



## Code of Conduct für Mitarbeiter\*

### 1. Ethik und Compliance

Moral und Integrität prägen die Geschäftskultur des LEG-Konzerns. Dies schafft Vertrauen bei unseren Kunden, Mitarbeitern, Investoren und Geschäftspartnern und trägt zur guten Reputation des Unternehmens bei. Wir halten uns an geltende Normen und Gesetze, Vorschriften, unsere internen Regelungen und Richtlinien sowie Organisationsanweisungen. Unsere Mitarbeiter und Führungskräfte setzen dies bei ihrer täglichen Arbeit um.

### 2. Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir schützen vertrauliche Informationen und Daten. Mitarbeiter und Führungskräfte erhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit vertrauliche oder geschützte Informationen über das Unternehmen, unsere Kunden, Geschäftspartner oder andere Anspruchsgruppen, mit denen wir in Kontakt stehen. Mitarbeiter und Führungskräfte stellen die Vertraulichkeit dieser Informationen sicher und verwenden sie ausschließlich für den Zweck, für den sie übermittelt wurden. Informationen für die Öffentlichkeit oder unsere Kunden und Geschäftspartner gestalten wir korrekt, zeitnah und verständlich. Unser Datenschutzmanagement und unser externer Datenschutzbeauftragter beraten im Hinblick auf die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen und überwachen diese, insbesondere die Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung. Das Team des Datenschutzmanagements und der Datenschutzbeauftragte stehen sowohl der Unternehmensführung, den Beschäftigten, den Mietern und Geschäftspartnern der LEG als auch der Aufsichtsbehörde bei Bedarf als Ansprechpartner zur Verfügung.

### 3. Korruption und Geldwäsche

Korruption oder korruptionsähnliche Handlungen sowie Geschäfte, die in irgendeiner Form mit Geldwäsche zu tun haben, werden nicht geduldet und durch das Unternehmen strikt geahndet (zero tolerance). Eine Annahme von Bargeld und Bezahlung durch Barmittel ist grundsätzlich unzulässig. Die Annahme von Zuwendungen wie Geschenke und Einladungen kann die objektive Entscheidungsfähigkeit beeinflussen und ist deshalb ebenso wie die Gewährung von Zuwendungen an Geschäftspartner nur nach Maßgabe der konzerninternen Regelungen erlaubt.

### 4. Interessenkonflikte und Geschäfte

Wir vermeiden persönliche Interessenkonflikte. Mitarbeiter oder Führungskräfte nutzen ihre berufliche Stellung nicht, um persönliche Vorteile für sich selbst, ihre Familienmitglieder oder Dritte zu erlangen. Es ist Mitarbeitern und Führungskräften untersagt, außerhalb festgelegter Regularien mit Unternehmen des LEG-Konzerns Geschäfte zu machen oder zu diesen in Wettbewerb zu treten. Nebentätigkeiten bedürfen der Zustimmung.

### 5. Wettbewerb und Offenheit

Wir schaffen ehrliche Wettbewerbsbedingungen und gehen mit unseren Kunden und Geschäftspartnern offen und fair um. Mitarbeiter und Führungskräfte verschaffen sich keine Wettbewerbsvorteile durch illegale oder unethische Geschäftspraktiken. Kunden oder Geschäftspartner werden nicht durch wettbewerbswidrige Absprachen oder Verhaltensweisen oder Manipulation, Verheimlichung bzw. Missbrauch von Informationen übervorteilt.

\* Sämtliche geschlechtsspezifischen Bezeichnungen werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit für Personen jeglichen Geschlechts verwendet.



## Code of Conduct für Mitarbeiter\*

### 6. Menschenrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir gehen im Unternehmen offen und respektvoll miteinander um und begehen keine ungerechtfertigten Benachteiligungen unserer Mitarbeiter, Kunden oder Geschäftspartner. Insbesondere Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität tolerieren wir nicht. Die persönliche Würde und individuelle Wertschätzung jeder Person sind wesentliche Elemente im Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen. Personalentscheidungen treffen wir im Interesse des Unternehmens und frei von jeder Diskriminierung.

Wir respektieren und unterstützen die international anerkannten Menschenrechte. Die gesetzlichen Vorgaben zu Mindestlohn, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch werden eingehalten. Jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit wird strikt abgelehnt. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und ihnen beizutreten. Wir halten uns an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

### 7. Professionalität und Vermögen

Wir arbeiten professionell, erhalten und vermehren das Vermögen des LEG-Konzerns. Mitarbeiter und Führungskräfte schützen die Vermögenswerte des Unternehmens vor Missbrauch und sorgen durch ihre professionelle Arbeit für eine effiziente Nutzung. Vermögenswerte verwenden wir nur für rechtmäßige, geschäftliche Zwecke.

### 8. Finanzberichterstattung

Wir stellen die Ordnungsmäßigkeit und Richtigkeit unserer finanziellen sowie nichtfinanziellen Berichterstattung sicher und schaffen somit Vertrauen. Mit unserem internen Kontrollsystem verfolgen wir die Zielsetzung, dass rechnungslegungsrelevante Geschäftsvorfälle richtig, zeitnah, autorisiert und vollständig durchgeführt werden. Dies betrachten wir als Verpflichtung gegenüber allen unseren Stakeholdern – intern wie extern.

### 9. Beteiligung an der politischen und gesellschaftlichen Diskussion

Wir handeln stets überparteilich und politisch neutral. Soweit wir uns zu politischen oder gesellschaftlichen Themen äußern, geschieht dies stets auf transparente Weise unter Kenntlichmachung unseres Unternehmens und im Rahmen einer offenen Dialogkultur mit den politischen Meinungsvertretern. Direkte oder indirekte Spenden an Politiker oder politische Parteien sind nicht erlaubt. Zwei Monate vor Wahlen vermeiden wir öffentlichkeitswirksame Auftritte mit Personen des politischen Lebens. Unsere Verbands- und Vereinsmitgliedschaften veröffentlichen wir auf unserer Webseite.

### 10. Umweltschutz

Unser Ziel ist es, hohe Standards im Umweltschutz zu erreichen und damit unseren Beitrag für ein gesundes Lebensumfeld und die Erreichung der Klimaziele in Deutschland zu leisten. Alle geltenden Umweltgesetze werden eingehalten.

\* Sämtliche geschlechtsspezifischen Bezeichnungen werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit für Personen jeglichen Geschlechts verwendet.



## Code of Conduct für Mitarbeiter\*

### 11. Hinweisgebersystem

Mitarbeiter und Führungskräfte, aber auch Dritte, die Kenntnis von bestehenden oder möglichen Verletzungen von Gesetzen oder internen Regelungen erhalten, können sich an ihren Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten wenden oder den Vorfall unter Wahrung der Anonymität über ein digitales Hinweisgebersystem melden (<https://www.bkms-system.com/LEG>).

Alle Hinweise werden vertraulich behandelt und nur von ausgewählten und speziell geschulten Mitarbeitern bearbeitet.

Benachteiligungen, Einschüchterungen oder Anfeindungen von hinweisgebenden Personen durch Mitarbeiter der LEG sowie sonstige, von Mitarbeitern ausgehende Repressalien gegen die hinweisgebende Person werden von der LEG nicht geduldet und werden als potenzieller Compliance-Verstoß bearbeitet.

### 12. Ansprechpartner

Bei Fragen rund um das Thema Compliance und zu diesem Code of Conduct steht unser Compliance-Beauftragte Dr. Armin Hutner ([armin.hutner@leg-se.com](mailto:armin.hutner@leg-se.com)) zur Verfügung.

\* Sämtliche geschlechtsspezifischen Bezeichnungen werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit für Personen jeglichen Geschlechts verwendet.