

	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex</h1> <h1 style="text-align: center;">Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 1 von 9
--	---	---

## Verhaltenskodex der Nordgetreide GmbH & Co. KG

Wir, die Nordgetreide GmbH & Co KG, bekennen uns zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, insbesondere Lieferantinnen und Lieferanten sowie Dienstleisterinnen und Dienstleistern. Auch bei unseren Mitarbeitenden setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern dazu auf, dass im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes ein Beitrag dazu geleistet wird.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland, wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie den UN-Zivilpakt und den UN-Sozialpakt, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“ (UNGPs), die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie den Global Compact der Vereinten Nationen und der internationalen Business Social Compliance Initiative (BSCI).

### **1. Soziale Verantwortung**

#### **1.1. Diskriminierungsverbot**

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

#### **1.2. Ausschluss von Zwangsarbeit**

Jegliche Form von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit sind für uns inakzeptabel und wir erwarten deren Ausschluss in betrieblichen Abläufen und Lieferketten. Beschäftigte sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex</h1> <h1 style="text-align: center;">Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 2 von 9
---	---	---

### 1.3. Verbot von Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Stattdessen gilt, die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern einzuhalten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre.

Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, sind die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmenden sind zu schützen. Dabei dürfen Arbeitnehmende unter 18 Jahren nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

### 1.4. Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, gilt die Verpflichtung, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmenden sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmenden klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

### 1.5. Faire Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

### 1.6. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmenden, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmenden zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmende dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex</h1> <h1 style="text-align: center;">Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 3 von 9
--	---	---

## **1.7. Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz**

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist zu gewährleisten. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitenden wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

## **1.8. Disziplinarmaßnahmen**

Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist zu unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

## **1.9. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen**

Es ist untersagt, gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer zu entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch sind zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

Relevante Rohstoffe und Erzeugnisse nach der EU-Verordnung über entwaldungsfreie Lieferketten (Verordnung (EU) 2023/1115) dürfen nur entwaldungsfrei erzeugt werden.

### **1.10. Umgang mit Konfliktmineralien**

Für die Konfliktmineralien wie z.B. Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie z.B. Kobalt etablieren wir Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

## **2. Ökologische Verantwortung**

### **2.1. Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser**

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen sind vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollen Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

 <b>NORDGETREIDE</b>	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex</h1> <h1 style="text-align: center;">Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 4 von 9
--	---	---

## **2.2. Umgang mit Luftemission**

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Außerdem sollen Abgasreinigungssysteme überwacht und wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

## **2.3. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen**

Es wird einer systematischen Herangehensweise gefolgt, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

## **2.4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren**

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, z.B. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

## **2.5. Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz**

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Anhand von wirtschaftlichen Lösungen wird die Energieeffizienz verbessert und der Energieverbrauch minimiert.

	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex</h1> <h1 style="text-align: center;">Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 5 von 9
--	---	---

### **3. Ethisches Geschäftsverhalten**

#### **3.1. Fairer Wettbewerb**

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen der Kundschaft und Lieferantinnen und Lieferanten, mit denen die Kundschaft in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstige Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

#### **3.2. Vertraulichkeit/Datenschutz**

Bezüglich des Schutzes privater Informationen gilt es, den angemessenen Erwartungen des Auftraggebenden, der Zuliefererinnen und Zulieferer, der Kundschaft, den Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie den Arbeitnehmenden gerecht zu werden. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen sind die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

#### **3.3. Geistiges Eigentum**

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Informationen der Kundschaft geschützt sind.

#### **3.4. Integrität/Bestechung, Vorteilnahme**

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung ist eine Null-Toleranz-Politik zu verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

	<h1>Verhaltenskodex</h1> <h1>Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 6 von 9
---	---	---

## Code of Conduct (CoC) of Nordgetreide GmbH & Co. KG

We, Nordgetreide GmbH & Co KG, are committed to environmentally and socially responsible corporate management. We expect the same behaviour from all our business partners, especially suppliers and service providers. We also require our employees to respect the principles of ecological, social and ethical behaviour and to ensure they are integrated into the corporate culture. Furthermore, we strive to continuously optimise our business activities and our products in the sense of sustainability and call on our stakeholders to contribute to this effort to enable a holistic approach.

The Code of Conduct is based on national laws and regulations of the federal republic of Germany, such as the Supply Chain Due Diligence Act (LkSG) as well as international agreements such as the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) and the International Covenant on Economic Social and Cultural Rights (ICESCR), the Guidelines on Children's Rights and Business Principles, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), the International Labour Standards of the International Labour Organization (ILO) and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and the UN Global Compact and the International Business Social Compliance Initiative (BSCI).

### 1. Social Responsibility

#### 1.1. Non-Discrimination

Differences in treatment of employees in any form whatsoever are inadmissible unless they are justified by the requirements of employment. This applies, for example, to discrimination based on gender, national, ethnic or social origin, skin colour, disability, health status, political convictions, ideology, religion, age, pregnancy or sexual orientation. The personal dignity, privacy and personal rights of each individual must be respected.

#### 1.2. Prohibition of Forced Labour

Any form of forced labour, slave labour or similar work is unacceptable to us and we expect to prohibit their use in business processes and supply chains. Employees must be treated with dignity and respect. All work must be voluntary and must be without penalty. Employees must be able to terminate work or employment at any time. Furthermore, workers must not be subjected to any unacceptable treatment, such as psychological hardship, sexual and personal harassment, and humiliation. The hiring or use of security forces shall be prohibited in the event of inhuman or degrading treatment or injury to any person during the deployment, or where the freedom of association is impaired.

#### 1.3. Prohibition of Child Labour

Child labour is not allowed at any stage of production. Instead, we expect to follow the recommendation of the ILO conventions on the minimum age for the employment of children. These conventions recommend that the age should not be lower than the age at which compulsory education ceases under the law of the place of employment and in any case not less than 15. If the case of child labour is perceived, appropriate measures to remedy the situation and to enable children to attend a school must be documented.

	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex</h1> <h1 style="text-align: center;">Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 7 von 9
--	---	---

The rights of young workers are to be respected. Employees under the age of 18 should not do work that is harmful to the health, safety or morality of children. Special protective measures must be observed.

#### **1.4. Fair Remuneration**

Remuneration for regular hours and overtime must be in line with the national statutory minimum wage or industry standards, whichever is higher. In any event, the remuneration for overtime must exceed the remuneration for regular hours. If the remuneration is not sufficient to cover the cost of the normal living and to build up a minimum of reserve of funds, the remuneration must be increased accordingly. Employees must be provided with all benefits provided for by law. Wage deductions are not permissible as penalties. It has to be ensured that employees are provided with clear, detailed and regular written information on the composition of their remuneration.

#### **1.5. Fair Working Hours**

The working hours must comply with the applicable laws or industry standards. Overtime is allowed only if it is voluntary and does not exceed 12 hours per week. Employees must be given at least one day off after six consecutive working days. The weekly working time shall not exceed 48 hours on a regular basis.

#### **1.6. Freedom of Association**

The right of workers to set up and join organisations of their choice and to conduct collective bargaining and to go on strike must be respected. In cases where the freedom of association and the right to collective bargaining are restricted by law, alternative means of independent and free association of workers for the purpose of collective bargaining should be provided. Employees may not be discriminated against on the basis of their founding of, joining or membership in such an organisation. Employee representatives shall be granted free access to the workplaces of their colleagues to ensure that they are able to assert their rights in a lawful and peaceful manner.

#### **1.7. Health and Safety at Work**

A safe and healthy working environment must be provided. Necessary preventive measures shall be taken against accidents and damage to health which may occur in connection with the activity, by establishing and implementing appropriate occupational safety systems. Appropriate measures must be taken to counteract excessive physical or mental fatigue. In addition, employees shall be informed and trained regularly about applicable health and safety standards and measures. Employees have to be provided with access to sufficient drinking water and to clean sanitation facilities.

#### **1.8. Disciplinary Measures**

Sanctions, fines, other penalties or disciplinary measures may only be imposed in accordance with applicable national and international standards and internationally recognised human rights. Inappropriate disciplinary actions shall not be tolerated, in particular the withholding of salary, social benefits or confiscation of documents (e.g. identity cards) nor shall it be allowed to prevent an employee from leaving their workplace.

	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 8 von 9
--	--	---

## **1.9. Conservation of Natural Resources**

It is prohibited to seize legitimate rights for the purpose of dispossessing people of land, forests or water whose use ensures their livelihood. Harmful changes to the soil, water and air pollution, noise emissions and excessive water consumption shall be refrained, if this damages the health of people, significantly affects the natural basis for the food production or prevents people from having access to safe drinking water or sanitation.

Relevant raw materials and products subject to the EU Regulation on deforestation-free supply chains (Regulation (EU) 2023/1115) may only be produced deforestation-free.

## **1.10. Handling Conflict Minerals**

For conflict minerals such as tin, tungsten, tantalum and gold, as well as for other raw materials such as cobalt, we are establishing processes in accordance with the guidelines of the OECD for the fulfilment of due diligence to promote responsible supply chains for minerals from conflict-affected and high-risk areas, and we also expect this from our stakeholders. Smelting and refining without adequate, audited due diligence processes should be avoided.

## **2. Environmental Responsibility**

### **2.1. Treatment and Discharge of Industrial Wastewater**

Wastewater from industrial operations, manufacturing processes and sanitary installations shall be typified, monitored, inspected and treated as necessary prior to discharge or disposal. In addition, measures should be introduced to reduce the production of wastewater.

### **2.2. Handling of Air Emission**

General emissions from industrial operations (air and noise emissions) and greenhouse gas emissions shall be typified, routinely monitored, checked and, where necessary, treated before release. Moreover, waste gas purification systems have to be monitored and economical solutions shall help to minimise any emissions.

### **2.3. Management of Waste and Hazardous Substances**

A systematic approach has to be followed to identify, handle, reduce and responsibly dispose or recycling solid waste. The bans on the export of hazardous waste laid down in the Basel Convention of 22<sup>nd</sup> March 1989, as amended, must be observed. Chemicals or other materials presenting a hazard when released into the environment shall be identified and handled in such a way as to ensure safety when they are handled, transported, stored, used, recycled or reused and disposed of. Mercury shall be used in accordance with the prohibitions of the Minamata Convention of 10<sup>th</sup> October 2013 and persistent organic pollutants in accordance with the Stockholm Convention of 23<sup>rd</sup> May 2001 as amended.



	<h1 style="text-align: center;">Verhaltenskodex</h1> <h1 style="text-align: center;">Code of Conduct</h1>	QM-3060-HL-FH-UH Rev.: 01 Stand: 29.10.2024 Seite: 9 von 9
--	---	---

## **2.4. Reducing Consumption of Raw Materials and Natural Resources**

The use and consumption of resources during production and the generation of waste of all kinds, including water and energy, shall be reduced or avoided. This is to be done either directly at the place of origin or by means of methods and measures, for example by a change of the production and maintenance processes or other processes in the company, by using alternative materials, by saving, by recycling or by reusing materials.

## **2.5. Energy Consumption/Efficiency**

Energy consumption shall be monitored and documented. Economical solutions must be found to improve energy efficiency and minimise energy consumption.

## **3. Ethical Business Conduct**

### **3.1. Fair Competition**

The standards of fair business conduct, fair advertising and fair competition must be respected. In addition, the applicable anti-trust laws are applicable, which prohibit in particular collusion and other activities with competitors which influence prices or conditions. Furthermore, these rules prohibit agreements between customers and suppliers which restrict the freedom of customers to determine independently their prices and other conditions at the time of resale.

### **3.2. Confidentiality/Data Protection**

Reasonable expectations of the clients, suppliers, customers, consumers and employees with regard to the protection of private information have to be fulfilled. Actions must comply with data protection and information security laws and official regulations when collecting, storing, processing, transmitting and passing on personal information.

### **3.3. Intellectual Property**

Intellectual property rights must be respected. Technology and know-how must be transferred in a way that protects intellectual property rights and customer information.

### **3.4. Integrity/Bribery, Improper Benefits**

The highest standards of integrity shall be applied in all business activities. A zero-tolerance policy for the prohibition of all forms of bribery, corruption, extortion and embezzlement must be followed. Procedures for monitoring and enforcing standards shall be applied to ensure compliance with anti-corruption laws.