

Konzernrichtlinie Verhaltenskodex

Der nachfolgende Verhaltenskodex gilt im gesamten Logwin-Konzern. Er kann durch detaillierte betriebliche Regelungen ergänzt werden, solange diese Konkretisierungen den hier niedergelegten Prinzipien entsprechen.

Auf diese Weise können auch ausländische Tochtergesellschaften bei der Umsetzung des Verhaltenskodex nationalen Besonderheiten Rechnung tragen, solange diese in Einklang mit den hier festgeschriebenen Grundprinzipien stehen. Sind die nationalen Gesetze strenger, gehen diese vor. Die Grundlagen unseres eigenen Handelns leiten wir aus international anerkannten Standards und Prinzipien ab. In Bezug auf menschenrechtliche Standards lehnen wir uns insbesondere an den Prinzipien des „UN Global Compact“ und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) an.

Diese Werte verankern wir in dem vorliegenden Verhaltenskodex, unserem Lieferantenkodex und der Grundsaterklärung zu Menschenrechten und Sozialstandards.

Besonderes Augenmerk ist darauf zu legen, dass von Logwin eingesetzte Dienstleister die in unserem Lieferantenkodex niedergelegten Grundsätze beachten und uns diese vorab bestätigen.

A. GRUNDZÜGE

I. Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Integrität und rechtmäßiges Verhalten bestimmen das Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachstehend: „Mitarbeiter“).

Alle Mitarbeiter respektieren die anerkannten Menschenrechte.

Diskriminierung von Personen, besonders aufgrund ihrer Abstammung, Religion, sexueller Orientierung, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Engagements oder wegen ihres Alters, Geschlechts oder einer Behinderung werden nicht akzeptiert.

Jegliche Formen von Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, moderner Sklaverei, unfreiwilliger oder ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Menschenhandel oder andere Formen der Ausbeutung werden nicht akzeptiert. In jedem Fall verboten ist die Beschäftigung von Personen die jünger als 15 Jahre sind.

Die strikte Einhaltung aller lokalen, regionalen und internationalen Vorgaben zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

Die Geschäftsbeziehungen des Logwin-Konzerns sind sachbezogen und frei von unlauteren Methoden.

Der Logwin-Konzern setzt sich mit aller Entschlossenheit gegen Bestechung und Korruption ein.

Wettbewerbsrechtliche Absprachen, insbesondere marktrelevante Absprachen über Preise, Angebote, Geschäftsbeziehungen oder Marktanteile werden nicht geduldet.

Mit Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnissen gehen die Mitarbeiter vertraulich um.

Der Logwin-Konzern bekennt sich zu den Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens und zum Umweltschutz als zentrale Werte unternehmerischen Handelns.

Konflikte zwischen den Interessen des Logwin-Konzerns und privaten Interessen der Mitarbeiter sind zu vermeiden.

Der Logwin-Konzern duldet keinen Missbrauch der eigenen Position zum persönlichen Vorteil, zugunsten Dritter oder zum Schaden des Logwin-Konzerns.

II. Unternehmensleitung und Führungskräfte

Mitglieder des Verwaltungsrats und des Executive Committee sowie Führungskräfte üben hinsichtlich der Einhaltung des Verhaltenskodex eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiter aus. Sie sind angehalten, ihre Mitarbeiter über den Inhalt und die Bedeutung dieses Verhaltenskodex zu informieren und zu sensibilisieren sowie auf die Einhaltung des Verhaltenskodex im Unternehmen zu achten.

B. REGELUNGEN

I. Beachtung gesetzlicher Bestimmungen

Jeder Mitarbeiter beachtet die für den Logwin-Konzern und sein Betätigungsfeld geltenden gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften. Jeder Mitarbeiter muss die rechtlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, kennen und sie beachten. Führungskräfte haben die jeweiligen Regelungen ihren Mitarbeitern zu vermitteln.

II. Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen

1. Grundsätze

Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen ist es unbedingt erforderlich, die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen einzelner Mitarbeiter strikt voneinander zu trennen.

Gegenüber Wettbewerbern und in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern werden stets alle gesetzlichen Vorschriften und sonstige Regelungen beachtet.

Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt in einem geordneten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien.

2. Zusammenarbeit mit Amtsträgern

Für die Gewährung von Geschenken und anderen Zuwendungen an Amtsträger ist große Zurückhaltung unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen geboten.

3. Annahme von Geschenken sowie sonstigen Zuwendungen durch Mitarbeiter

a) Geldgeschenke

Persönliche Geldgeschenke oder sonstige finanzielle Begünstigungen dürfen Mitarbeiter von Geschäftspartnern oder Wettbewerbern des Logwin-Konzerns weder fordern noch annehmen.

b) Sachgeschenke

Die Annahme von Sachgeschenken ist nur dann zulässig, wenn diese geschäftsüblich und „sozialadäquat“ sind, d. h. weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den persönlichen Lebenszuschnitt von Schenker und Beschenktem übersteigen. Eine mit der Zuwendung verbundene Beeinflussung unternehmerischer Entscheidungen muss in jedem Fall ausgeschlossen sein. Dabei ist schon der

bloße Eindruck strikt zu vermeiden, Entscheidungen könnten aufgrund der Zuwendung mit sachfremden Erwägungen verbunden sein.

c) Einladungen

Das Gleiche gilt für Einladungen von Mitarbeitern und engen Familienangehörigen durch Geschäftspartner oder Wettbewerber des Logwin-Konzerns.

d) Dienstleistungen

Unentgeltliche oder nicht marktüblich vergütete Dienstleistungen von Seiten Dritter für das private oder das Arbeitsumfeld eines Mitarbeiters, die außerhalb des geschäftsüblichen Rahmens liegen, dürfen nicht angenommen werden. Das gilt auch für die Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten durch Geschäftspartner.

e) Landesspezifische Regelungen

Ausnahmen von den vorgenannten Grundsätzen sind möglich für Länder, in denen es der Sitte und Höflichkeit entspricht, Geschenke entgegenzunehmen. Eine mit dem Geschenk verbundene Beeinflussung unternehmerischer Entscheidungen muss in jedem Fall ausgeschlossen sein.

f) Zuwendungsliste

Jeder Mitarbeiter hat angenommene Geschenke oder sonstige Zuwendungen von Geschäftspartnern oder Wettbewerbern in einer Liste, die die Art, das Datum und den Wert der Zuwendung, sowie Namen des Zuwenders aufführt, zu erfassen. Diese Liste ist dem Chief Compliance Officer und/oder dem zuständigen HR-Leiter auf Verlangen offenzulegen. Davon ausgenommen sind Bewirtungen aus geschäftlichem Anlass sowie geringwertige Werbegeschenke.

4. Gewährung von Geschenken sowie sonstigen Zuwendungen an Dritte

a) Geldgeschenke

Geschäftspartnern oder Wettbewerbern eines Unternehmens des Logwin-Konzerns dürfen keine persönlichen Geldgeschenke oder ähnliche finanzielle Begünstigungen gewährt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter von staatlichen Institutionen.

b) Sachgeschenke und andere Vorteile

Persönliche Sachgeschenke und andere Vorteile dürfen nur gewährt werden, wenn sie sich in einem sozialadäquaten und geschäftsüblichen Rahmen bewegen.

c) Einladungen zu Veranstaltungen

Zu Veranstaltungen mit allgemeinem gesellschaftlichem Bezug dürfen Führungskräfte und Mitarbeiter von Geschäftspartnern sowie Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Medien und Kultur grundsätzlich eingeladen werden. Die Einladung privater Begleitpersonen ist dabei ebenfalls zulässig. Anreise- und Übernachtungskosten sollten dabei aber in der Regel von den Eingeladenen selber getragen werden.

d) Bewirtungen

Bewirtungen von Dritten sind in einem angemessenen und vertretbaren Rahmen zulässig. Das bedeutet, dass eine Bewirtung immer dann stattfinden darf, wenn diese einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient, keinen unangemessen hohen Wert hat und im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit liegt.

e) Landesspezifische Regelungen

Ausnahme von den genannten Grundsätzen sind möglich für Länder, in denen es der Sitte und Höflichkeit entspricht, Geschenke zu geben. Geschenke mit der Absicht, einen Amtsträger zu einem bestimmten Verhalten zu veranlassen, um so sich oder einem Dritten einen Auftrag oder einen unbilligen Vorteil zu verschaffen, sind jedoch ausdrücklich ausgeschlossen.

5. Steuerliche Behandlung von Geschenken

Bei Annahme und Gewährung von zulässigen Geschenken sind die jeweils einschlägigen steuerlichen Vorschriften vom einzelnen Mitarbeiter und von den jeweiligen Unternehmen zu beachten. Sofern steuerrechtlich geboten, ist bei der Gewährung von Geschenken auf die korrekte steuerliche Behandlung hinzuweisen.

III. Interessenskonflikte zwischen dem Logwin-Konzern und seinen Mitarbeitern

1. Finanzielle Beteiligungen

Für wesentliche finanzielle Beteiligungen der Mitarbeiter an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten besteht gegenüber dem Personalbereich eine Anzeigepflicht. Analoges gilt für wesentliche finanzielle Beteiligungen enger Familienangehöriger an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten. Darüber hinaus gelten die Regelungen des jeweiligen Arbeitsvertrages.

Als wesentliche finanzielle Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte wirtschaftliche Beteiligung in Höhe von mehr als 5 % am Kapital einer Gesellschaft.

2. Nebentätigkeiten

Die Ausübung einer Nebentätigkeit eines Mitarbeiters bei einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten ist gegenüber dem Personalbereich anzuzeigen. Gleiches gilt für Beschäftigungsverhältnisse enger Familienangehöriger, wenn der Mitarbeiter aufgrund seiner Funktion oder Bedeutung in der Anstellungsgesellschaft oder innerhalb des Konzerns möglichen Interessenskonflikten zum Nachteil der Gesellschaft ausgesetzt ist. Ferner besteht Anzeigepflicht für sonstige Nebentätigkeiten, die geeignet sind, die Arbeitsleistung des Mitarbeiters nachteilig zu beeinflussen. Darüber hinaus gelten die Regelungen des jeweiligen Arbeitsvertrages. Gleiches gilt für Beschäftigungsverhältnisse enger Familienangehöriger.

3. Geschäftschancen

Kein Mitarbeiter darf Geschäftschancen, die sich für ein Unternehmen des Logwin-Konzerns ergeben, zum eigenen oder zum Vorteil Dritter ausnutzen.

IV. Vertraulichkeit

Vertrauliche Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse dürfen gegenüber unbefugten Dritten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden.

Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters oder Dritter oder zum Nachteil des Logwin-Konzerns ist nicht erlaubt.

Alle Mitarbeiter sind zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen ungerechtfertigten Zugriff durch Dritte verpflichtet.

V. Insiderhandel von Wertpapieren der Logwin AG

Um Verstöße gegen das Insiderhandelsverbot auszuschließen bzw. einen entsprechenden Verdacht zu vermeiden, sind die Insider- und die Directors' Dealings Richtlinie des Logwin-Konzerns zu beachten.

VI. Nutzung von Firmeneigentum und Ressourcen

Der missbräuchliche Einsatz von Personal oder die missbräuchliche Nutzung von Firmeneigentum zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke ist nicht gestattet.

VII. Berichte und Unterlagen

Berichte, die von Unternehmen des Logwin-Konzerns erstellt und veröffentlicht werden, müssen allen einschlägigen internationalen Standards und rechtlichen Vorschriften entsprechen.

Geschäftliche Unterlagen sind ausschließliches Eigentum des Logwin-Konzerns und müssen entsprechend den Bestimmungen des Logwin-Konzerns erstellt und aufbewahrt werden.

C. UMSETZUNG, BESCHWERDEVERFAHREN, HINWEISGEBERSTELLE

Für die Umsetzung des Verhaltenskodex ist der Chief Compliance Officer („CCO“) des Logwin-Konzerns zuständig. Dieser wird dazu vom Verwaltungsrat ernannt. Er ist in dieser Funktion direkt dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats unterstellt. Der CCO steht allen Mitarbeitern als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen als auch als Berater im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex zur Verfügung.

Logwin bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, etwaige Gesetzesverstöße, Missstände entlang der Lieferkette, sowie Verletzungen gegen diesen Verhaltenskodex zu melden. Auf Wunsch auch unter Wahrung der eigenen Identität. Alle eingehenden Meldungen werden umgehend geprüft. Verdachtsfälle werden untersucht und Verstößen wird nachgegangen. Eingehende Hinweise werden vertraulich behandelt.

Es stehen folgende Melde- und Beschwerdekanäle offen:

Logwin Holding Aschaffenburg GmbH

Stockstädter Straße 12

63762 Großostheim

E-Mail: Compliance@logwin-logistics.com

Tel: +49-6021-343-3990

Hinweise auf Verstöße können auch über das konzernweite Hinweisgebersystem der Logwin abgegeben werden. Das System ermöglicht eine auf Wunsch auch vollkommen anonyme Kommunikation mit der Hinweis- und Beschwerdestelle von Logwin.

Das Hinweisgebersystem kann auf folgendem Weg erreicht werden:

<https://report.whistleb.com/en/logwin>

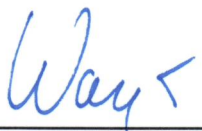


I. Disziplinarmaßnahmen

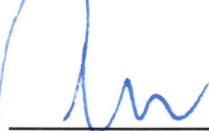
Verstöße gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze können Disziplinarmaßnahmen bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen und werden entsprechend den betriebsüblichen Regelungen geahndet.

Für die Logwin AG

Grevenmacher, den 01.02.2025



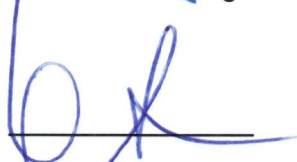
Dr. Antonius Wagner



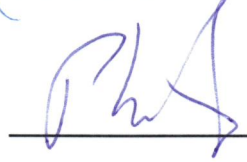
Axel Steiner



Sebastian Esser



Ralf Hubert



Thomas Philipp