessenkonflikts erweckt.

Das Unternehmen erkennt das Recht des Mitarbeitenden an, sich an externen Beschäftigungsmöglichkeiten oder anderen Aktivitäten zu beteiligen. Gleichzeitig erwartet das Unternehmen, dass jede:r Mitarbeitende dem Unternehmen gegenüber loyal ist und dass jegliche Tätigkeiten außerhalb des Unternehmens die Verpflichtung des:der betreffenden Mitarbeitenden gegenüber der IU Group nicht beeinträchtigen oder mit dieser in Konflikt geraten. Insbesondere darf die zusätzliche Beschäftigung keinesfalls zum Zustand direkter oder indirekter Konkurrenz mit der IU Group führen.

Jede:r Mitarbeitende ist dazu verpflichtet, seine:ihre Position im Unternehmen oder die Informationen, Privilegien oder den Einfluss, den eine solche Position mit sich bringt, nicht in irgendeiner Weise einzusetzen, wenn eine solche Verwendung dadurch motiviert ist, einen privaten Gewinn oder Vorteil für den:die Mitarbeitende:n oder für andere Personen, Institutionen oder Gesellschaften zu erlangen, mit denen er:sie familiäre, berufliche oder finanzielle Verbindungen unterhält.

Wenn ein:e unmittelbare:r Angehörige:r des:der Mitarbeitenden, also Ehepartner:in, eine wichtige andere Person, Kinder, Eltern und Geschwister des:der Mitarbeitenden, entweder direkt oder indirekt bei einer Regierungs- oder Zulassungsbehörde oder einem freien Träger beschäftigt ist, die bzw. der Aufsichtspflichten für eines der vom Unternehmen angebotenen Programme übernommen hat, muss der:die Mitarbeitende diese Tatsache dem Compliance-Officer von der IU Group gegenüber offenlegen.

Den Mitarbeitenden ist es untersagt:

- Gelegenheiten, die sich durch den Einsatz von Unternehmenseigentum, -informationen oder eine Position im Unternehmen auftun, für sich persönlich wahrzunehmen
- Unternehmenseigentum, -informationen oder die Position im Unternehmen für ihren persönlichen Vorteil zu nutzen
- Ohne die ausdrückliche Zustimmung des Unternehmens mit dem Unternehmen zu konkurrieren

Beziehungen zwischen Mitarbeitenden sind ausdrücklich nicht verboten, um jedoch jede Form des Missbrauchs auszuschließen, müssen die folgenden Grundsätze beachtet werden:

- Vorteilsnahme/Vorteilsgewährung sind grundsätzlich unzulässig.
- Es wird erwartet, dass Mitarbeitende enge persönliche Beziehungen¹ zu Kolleg:innen an den Compliance Officer melden, sofern sie in direkter Berichtsbeziehung zueinanderstehen bzw. ein direktes Direktionsrecht zwischen den Beteiligten gegeben ist. Die Meldung soll die Prüfung des Vorliegens eines Interessenkonfliktes ermöglichen. Die IU Group strebt grundsätzlich an, direkte Berichtsbeziehungen zwischen Mitarbeitenden, die eine enge persönliche Beziehung zueinander haben, zu vermeiden bzw. aufzulösen, um Interessenkonflikten vorzubeugen bzw. diese auszuräumen.
- Bei einem direkten Direktionsrecht oder der Beteiligung an Bewertungs- bzw. Freigabeprozessen wird erwartet, dass die betreffenden Personen sich in Eigenverantwortung aus den betreffenden Prozessen herausnehmen, um weiterhin die Objektivität zu gewährleisten.
- Die Mitarbeitenden der IU Group sind dazu verpflichtet, sich eigenverantwortlich aus einem durch einen Interessenkonflikt potentiell gefährdeten Prozess, beispielsweise der Bewertung einer Prüfungsleistung o.ä., herauszunehmen, sobald die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht, dies gilt unabhängig davon, ob die Gefahr eines Interessenkonflikts aufgrund der persönlichen Beziehung zu einem:einer Kund:in oder einem:einer Mitarbeitenden basiert. Sie sind darüber hinaus dazu verpflichtet, einen drohenden Interessenkonflikt unter Wahrung des Schutzes der personenbezogenen Daten der Beteiligten offenzulegen.

¹ Unter engen persönlichen Beziehungen sind beispielsweise partnerschaftliche Beziehungen, Liebesbeziehungen, sexuelle Beziehungen, Verwandtschaft ersten und zweiten Grades zu verstehen.

VERWENDUNG VON RESSOURCEN VON DER IU GROUP

Die Verwendung von Ressourcen, einschließlich Systeme, Computer, Telefone, Internetzugang, E-Mail, Voicemail, Kopierer, Faxgeräte, Fahrzeuge oder sonstige Geldmittel oder Eigentum von der IU Group, erfolgt vernünftig und besonnen.

Die geringfügige, gelegentliche und vereinzelte persönliche Verwendung von Ressourcen von der IU Group ist manchmal unvermeidbar und zulässig, wenn die Kosten für die IU Group unbedeutend sind und die Verwendung nicht den Wert unserer Vermögensgegenstände mindert, nicht die Produktivität beeinträchtigt bzw. kein Risiko für oder Verantwortung durch die IU Group schafft.

GESCHENKE UND UNTERHALTUNGSANGEBOTE

Mitarbeitende dürfen Geschenke und Gefallen im Rahmen der Geschäftstätigkeit nur dann tätigen oder entgegennehmen oder Unterhaltungsangebote bereitstellen oder annehmen, wenn diese Aktivitäten in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie erfolgen, genehmigt wurden und angemessen sind und keine Erwartungshaltung hervorrufen oder eine Verpflichtung stören. Mitarbeitende dürfen keinerlei Geschenke, Gefallen oder Unterhaltung anbieten, bereitstellen, erbitten oder annehmen, die als Bestechung bestimmt sind oder als solche angesehen oder aufgefasst werden könnten. Alle Geschenke, die diesen Prinzipien oder dieser Richtlinie widersprechen, müssen zurückgegeben und gemeldet werden.

Mitarbeitende dürfen keine Mittel oder Vermögenswerte von der IU Group verwenden, um unseren Zulieferern, Kund:innen, Lieferant:innen oder Regierungsangestellt:innen oder sonstigen öffentlichen Bediensteten Geschenke, Gefallen, Unterhaltung oder Dienstleistungen zu gewähren, und Geschenke dürfen ohne vorherige Genehmigung durch die Compliance-Abteilung auch keinen potenziellen oder derzeitigen Studierenden übergeben oder von solchen angenommen werden. Ausnahme: die IU Group darf Studierenden ein kleines Geschenk/Paket überreichen, wenn diese sich erstmals an der Hochschule einschreiben, bzw. ein ähnliches Geschenk zu Weihnachten und zu dem Zeitpunkt, zu dem sie ihren Abschluss machen. Dieses Geschenk/Paket muss insgesamt von geringem Wert sein.

Im Allgemeinen ist die Annahme eines kleinen Geschenks, einer Zuwendung, eines Unterhaltungsangebots oder eines anderen Gefallens gestattet, wenn dessen Wert gering ist. Auf die angemessene Überreichung und Annahme von Geschenken, Zuwendungen, Dienstleistungen oder Gefallen von Mitarbeitenden, deren Ehepartner:innen oder Lebensgefährt:innen oder deren unmittelbaren Angehörigen in Verbindung mit der IU Group und unserer Geschäftstätigkeit treffen die folgenden Prinzipien zu:

- Die Überreichung oder Annahme muss in Übereinstimmung mit den üblichen Geschäftspraktiken erfolgen.
- Die Überreichung oder Annahme kann nicht als Bestechung oder Schmiergeld aufgefasst werden, wenn das Geschenk in dem Land, in dem die Handlung stattfindet, rechtmäßig ist und das Geschenk den Gesetzen, die auf uns anwendbar sind, entspricht.
- Die Überreichung oder Annahme darf nicht damit verbunden sein, dass weitere Geschäftsgelegenheiten von dem Geschenk/der Zuwendung abhängig sind.
- Das Geschenk, die Zuwendung, die Dienstleistung oder der Gefallen erfolgt unaufgefordert, gelegentlich, ist unbedeutend, ist für legitime Geschäftszwecke bestimmt, beinhaltet kein Bargeld und hat symbolischen Wert.

Wenn eine vorherige Genehmigung für ein Geschenk, das unter der vorliegenden Richtlinie im Allgemeinen nicht gestattet ist, nicht eingeholt werden kann (oder die Annahme die vorherige Genehmigung erfordert), muss das Geschenk umgehend zurückgegeben werden und dies der zuständigen Person innerhalb von 24 Stunden oder am nächsten Werktag gemeldet werden.

Wenn durch die Zurückweisung eines Geschenks die Geschäftsbeziehung beeinträchtigt werden könnte oder die unverzügliche Rückgabe praktisch nicht durchführbar ist, müssen die Mitarbeitenden Rücksprache mit der Geschäftsführung führen.

Der Compliance-Officer kann kein Geschenk für oder von sich selbst genehmigen. Er muss die Genehmigung von einem/einer Mitarbeitenden der gleichen oder einer höheren Autoritätsebene in der Aufsichtskette des/der betreffenden Angestellten einholen. Solltest Du Fragen zur Angemessenheit oder Bedeutsamkeit eines Geschenks oder eines Unterhaltungsangebots haben, wende Dich zur Klärung an Deinen Vorgesetzten oder den Compliance-Officer.

Alle Geschenke, Zuwendungen, Gefallen und Unterhaltungsangebote, einschließlich Zahlungen und Rückerstattungen, die einem Regierungsangestellten gewährt oder von einem solchen empfangen werden, müssen vorab vom Compliance-Officer genehmigt werden.

UNTERNEHMENSSPENDEN

Alle wohltätigen Spenden und Trägerschaften müssen den geltenden Gesetzen, Vorschriften, örtlichen Gepflogenheiten und dieser Richtlinie entsprechen. Alle wohltätigen Spenden müssen vorab von der Geschäftsführung genehmigt werden, um den Unternehmenszielen und dieser Richtlinie zu entsprechen. IU Group bewahrt Aufzeichnungen von den Anträgen, Genehmigungen und Spenden auf.

Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich an gemeinnützigen Arbeiten und wohltätigen Projekten von der IU Group zu beteiligen.

Mitarbeitende von der IU Group dürfen Mitarbeitende, Lieferanten, Zulieferer, Auftragnehmer:innen oder Kund:innen anderer Unternehmen nur dann um wohltätige Spenden oder Trägerschaften bitten, wenn der:die vorgesehene Empfänger:in und die spezielle Anfrage von der Geschäftsführung genehmigt wurde und der Spendenaufruf nicht gegen diese Ethikrichtlinie verstößt.

Außerdem müssen Mitarbeitende, die Unternehmensfonds spenden möchten, sicherstellen, dass die Spende keinen potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikt schafft. Ein Beispiel für einen potenziellen oder vermeintlichen Konflikt könnten Situationen sein, in denen die Person, die um die Spende bittet oder die, die diese genehmigt, in irgendeiner Weise mit der Organisation verbunden ist, die die Spende erhält. Die Verbindung kann aufgrund von Situationen bestehen, wie beispielsweise, dass diese Person im Vorstand der Organisation tätig ist, ein unmittelbares Familienmitglied dieser Person mit der Organisation verbunden ist oder der:die Mitarbeitende oder ein unmittelbares Familienmitglied in irgendeiner Weise von der Spende profitiert. In Fällen, in denen ein tatsächlicher oder vermeintlicher Interessenkonflikt auftritt, muss der:die Mitarbeitende diese Richtlinie und den Offenlegungsprozess befolgen, die eine Prüfung der Sachlage durch den Compliance-Officer der IU Group erfordert.

Section 4: Personal Responsibility

CONFLICTS OF INTEREST AND BUSINESS OPPORTUNITIES FOR THE COMPANY

Each of us has a duty of loyalty to IU Group. This includes avoiding situations that create, involve or give the appearance of a conflict of interest. We are expected to act in the best interests of IU Group, to disclose and resolve all potential conflicts of interest in advance, and to use the Company's information and assets for the benefit of IU Group and our clients.

A conflict of interest may arise when:

- Personal interests conflict with the interests of IU Group.
- Personal interests interfere or could interfere with the performance of duties.
- Employees may not be effective or objective in their corporate duties because of personal interests.
- Employees using IU Group information or assets, or their position or influence with IU Group, for personal gain.
- An employee's outside employment or the employment of an immediate family member creates a conflict of interest or the appearance of a conflict of interest.

The Company recognises the employee's right to engage in outside employment opportunities or other activities. At the same time, the Company expects that each employee will be loyal to the Company and that any outside employment will not interfere or conflict with the employee's commitment to the IU Group. In particular, the additional employment must not in any way lead to a state of direct or indirect competition with IU Group.

Each employee is required not to use his or her position in the company or the information, privileges or influence that such position entails in any way if such use is motivated by obtaining a private gain or advantage for the employee or for other persons, institutions or companies with which he or she has family, professional or financial ties. If an immediate family member of the employee, i.e. spouse, significant other, children, parents and siblings of the employee, is employed, either directly or indirectly, by a governmental or regulatory agency or independent agency that has assumed supervisory responsibilities for any of the programmes offered by the Company, the employee must disclose this fact to the IU Group Compliance Officer.

Employees are prohibited from:

- Take personal advantage of opportunities that arise through the use of Company property, information or a position with the Company.
- Use company property, information or position for personal gain
- Compete with the Company without the express consent of the Company

Relationships between employees are not expressly prohibited, but in order to avoid any form of abuse, the following principles must be observed:

- Taking/granting advantages is generally not permitted.
- Employees are expected to report close personal relationships² with colleagues to the Compliance Officer if they have a direct reporting relationship with one another or if there is a direct right of direction between the parties involved. The report should enable the existence of a conflict of interest to be examined. As a matter of principle, the IU Group endeavours to avoid or dissolve direct reporting relationships between employees who have a close personal relationship with each other in order to prevent or eliminate conflicts of interest.
- In the event of a direct right of management or involvement in evaluation or approval processes, the persons concerned are expected to remove themselves from the relevant processes on their own responsibility in order to continue to ensure objectivity.

² Close personal relationships include, for example, partnership relationships, romantic relationships, sexual relationships and first and second-degree relationships.



- Employees of the IU Group are obliged to remove themselves from a process potentially jeopardised by a conflict of interest, for example the evaluation of an audit service or similar, as soon as there is a risk of a conflict of interest, regardless of whether the risk of a conflict of interest is based on a personal relationship with a client or an employee. You are also obliged to disclose an imminent conflict of interest while protecting the personal data of the parties involved.

USE OF RESOURCES BY IU GROUP

The use of resources, including systems, computers, telephones, Internet access, email, voicemail, copiers, fax machines, vehicles or any other funds or property of IU Group, will be reasonable and prudent.

Minor, occasional and isolated personal use of IU Group resources is sometimes unavoidable and permissible if the cost to IU Group is insignificant and the use does not diminish the value of our assets, interfere with productivity, or create risk to or liability by IU Group.

GIFTS AND ENTERTAINMENT

Employees shall not give or receive gifts, favours or provide or accept entertainment in the course of business unless such activities are in accordance with this Policy, are organised and appropriate and do not create an expectation or interfere with a commitment. Employees must not offer, provide, solicit or accept any gift, favour or entertainment that is intended to be, or could be seen or perceived as, a bribe. Any gifts that contradict these principles or this policy must be returned and reported.

Employees may not use IU Group funds or assets to provide gifts, favours, entertainment or services to our suppliers, customers, vendors or government or other public officials, nor may gifts be given to or accepted from prospective or current students without prior approval from the Compliance Department. Exception: the IU Group may give students a small gift/package when they first enrol at the University, or a similar gift at Christmas and at the time they graduate. This gift/package must be of a small value overall.

Generally, the acceptance of a small gift, gratuity, entertainment or other favour is permitted if its value is small. The following principles apply to the appropriate presentation and acceptance of gifts, gratuities, services or favours from employees, their spouses or partners or their immediate family members in connection with IU Group and our business:

- The gift or acceptance must be made in accordance with standard business practices.
- The gift or acceptance cannot be construed as a bribe or kickback if the gift is lawful in the country where the act takes place and the gift complies with the laws applicable to us.

- The presentation or acceptance must not be associated with the fact that further business opportunities are dependent on the gift/grant.
- The gift, gratuity, service or favour is unsolicited, occasional, insignificant, is for legitimate business purposes, does not involve cash and is of symbolic value.

If prior approval cannot be obtained (or acceptance requires prior approval) for a gift that is generally not permitted under this policy, the gift must be returned promptly and reported to the appropriate person within 24 hours or the next business day.

If the rejection of a gift could adversely affect the business relationship or the prompt return is impractical, employees must consult with management.

The Compliance Officer cannot approve a gift for or from himself:herself. He:she must obtain approval from an employee at the same or higher level of authority in the supervisory chain of the employee concerned. If you have any questions about the appropriateness or significance of a gift or entertainment, contact your supervisor or the Compliance Officer for clarification.

All gifts, gratuities, favours and entertainment, including payments and reimbursements, given to or received by a government employee must be pre-approved by the Compliance Officer.

CORPORATE DONATIONS

All charitable donations and sponsorships must comply with applicable laws, regulations, local custom and this policy. All charitable donations must be pre-approved by management to comply with corporate objectives and this policy. IU Group will keep records of requests, approvals and donations.

Employees are encouraged to participate in community service, charitable and IU Group projects.

IU Group employees may solicit charitable donations or sponsorships from employees, suppliers, vendors, contractors or customers of other companies only if the intended recipient and the specific request have been approved by management and the solicitation does not violate this Ethics Policy.

In addition, employees who wish to donate corporate funds must ensure that the donation does not create a potential or perceived conflict of interest. An example of a potential or perceived conflict could be situations where the person asking for or approving the donation is connected in some way to the Organisation receiving the donation. The connection may exist because of situations such as that person serving on the board of the Organisation, an immediate family member of that person being connected to the Organisation, or the employee or immediate family member benefiting in some way from the donation.

In cases where an actual or perceived conflict of interest arises, the employee must follow this policy and the disclosure process, which requires a review of the facts by the IU Group Compliance Officer.

Abschnitt 5: Ehrliches Verhalten

FAIRER WETTBEWERB

Die IU Group hält alle Kartell- und Wettbewerbsgesetze sowie alle ähnlichen Gesetze zur Vermeidung unfairer Geschäftspraktiken oder Wettbewerbsbeschränkungen vollumfänglich ein. Zur Förderung eines fairen Wettbewerbs und um die Einhaltung dieser Gesetze zu gewähren, unterlassen wir insbesondere folgende Handlungen:

- Diskussion von Preisen oder Preisabsprachen mit unseren Konkurrenten
- Aufteilung oder Zuweisung von Territorien, Märkten, Verträgen oder Kund:innen
- Festlegung ungerechter Preise oder Versuch der Monopolisierung/Diskriminierung bei unseren Verkäufen an bestimmte Kund:innen
- Weitergabe vertraulicher Informationen über Preisfestsetzung, Kosten, Gewinne, Kund:innen oder sonstige sensible Daten, die sich auf unsere Wettbewerbspraktiken und auf die IU Group beziehen, an unsere Konkurrenten
- Knüpfung des Verkaufs von Produkten oder Dienstleistungen an den Kauf anderer Produkte/Dienstleistungen von der IU Group
- Versuch, das Monopol auf einem Markt zu erringen

FAIRE GESCHÄFTE

Wir verhalten uns bei allen unseren Geschäften fair und ehrlich und stellen niemandem gegenüber falsch dar, wer wir sind oder was wir tun. Wir beleidigen oder verunglimpfen niemanden. Wir bedienen uns keiner der folgenden Verhaltensweisen und tolerieren diese auch nicht, wenn sie gegen uns eingesetzt werden:

- Unehrliche oder betrügerische Handlungen
- Veruntreuung
- Fälschung oder Änderung von Dokumenten
- Unbefugte Abwicklung oder Berichterstattung von Unternehmensgeschäften
- Fälschung von Unternehmensaufzeichnungen, Studierendenaufzeichnungen oder Bilanzen
- Falschdarstellung durch falsche, fehlerhafte oder irreführende Angaben oder Auslassungen von wichtigen Fakten in Anzeigen, Reklame, dem Marketing für Kurse oder Lehrprogramme, öffentlichen Bekanntmachungen, Zulassungsanträgen oder rechtlichen Einreichungen und Berichten oder sonstigen Mitteilungen und Dokumenten.

- Ungerechte Vorteilsnahme gegenüber irgendjemandem durch Manipulierung, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Information, Falschdarstellung von Fakten oder sonstige unfaire Praktiken.

Section 5: Honest Conduct

FAIR COMPETITION

IU Group fully complies with all antitrust, competition and similar laws designed to prevent unfair business practices or restraints of competition. In order to promote fair competition and to ensure compliance with these laws, we specifically refrain from the following actions:

- Discussing prices or fixing prices with our competitors.
- Dividing or allocating territories, markets, contracts or customers
- Fixing unfair prices or attempting to monopolise/discriminate in our sales to certain customers.
- Disclosing to our competitors confidential information about pricing, costs, profits, customers or other sensitive data relating to our competitive practices and the IU Group.
- Tying the sale of products or services to the purchase of other products/services from IU Group.
- Attempting to gain a monopoly in a market

FAIR BUSINESS

We conduct ourselves fairly and honestly in all our dealings and do not misrepresent who we are or what we do to anyone. We do not insult or denigrate anyone. We do not use or tolerate any of the following behaviours when they are used against us:

- Dishonest or fraudulent acts
- Embezzlement
- Falsification or alteration of documents
- Unauthorised handling or reporting of company transactions
- Falsification of company records, student records or financial statements
- Misrepresentation by false, erroneous or misleading statements or omissions of material fact in advertisements, solicitations, marketing of courses or instructional programmes, public announcements, applications for admission or legal filings and reports or other communications and documents.
- Taking unfair advantage of anyone through manipulation, concealment, misuse of confidential information, misrepresentation of facts or other unfair practices.

Abschnitt 6: Unternehmensbürgerschaft

NACHHALTIGKEIT

Wir sind bestrebt, unsere Aktivitäten umweltverträglich durchzuführen. Wie folgen der ständigen Verpflichtung, alle geltenden Umweltgesetze und -bestimmungen einzuhalten und ein hohes Umweltbewusstsein durchzusetzen. Wir versuchen, nachhaltige Geschäftspraktiken anzuwenden, darunter soweit machbar und möglich, folgende:

- Erwerb umweltfreundlicher Versorgungsgüter und Dienstleistungen von umweltbewussten Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen
- Energiesparmaßnahmen, Wassersparmöglichkeiten
- Recycling, Wiederverwendung, Verwendung von recyceltem Material und Verwendung von Materialien aus nachhaltigen Quellen
- Fahrgemeinschaften und mobile Arbeit
- Aufklärung und Einbeziehung der Mitarbeitenden im Bereich des Umweltschutzes
- Öffentliche Verfügbarkeit von Informationen über unsere Umweltschutzmaßnahmen, einschließlich unserer Umweltziele und -leistungen, dieses Kodex und einer jährlichen Bestandsaufnahme unseres internen Ausstoßes von Treibhausgasen

LOBBYARBEIT UND POLITISCHE UNTERSTÜTZUNG

Wir bestärken die Mitarbeitenden darin, wählen zu gehen und sich persönlich an politischen Funktionen und Aktivitäten ihrer Wahl zu beteiligen. Wenn sich Mitarbeitende entschließen, an politischen Aktivitäten teilzunehmen, müssen sie klarstellen, dass es sich bei ihren Meinungen und Positionen um ihre eigenen und nicht die von der IU Group handelt. Gelder, Eigentum oder Dienstleistungen von der IU Group dürfen ohne vorherige Genehmigung nicht einer politischen Partei, einem Ausschuss oder einem:einer Kandidaten:in für ein Regierungsamt zugewendet werden.

Section 6: Corporate Citizenship

SUSTAINABILITY

We strive to conduct our activities in an environmentally sound manner. We have an ongoing commitment to comply with all applicable environmental laws and regulations and to maintain a high level of environmental awareness. We seek to adopt sustainable business practices, including the following where feasible and possible:

- Purchasing environmentally friendly supplies and services from environmentally conscious suppliers and contractors.
- Energy saving measures, water saving opportunities
- Recycling, reuse, use of recycled materials and use of materials from sustainable sources
- Carpooling and mobile working
- Education and involvement of employees in the area of environmental protection
- Public availability of information on our environmental protection measures, including our environmental goals and performance, this Code and an annual inventory of our internal greenhouse gas emissions

LOBBYING AND POLITICAL SUPPORT

We encourage employees to vote and to participate personally in political functions and activities of their choice. If employees choose to participate in political activities, they must make it clear that their opinions and positions are their own and not those of IU Group. IU Group funds, property or services may not be contributed to a political party, committee or candidate for government office without prior approval.

Abschnitt 7: Integrität

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die Mitarbeitenden werden in keiner Form und unter keinen Umständen Bestechungs-, Schmiergeld- oder sonstige unrechtmäßige Zahlungen anbieten, tätigen oder annehmen. Bestechung wird weit gefasst als das Anbieten, Versprechen oder die Zahlung von etwas von Wert definiert, mit der Absicht, in unangemessener Weise Entscheidungen einer Einzelperson, eines Unternehmens oder eines/einer Regierungsangestellten herbeizuführen oder zu beeinflussen, damit diese:r in einer bestimmten Weise handelt oder die ihm:ihr einen unzulässigen Vorteil verschafft. Bestechungen sind darauf gerichtet, die Entscheidung einer Person zu beeinflussen, was also bedeuten kann, eine Person zum Handeln zu bewegen, oder in einigen Fällen dazu, ein Handeln zu unterlassen. Dabei ist es unerheblich, ob der Bestechungsbetrag bzw. -gegenstand tatsächlich an den:die vorgesehene:n Empfänger:in gezahlt oder übertragen wird. Bereits das Angebot, Versprechen oder Verlangen einer unangemessenen Bezahlung fällt unter die Kategorie einer im Rahmen der vorliegenden Richtlinie untersagten Verhaltensweise.

Beispiele für eine Bestechung sind u. a.:

- Beiträge zu Wohltätigkeitszwecken, die an eine Person gerichtet sind, die bestochen werden soll
- Bestechungszahlungen, die als rechtmäßige Ausgaben verschleiert sind

- Bereitstellung von Geschenken, darunter Werbeartikel des Unternehmens
- Bereitstellung einer Beschäftigung für ein Familienmitglied
- Gewährung eines Stipendiums für ein Familienmitglied der bestochenen Person
- Unangemessene Rabatte oder Preisnachlässe
- Schmiergeld (definiert als die Rückgabe eines Teils des Kaufpreises für einen Artikel durch einen Verkäufer an einen Käufer oder den Vertreter eines Käufers mit dem Ziel, einen Kauf zu erwirken oder zukünftige Käufe unangemessen zu beeinflussen)
- Bewirtung, Reisevorbereitungen oder andere Formen von Unterhaltungsangeboten
- Vereinbarung von Gegenleistungen
- Persönliche Dienstleistungen

Der IU Group und allen, die im Namen von der IU Group tätig sind, ist es strengstens untersagt, sich an Bestechung zu beteiligen. Das strikte Verbot von Bestechung durch die IU Group umfasst auch die Bestechung durch Vertreter wie beispielsweise Berater oder Vertriebspartner (gemeinschaftlich „Vertreter“).

Unter eingeschränkten Umständen darf die IU Group kleinere Zahlungen tätigen oder Dinge von Wert übergeben, die in direktem Zusammenhang mit der Bewerbung von Produkten (Werbe- oder Infomaterial) des Unternehmens stehen oder darauf gerichtet sind, unsere Produkte und Dienstleistungen vorzuführen oder zu erklären. Unter den genannten Umständen darf das Unternehmen auch die Bewirtungskosten übernehmen oder Reisekosten zurückerstatten, vorausgesetzt, dass die Aktivität eindeutig einem geschäftlichen Zweck dient, der branchenüblichen Praxis sowie den lokalen Gewohnheiten und Gesetzen entspricht und gemessen an den lokalen Standards bescheiden und angemessen ist. Alle derartigen Zahlungen oder Erstattungen an Regierungsangestellte müssen vorab von der Buchhaltung genehmigt werden. Sollten noch Unklarheiten bestehen, muss die Genehmigung hierfür durch die Rechtsabteilung erfolgen.

INTEGRITÄT VON HANDELSGESCHÄFTEN

Wir erarbeiten und verwenden interne Kontroll- und Überwachungsstrukturen, um fragwürdige Transaktionen, die ein Hinweis auf unangemessene oder rechtswidrige Zahlungen sein könnten, durch Überwachung festzustellen und zu verhindern.

Die IU Group und unsere Mitarbeitenden dürfen sich nie an finanziellen Aktivitäten beteiligen, die im Zusammenhang mit Geldwäsche, Finanzierung terroristischer Aktivitäten oder anderen rechtswidrigen Handlungen stehen. Außerdem wird die IU Group nur mit solchen Personen und Organisationen Geschäfte tätigen, die alle für sie geltenden Gesetze respektieren und einhalten.

Wir halten alle Gesetze und Regelungen ein, die im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen im internationalen Rahmen stehen. Unsere Produkte und Dienstleistungen unterliegen möglicherweise Regelungen von Ländern, in denen das Produkt oder die Dienstleistung vermarktet, verkauft oder bereitgestellt wird.

WISSENSCHAFTLICHE INTEGRITÄT

Alle Angehörigen der IU Group sehen wissenschaftliche Integrität als Grundlage für ihr Handeln im hochschulischen Bereich an. Sie unterlassen daher sämtliche Handlungen, die zu einer Minderung der wissenschaftlichen Integrität der Hochschule beitragen oder dieser entgegenstehen und tragen Sorge dafür, diese zu unterbinden, wenn sie Kenntnis davon erlangen. Insbesondere bemühen sich stets alle Hochschulangehörigen jegliche Vorteilsnahme durch akademisches Fehlverhalten zu verhindern. Akademisches Fehlverhalten ist dabei jede Handlung, die darauf abzielt, Benotungen oder Leistungsnachweise zu manipulieren, sei es durch Plagiat, Täuschung oder sonstige Handlungen.

Section 7: Integrity

COMBATING CORRUPTION AND BRIBERY

Employees will not offer, make or accept bribes, kickbacks or other unlawful payments in any form or under any circumstances. Bribery is broadly defined as the offering, promising or payment of anything of value with the intention of improperly inducing or influencing decisions by an individual, a company or a government employee to act in a particular way or to obtain an improper advantage. Bribery is directed at influencing a person's decision, which may mean inducing a person to act or, in some cases, to refrain from acting. It is irrelevant whether the bribe or bribe object is actually paid or transferred to the intended recipient. Even the offer, promise or demand of an improper payment falls within the category of conduct prohibited under this Directive.

Examples of a bribe include:

- Contributions for charitable purposes directed to a person to be bribed.
- Bribes disguised as legitimate expenses.
- Provision of gifts, including promotional items from the company
- Providing employment to a family member
- Providing a scholarship to a family member of the person being bribed
- Unreasonable rebates or discounts



- Kickbacks (defined as the return of a portion of the purchase price of an item by a seller to a buyer or a buyer's agent for the purpose of obtaining a purchase or improperly influencing future purchases)
- Entertaining, making travel arrangements or other forms of entertainment
- Arrangement of consideration
- Personal services

IU Group and anyone acting on behalf of IU Group is strictly prohibited from engaging in bribery. IU Group's strict prohibition on bribery includes bribery by agents such as consultants or distributors (collectively, "Agents").

In limited circumstances, IU Group may make small payments or give things of value that are directly related to promoting the Company's products (promotional or informational materials) or are intended to demonstrate or explain our products and services. In the above circumstances, the Company may also pay for hospitality or reimburse travel expenses, provided that the activity clearly serves a business purpose, is consistent with industry practice and local custom and law and is modest and reasonable by local standards. All such payments or reimbursements to government employees must be pre-approved by the accounting department. If any ambiguity remains, approval for this must be obtained from the Legal Department.

INTEGRITY OF COMMERCIAL TRANSACTIONS

We develop and use internal control and monitoring structures to detect and prevent, through monitoring, questionable transactions that may be indicative of improper or illegal payments.

IU Group and our employees must never engage in financial activities related to money laundering, financing terrorist activities or other unlawful acts. In addition, IU Group will only do business with those individuals and organisations that respect and comply with all laws applicable to them. We comply with all laws and regulations related to the provision of goods and services internationally. Our products and services may be subject to regulations of countries in which the product or service is marketed, sold or provided.

SCIENTIFIC INTEGRITY

All members of the IU Group regard scientific integrity as the basis for their actions in the higher education sector. They therefore refrain from any actions that contribute to or conflict with the academic integrity of the university and take care to stop them when they become aware of them. In particular, all members of the university shall endeavour at all times to prevent any taking of advantage through academic misconduct. Academic misconduct in this context is any act intended to manipulate grades or transcripts, whether by plagiarism, deception or otherwise.

Abschnitt 8: Buchhaltungspraktiken

Wir führen ständig geeignete interne Kontrollen durch, um sicherzustellen, dass unsere Finanzberichte und Offenlegungen vollständig, genau und rechtzeitig erfolgen und die Transaktionen und Aktivitäten von der IU Group fair widerspiegeln. Wir führen die Bücher und Aufzeichnungen in angemessenem Umfang so detailliert wie möglich und entsprechend den zutreffenden Buchführungsrichtlinien, -verfahren, -standards und -bestimmungen. In Verbindung mit unseren Buchführungsrichtlinien und -verfahren gilt Folgendes:

- Von der IU Group ausgestellte Rechnungen geben den Preis und die Geschäftsbedingungen für Produkte und Dienstleistungen genau wieder.
- Die IU Group bewahrt vollständige und korrekte Buchhaltungsaufzeichnungen auf, einschließlich Aufzeichnungen in Bezug auf politische Unterstützung und Zahlungen an Regierungsangestellte.
- Wir nehmen keine falschen oder irreführenden Einträge in den Büchern und Aufzeichnungen von der IU Group vor.
- Wir richten keine geheimen oder nicht aufgezeichneten Bankkonten oder Aktiva ein.
- Zahlungen erfolgen nur zu den in den zugehörigen unterstützenden Dokumenten beschriebenen Zwecken.
- Zahlungen und Rückerstattungen erfolgen nur für rechtmäßige Geschäftsausgaben, die getätigt wurden und entsprechend den Richtlinien von der IU Group ordnungsgemäß dokumentiert sind.
- Sämtliche Werbemaßnahmen, an denen Regierungsangestellte beteiligt sind, müssen vorab vom Compliance-Officer genehmigt werden.

Section 8: Accounting practices

We maintain appropriate internal controls on an ongoing basis to ensure that our financial reports and disclosures are complete, accurate and timely and fairly reflect the transactions and activities of IU Group. We maintain books and records in reasonable detail to the extent possible and in accordance with applicable accounting policies, procedures, standards and regulations. In connection with our accounting policies and procedures, the following applies:

- Invoices issued by IU Group accurately reflect the price and terms and conditions for products and services.
- IU Group maintains complete and accurate accounting records, including records relating to political support and payments to government employees.
- We do not make false or misleading entries in IU Group's books and records.

- We do not establish secret or unrecorded bank accounts or assets.
- Payments are made only for the purposes described in the related supporting documents.
- Payments and reimbursements will only be made for legitimate business expenses incurred and properly documented in accordance with IU Group policies.
- All promotional activities involving government employees must be pre-approved by the Compliance Officer.

Abschnitt 9: Verordnungen des Bildungsministeriums

Wir unterliegen verschiedenen Gesetzen und Bestimmungen im Bereich der Bildung, insbesondere gilt es das jeweils anzuwendende Hochschulrecht in Gänze zu respektieren. Die IU Group ist verpflichtet, die Einhaltung dieser und sonstiger geltenden Gesetze und Bestimmungen zu gewährleisten. Die IU Group setzt Rechtsexperten mit Sachkenntnis in Bezug auf diese Gesetze und Bestimmungen ein. Mitarbeitende sollten nicht versuchen, die Verantwortlichkeiten von der IU Group in Bezug auf diese Verpflichtungen zu interpretieren, ohne dabei unsere Expert:innen auf diesem Gebiet hinzuzuziehen.

Section 9: Regulations of the Ministry of Education

We are subject to various laws and regulations in the field of education, and in particular, we must fully respect applicable higher education laws. IU Group is committed to ensuring compliance with these and other applicable laws and regulations. IU Group employs legal professionals with expertise in these laws and regulations. Employees should not attempt to interpret IU Group's responsibilities with respect to these obligations without consulting our experts in this area.

Abschnitt 10: Datenschutz und Vertraulichkeit

Wir schützen personenbezogene Daten unserer Mitarbeitenden, Studierenden, Dozent:innen, Lieferant:innen und anderen, indem wir Personen innerhalb des Unternehmens benennen, die für unsere Datenschutz- und Informationssicherheitsprogramme sowie für die Umsetzung geeigneter Sicherungsmaßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten verantwortlich sind.

Unsere Kernprinzipien im Bereich des Datenschutzes lauten wie folgt:

- Wir wenden die geeigneten Schutzniveaus an, die für die Sicherheit und Qualität personenbezogener Daten erforderlich sind.
- Personenbezogene Daten werden nur in Übereinstimmung mit unseren Datenschutzrichtlinien weitergeleitet.
- Personenbezogene Daten, die wir erfassen, werden nicht länger aufbewahrt, als für die Zeit, die mindestens erforderlich ist, um legitime Geschäftszwecke zu erfüllen oder gesetzlichen, behördlichen oder sonstigen rechtlichen Anforderungen zu entsprechen.
- Personenbezogene Daten werden nur für legitime Geschäftszwecke verwendet und wie es gemäß unseren Vereinbarungen, Gesetzen oder Bestimmungen zulässig und erforderlich ist.

Wir leiten effektive Maßnahmen ein, um personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen zu sichern und aufzubewahren, damit die Informationen, die sich unter unserer Kontrolle befinden, vor Verlust, Missbrauch und Abänderung geschützt sind. Vertrauliche Informationen umfassen Informationen in Bezug auf Mitarbeitende, Studierende und Lehrkräfte oder firmeneigene Daten. Beispiele für solche vertraulichen Informationen sind u. a.: personenbezogene Daten, finanzielle Informationen, Geschäfts- und Marketingvorhaben, Strategie und Vereinbarungen der Hochschule, firmeneigene technische Informationen und sonstige ähnliche Informationen. Außer, dass es sich um vertrauliche Informationen handelt, sind diese Informationen auch Eigentum von der IU Group und werden ggf. durch Handelsmarken, Datenschutz- und Handelsgeheimnisgesetze geschützt. Außerdem respektieren wir die Patente, Handelsmarken, Copyrights und vertraulichen Informationen anderer Unternehmen.

Vertrauliche Informationen des Unternehmens dürfen nur für legitime Geschäftszwecke und in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien und geltenden Gesetzen verwendet werden. Von Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die ihnen von der IU Group, unseren Studierenden, Lieferanten oder Konkurrenten anvertrauten Informationen vertraulich behandeln und die Offenlegung dieser Informationen verhindern, es sei denn, die Offenlegung ist aufgrund unserer Richtlinien oder aufgrund anderweitiger gesetzlicher Erfordernisse gestattet. Die Verpflichtung eines/einer Mitarbeitenden, vertrauliche Informationen zu bewahren und zu schützen, besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der IU Group fort.

Section 10: Privacy and Confidentiality

We protect the personal information of our employees, students, faculty, suppliers and others by designating individuals within the organisation who are responsible for our privacy and information security programmes and for implementing appropriate safeguards to protect personal information.

Our core principles in the area of data protection are as follows:

- We apply the appropriate levels of protection necessary for the security and quality of personal data.
- Personal data will only be transferred in accordance with our privacy policy.
- Personal data we collect will not be retained for longer than the minimum time necessary to fulfil legitimate business purposes or to comply with legal, regulatory or other legal requirements.
- Personal data will only be used for legitimate business purposes and as permitted and required by our agreements, laws or regulations.

We implement effective measures to secure and retain personal data and confidential information so that the information under our control is protected from loss, misuse and alteration. Confidential information includes information relating to employees, students and faculty or proprietary data. Examples of such confidential information include, but are not limited to: personal data, financial information, business and marketing plans, university policies and agreements, proprietary technical information and other similar information. In addition to being confidential information, this information is also the property of IU Group and may be protected by trademark, privacy and trade secret laws. We also respect the patents, trademarks, copyrights and confidential information of other companies.

Company confidential information may only be used for legitimate business purposes and in accordance with our policies and applicable laws. Employees are expected to maintain the confidentiality of information entrusted to them by the IU Group, our students, suppliers or competitors, and to prevent the disclosure of such information unless disclosure is permitted by our policies or otherwise required by law. An employee's obligation to preserve and protect confidential information continues after termination of employment with IU Group.

Abschnitt 11: Sanktionspolitik

Die IU Group handelt in ihrem Engagement für die Durchführung von Geschäften stets ethisch und in Übereinstimmung mit allen relevanten Gesetzen und Vorschriften, einschließlich derjenigen im Zusammenhang mit internationalen Sanktionen.

RECHTLICHE KONFORMITÄT UND REGULATORISCHER RAHMEN

Wir erkennen die Bedeutung an, sich an internationale Sanktionsgesetze zu halten, die von nationalen und internationalen Gremien wie der Europäischen Union, den Vereinigten Staaten (OFAC) und anderen festgelegt wurden. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist nicht nur verpflichtend, sondern grundlegend für unsere Geschäftsethik.

RISIKOBEURTEILUNG UND DUE DILIGENCE

Wir zielen darauf ab, die mit unseren Geschäftsbemühungen verbundenen sanktionsbezogenen Risiken sorgfältig zu bewerten und zu mindern, indem wir eine gründliche Due Diligence bei allen an Transaktionen und Beziehungen beteiligten Parteien durchführen.

VERBOTENE TÄTIGKEITEN UND TRANSAKTIONSGENEHMIGUNG

Die Durchführung von Aktivitäten, die gegen Sanktionsvorschriften verstoßen, ist strengstens untersagt. Wir verpflichten uns zu strengen Genehmigungsverfahren für Transaktionen, insbesondere für Geschäfte, die mit höheren Risikoregionen, Parteien oder Aktivitäten verbunden sind, um die Einhaltung unserer ethischen Standards und rechtlichen Verpflichtungen sicherzustellen.

SCHULUNGEN UND BERICHTERSTATTUNG

Wir streben danach, allen relevanten Mitarbeitern umfassende Schulungen zur Sanktionskonformität anzubieten, um sie mit dem für die Durchführung von Aktivitäten in Übereinstimmung mit dieser Sanktionspolitik erforderlichen Wissen auszustatten. Darüber hinaus ermutigen wir zur transparenten Meldung von mutmaßlichen Verstößen und garantieren Vertraulichkeit und Schutz für Hinweisgeber.

FOLGEN VON NICHT-KONFORMITÄT

Nicht-Konformität mit Sanktionsgesetzen wird mit entschiedenen Maßnahmen geahndet, einschließlich disziplinarischer Maßnahmen und möglichen rechtlicher Konsequenzen.

Section 11: Sanctions Policy

At IU Group, we are unwavering in our commitment to conducting business ethically and in compliance with all relevant laws and regulations, including those related to international sanctions.

LEGAL COMPLIANCE AND REGULATORY FRAMEWORK

We acknowledge the significance of adhering to international sanctions laws set forth by national and international bodies in the European Union, the United States (OFAC), and others. Compliance with these regulations is not only obligatory but fundamental to our business ethos.

RISK ASSESSMENT AND DUE DILIGENCE

We aim at diligently assessing and mitigating sanctions-related risks associated with our business endeavors, conducting thorough due diligence on all parties involved in transactions and relationships.

PROHIBITED ACTIVITIES AND TRANSACTION APPROVAL

Engaging in activities that contravene sanctions regulations is strictly prohibited. We commit to stringent transaction approval processes, especially for dealings involving higher-risk jurisdictions, parties, or activities, ensuring compliance with our ethical standards and legal obligations.

TRAINING AND REPORTING

We aim at providing comprehensive training on sanctions compliance to all relevant employees, empowering them with the knowledge necessary to conduct activities in compliance with this Sanctions Policy. Moreover, we encourage transparent reporting of suspected violations, assuring confidentiality and protection for whistleblowers.

CONSEQUENCES OF NON-COMPLIANCE

Non-compliance with sanctions laws will be met with decisive action, including disciplinary measures and potential legal ramifications.

Abschnitt 12: Respektvoller Umgang

UNSERE ARBEITSPRAKTIKEN

Wir glauben an den fairen und respektvollen Umgang miteinander, und wir schützen und unterstützen die Menschenrechte in allen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen, dass auch sie sich an diese Standards halten. Wir werden niemals Kinderarbeit oder Zwangsarbeit einsetzen, und wir respektieren und halten alle relevanten Arbeitsgesetze ein. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der sicher, von gegenseitiger Unterstützung und Förderung unserer Kultur gekennzeichnet und frei von Missbrauch jeglicher Art ist. Die IU Group ist ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit gewährt und alle geltenden Gesetze des jeweiligen Landes einhält, in der wir tätig sind.

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir sind verpflichtet, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten und bemühen uns sehr um die Einhaltung aller geltenden Compliance-Anforderungen im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir sind alle gemeinsam für die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich, indem jeder einzelne von uns angemessene Vorkehrungen trifft, um Unfällen vorzubeugen und unsichere Bedingungen meldet. Die Mitarbeitenden müssen bei ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz und bei der Durchführung der Geschäftstätigkeit von der IU Group Vernunft walten lassen und mit Augenmaß handeln. Wir erwarten, dass die Mitarbeitenden keine gefährlichen Aktivitäten durchführen, durch die sie selbst oder andere in Gefahr geraten könnten.

Wir tolerieren keine Gewalt am Arbeitsplatz. Gewaltakte oder Bedrohungen, einschließlich u. a. Einschüchterung, Mobbing, Stalking, verbale oder körperliche Aggression, Schikane, Vergeltung, Zwang, werden in keiner Weise toleriert:

*Wenn jemand glaubt, die Situation erfordere es, sollte unverzüglich polizeiliche Hilfe über den Notruf **110** gerufen werden. Bei Fragen oder Bedenken in Bezug auf Sicherheitsverfahren oder um unsichere Bedingungen zu melden, setze Dich mit einem Vorgesetzten oder dem Campus selbst für Unterstützung in Verbindung.*

GLEICHE CHANCEN, DISKRIMINIERUNG UND SCHIKANE

Wir sind ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit gewährt, und wir halten alle geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Arbeitsgesetze ein. Wir fühlen uns einer Arbeitsumgebung verpflichtet, in der Vertrauen, Kreativität und Spitzenleistungen gefördert werden.

In Unterstützung dieses Ziels versprechen und erwarten wir, dass alle unsere Teammitglieder:innen miteinander, mit unseren Kolleg:innen und unseren Studierenden respektvoll und mit Würde umgehen und andere anspornen, dasselbe zu tun. Wir tolerieren keine Art von Schikane und Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Staatsbürgerschaft oder Wohnsitzland, sexueller Orientierung, Behinderung, Einstellung zur Religion oder Weltanschauung, politischen Ansichten oder anderen Faktoren.

NICHT-VERGELTUNG

Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Bedenken zu Schikane, Diskriminierung oder anderen unangemessenen Verhaltensweisen anmelden, ist untersagt. Dies gilt auch für Mitarbeitende, die Informationen während einer Untersuchung, Befragung oder eines Audits bereitgestellt haben. Vergeltungsmaßnahmen können u. a. folgende sein:

- Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis
- Herabstufung
- Verlust von Einkommen oder Leistungen
- Versetzung oder Neuordnung
- Verweigerung einer Beförderung
- Verbreitung bössartiger Gerüchte über eine andere Person
- Diskriminierung oder Schikane
- Verunglimpfung der Arbeit oder des Charakters einer Person oder
- Mobbing oder Einschüchterung einer Person

Die IU Group ist verpflichtet, die Mitarbeitenden vor Vergeltung zu schützen und stellt sicher, dass Meldungen über Vergeltungsmaßnahmen gründlich und umgehend untersucht werden und dass geeignete Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden.

Section 12: Respectful Treatment

OUR LABOUR PRACTICES

We believe in treating each other fairly and with respect, and we protect and support human rights in all communities in which we operate. We expect all our business partners and suppliers to adhere to these standards. We will never use child labour or forced labour, and we respect and comply with all relevant labour laws.



Each of us is responsible for creating a workplace that is safe, mutually supportive and supportive of our culture, and free from abuse of any kind. IU Group is an equal opportunity employer and complies with all applicable laws of the country in which we operate.

WORKPLACE SAFETY

We are committed to providing a safe and healthy workplace and make every effort to comply with all applicable compliance requirements related to occupational health and safety. We are all collectively responsible for ensuring workplace safety by each of us taking reasonable precautions to prevent accidents and reporting unsafe conditions. Employees must exercise common sense and good judgment in their workplace activities and in the conduct of IU Group's business. We expect employees not to engage in dangerous activities that could put themselves or others in harm's way.

We do not tolerate violence in the workplace. Acts of violence or threats, including but not limited to intimidation, bullying, stalking, verbal or physical aggression, harassment, retaliation, coercion, will not be tolerated in any way:

If anyone believes the situation requires it, police assistance should be called immediately by calling 110. For questions or concerns about safety procedures or to report unsafe conditions, contact a supervisor or the campus itself for assistance.

EQUAL OPPORTUNITIES, DISCRIMINATION AND HARASSMENT

We are an equal opportunity employer and we comply with all applicable employment and labour laws. We are committed to a work environment that fosters trust, creativity and excellence. In support of this goal, we promise and expect that all our team members will treat each other, our colleagues and our students with respect and dignity and encourage others to do the same. We will not tolerate any form of harassment or discrimination on the basis of age, gender, race, ethnic origin, nationality, country of citizenship or residence, sexual orientation, disability, attitude towards religion or philosophical beliefs, political views or other factors.

NON-RETALIATION

Retaliation against employees who, in good faith, raise concerns about harassment, discrimination or other inappropriate conduct is prohibited. This includes employees who have provided information during an investigation, interview or audit. Retaliation may include, but is not limited to, the following:

- Dismissal from employment
- Demotion
- Loss of income or benefits
- Transfer or reassignment
- Denial of promotion
- Spreading malicious rumours about another person
- Discrimination or harassment
- Denigration of a person's work or character; or
- Bullying or intimidation of any person.

IU Group is committed to protecting employees from retaliation and will ensure that reports of retaliation are thoroughly and promptly investigated and that appropriate corrective action is taken.

Abschnitt 13: Meldung von Bedenken

Wenn Grund zu der Annahme besteht, dass gegen unseren Kodex oder ein Gesetz oder eine Bestimmung verstoßen wurde, oder wenn eine Person Zeug:in einer Situation war, die als rechtswidriges oder unethisches Verhalten am Arbeitsplatz anzusehen ist, haben die betreffenden Mitarbeitenden die Pflicht, dies unverzüglich zu melden.

Solche Angelegenheiten können mittels folgender Prozesse gemeldet werden:

- Kontaktierung der Personalabteilung
- Kontaktierung des Compliance Officer: Benedikt Iller (benedikt.iller@iu.org, Tel: +49 (0)2224-12306-56)
- Kontaktierung der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte: Nicola Schmidt-Geheb, nicola.schmidt-geheb@iu.org.
- Meldung online unter <https://iugroup.integrityline.com/>. Du kannst Dich entscheiden, die Meldung anonym zu erstatten.

Eine Nichtmeldung eines Verstoßes stellt selbst ein Verstoß gegen den vorliegenden Kodex dar. Keine der Bestimmungen im vorliegenden Kodex soll von der Meldung illegaler Aktivitäten - einschließlich des Verstoßes gegen eine Verordnung des Bildungsministeriums oder ein Kartellgesetz oder irgendein anderes Gesetz, eine Regelung oder Bestimmung - an die entsprechende regulatorische oder Justizbehörde abhalten.

Die IU Group wird die Identität jeder Person, die eine Beschwerde einreicht, soweit dies irgend möglich ist, vertraulich behandeln und schützen. Vertraulichkeit bedeutet, dass die IU Group die Identität der Person, die die Bedenken oder Vorwürfe meldet, nicht offenlegt, es sei denn, im Laufe der Untersuchung wird festgestellt, dass dies unvermeidbar ist oder dass die IU Group rechtlich verpflichtet ist, die Informationen offenzulegen. Mitarbeitende dürfen wegen der Meldung eines Verstoßes nicht entlassen, degradiert, beurlaubt, bedroht, schikaniert oder in einer anderen Weise diskriminiert werden oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie eingeleitet werden.

Wenn das Unternehmen feststellt, dass eine Person oder ein Vertreter nicht gemäß dieser Richtlinie, dem Gesetz oder irgendeiner anderen Richtlinie, Norm oder Leitlinie des Unternehmens gehandelt hat, kann das Unternehmen entsprechende Maßnahmen einleiten, die auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses beinhalten können. Wenn das Unternehmen feststellt, dass eine Person sich an kriminellen Handlungen beteiligt, kann das Unternehmen die entsprechende Angelegenheit an die Strafverfolgungsbehörden übergeben und jegliche damit in Zusammenhang stehende Dokumentation bereitstellen, um die Strafverfolgung zu unterstützen.

Section 13: Reporting Concerns

If there is reason to believe that our Code or a law or regulation has been violated, or if an individual has witnessed a situation that could be considered illegal or unethical workplace conduct, the employees involved have a duty to report it immediately.

Such matters may be reported through the following processes:

- Contacting the Human Resources Department
- Contacting the Compliance Officer: Benedikt Iller (benedikt.iller@iu.org, Tel: +49 (0)2224-12306-56)
- Contacting the Equal Opportunities Officer: Nicola Schmidt-Geheb, nicola.schmidt-geheb@iu.org.
- Reporting online at <https://iugroup.integrityline.com/>. You may choose to report anonymously.



Failure to report a violation is itself a violation of this Code. Nothing in this Code is intended to discourage the reporting of illegal activity - including violation of a Department of Education regulation or antitrust law or any other law, rule or regulation – to the appropriate regulatory or judicial authority.

IU Group will, to the extent reasonably possible, keep confidential and protect the identity of any person who files a complaint. Confidentiality means that IU Group will not disclose the identity of the person reporting the concern or allegation unless, in the course of the investigation, it is determined that it is unavoidable or that IU Group is legally required to disclose the information. Employees may not be discharged, demoted, placed on leave, threatened, harassed or otherwise discriminated against or retaliated against for reporting a violation.

If the Company determines that an individual or representative has not acted in accordance with this policy, the law or any other Company policy, standard or guideline, the Company may take appropriate action, which may include termination of employment. If the Company determines that an individual is engaging in criminal activity, the Company may refer the matter to law enforcement authorities and provide any related documentation to assist law enforcement.

Die deutsche Sprachversion dieser Richtlinie ist die einzige bindende Version. Die englische Version dient lediglich als Übersetzung zur Information.

The German language version of this policy is the only binding version. The English version is merely a translation for information purposes.

Anhang 1: Verhaltenskodex für Lieferanten

Addendum 1: Supplier Code of Conduct

I. Einleitung

Die IU Gruppe ist sich jeglicher Verantwortung bewusst, die sie aufgrund ihrer Aktivitäten trägt. Diese Verantwortung reicht von der Einhaltung von geltenden Gesetzen und nachhaltigem Handeln bis zu der Verpflichtung, Beziehungen zu verantwortungsbewussten Unternehmen zu pflegen, die unsere Werte teilen.

Der vorliegende Verhaltenskodex für Lieferanten³ (im Folgenden "Kodex") legt unsere Anforderungen an unsere Lieferanten und Dienstleister sowie unsere Vorgehensweise im Umgang mit ihnen unter Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit fest.

I. Introduction

IU Group is aware of the responsibility it has by virtue of the activities that it undertakes. This responsibility includes complying with applicable laws and acting sustainably, as well as a commitment to dealing only with responsible businesses that share our values.

This Supplier Code of Conduct (hereinafter - 'Code') sets out our requirements and approach to dealing with our Suppliers from the point of view of sustainability.

II. Soziale Verantwortung und Menschenrechte

II. Social responsibility and human rights

Unser übergeordnetes Ziel ist es, sozial verantwortlich zu handeln und die Rechte eines jeden Menschen zu achten, zu schützen und zu wahren. In unserer täglichen Geschäftstätigkeit halten wir uns daher an die Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und soziale Standards.

³ Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet. Bei natürlichen Personen bezieht sie sich auf m/w/d.

Wir haben sowohl für uns als auch unsere Geschäftspartner:innen Menschenrechtsanforderungen festgelegt, die als Leitfaden bei Geschäftsaktivitäten dienen. Alle Lieferanten, einschließlich ausgelagerter Personaldienstleistungsbetriebe, die mit der IU Gruppe zusammenarbeiten (im Folgenden "Lieferanten"), müssen die folgenden Standards einhalten:

- Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Zwangs- oder Pflichtarbeit und Protokoll vom 11. Juni 2014 zum ILO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit
- IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes
- IAO-Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen
- IAO-Übereinkommen Nr. 100 über gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit
- IAO-Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit
- IAO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- IAO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung
- IAO-Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Die Lieferanten haben darauf zu achten, dass die folgenden Risiken vermieden und die folgenden Rechte gewahrt werden:

It is our overarching goal to operate in a socially responsible manner and to respect, protect and uphold the human rights of every person. In our daily business activities, we therefore adhere to human rights, fair working conditions and social standards.

We have established human rights requirements for ourselves and our business partners that guide us in our business activities. All Suppliers, including outsourced staffing service providers, working with IU Group (hereinafter – ‘Suppliers’) are required to adhere to the following standards, as well as to this Code:

- International Labour Organisation (ILO) Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour and Protocol of 11 June 2014 to the ILO Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour

- ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise
- ILO Convention No. 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and Collective Bargaining
- ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration for Male and Female Workers for Work of Equal Value
- ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour
- ILO Convention No. 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation
- ILO Convention No. 138 on the Minimum Age for Admission to Employment
- ILO Convention No. 182 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour
- International Covenant on Civil and Political Rights
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

The Suppliers shall take care to avoid the following risks and protect the following rights:

1. VERBOT VON KINDERARBEIT

Die Lieferanten dürfen in Übereinstimmung mit den ILO-Kernarbeitsnormen keine Kinderarbeit einsetzen. Insbesondere dürfen die Lieferanten keine Kinder unter dem zulässigen Mindestalter beschäftigen. Das zulässige Mindestalter entspricht dem Alter, in dem die Schulpflicht, nach geltendem nationalem Recht endet, und beträgt mindestens 15 Jahre. Unter strengstes Verbot fallen des Weiteren schwerere Verstöße gegen Kinderrechtskonventionen wie alle Formen der Sklaverei oder ähnlicher Praktiken, wie Verkauf von Kindern, Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft, sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten, der Einsatz, die Vermittlung oder das Anbieten eines Kindes zur Prostitution, die Herstellung von Pornografie oder pornografischen Darbietungen, die Heranziehung, die Verschaffung oder das Anbieten eines Kindes für illegale Tätigkeiten, insbesondere für die Herstellung von oder den Handel mit Drogen, sowie Arbeiten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sein können.

1. PROHIBITION OF CHILD LABOUR

The Suppliers shall not use child labour in accordance with ILO core labour standards. In particular, the Suppliers shall not employ children below the minimum permitted age. The minimum age permitted corresponds to the age at which compulsory education ends under the applicable national law and is at least 15 years. Also prohibited are the worst forms of child labour, such as all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale of children and child

trafficking, debt bondage and servitude, as well as forced or compulsory labour, including the forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict, the use, procuring or offering of a child for prostitution, the production of pornography or pornographic performances, the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production or trafficking of drugs, and work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to be harmful to the health, safety or morals of children.

2. VERBOT VON ZWANGSARBEIT UND SKLAVEREI

Die Lieferanten dürfen sich keiner Form der Zwangsarbeit bedienen. Arbeit muss freiwillig stattfinden und darf nicht unter Androhung von Strafe erfolgen. In Übereinstimmung mit den IAO-Kernarbeitsnormen verzichten die Lieferanten daher auf Zwangs- oder ungesetzliche Pflichtarbeit, insbesondere in Form von Schuldknechtschaft, Menschenhandel, Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder anderen Formen der Beherrschung oder Unterdrückung am Arbeitsplatz, wie z. B. extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung. Die Lieferanten stellen sicher, dass ihre Arbeitnehmenden die Kontrolle über Ausweispapiere behalten und dass keine Gebühren oder andere Zahlungen für die stattfindende Beschäftigung geleistet werden. Alle Gebühren und Abgaben, die nach den örtlichen Gesetzen im Zusammenhang mit ihrer Arbeitskraft zu zahlen sind, gehen zu Lasten der Lieferanten.

2. PROHIBITION OF FORCED LABOUR AND SLAVERY

The Suppliers shall not use forced labour. Work must always be voluntary and must not be demanded under threat of punishment. In accordance with the ILO core labour standards, the Suppliers shall therefore refrain from the use of forced or unlawful compulsory labour, especially in the form of debt bondage, human trafficking, slavery, slave-like practices, servitude or other forms of domination or oppression in the context of the workplace, such as extreme economic or sexual exploitation and humiliation. The Suppliers shall ensure that their workers maintain control over their identity documents and that they do not pay any fees or other payments to be employed. Any fees and charges payable under local laws in connection with their employees shall be borne by the Suppliers.

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Lieferanten müssen dem Schutz und der Förderung der Gesundheit ihrer Arbeitskraft höchste Priorität einräumen. Die Lieferanten haben die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze konsequent einzuhalten. Insbesondere in Bezug auf die Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung der Arbeitsstätten, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel. Sie haben geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um eine Gefährdung durch chemische,

physikalische und biologische Einwirkungen zu vermeiden und eine übermäßige körperliche und geistige Ermüdung zu verhindern. Darüber hinaus sorgen die Lieferanten für eine ausreichende Schulung und Unterweisung ihrer Arbeitskraft in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Die Lieferanten haben alle geltenden lokalen Gesetze bezüglich der Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Ruhepausen und bezahltem Urlaub, einzuhalten.

3. HEALTH AND SAFETY AT WORK

The Suppliers shall give the highest priority to protecting and promoting the health of their employees. The Suppliers shall consistently comply with applicable health and safety laws. In particular, the Suppliers shall comply with safety standards in the provision and maintenance of the work sites, the workplace and the work equipment. They shall implement appropriate protective measures to avoid exposure to chemical, physical and biological agents and to prevent excessive physical and mental fatigue. In addition, the Suppliers shall ensure sufficient training and instruction of their employees regarding occupational health and safety.

The Suppliers shall comply with all applicable local laws regarding working hours, including overtime, rest breaks and paid holidays.

4. VEREINIGUNGSRECHT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die Lieferanten erkennen das Recht aller ihrer Beschäftigten an, sich frei in Gewerkschaften zusammenzuschließen oder ihnen beizutreten. Die Lieferanten dürfen die Gründung, den Beitritt oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen nutzen. Die Gewerkschaften müssen im Einklang mit dem geltenden nationalen Recht frei agieren dürfen. Dazu gehören insbesondere das Streikrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen.

4. FREEDOM OF ASSOCIATION AND RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING

The Suppliers shall recognize the right of all their workers to freely associate or join trade unions. The Suppliers shall not use the establishment, joining or membership of a trade union as a reason for unjustified discrimination or retaliation. Trade unions shall be free to operate in accordance with applicable national law. This includes in particular the right to strike and the right to collective bargaining.

5. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Lieferanten dürfen niemanden aus Gründen der nationalen und ethnischen Herkunft, der sozialen Herkunft, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, des Alters, des Geschlechts, der politischen Meinung, der Religion oder der Weltanschauung ungleich behandeln, es sei denn, dies ist durch die Anforderungen an die Beschäftigung gerechtfertigt. Eine Ungleichbehandlung liegt insbesondere dann vor, wenn für gleichwertige Arbeit ein ungleiches Entgelt gezahlt wird.

5. PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION

The Suppliers shall not treat anyone unequally on the basis of national and ethnic origin, social origin, health status, disability, sexual orientation, age, gender, political opinion, religion or belief, unless this is justified in the requirements of the employment. In particular, the payment of unequal remuneration for work of equal value constitutes unequal treatment.

6. ANGEMESSENE ENTLOHNUNG

Die Lieferanten bezahlen ihre Arbeitskraft gemäß den einschlägigen lokalen Branchen- und Arbeitsmarktstandards und den lokalen Mindestlohngesetzen, sowie gemäß den Bedingungen der geltenden Tarifverträge, sofern solche bestehen, und gewähren ihnen entsprechende Leistungen. Die Lieferanten bezahlen ihre Arbeitnehmenden pünktlich und teilen ihnen klar mit, auf welcher Grundlage sie bezahlt werden. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, um die Kosten eines angemessenen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, sind die Lieferanten verpflichtet, das Entgelt entsprechend anzupassen; dabei sind auch die örtlichen Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden und ihrer Familienangehörigen sowie die örtlichen Sozialleistungen zu berücksichtigen. Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind unzulässig.

6. APPROPRIATE REMUNERATION

The Suppliers shall pay and provide benefits to their employees in accordance with relevant local industry and labour market standards and local minimum wage legislation and in line with the terms of applicable collective agreements, where such exist. The Suppliers shall pay their workers in a timely manner and shall clearly communicate to them the basis on which they are paid. Insofar as the remuneration is not sufficient to cover the costs of a reasonable living and to build up a minimum level of reserves, the Suppliers shall be obliged to adjust the remuneration accordingly; the local living costs of the employees and their family members as well as the local social security benefits shall also be taken into account. Wage deductions as punitive measures are inadmissible.

7. VERBOT RECHTSWIDRIGER ZWANGSRÄUMUNGEN UND DER BESCHLAGNAHME VON GRUNDSTÜCKEN

Die Lieferanten vermeiden die rechtswidrige Räumung oder unrechtmäßige Inbesitznahme von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Erschließung oder sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert.

7. PROHIBITION OF UNLAWFUL EVICTION AND LAND SEIZURE

The Suppliers shall avoid unlawful eviction or unlawful seizure of land, forests and waters in the acquisition, development or other use of land, forests and waters, the use of which secures the livelihood of a person.

8. SICHERHEITSKRÄFTE

Die Lieferanten garantieren, dass sie keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zum Schutz eines Geschäftsprojekts einsetzen werden, wenn der Einsatz von Sicherheitskräften gegen das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung verstößt, Verletzungen an Leib und Leben verursacht oder die Vereinigungs- und Arbeitsfreiheit beeinträchtigt.

8. SECURITY FORCES

The Suppliers warrant that they will not engage or use private or public security forces to protect a business project if, the use of security forces violates the prohibition of torture and cruel, inhuman or degrading treatment, causes injury to life or limb, or interferes with the freedom of association and labour.

III. Ökologische Leistung

III. Environmental performance

9. ÜBERWACHUNG UND MINIMIERUNG DES FUßABDRUCKS

Die Lieferanten dürfen keine schädlichen Bodenveränderungen, Wasser- und Luftverschmutzung, schädliche Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch verursachen. Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie:

- ihre Umweltauswirkungen überwachen und messen
- die ermittelten Umweltauswirkungen Jahr für Jahr wirksam verringern, indem sie ihre Produkte und/oder Dienstleistungen umweltfreundlicher entwickeln
- international anerkannte, bewährte Umweltpraktiken übernehmen oder darauf hinarbeiten.

9. MONITORING AND MINIMIZING FOOTPRINT

The Suppliers shall not cause harmful soil changes, water and air pollution, harmful noise emission or excessive water consumption. The Suppliers are expected to:

- Monitor and measure their environmental impacts
- Effectively reduce identified environmental impacts year on year by developing their products and/or services in a more environmentally friendly manner
- Adopt or work towards internationally recognised environmental best practices.

10. EINHALTUNG DER UMWELTVORSCHRIFTEN

Die Lieferanten müssen alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften einhalten. Diese Einhaltung umfasst unter anderem:

- Einholung und Aufrechterhaltung von Umweltgenehmigungen
- Rechtzeitige Einreichung und/oder Veröffentlichung der erforderlichen Berichte
- Ordnungsgemäße Handhabung und Entsorgung von Gefahrstoffen, falls zutreffend
- Überwachung, Kontrolle und Behandlung von Abwässern, die aus dem Betrieb stammen.

10. ENVIRONMENTAL COMPLIANCE

The Suppliers shall comply with all applicable environmental laws and regulations. Such compliance shall include, among other things:

- Obtaining and maintaining environmental permits
- Timely filing and/or publication of required reports
- Proper handling and disposition of hazardous materials, if applicable
- Monitoring, controlling and treating discharges generated from operations.

11. KLIMAWANDEL

Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie klare Pläne und Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels für die Bereiche ihrer Verantwortung und ihres Einflusses, einschließlich ihrer Betriebsabläufe und Lieferketten, haben oder entwickeln. Es wird erwartet, dass die Lieferanten spezifische und aussagekräftige Ziele für die Reduzierung von Kohlendioxidemissionen veröffentlichen, einschließlich des Ziels, die Kohlendioxidemissionen auf Null zu reduzieren.

11. CLIMATE CHANGE

The Suppliers are expected to have or develop clear plans and actions to address climate change for areas of their responsibility and influence, including both their operations and supply chains. The Suppliers are expected to publish specific and meaningful carbon reduction targets, including a target for their carbon dioxide emissions being net-zero.

IV. Führung und Geschäftspraktiken

IV. Governance and business practices

12. PRODUKTVERANTWORTUNG

Soweit die Produktspezifikationen nicht von uns stammen, sind die Lieferanten für den sicheren Umgang mit ihren Produkten und/oder Dienstleistungen verantwortlich. Sie dürfen keine Nachteile oder Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Menschen und für die Umwelt mit sich bringen. Die Lieferanten haben die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zur

Einhaltung der Vorgaben zur Produktkonformität und Produktsicherheit einzuhalten. Hierzu haben die Lieferanten Methoden, Verfahren und Fertigungseinrichtungen einzusetzen, die dem Stand der Technik entsprechen. Die Lieferanten haben durch ihre Qualitätssicherung einen hohen Qualitätsstandard aufrechtzuerhalten. Die Lieferanten stellen durch eine kontinuierliche Produktüberwachung sicher, dass diese Standards dauerhaft eingehalten werden. Bei Abweichungen von diesen Standards haben die Lieferanten unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um diese wieder herzustellen.

12. PRODUCT RESPONSIBILITY

Insofar as the product specifications do not originate from us, the Suppliers shall be responsible for ensuring safe handling of their products and/or services. They should not entail any disadvantages or risks for the safety and health of people and for the environment. The Suppliers shall comply with the applicable legal and official regulations for compliance with the specifications for product conformity and product safety. To this end, the Suppliers shall use methods, processes and production facilities that correspond to the state of the art. Through their quality assurance, the Suppliers shall maintain high quality standards. The Suppliers shall ensure that these standards are maintained over the long term through continuous product monitoring. In the event of any deviations occurring from these standards, the Suppliers shall immediately take the necessary measures to restore them.

13. FAIRER WETTBEWERB

Die Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts gewährleisten einen fairen und freien Wettbewerb, der Garant für unternehmerische Handlungsfreiheit und wirksamen Verbraucherschutz ist. Sie richten sich gegen abgestimmte, wettbewerbsbeschränkende Verhaltensweisen von Mitbewerber:innen und gegen den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.

Die Lieferanten haben die Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts strikt einzuhalten. Insbesondere werden die Lieferanten von unzulässigen Vereinbarungen oder abgestimmten Verhaltensweisen mit Wettbewerber:innen absehen. Ebenso dürfen die Lieferanten keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Kund:innen treffen. Die Lieferanten verpflichten sich, faire Geschäftspraktiken einzuhalten und die Rechte an geistigem Eigentum und Geschäftsgeheimnisse Dritter zu respektieren.

13. FAIR COMPETITION

The provisions of competition and antitrust law ensure fair and free competition, which is the guarantor of entrepreneurial freedom of action and effective consumer protection. They are directed against concerted, restrictive practices among competitors and the abuse of a dominant marketing position.

The Suppliers shall strictly comply with the regulations of competition and antitrust law. In particular, the Suppliers shall refrain from unlawful agreements or concerted practices with competitors. Similarly, the Suppliers shall not enter into any anti-competitive agreements with customers. The Suppliers shall observe fair business practices and respect the intellectual property rights and trade secrets of third parties.

14. VERBOT VON KORRUPTION

Die Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze gegen Bestechung und Korruption strikt einhalten. Es ist strengstens untersagt, unzulässige Zahlungen (Bestechungsgelder, Schmiergelder) an oder von Staatsbediensteten und anderen Personen der freien Wirtschaft anzubieten, anzunehmen oder auch nur zu besprechen.

14. BAN ON CORRUPTION

The Suppliers shall strictly comply with all applicable laws against bribery and corruption. It is strictly forbidden to offer, accept or even discuss improper payments (bribes, kickbacks) to or from public officials and other persons from the free economy.

15. DATENSCHUTZ

Die Lieferanten nehmen den Schutz personenbezogener Daten (z.B. Name, Adresse, Geburtstag) ihrer Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen, Kund:innen und Dritter sehr ernst. Die Lieferanten werden personenbezogene Daten nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erheben, speichern, verarbeiten und nutzen. Auch andere (nicht-personenbezogene) Daten werden von den Lieferanten stets verantwortungsvoll und im Einklang mit den geltenden Gesetzen verarbeitet. Die Lieferanten verpflichten sich zu vollständiger Transparenz im Umgang mit den Daten.

15. DATA PROTECTION

The Suppliers shall take very seriously the protection of personal data (e.g. name, address, birthday) of their employees, business partners, customers and third parties. The Suppliers shall collect, store, process and use personal data only in accordance with legal requirements. The Suppliers shall also always process other (non-personal) data in a responsible manner and in accordance with applicable laws. The Suppliers shall commit to complete transparency in the handling of data.

16. GELDWÄSCHE

Die Lieferanten dürfen nicht für illegale Zwecke missbraucht werden. Die Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche einhalten. Im Umgang mit ihren Kund:innen und Geschäftspartner:innen stellen die Lieferanten sicher, dass sie durch ihre Geschäftstätigkeit nicht das Verstecken von Geldern illegaler Herkunft ermöglichen.

16. MONEY LAUNDERING

The Suppliers must not be misused for illegal purposes. The Suppliers shall comply with all applicable anti-money laundering laws. In dealing with their clients and business partners, the Suppliers shall ensure that they do not enable the concealment of funds of illicit origin through their business activities.

17. AUSFUHRKONTROLLE, STEUERN UND ZÖLLE

Die Lieferanten unterliegen den einschlägigen außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen. Diese regeln den Import, Export oder Transfer (z.B. auch per E-Mail) von Waren, Dienstleistungen, Technologien oder Kapital sowie den Zahlungsverkehr über bestimmte Landesgrenzen hinweg. Diese können bis zu einem vollständigen Verbot des Handels mit bestimmten Ländern reichen (Embargo).

Die Lieferanten sind verpflichtet, die Ausfuhr-, Steuer- und Zollbestimmungen in allen Ländern, in denen sie tätig sind, entsprechend zu beachten.

17. EXPORT CONTROL, TAXES AND CUSTOMS

The Suppliers shall be subject to relevant foreign trade regulations. These regulate the import, export or transfer (e.g. also by email) of goods, services, technologies or capital and payment

transactions across certain national borders. These may extend to a complete ban on trade with certain countries (embargo).

The Suppliers shall comply accordingly with the export, tax and customs regulations in all countries in which they operate.

18. SANKTIONSKONFORMITÄT

Von unseren Lieferanten wird erwartet, sich an alle relevanten internationalen Sanktionsgesetze und -vorschriften zu halten. Dies umfasst die Einhaltung von Sanktionen, die von Regierungsbehörden der Europäischen Union, dem Office of Foreign Assets Control (OFAC) der Vereinigten Staaten und anderen maßgeblichen Stellen verhängt wurden. Lieferanten verpflichten sich, eine gründliche Due Diligence bei allen an Transaktionen und Beziehungen beteiligten Parteien durchzuführen, um die Einhaltung der Sanktionsvorschriften sicherzustellen. Jegliche Beteiligung an Aktivitäten, die diesen Vorschriften zuwiderlaufen, ist strengstens untersagt. Lieferanten sind verpflichtet, mutmaßliche Verstöße gegen Sanktionsgesetze umgehend zu melden, und bei Nichtbeachtung kann dies zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Bei Verstößen gegen diesbezügliche Vorschriften, werden die betreffenden Geschäftsbeziehungen umgehend beendet, unsere Vertragsmuster für kritische Konstellationen verfügen über diesem Umstand Rechnung tragende Compliance-Klauseln.

18. SANCTIONS COMPLIANCE

Our suppliers are expected to adhere to all relevant international sanctions laws and regulations. This includes compliance with sanctions imposed by governing bodies such as the European Union, the United States Office of Foreign Assets Control (OFAC), and other pertinent authorities. Suppliers commit to thorough due diligence on all parties involved in transactions and relationships to ensure compliance with sanctions regulations. Any engagement in activities that contravene these regulations is strictly prohibited. Suppliers are required to promptly report any suspected violations of sanctions laws, and failure to comply may result in termination of the business relationship. In the event of violations of these regulations, the relevant business relationships will be terminated immediately. Our contract templates for critical situations include compliance clauses that take this circumstance into account.

V. Sektorale Regelungen

Sind die Lieferanten in einer Branche tätig, in der eigene Vorschriften zu den in diesem Kodex geregelten Themenkomplexen bestehen, so sind die Lieferanten bestrebt, diese Vorschriften zusätzlich zu diesem Kodex einzuhalten.

V. Sector regulations

If the Suppliers are active in an industry in which their own regulations exist with regard to the complexity of topics regulated in this Code, the Suppliers shall endeavour to also comply with such regulations in addition to this Code.

VI. Maßnahmen

VI. Measures

19. RISIKOMANAGEMENT UND PRÄVENTION

Die Lieferanten müssen geeignete Verfahren einführen, um alle Risiken der Nichteinhaltung der in diesem Kodex dargelegten Standards im Zusammenhang mit ihren Geschäftsaktivitäten zu erkennen und auf bekannte Risiken mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren, um die Einhaltung der Standards sicherzustellen.

19. RISK MANAGEMENT AND PREVENTION

The Suppliers shall implement appropriate processes to identify any risks of non-compliance with the standards set out in this Code associated with their business activities and to respond to known risks with appropriate measures to ensure compliance with the standards.

20. AUDITS, EVALUIERUNGEN, INFORMATIONSPFLICHTEN

Wir behalten uns das Recht vor, die Einhaltung der in diesem Kodex festgelegten Standards zu überprüfen. Wir sind berechtigt, in angemessenen Abständen eine Überprüfung der Einhaltung der Standards aus diesem Kodex in Form einer Bewertung der sozialen und ökologischen Auswirkungen der Lieferanten vorzunehmen. Auf Verlangen haben die Lieferanten uns oder unseren Prüfenden relevante Informationen zur Verfügung zu stellen und/oder uns oder unseren Prüfenden während der üblichen Geschäftszeiten Zutritt zu ihren Geschäftsräumen zu gewähren sowie vollständige Einsicht in und Zugang zu allen relevanten Dokumenten, Daten und Systemen in Bezug auf ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen zu gewähren. Die Lieferanten sind berechtigt, angemessene Maßnahmen zum Schutz ihrer Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und zum Schutz der Vertraulichkeit ihrer Kundendaten zu ergreifen.

Wir behalten uns das Recht vor, die Ergebnisse der Sozial- und Umweltbewertungen unserer Lieferkette zusammenfassen, um Leistungstrends und Verstöße zu ermitteln und öffentlich

darüber zu berichten. Eine solche öffentliche Berichterstattung kann die geografischen Standorte aller wichtigen Zulieferer- und Herkunftsquellen innerhalb unserer Lieferkette, die Hauptrisikobereiche und die Ursachen von Leistungsproblemen und Verstößen in der Lieferkette sowie Informationen über bestimmte Unternehmen in unserer Lieferkette enthalten.

Die Lieferanten informieren uns regelmäßig über die von ihnen festgestellten Verstöße und Risiken und die von ihnen getroffenen Maßnahmen.

20. AUDITS, EVALUATIONS, INFORMATION OBLIGATIONS

We reserve the right to verify compliance with the standards set out in this Code. We shall be entitled to carry a review of compliance with the standards from this Code in the form of an evaluation of the Suppliers' social and environmental impact at reasonable intervals. Third party auditors and/or risk or impact assessment tools may be used as part of such reviews. If requested, the Suppliers shall provide us or our auditors with relevant information and/or grant access to us or our auditors to their premises during their normal business hours and full inspection of and access to all relevant documents, data and systems related to their social and environmental impact.

The Suppliers shall be entitled to take appropriate measures to protect their trade and business secrets and to protect the confidentiality of their customer data.

We may aggregate results of supply chain social and environmental assessments to identify and report on trends in performance and breaches publicly. Such public reporting may include the geographic locations of all significant suppliers and originating sources within our supply chain, key risk areas and root causes of supply chain performance issues and breaches, as well as information identifying specific companies in our supply chain.

The Suppliers shall regularly inform us about any violations and risks they have identified and the measures they have taken.

21. ÜBERTRAGUNG AUF INDIREKTE LIEFERANTEN

Die Lieferanten werden sich bemühen, die Grundsätze dieses Kodex auch gegenüber ihren Lieferanten und Dienstleistern durchzusetzen. Sollte es zu einem Verstoß gegen die Standards aus diesem Kodex durch Sublieferanten des Lieferanten kommen, werden die Lieferanten geeignete Maßnahmen ergreifen, um den Verstoß zu beheben und sind verpflichtet, uns über den jeweiligen Verstoß und die getroffenen Maßnahmen zu informieren.

21. TRANSFER TO INDIRECT SUPPLIERS

The Suppliers shall endeavour to enforce the principles of this Code also vis-à-vis their suppliers. Should there be a violation of the standards from this Code by suppliers of the Suppliers, the Suppliers shall take appropriate measures to remedy the violation and is obliged to inform us about the respective violation and the measures taken.

22. FOLGEN VON VERSTÖßEN GEGEN DIE NORMEN

Auf der Grundlage der Ergebnisse von Audits zur Einhaltung des Kodex können wir Korrekturmaßnahmen oder Verbesserungspläne mit Zielen für eine kontinuierliche Verbesserung der Leistung unserer Lieferanten formulieren. Wir können den Lieferanten eine bestimmte Zeitspanne vorschreiben, in der sie Änderungen vornehmen müssen, um die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex zu beheben. Verstoßen die Lieferanten schuldhaft gegen Normen aus diesem Kodex, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung vorübergehend, insbesondere bis zur Beseitigung des Verstoßes, auszusetzen. Bei schwerwiegenden schuldhaften Verstößen behalten wir uns auch das Recht vor, die Geschäftsbeziehung dauerhaft zu kündigen.

22. CONSEQUENCES OF VIOLATING THE STANDARDS

Basing on results of Code compliance audits, we may formulate corrective action or improvement plans with goals for continuous improvement of our Suppliers performance. We may require a specific time period for suppliers to make changes to remediate Code of Conduct non-compliance. If the Suppliers culpably violates standards from this Code, we reserve the right to suspend the business relationship temporarily, in particular until the violation has been remedied. In the event of serious culpable violations, we also reserve the right to terminate the business relationship permanently.

Die deutsche Sprachversion dieser Richtlinie ist die einzig bindende Version. Die englische Version dient lediglich als Übersetzung zur Information.

The German language version of this policy is the only binding version. The English version is merely a translation for information purposes.