

Verhaltens- und Ethik-Kodex

Der Aufsichtsrat („**Aufsichtsrat**“) der Mercer International Inc. (das „**Unternehmen**“) hat diesen Verhaltens- und Ethik-Kodex (der „**Kodex**“) mit Wirkung zum 15. September 2025 verabschiedet. Er ersetzt und berichtigt alle vorherigen Versionen.

Das Führungsteam von Mercer hat sich diesem Kodex verpflichtet. Dieser Kodex wurde von allen unseren Aufsichtsratsmitgliedern gelesen, diskutiert und angenommen. Unser Aufsichtsrat setzt sich mehrheitlich aus unabhängigen externen Mitgliedern zusammen, die den Kodex ebenfalls gelesen und akzeptiert haben.

Zweck

Der Kodex soll unter anderem (i) ehrliches und ethisches Verhalten, (ii) die Einhaltung der anwendbaren staatlichen Gesetze, Regeln und Vorschriften, (iii) die Vermeidung von Interessenkonflikten; (iv) angemessenes persönliches Verhalten; (v) die vollständige, faire, genaue und rechtzeitige Finanzberichterstattung und Offenlegung öffentlicher Einreichungen des Unternehmens bei der Börsenaufsichtsbehörde (**SEC**: Security and Exchange Commission), (vi) die unverzügliche Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex und (vii) die Verantwortung für die Einhaltung des Kodex fördern.

Der Aufsichtsrat sieht in diesem Kodex eine sich entwickelnde Reihe von Richtlinien. Deshalb sollte und kann dieser Kodex jederzeit geändert oder überarbeitet werden. Der Aufsichtsrat kann diesen Kodex auch ändern, um die abstrakte Formulierung allgemeiner Gesetze zu konkretisieren und zu ergänzen. Dem Kodex kommt kein Gesetzesrang zu. Die verbindlichen Grundsätze sind aber an den geltenden nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und den Geschäftsgrundsätzen der Mercer-Gesellschaften ausgerichtet. Bestehende Tarifverträge, Richtlinien und Betriebsvereinbarungen gelten uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex.



Der Kodex ist ein integraler Bestandteil unserer ethischen Werte und wird in Verbindung mit anderen Richtlinien und Verfahren, einschließlich der hier genannten, umgesetzt. Der Kodex ist auf unserer Website unter www.mercerint.com verfügbar.

Anwendung

Der Kodex gilt für alle Führungskräfte, Geschäftsführer* und Mitarbeiter des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften (zusammengefasst „**Mercer**“ genannt). Wenn in diesem Kodex von „**Mitarbeitern**“ die Rede ist, schließt das alle leitenden Angestellten, Direktoren und Mitarbeiter von Mercer ein.

Gesundheit und Sicherheit

Mercer ist bestrebt, jedem Mitarbeiter ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für alle Beschäftigten zu sorgen, indem er die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften und -praktiken befolgt und Vorfälle, Verletzungen und unsichere Ausrüstung, Tätigkeiten oder Bedingungen meldet. Gewalt und bedrohliches Verhalten sind aus keinem Grund erlaubt.

Der Konsum von Drogen am Arbeitsplatz wird nicht toleriert, und es ist verboten, unter Drogen- oder Alkoholeinfluss seine Aufgaben zu erfüllen, Mercer zu vertreten oder zur Arbeit zu erscheinen.

Siehe auch unsere Gesundheits- und Sicherheitspolitik.

Ethische Grundsätze

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich ehrlich und integer verhält und bei der Erfüllung seiner Aufgaben im Namen von Mercer die höchsten ethischen Standards einhält.

** Im folgenden Text wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Sie bezieht sich auf Personen jeden Geschlechts.*



Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie im Umgang miteinander, mit Kunden, Lieferanten, Verkäufern und anderen Dritten, mit denen sie in Ausübung ihrer Tätigkeit in Kontakt kommen, ehrlich und ethisch korrekt handeln. Kein Mitarbeiter darf sich durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von privilegierten Informationen, falsche Darstellung von Tatsachen oder andere unlautere Geschäftspraktiken einen unlauteren Vorteil verschaffen. Die Handlungen aller Mitarbeiter haben ohne rechtswidrige Diskriminierung, Verleumdung, Beleidigung oder Belästigung jeglicher Art. Jedem Menschen muss in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen Chancengleichheit gewährt werden.

Respektvolle Arbeitsumgebung

Mercer sorgt für eine ethische und sichere Arbeitsumgebung. Es ist unser Grundsatz, Menschen fair zu behandeln und die Menschenrechte zu achten.

Mercer verfolgt seit langem eine Politik, die jedem Menschen faire und gleiche Beschäftigungschancen bietet, unabhängig von Alter, Herkunft, Hautfarbe, Glauben, Religion, Behinderung, Familienstand, Geschlecht, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft oder einem anderen gesetzlich geschützten Status, wie es das Gesetz verlangt.

Mercer ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Einschüchterung und Belästigung ist. Mercer verbietet solche Einschüchterungen und Belästigungen ausdrücklich und ermutigt und fördert Vielfalt und Integration.

Fälle derartigen Fehlverhaltens, auch wenn es sich um Mutmaßungen handelt, werden ernst genommen und zeitnah auf faire Weise untersucht. Von allen Mercer-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sensibel auf Verhaltensweisen oder Situationen reagieren, die als Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und Mobbing, interpretiert werden könnten. Sie sind dafür verantwortlich, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Handlungen zu unterbinden oder Situationen dieser Art zu korrigieren.

Als Belästigung gilt jedes unerwünschte Verhalten, jeder Kommentar oder körperliche Kontakt, der/die unerwünscht, unangemessen oder anderweitig beleidigend für eine



Person oder eine Personengruppe ist und zur Folge hat, dass die Würde des Betroffenen verletzt wird oder ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird. Ein solches Verhalten kann eine Diskriminierung darstellen und sich auf ein gesetzlich geschütztes Merkmal beziehen. Inakzeptables Verhalten kann absichtlich oder unabsichtlich, gezielt oder nicht gezielt, vereinzelt oder wiederholt auftreten. Belästigung kann viele verschiedene Formen annehmen, wie zum Beispiel:

- unaufgefordertes oder unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, einschließlich Anfassen, Anstarren oder Kommentieren;
- unangemessene Kommentare oder Witze, einschließlich sexistischer oder rassistischer Witze, unerwünschte "Späße", die beleidigend sind, oder das Verbreiten von Gerüchten;
- Einschüchterung, Mobbing, unfaire Behandlung oder Missbrauch von Autorität;
- Ausstellung oder Verteilung von beleidigendem Material;
- Beschimpfungen, einschließlich Anschreien, Bedrohung, Fluchen oder Beleidigung;
- jede andere unerwünschte Handlung, die berechtigterweise als beleidigend, respektlos oder diskriminierend empfunden werden kann.

Um Mercers Verpflichtung zu unterstützen, einen sicheren und gleichberechtigten Arbeitsplatz zu schaffen,

- wird Mercer keine Fälle von Belästigung, Diskriminierung oder Androhung von Gewalt dulden, tolerieren oder ignorieren;
- wird Mercer seine Mitarbeiter ermutigen, sich mit seiner Politik zu Belästigung, Diskriminierung, Vielfalt und Chancengleichheit vertraut zu machen;
- wird Mercer seine Mitarbeiter ermutigen, sich gegenseitig und jede andere Person mit Würde und Respekt und auf professionelle Art und Weise zu behandeln;
- wird Mercer seine Führungskräfte darin schulen, für ein belästigungs- und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und alle diesbezüglichen Bedenken unverzüglich zu beseitigen;
- wird Mercer sich um die Schaffung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsumfeldes und einer sicheren Arbeitsumgebung bemühen.



Mercer ermutigt seine Mitarbeiter, alle Bedenken, die sie in Bezug auf Belästigung und Diskriminierung im Rahmen dieser Politik haben, mit gutem Gewissen vorzubringen. Alle Beschwerden werden fair und mit Sensibilität behandelt. Mercer ermutigt Sie, so schnell wie möglich Maßnahmen zu ergreifen, wenn Sie von Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung betroffen sind oder wenn Sie Zeuge davon geworden sind.

Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften

Die Einhaltung der Gesetze ist das Fundament, auf dem die ethischen Standards von Mercer beruhen. Alle Mercer-Beschäftigten haben die Gesetze, Regeln und Vorschriften der Gemeinden, Bundesländer und Staaten, in denen Mercer tätig ist, zu respektieren und zu befolgen. Zu den einschlägigen Gesetzen gehören unter anderem Kartell-, Antikorruptions-, Zoll-, Steuer- und Datenschutzgesetze sowie Regeln und Gesetze gegen restriktive Geschäftspraktiken, über Sanktionen oder Handelskontrollen bei eingeschränktem Import, Export und Kommunikation.

Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Die Mitarbeiter haben Kartellgesetze auf bundes- wie auf überstaatlicher Ebene zu beachten. Gespräche oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern über Preisabsprachen, Rabatte, abgestimmte Marketingstrategien oder ähnliche Geschäftsaktivitäten, die darauf abzielen, die Marktdynamik zu manipulieren oder den Wettbewerb in unzulässiger Weise zu beeinträchtigen, sind nicht zulässig.

Antikorruptionsgesetze. Der United States Foreign Corrupt Practices Act von 1977 verbietet die Übergabe jeglicher Dinge von Wert, weder direkt noch indirekt, an Beamte ausländischer Staaten oder ausländische politische Vertreter, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten. Es ist strengstens verboten, illegale Zahlungen an Staats- und Regierungsbeamte eines Landes zu leisten.

Darüber hinaus bestehen durch die Regierung der Vereinigten Staaten eine Reihe von Gesetzen und Vorschriften bezüglich geschäftlicher Zuwendungen, die von US-Mitarbeitern und anderen Regierungsmitarbeitern angenommen werden können. Das Versprechen, Anbieten oder Zustellen eines Geschenks, einer Gefälligkeit oder einer anderen Zuwendung an einen Beamten oder Mitarbeiter der US-Regierung unter Verletzung dieser



Regeln würde nicht nur gegen die Richtlinien von Mercer verstoßen, sondern könnte auch eine strafbare Handlung darstellen. Bundesstaatliche oder lokale Regierungen sowie ausländische Regierungen können ähnliche Regeln haben. Wenn Sie Hilfe in Bezug auf die Beziehungen zu Regierungsmitarbeitern benötigen, wenden Sie sich bitte an den Anwalt des Unternehmens.

Siehe auch unsere Antikorruptionsrichtlinie.

Umweltgesetze: Mercer wird alle geltenden Umweltgesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind, einhalten.

Siehe auch unsere Umweltschutzpolitik.

Anti-Spam- und Datenschutzgesetze. Wir halten uns an die geltenden Anti-Spam- und Datenschutzgesetze, die es uns verbieten, elektronische Nachrichten ohne ausdrückliche Zustimmung des Empfängers zu versenden und persönliche Daten unzulässig zu verwenden und weiterzugeben.

Geldwäsche. Mercer-Mitarbeiter müssen im Hinblick auf potenzielle Finanzkriminalität wachsam sein. Sie müssen sicherstellen, dass sie bei Geschäften mit Dritten, einschließlich Kunden und Lieferanten, ein angemessenes Urteilsvermögen anwenden und die erforderliche Sorgfalt walten lassen. Insbesondere bei Transaktionen großer Bargeldmengen kann es möglich sein, dass diese Gelder aus unrechtmäßiger Quelle stammen und eine genauere Untersuchung erforderlich machen. Achten Sie auf mögliche Warnzeichen und melden Sie jede verdächtige Aktivität.

Internationale Gesetze. Alle Mercer-Mitarbeiter weltweit müssen die für internationale Geschäftstransaktionen geltenden Mercer-Richtlinien und -Verfahren, die rechtlichen Anforderungen und ethischen Standards jedes Landes, in dem sie Mercer-Geschäfte tätigen, sowie alle in anderen Ländern geltenden Gesetze der Vereinigten Staaten einhalten.



Beratung suchen, Bedenken melden. Auch wenn nicht alle Mitarbeiter die Einzelheiten der Mercer betreffenden Gesetze kennen können, ist es wichtig, genug zu wissen, um entscheiden zu können, wann man den Rat von Vorgesetzten, Führungskräften, Anwälten oder anderen geeigneten Personen suchen sollte. Wenn ein Mitarbeiter ein Fehlverhalten vermutet, kann er dies anonym seinem Vorgesetzten, einer Führungskraft, einem Berater oder dem Prüfungsausschuss melden.

Siehe auch unsere Hinweisgeber-Richtlinie.

Interessenkonflikte

Wir alle müssen in der Lage sein, unsere Pflichten zu erfüllen und im Namen von Mercer zu entscheiden, ohne dass eine Beeinflussung oder Beeinträchtigung oder der Anschein einer Beeinflussung oder Beeinträchtigung aufgrund von Aktivitäten, Interessen oder Beziehungen, die außerhalb der Arbeit entstehen, vorliegt. Einfacher ausgedrückt: Ein Interessenkonflikt besteht, wenn unsere Loyalität gegenüber Mercer durch tatsächliche oder potenzielle Vorteile oder Einflüsse von außen beeinträchtigt wird. Wir alle sollten uns über mögliche Einflüsse, die unsere Loyalität gegenüber Mercer beeinflussen oder den Anschein erwecken, dass sie sich auf unsere Loyalität gegenüber Mercer auswirken könnten, im Klaren sein und diese vermeiden. Die Vermeidung von Interessenkonflikten ist eine wichtige Komponente, um unsere Beziehungen zu Stakeholdern, Kunden und Geschäftspartnern aufrechtzuerhalten.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen einer Person (oder die Interessen eines Familienmitglieds) mit den Interessen von Mercer als Ganzes kollidieren oder auch nur den Anschein erwecken. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter (oder ein Mitglied seiner Familie) Handlungen vornimmt oder Interessen hat, die es ihm erschweren, seine Arbeit für Mercer objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte entstehen auch, wenn ein Mitarbeiter (oder ein Mitglied seiner Familie) aufgrund seiner Position bei Mercer unzulässige persönliche Vorteile erhält.

Mitarbeiter sollten ihre tatsächlichen oder scheinbaren Interessenskonflikte gegenüber ihren Geschäftsführern oder Vorgesetzten offenlegen. Jeder tatsächliche oder potenzielle



Interessenkonflikt in Bezug auf einen leitenden Angestellten muss dem Prüfungsausschuss offengelegt und vom Prüfungsausschuss oder dem Aufsichtsrat schriftlich genehmigt werden. Jede Aktivität, die einen Mitarbeiter von Mercer betrifft und einen tatsächlichen oder scheinbaren Konflikt beinhaltet, muss, auch wenn sie genehmigt wurde, dokumentiert und vom Vorgesetzten des Mitarbeiters schriftlich genehmigt werden.

Es ist nicht möglich, jeden potenziellen Interessenkonflikt zu beschreiben. Wenn Sie sich in einer Situation befinden, die Sie möglicherweise in einen Interessenkonflikt bringen könnte, sollten Sie dies einem geeigneten Manager oder leitenden Angestellten des Unternehmens darlegen. Geben Sie Mercer die Möglichkeit, diesen möglichen Konflikt zu lösen oder Kontrollen einzurichten, bevor aus einem möglichen ein tatsächlicher Konflikt entsteht.

Personen, die keine Direktoren oder Vorstandsmitglieder sind und Fragen zu einem potenziellen Interessenkonflikt haben oder sich eines tatsächlichen oder potenziellen Konflikts bewusst werden, sollten die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten besprechen und eine Entscheidung und vorherige Genehmigung oder Zustimmung von ihm einholen. Ein Vorgesetzter darf bei Angelegenheiten, die einen Interessenkonflikt betreffen, nicht genehmigen oder bestimmen, ob ein problematischer Interessenkonflikt vorliegt, ohne seinem Geschäftsführer oder Vorgesetzten zuvor eine schriftliche Beschreibung der Tätigkeit vorzulegen und die schriftliche Genehmigung des Geschäftsführers oder Vorgesetzten oder, im Falle von Vorstandsmitgliedern, des Prüfungsausschusses einzuholen. Wenn der Vorgesetzte selbst in den potenziellen oder tatsächlichen Konflikt verwickelt ist, sollte die Angelegenheit stattdessen direkt mit dem Geschäftsführer oder dem Prüfungsausschuss besprochen werden.

Direktoren und Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, sich bei potenziellen Interessenkonflikten ausschließlich an den Prüfungsausschuss zu wenden, um eine Entscheidung zu treffen und eine vorherige Genehmigung einzuholen.

Einige Beispiele für Situationen, die einen Interessenkonflikt verursachen könnten, sind die folgenden:



Beschäftigung von Freunden und Verwandten; persönliche Beziehungen. Die Beschäftigung von Verwandten oder engen Freunden, die Ihnen direkt unterstellt sind, kann einen Interessenkonflikt darstellen. Mercer ermutigt seine Mitarbeiter, Kandidaten für offene Stellen zu empfehlen. Mitarbeiter, die eine Einstellungsentscheidung beeinflussen können, müssen jedoch vermeiden, jemandem, zu dem sie eine persönliche Beziehung haben, einen unfairen Vorteil zu verschaffen. Insbesondere sollten Sie keine Verwandten einstellen oder versuchen, Entscheidungen über die Einstellung oder Beförderung von Personen, die mit Ihnen verwandt oder Ihnen anderweitig nahestehen, zu beeinflussen, es sei denn, Sie haben die Beziehung, wie hierin vorgesehen, offengelegt und nicht an der Entscheidung mitgewirkt.

Unabhängig davon, ob zwischen Ihnen und einem Verwandten oder engen Freund eine formell zu meldende Beziehung besteht oder nicht, ist es wichtig, dass Sie sich von jeglichem Einfluss oder wahrgenommenem Einfluss auf die Bewertung dieser Person, einschließlich Einstellung, Beförderung und Vergütung, fernhalten und sich nicht in diese einmischen.

Darlehen oder Bürgschaften. Darlehen von Mercer an oder Garantien von Mercer für Verpflichtungen von Mitarbeitern oder deren Familienmitgliedern sind sehr bedenklich und können, je nach den Fakten und Umständen, unzulässige persönliche Vorteile für die Empfänger solcher Darlehen oder Garantien darstellen. Darlehen von Mercer an Direktoren oder leitende Angestellte oder Garantien von Mercer für deren Verpflichtungen sind ausdrücklich verboten.

Beteiligung an anderen Unternehmen; andere finanzielle Interessen. Investitionen können zu einem Interessenkonflikt führen. Im Allgemeinen sollten Sie und Ihre Familienangehörigen weder direkt noch indirekt eine bedeutende finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen besitzen, welches mit Mercer oder einem unserer Wettbewerber Geschäfte tätigt oder zu tätigen versucht. Eine bedeutende finanzielle Beteiligung beträgt im Allgemeinen 10 Prozent oder mehr des Gesamtwertes der Wertpapiere eines Unternehmens, einschließlich Aktien und Schulden. Wenn Sie planen, ein Unternehmen zu gründen, das ein Lieferant, Kunde oder Wettbewerber von Mercer sein könnte, sollten Sie solche Absichten dem Prüfungsausschuss des Unternehmens offenlegen.



Wenn Sie beabsichtigen, einen der Dienstleister, Lieferanten oder Auftragnehmer von Mercer in Ihrem eigenen Unternehmen einzusetzen, sollten Sie auch diese Absicht dem Prüfungsausschuss des Unternehmens offenlegen. Sie sollten für Dienstleistungen oder Produkte den üblichen Marktwert bezahlen und Ihre Verbindung mit Mercer nicht für eigene Verhandlungszwecke oder Vorteile nutzen.

Wenn Sie eine finanzielle Beteiligung an einem Konkurrenten, Kunden, Dienstleister, Lieferanten, Auftragnehmer oder einer anderen Person haben, mit der Mercer geschäftlich zu tun hat und mit dem oder der Sie auch im Rahmen Ihrer normalen Tätigkeit bei Mercer zu tun haben, sollten Sie diese Einzelheiten dem Prüfungsausschuss des Unternehmens offenlegen, bevor Sie eine solche Vereinbarung eingehen.

Externe Funktionen; Tätigkeiten im Aufsichtsrat, Vorstand o.ä. Gremien. Mitarbeiter können von Zeit zu Zeit eine externe Beschäftigung haben. Wenn es sich dabei um eine Position bei einem Unternehmen handelt, das mit Mercer oder einem seiner Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber Geschäfte macht oder zu machen beabsichtigt, oder wenn Sie in leitender Position eines anderen Unternehmens tätig sind, kann es zu einem Interessenkonflikt kommen. Die Tätigkeit in dieser leitenden Position oder in einem ständigen Ausschuss einer Organisation, einschließlich einer Regierungsbehörde, kann ebenfalls einen Konflikt auslösen. Bevor Sie eine Anstellung oder eine Berufung in den Aufsichtsrat oder einen Ausschuss einer Organisation annehmen, deren Interessen mit den Interessen von Mercer in Konflikt geraten könnten, müssen Sie dies mit dem Prüfungsausschuss besprechen und dessen schriftliche Genehmigung einholen. Diese Regel gilt nicht für nicht angestellte Direktoren.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich nach besten Kräften für Mercer einsetzen. Ihre externen Aufgaben sollten nicht dazu führen, dass sie ihre Haupttätigkeit bei Mercer vernachlässigen.

Geschäftliche Möglichkeiten. Sie dürfen Geschäftsmöglichkeiten, die durch die Nutzung der Vermögenswerte, des Eigentums, der Informationen oder der Position von Mercer entdeckt wurden, nicht für sich selbst nutzen, und Sie dürfen die Vermögenswerte, das Eigentum,



die Informationen oder die Position von Mercer nicht für persönliche Vorteile (einschließlich der Vorteile von Freunden oder Familienmitgliedern) nutzen. Die Mitarbeiter sind Mercer gegenüber verpflichtet, die legitimen Interessen von Mercer zu fördern, wenn sich die entsprechenden Möglichkeiten ergeben. Darüber hinaus darf kein Mitarbeiter im Namen Dritter oder für sich selbst direkt oder indirekt, gegen Entgelt oder anderweitig Geschäftstätigkeiten ausüben, die mit dem normalen Geschäft von Mercer konkurrieren.

Politische Ämter. Im Allgemeinen kann ein Mitarbeiter ein öffentliches Amt bekleiden, solange dies nicht im Widerspruch zu seiner Arbeit bei Mercer steht, keine Interessenkonflikte bestehen oder keine vermeintliche Begünstigung politischer Positionen in Fragen, die mit der Geschäftstätigkeit von Mercer zusammenhängen, vorliegen. Wenn Sie für ein öffentliches Amt kandidieren, könnten Ihre Interessen mit denen von Mercer in Konflikt geraten. Sie müssen dies mit dem Prüfungsausschuss des Unternehmens besprechen und eine schriftliche Genehmigung von diesem einholen.

Geschenke, Gefälligkeiten, Veranstaltungen, Zuwendungen und Bewirtung

Geschenke, Einladungen und Bewirtungen werden üblicherweise im Rahmen des Aufbaus und der Pflege von Geschäftsbeziehungen angeboten und angenommen. Es ist im Allgemeinen akzeptabel, gelegentlich Geschenke von geringem Wert zu geben oder zu empfangen, die üblich oder geschäftsbezogen sind, wenn dadurch der Ruf von Mercer nicht beeinträchtigt wird oder der Eindruck entsteht, dass Ihre Objektivität, Unparteilichkeit oder Ihr geschäftliches Urteil beeinflusst wird.

Um den Ruf von Mercer zu schützen und den Anschein eines Interessenkonflikts oder anderer unzulässiger Aktivitäten zu vermeiden, dürfen Sie keiner dritten Partei, mit der Mercer geschäftliche Beziehungen unterhält oder unterhalten könnte, Geschenke machen oder von ihr Geschenke annehmen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt oder einer Beeinträchtigung der Interessen von Mercer führen könnte oder den Anschein erwecken könnte. Es ist wichtig, Geschenke und Gefälligkeiten verantwortungsbewusst zu geben und anzunehmen. So kann es beispielsweise unangemessen sein, Geschenke von einem Geschäftspartner zu geben oder anzunehmen, der an einem Ausschreibungsverfahren mit Mercer beteiligt oder Gegenstand eines solchen Verfahrens ist.



Sie sollten alle Geschenke ablehnen, die nicht mit den geltenden Gesetzen, diesem Mercer-Kodex oder unseren anderen Richtlinien übereinstimmen. Wenn Sie jedoch Geschenke oder Bewirtungen geben oder erhalten, sollten Sie deren Wert zu Dokumentationszwecken genau aufzeichnen und Ihren Geschäftsführer informieren.

Sie sollten nicht um Geschenke oder Gefälligkeiten bitten. Diese sollten nicht angenommen werden, wenn die Absicht besteht oder der Eindruck entstehen könnte, dass sie dadurch die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe unangemessen beeinflussen oder dass dies nicht mit den legitimen Geschäftszielen von Mercer in Zusammenhang steht. Beispiele für unangemessene Geschenke oder Gefälligkeiten sind persönliche Geschenke, Geschenke von unangemessenem Wert, Darlehen oder Bargeld bzw. Geld-Äquivalente wie z.B. eine Geschenkkarte. Geschenke werden auch in Frage gestellt, wenn sie häufig gegeben oder empfangen werden.

Sie sollten diese Richtlinien für Geschenke und Bewirtung besonders sorgfältig auf die Gewährung und Annahme von Geschenken, Bewirtung und Unterhaltung an oder von Amtsträgern anwenden. Sie sollten Beamte nicht um Geschenke oder Gefälligkeiten bitten und einem Beamten nichts von Wert anbieten, versprechen, bezahlen oder dessen Übergabe genehmigen. Darüber hinaus gelten für Geschenke an und Bewirtung von Amtsträgern besondere Regeln. Siehe "Anti-Korruptionsgesetze" oben und unsere Antikorruptionsrichtlinie.

Wenn Sie ein Geschenk im Wert von mehr als 150 Dollar** geben oder annehmen möchten, müssen Sie zunächst die schriftliche Genehmigung Ihres Vorgesetzten einholen. In bestimmten Situationen kann es schwierig sein, ein Geschenk auf eine für die andere Seite respektvolle Weise abzulehnen. Sie sollten die andere Partei daran

*** In den Ländern, in denen einzelne Mercer-Gesellschaften tätig sind, oder in den Mercer-Gesellschaften selbst, können andere Gesetze oder Regelungen gelten. Es soll stets die strengere Auslegung zur Anwendung kommen.*



erinnern, dass Mercer Richtlinien hat, die Sie daran hindern, bestimmte Geschenke anzunehmen. Wenn Sie sich jedoch in einer Lage befinden, in der es für die andere Partei nicht praktikabel oder peinlich ist, ein Geschenk zurückzunehmen, können andere Optionen zur Verfügung stehen, wie z. B. die sofortige Übergabe dieses Geschenks (sofern möglich) an Mercer, die gemeinsame Nutzung eines persönlichen Geschenks mit Ihrem Team oder die Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation. Falls Sie dieses Geschenk geteilt oder gespendet haben, sollten Sie der anderen Partei und Ihrem Vorgesetzten erklären, dass Sie dies getan haben.

Die gleichen Regeln, die für Geschenke und Gefälligkeiten gelten, gelten auch für Veranstaltungen. Bei der Bewirtung oder der Annahme von Unterhaltungsangeboten ist es wichtig, dass solche Aktivitäten im Rahmen des normalen Geschäftsbetriebs stattfinden. Ein Beispiel für unangemessene Unterhaltung sind solche, die einen extravaganten Wert haben oder an einem unpassenden oder anstößigen Ort stattfinden.

Im Sinne dieses Kodex gelten die folgenden Dinge nicht als Geschenke und Bewirtung und können von Mercer-Mitarbeitern in angemessenem Rahmen angenommen werden:

- Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung oder Entwicklung;
- Andenken oder ähnliche Gegenstände oder Auszeichnungen, die als Anerkennung für eine bestimmte Sache verliehen werden, sofern das Andenken oder der ähnliche Gegenstand oder die Auszeichnung keinen inneren Wert haben;
- Werbegeschenke mit Markenzeichen, die einen geringen Wert haben (weniger als 150 US-Dollar** - *siehe vorherige Fußnote*);
- Branchenveranstaltungen, an denen mehrere Kunden oder potenzielle Kunden oder die Öffentlichkeit teilnehmen; und
- Geschäftsessen oder Bewirtungen, bei denen der Geber anwesend ist, Geschäftsgespräche stattfinden oder damit verbunden sind und das Essen oder die Bewirtung von angemessenem Wert ist.

Im Allgemeinen dürfen Mercer-Mitarbeiter, vorbehaltlich der Bestimmungen dieses Kodex, Geschenke, Einladungen oder andere Vorteile, die sich aus Tätigkeiten im Zusammenhang



mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten ergeben, nur dann direkt oder indirekt annehmen, wenn diese Geschenke, Einladungen und anderen Vorteile:

- mit den traditionellen Höflichkeitsformen übereinstimmen oder den aktuellen Standards der Gastfreundschaft entsprechen;
- so beschaffen sind, dass ihre Annahme die Objektivität oder Unparteilichkeit eines Mitarbeiters nicht gefährdet;
- die Integrität von Mercer nicht gefährden;
- das geschäftliche Urteilsvermögen eines Mitarbeiters oder die Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten nicht beeinflussen; oder
- von der Geschäftsleitung oder dem Prüfungsausschuss von Mercer genehmigt wurden.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Geschenk oder eine Form der Unterhaltung zulässig ist, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten. Jeder Verstoß oder potenzielle Verstoß gegen diesen Abschnitt des Kodex muss unverzüglich gemeldet werden.

Siehe auch unsere Anti-Korruptions-Richtlinie auf der Mercer-Website www.mercerint.com.

Schutz und ordnungsgemäße Nutzung der Vermögenswerte von Mercer

Mercers Ressourcen sollten nur für rechtmäßige Geschäftszwecke und zum Nutzen von Mercer verwendet werden. Wir alle sollten uns bemühen, die Vermögenswerte von Mercer zu schützen und ihre effiziente Nutzung sicherzustellen. Mercer-Gelder, Geschäftskonten und Kreditkarten sollten verantwortungsbewusst und in angemessener Weise verwendet werden. Diebstahl, Unachtsamkeit und Verschwendung wirken sich direkt auf die Rentabilität von Mercer aus. Jeder vermutete Vorfall von Betrug, Diebstahl oder Verschwendung sollte sofort zur Untersuchung gemeldet werden.

Mercer-Geräte dürfen nicht für Mercer-fremde geschäftliche Zwecke verwendet werden. Ein gelegentlicher persönlicher Gebrauch ist jedoch zulässig. Bei der Verwendung von Mercer-Geräten dürfen keine diskriminierenden, anstößigen oder einschüchternden Inhalte abgerufen, gespeichert oder übertragen werden. Mercer-Geräte sollten verantwortungsbewusst und in Übereinstimmung mit bewährten Verfahren zur



Datensicherheit verwendet werden. Lassen Sie Ihre Geräte nicht unbeaufsichtigt, verwenden Sie sichere Passwörter und bewahren Sie Ihre Passwörter sicher auf. Neben der Verwendung von Mercer-Geräten ist es üblich, dass Sie von einem eigenen privaten Gerät auf Ihre beruflichen E-Mails oder auf andere Mercer-Daten zugreifen. Sie sollten in ähnlicher Weise sicherstellen, dass solche Geräte sicher und kennwortgeschützt verwendet werden.

Die Verpflichtung unserer Mitarbeiter, die Vermögenswerte von Mercer zu schützen, umfasst die firmeneigenen Informationen, einschließlich des geistigen Eigentums, wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, sowie Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, technische und Produktionsideen, Designs, Datenbanken, Aufzeichnungen, Gehaltsinformationen und alle unveröffentlichten Finanzdaten und Berichte. Die unbefugte Nutzung oder Verbreitung dieser Informationen stellt eine Verletzung dieses Kodex und unserer Richtlinien dar und kann zivil- oder strafrechtliche Folgen haben.

Mercer-Eigentum, -Aufzeichnungen, -Ausrüstungen und -Materialien dürfen nur für gültige Geschäftszwecke und mit vorheriger schriftlicher Genehmigung einer zuständigen Stelle aus den Räumlichkeiten des Unternehmens entfernt werden. Darüber hinaus ist die persönliche Nutzung der Räumlichkeiten und Dienstleistungen von Mercer nicht gestattet, es sei denn, sie sind bereits für die allgemeine oder öffentliche Nutzung vorgesehen oder es liegt eine vorherige schriftliche Erlaubnis vor.

Unterstützungen; Verwendung des Namens und der Marken von Mercer

Der Name, das Logo oder andere Marken von Mercer dürfen nicht verwendet werden, um andere Unternehmen, Organisationen, Anliegen oder Produkte zu unterstützen. Solche Unterstützungen können schriftliche oder mündliche Mitteilungen oder andere Handlungen umfassen, die die Befürwortung oder Zustimmung von Mercer implizieren können. Unter bestimmten Umständen können Ausnahmen von dieser Regel gelten. Wenn Sie eine Ausnahme beantragen, müssen Sie diese mit dem Prüfungsausschuss des Unternehmens besprechen.



Persönliche Stellungnahmen; Social Media

Mercer schätzt Ihr Recht auf persönliche Meinungsäußerung und weiß, dass soziale Medien, einschließlich Websites zum Teilen von Videos und Fotos und andere Online-Tools, häufig genutzt werden und gute Plattformen für die Pflege geschäftlicher und persönlicher Beziehungen bieten. Ihr Recht, öffentlich über Angelegenheiten von öffentlichem Interesse zu sprechen, ist wichtig und wird von Mercer nicht eingeschränkt. Dennoch sollte der Art der öffentlichen Stellungnahmen und der Sichtbarkeit auf bestimmten Social-Media-Plattformen besondere Beachtung geschenkt werden, da Sie für das, was Sie veröffentlichen, verantwortlich sind. Zeigen Sie ein gutes Urteilsvermögen, seien Sie respektvoll und stellen Sie sicher, dass Ihre öffentlichen Äußerungen mit den Werten und Richtlinien von Mercer, einschließlich dieses Kodex, im Einklang stehen. Stellen Sie zudem klar, dass Ihre persönlichen Ansichten nicht die Ansichten von Mercer widerspiegeln oder vorgeben, diese widerzuspiegeln. Denken Sie daran, dass die Identifizierung Ihrer Zugehörigkeit zu Mercer oder die Nutzung sozialer Medien über einen Computer, E-Mail-Konto oder ein anderes Gerät von Mercer als Äußerung oder Darstellung von Mercer selbst ausgelegt werden kann. Sie sollten davon absehen, Angelegenheiten im Zusammenhang mit Mercer auf Ihren persönlichen Social-Media-Plattformen zu veröffentlichen oder zu diskutieren. Wenn Sie kein autorisierter Sprecher von Mercer sind, sollten Sie davon absehen, ohne vorherige Genehmigung über Mercer-Angelegenheiten oder Aussagen zu politischen Fragen öffentlich oder online zu kommunizieren. Außerdem ist die Weitergabe vertraulicher Informationen verboten.

Spenden für wohltätige Zwecke; politische Beteiligung

Von Zeit zu Zeit und soweit gesetzlich zulässig, kann Mercer zu verschiedenen Wohltätigkeitsorganisationen, Organisationen oder Aktivitäten beitragen oder diese unterstützen. Mercer respektiert Ihre Beteiligung an wohltätigen und politischen Aktivitäten, die Ihnen wichtig sind. Als Einzelpersonen sollten Sie an solchen Aktivitäten in Ihrer eigenen Zeit und auf eigene Kosten teilnehmen. Sie müssen Ihre Ansichten als Ihre eigenen und nicht die von Mercer vertreten. Sie dürfen keine Mercer-Gelder, -Ausrüstung oder -Ressourcen verwenden, um eine Aktivität oder Organisation zu unterstützen, die



nicht offiziell von der Gesellschaft autorisiert und genehmigt ist. Mercer erstattet niemandem die Kosten für wohltätige oder politische Beiträge und Ausgaben.

Veröffentlichungen und Mitteilungen

Die zuständigen Geschäftsführungsmitglieder des Unternehmens sind dafür verantwortlich, dass die Berichte und Dokumente, die das Unternehmen bei der Börsenaufsichtsbehörde (SEC) einreicht, sowie alle anderen öffentlichen Mitteilungen des Unternehmens (zusammenfassend als "Berichte" bezeichnet) vollständig, fair, genau, rechtzeitig und verständlich veröffentlicht werden. Wenn Sie jedoch aufgefordert werden, Informationen, die in diese Berichte einfließen sollen, bereitzustellen oder an der Erstellung der Berichte mitzuwirken, sind auch Sie dafür verantwortlich, Informationen so bereitzustellen und die Berichte so vorzubereiten, dass eine vollständige, faire, genaue, zeitgerechte und verständliche Veröffentlichung gewährleistet ist.

Die regelmäßigen Unternehmensberichte und andere Dokumente, einschließlich aller Jahresabschlüsse und Finanzinformationen, die bei der Börsenaufsichtsbehörde eingereicht werden, müssen den geltenden Bundeswertpapiergesetzen und SEC-Vorschriften entsprechen.

Jeder Mitarbeiter, der in irgendeiner Weise an der Erstellung oder Überprüfung der Jahresabschlüsse und anderer Finanzinformationen der Gesellschaft mitwirkt, muss dafür sorgen, dass die Geschäftsbücher, Unterlagen und Konten der Gesellschaft korrekt geführt werden. Jeder Mitarbeiter muss vollständig mit der Buchhaltung und der internen Revisionsabteilung des Unternehmens sowie mit den unabhängigen Wirtschaftsprüfern und dem Rechtsberater des Unternehmens zusammenarbeiten.

Jeder Mitarbeiter, der am Offenlegungsprozess des Unternehmens beteiligt ist, muss:

- a) mit den Offenlegungskontrollen und -verfahren der Gesellschaft und ihrer internen Kontrolle über die Finanzberichterstattung vertraut sein und diese einhalten; und
- b) alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass alle bei der Börsenaufsichtsbehörde eingereichten Unterlagen und alle anderen öffentlichen



Mitteilungen über die Finanz- und Geschäftslage des Unternehmens eine vollständige, faire, genaue, rechtzeitige und verständliche Offenlegung darstellen.

Buchhaltung, Berichtswesen und persönliche Transaktionen

Mercer fordert eine ehrliche und genaue Aufzeichnung und Berichterstattung von Informationen, um verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen treffen zu können. Alle Bücher, Aufzeichnungen, Konten und Finanzberichte von Mercer müssen in ausreichender Detailliertheit geführt werden, sodass sie die Transaktionen von Mercer angemessen widerspiegeln und sowohl den geltenden rechtlichen Anforderungen als auch dem internen Kontrollsystem von Mercer entsprechen. Nicht aufgezeichnete oder "außerhalb der Bücher laufende" Gelder oder Vermögenswerte sollte es nicht geben, es sei denn, dies ist nach geltendem Recht oder Vorschriften zulässig und wird vom Prüfungsausschuss des Unternehmens genehmigt.

Viele Mitarbeiter haben im Rahmen ihrer Tätigkeit für Mercer regelmäßig Zugriff auf Geschäftskonten. Dies muss genau dokumentiert und aufgezeichnet werden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine bestimmte Ausgabe rechtmäßig ist, fragen Sie Ihren Vorgesetzten oder die Buchhaltungsabteilung.

Geschäftsaufzeichnungen und Mitteilungen können an die Öffentlichkeit gelangen. Vermeiden Sie Übertreibungen, abfällige Bemerkungen, Vermutungen oder unangemessene Charakterisierungen von Personen und Unternehmen in allen E-Mails, internen Memos und Berichten. Aufzeichnungen sollten stets gemäß den Mercer-Richtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen archiviert oder vernichtet werden. In Übereinstimmung mit diesen Richtlinien und im Falle eines Rechtsstreits oder einer staatlichen Untersuchung konsultieren Sie bitte den Prüfungsausschuss, die interne Rechtsabteilung oder den externen Anwalt des Unternehmens für weitere Anweisungen.

Bei Verdacht auf Fehlverhalten, Unregelmäßigkeiten oder andere fragwürdige Angelegenheiten in Bezug auf Buchhaltung, interne Buchführungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten wenden Sie sich bitte unverzüglich an Ihren Vorgesetzten oder den Prüfungsausschuss des Unternehmens.



Siehe auch unsere Whistleblower-Richtlinie auf der Mercer-Website www.mercerint.com.

Beziehungen zu den Prüfern und Auditoren

Kein Mitarbeiter darf, weder direkt noch indirekt, unabhängige Wirtschaftsprüfer oder interne Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Erstellung und Vorbereitung der Mercer-Jahresabschlüsse nötigen, beeinflussen, manipulieren oder in die Irre führen. Drohungen, Bestechung und Erpressung sind verboten, ebenso das Anbieten von immateriellen finanziellen Anreizen wie künftige Anstellungen oder Beförderungen sowie die Bereitstellung irreführender Informationen oder Analysen. Sollten Sie von einem solchen Versuch Kenntnis erhalten, melden Sie ihn unverzüglich schriftlich dem Prüfungsausschuss.

Vertraulichkeit und Insiderhandel

Vertrauliche Informationen, die Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit erhalten haben, sind Eigentum von Mercer und dürfen nicht missbräuchlich zu Ihrem persönlichen Vorteil verwendet werden. Mitarbeitern, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, ist es nicht gestattet, diese Informationen für den Aktienhandel oder für andere Zwecke zu verwenden oder weiterzugeben, außer für die Durchführung der Geschäfte von Mercer. Alle nicht-öffentlichen Informationen über Mercer oder seine Kunden oder Lieferanten sollten als vertrauliche Informationen betrachtet werden. Nicht-öffentliche Informationen zum persönlichen finanziellen Vorteil zu verwenden oder um anderen einen „Tipp“ zu geben, die auf der Grundlage dieser Informationen eine Investitionsentscheidung treffen könnten, ist sowohl unethisch als auch illegal. Mercer wird bei allen Ermittlungen der Börsenaufsichtsbehörde (SEC) oder anderer Strafverfolgungsbehörden bezüglich des Missbrauchs von vertraulichen Informationen von Mercer uneingeschränkt kooperieren.

Siehe auch unsere Richtlinie zur Einhaltung des Wertpapierrechts (Securities Law Compliance Policy) auf der Mercer-Website www.mercerint.com.



Umweltschutz

Mercer ist umweltbewusst und betreibt seine Anlagen in Übereinstimmung mit den geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie mit größter Rücksicht auf die Sicherheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter und der Öffentlichkeit. Die erforderlichen Genehmigungen, Zulassungen und Kontrollen werden in allen Mercer-Einrichtungen aufrechterhalten. Mercer ist bestrebt, Produkte, Verpackungen und Herstellungsverfahren zu verbessern, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze und -vorschriften sowie der Mercer-Richtlinien verantwortlich, auch dafür, dass er die ordnungsgemäßen Verfahren im Hinblick auf die Handhabung und Entsorgung von Gefahrstoffen gewissenhaft befolgt. Mercer besteht darauf, dass auch seine Lieferanten und Auftragnehmer die entsprechenden Umweltgesetze und -richtlinien befolgen. Mercer führt Audits seiner Lieferkette durch, um das Umweltmanagement und die Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen der Lieferanten zu bewerten, dies umfasst auch Überprüfungen und Audits Dritter. Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich der Einhaltung der Umweltvorschriften oder diesbezüglicher Aktivitäten von Mercer haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten wenden.

Siehe auch unsere Umweltpolitik auf der Mercer-Website www.mercerint.com.

Menschenrechte

Mercer setzt sich für die Bewahrung der Menschenrechte und der Freiheit ein. Das Unternehmen ist davon überzeugt: Die Einhaltung der Menschenrechte, die Gleichbehandlung aller Menschen und dass wir unsere Mitarbeiter dazu befähigen, sich ihre Vielfalt, Fähigkeiten, Erfahrungen und ihre Eigenschaften, die sie einzigartig machen, zu eigen zu machen - dies ermöglicht es uns, unser Potenzial voll auszuschöpfen. Mercer erwartet, dass seine Mitarbeiter den Respekt vor anderen bewahren, ein integratives Umfeld schaffen und keine Person diskriminieren, unabhängig von Faktoren wie Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, Religion oder wirtschaftlichem Status.



Mercer hält sich strikt an alle Arbeitsgesetze in den Rechtsgebieten, in denen es tätig ist, einschließlich der Gesetze, die Mindeststandards für Arbeitsbedingungen und Löhne vorschreiben. Wir setzen keine Kinder-, Zwangs- oder Gefängnisarbeit ein. Darüber hinaus respektieren und unterstützen wir alle Rechte unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Teilnahme an Tarifverhandlungen, wenn sie dies wünschen.

Siehe auch unsere Menschenrechtspolitik.

Geheimhaltung

Mitarbeiter sollen für die Vertraulichkeit von Informationen sorgen, die ihnen von Mercer oder seinen Kunden, Lieferanten oder Partnern anvertraut werden, es sei denn, die Offenlegung ist ausdrücklich genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben oder erlaubt. Zu den vertraulichen Informationen gehören alle nicht öffentlichen Informationen (unabhängig von ihrer Quelle), die für Mercers Konkurrenten von Nutzen sein oder Mercer oder seinen Kunden, Lieferanten oder Partnern schaden könnten, wenn sie offengelegt werden.

Ausnahmen, Änderungen

Jegliche Änderung des Kodex oder ein Verzicht darauf darf nur vom Aufsichtsrat oder einem vom Aufsichtsrat benannten Ausschuss vorgenommen werden und wird unverzüglich veröffentlicht, wie es die Regeln der Börsenaufsichtsbehörde und andere geltende Gesetze und Vorschriften erfordern.

Verletzung des Kodex

Diejenigen, die gegen die Standards des Kodex verstoßen, werden disziplinarisch belangt, was den Verlust von Gehalt, Kündigung, Einleitung einer Strafverfolgung und die Erstattung von Verlusten oder Schäden, die aus dem Verstoß resultieren, an Mercer oder andere Personen umfassen kann.



Bedenken melden

Wenn Sie sich in einer Situation befinden, die Ihrer Meinung nach gegen das Gesetz, diesen Kodex oder andere Mercer-Richtlinien verstößt oder zu einem Verstoß führen könnte, sollten Sie die Informationen umgehend Ihrem Vorgesetzten, Manager oder dem Prüfungsausschuss melden, sobald dies praktisch möglich ist. Es gibt mehrere Möglichkeiten, eine Meldung zu machen, auch anonym über unsere Hinweisgeber-Plattform.

Die Hinweisgeber-Plattform von Mercer kann über die SpeakUp-Website, <https://mercer-international.speakup.report/en-GB/MercerInternationalIntegrityHotline/home> oder eine der folgenden gebührenfreien Nummern kontaktiert werden.

- Deutschland: 0800 181 8952
- Kanada: +1 514 395 0496
- USA: +1 669 288 7154

Wenn Sie während des Telefonats dazu aufgefordert werden, geben Sie bitte den folgenden eindeutigen Mercer-Code: 128822.

Meldungen können auch über die anderen in unserer Whistleblower-Richtlinie genannten Methoden erfolgen.

Nach Erhalt einer Meldung über eine mutmaßlich verbotene Handlung muss der Vorgesetzte, Manager oder Prüfungsausschuss unverzüglich alle für die Untersuchung erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei einer internen Untersuchung von Fehlverhalten kooperieren.

Kein Mitarbeiter, der einen triftigen Grund für die Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex hat, darf wegen der Meldung eines Verstoßes gegen diesen Kodex belästigt werden und ist vor Drohungen, Vergeltungsmaßnahmen, Entlassungen oder anderen Arten von Diskriminierung zu schützen.



Kontaktinformationen (auch für die Hinweisgeber-Hotline) finden Sie in unserer Hinweisgeber-Richtlinie (Whistleblower) auf der Mercer-Website www.mercerint.com.

Durchsetzung

Das Unternehmen muss sicherstellen, dass gegen Verstöße gegen diesen Kodex oder andere Richtlinien des Unternehmens unverzüglich und konsequent vorgegangen wird. Wenn der Prüfungsausschuss nach der Untersuchung eines Berichts über eine mutmaßlich verbotene Handlung eines Mitarbeiters feststellt, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegt, wird der Prüfungsausschuss dem Vorstand über diese Feststellung berichten.

Nach Erhalt der Feststellung, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegt, ergreift der Vorstand die ihm angemessen erscheinenden Präventiv- oder Disziplinarmaßnahmen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Versetzung, Degradierung, Entlassung, Geldstrafe, Bußgeld und, im Falle von kriminellen Verhalten oder anderen schwerwiegenden Verstößen gegen das Gesetz, Benachrichtigung der zuständigen Regierungsbehörden.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Mercer duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben bekannte oder vermutete Fehlverhalten oder andere Verstöße gegen diesen Kodex melden. Ein Mitarbeiter, der einen anderen Mitarbeiter, der in gutem Glauben einen Verstoß gegen diesen Kodex meldet, belästigt, Vergeltungsmaßnahmen ergreift oder diskriminiert oder mit Belästigung, Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung droht, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.

Dieser Verhaltens- und Ethik-Kodex ist weder ein Arbeitsvertrag noch eine Garantie für die Fortführung der Mercer-Richtlinie. Das Unternehmen kann diesen Verhaltens- und Ethik-Kodex oder Teile davon jederzeit ändern, ergänzen oder aufheben.

Mercer Aufsichtsrat

Datum des Inkrafttretens: 15. September 2025

