

Governance-Risk-Compliance

GRC-Management-System der LGSA

Präambel

Die Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH (LGSA) führt ein ganzheitliches Governance-, Risk- und Compliance-Management-System.

Damit organisiert die LGSA ethisch korrektes und an den Unternehmenszielen ausgerichtetes Verhalten im gesamten Unternehmen. Die Publikation soll in der Außenwirkung bei unseren Kunden und Geschäftspartnern Vertrauen bilden und damit untermauern, dass sie mit der LGSA mit einem fairen und verlässlichen Partner zusammenarbeiten. Mit unserem LGSA-Verhaltenskodex geben wir allen Mitarbeitern/innen einen Leitfaden im täglichen Geschäftsverkehr und Kundenkontakt.

Die LGSA erfüllt einen landespolitischen Auftrag im Interesse der Entwicklung des ländlichen Raumes in Sachsen-Anhalt. Die LGSA fühlt sich dem Schutz der Natur und dem sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen ebenso wie der nachhaltigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung verpflichtet und berücksichtigt dies im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit.

Die Einhaltung und kontinuierliche Weiterentwicklung unseres GRC-Systems, welches wir als fortlaufenden und roulierenden Prozess ansehen, verstehen wir als unsere Verpflichtung.

Geltungsbereich

Die Anforderungen und Regelungen des GRC-Systems gelten für alle Mitarbeiter/innen der LGSA.

Corporate Governance

Unter Corporate Governance verstehen wir die nachhaltige, verantwortungsvolle, auf langfristige Existenzsicherung und Unternehmensentwicklung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle. Corporate Governance beinhaltet in diesem Sinne alle Regeln, Verfahren und Gesetze, auf deren Grundlage die LGSA geführt wird. Wir verfolgen das Ziel, Transparenz für die rechtlichen und unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen für unser Unternehmen zu schaffen bzw. umzusetzen und das Vertrauen von Gesellschaftern, Geschäftspartnern, Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung der LGSA zu fördern.

Aus dem „Deutschen Corporate Governance Kodex“, dem Handbuch für das Beteiligungsmanagement des Landes Sachsen-Anhalt sowie den Regelungen des § 53 HGrG ergeben sich gute Grundlagen und auch Standards für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung neben der Verpflichtung zur Schaffung von Transparenz im Unternehmensumfeld.

Eine enge und effiziente Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, die Wahrung der Gesellschafterinteressen, eine offene Unternehmenskommunikation, die ordnungsgemäße Rechnungslegung und unabhängige Abschlussprüfung sowie ein verantwortungsbewusster Umgang mit Risiken stellen für uns die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg dar.

Compliance

Fairness, Verlässlichkeit, Vertrauenswürdigkeit und ethisch korrektes Verhalten fordern wir in der LGSA von allen Mitarbeitern/innen. Es ist unser Selbstverständnis, gesetzliche, kaufmännische und moralische Regeln zu beachten. In unseren Verfahrensanweisungen zu Insider- und insiderähnlichen Geschäften sowie zur Korruptionsprävention und im Verhaltenskodex (s.u.) haben wir dies detailliert festgeschrieben.

Compliance bedeutet für die LGSA sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeiter/innen an geltende gesetzliche und interne Bestimmungen und Regeln halten.

Vier Säulen bilden hierbei unsere systemische Vorgehensweise:

Gestalten:

Regeln aufstellen, kontrollieren, evaluieren und ggf. anpassen.

Verhindern:

Präventive technische und organisatorische Maßnahmen minimieren unrechtes Verhalten. Zugang zu IT-Systemen und Nutzung von Software ist über Zugangskontrollen gesichert. In allen Unternehmensbereichen und in allen Prozessen besteht mindestens das Vier-Augen-Prinzip. Sachliche und rechnerische Prozesse sind voneinander getrennt. Implementierte Regeln und Workflows sichern gleichförmige sich gegenseitig bedingende Arbeitsschritte, beschreiben Informationsketten und beinhalten bei Bedarf Eskalationsstufen. Regelmäßige Unterweisungen und Trainings zu Compliance-Themen sichern das Verständnis für Compliance-Kultur im Unternehmen. Die LGSA hat einen Complianceverantwortlichen benannt.

Erkennen:

Neben der Verhinderung dient unser internes Kontrollsystem (IKS) dazu, regelwidriges Handeln aufzudecken. Systemseitig automatisierte Kontrollen, regelmäßige Risikoanalysen und Prüfungen der Internen Revision liefern uns Informationen zum Status und der Wirksamkeit unseres GRC-Management-Systems. Die Ergebnisse dieser Audits werden regelmäßiger analysiert und im Bedarfsfall adäquate Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung abgeleitet.

Reagieren:

Verstöße können durch kein System vollständig ausgeschlossen werden. Auch die Ursachen können vielfältiger Natur sein, wie z. B. Unwissen, Unachtsamkeit aber auch kriminelle Energie. Sollten Verstöße aufgedeckt werden, ahnden wir diese dem Einzelfall entsprechend angemessen. Bisher konnte durch unser IKS jede erkennbare Gefahr abgewehrt und jeder wirtschaftliche oder Imageschaden verhindert werden.

Die seit über 30 Jahren erfolgreiche Arbeit unseres Unternehmens wollen wir weiterhin mit Integrität und gegenseitiger Wertschätzung sichern. Dazu trägt unser GRC-Management maßgeblich bei.

Compliance-Leitlinien

Unsere Unternehmenskultur basiert auf verantwortungsbewusstem Handeln und bildet die Basis für das Vertrauen, das Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner sowie unsere Gesellschafter in die LGSA haben.

Compliance – die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, internen Vorgaben etc. – heißt auch, Verantwortung zu übernehmen. Die Geschäftsführung der LGSA möchte durch die Compliance-Leitlinien die Bedeutung von Compliance hervorheben.

- ☑ Es ist die Verantwortung des Managements, Compliance sicherzustellen und ein Compliance-Management-System zu implementieren und durchzusetzen.
- ☑ Es ist die Verpflichtung aller Mitarbeiter/innen, die geltenden Gesetze und internen Richtlinien einzuhalten.
- ☑ Ein effektives Compliance-System setzt das Engagement aller Mitarbeiter/innen voraus. Jede/r Mitarbeitende ist daher aufgefordert, sich an der Weiterentwicklung dieses Systems zu beteiligen.
- ☑ Gesetzes- und Regelverstöße werden nicht toleriert. Mitarbeitende werden nicht für Folgen verantwortlich gemacht, die auf der Einhaltung geltender Gesetze und Regeln beruhen.
- ☑ Transparenz und Kommunikation sind der Schlüssel zu Compliance. Wir kommunizieren offen und vertrauensvoll sowie partnerschaftlich.

Risikomanagement

Grundlage für unser Risikomanagement ist die periodisch vorgenommene Risikoinventur, in der wir Risikopotenziale identifizieren, bewerten und deren Analyse und Steuerung festlegen.

Alle zentralen und dezentralen Planungs-, Steuerungs- und Kontrollprozesse dienen der kontinuierlichen Handhabung und Verfolgung unserer Risikopotenziale.

Daraus ergibt sich Transparenz über unsere Risikosituation, die wir kontinuierlich und offen kommunizieren.

Abgeleitete Maßnahmen fließen in unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein.

Verhaltenskodex

Eine hervorragende Reputation ist die Basis unseres nachhaltigen Erfolges und dient der Sicherung unserer Marktposition. Darum gilt es, klare Werte und Prinzipien zu leben und ins tägliche Denken und Handeln zu integrieren.

Die **LGSA** agiert

- ☑ partnerschaftlich,
- ☑ offen,
- ☑ fair,
- ☑ respektvoll (gegenüber Mensch und Umwelt),
- ☑ verantwortungsbewusst.

Diese Werte bilden das Fundament, auf dem wir uns im Umgang miteinander und mit sämtlichen Anspruchsgruppen bewegen.

Wir wenden uns gegen jedwede Form von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Der LGSA-Verhaltenskodex hilft uns, diese klaren Werte und Prinzipien zu pflegen.

Auf unserem Kodex gründet unsere Glaubwürdigkeit. Er prägt unseren guten Ruf in der Öffentlichkeit und hilft damit auch, unseren wirtschaftlichen Erfolg nachhaltig zu sichern.

Dieser Verhaltenskodex verpflichtet den Aufsichtsrat, die Geschäftsführung und alle Mitarbeitenden. Es ist zentrale Aufgabe unserer Führungskräfte, die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes in ihrem Bereich sicherzustellen. Dazu gehört, in Compliance-Fragen mit gutem Beispiel voranzugehen, allen Mitarbeitenden die zentralen Inhalte des Verhaltenskodex aufzuzeigen und ihnen anleitend und beratend zur Seite zu stehen.

Unsere Corporate Identity

Das in uns gesetzte Vertrauen müssen wir jeden Tag rechtfertigen. Wir setzen uns hohe Ziele, handeln verantwortungsbewusst, stehen zu unserem Wort und befolgen diese Regeln:

1. Wir handeln unternehmerisch verantwortungsbewusst.
2. Wir schaffen und rechtfertigen das in uns gesetzte Vertrauen.
3. Wir stehen zu unserem Wort, indem wir sagen, was wir tun und tun, was wir sagen.
4. Wir agieren ehrlich und respektvoll, kommunizieren offen sowie auf Augenhöhe und stehen für das eigene Verhalten ein.
5. Wir bewahren die uns anvertrauten Geschäftsgeheimnisse.
6. Wir sind aufrichtig und kommunizieren offen über Fehler. Wir lernen aus unseren Fehlern und teilen diese Erfahrungen mit unseren Kolleginnen und Kollegen.
7. Wir sprechen unsere Kolleginnen und Kollegen offen auf Fehler an, um diese gemeinsam zu korrigieren.
8. Wir überzeugen im Wettbewerb durch Leistung, Kompetenz, Qualität und Innovation.
9. Wir befolgen die Regeln – auch und insbesondere in schwierigen Situationen und auf schwierigen Märkten.
10. Wir vernachlässigen oder missachten diese Regeln nicht zugunsten geschäftlicher Vorteile.

Null-Toleranz bei Korruption

Die LGSA wendet gegenüber Korruption Null-Toleranz an und lehnt damit jegliche Form von Bestechung, Bestechlichkeit und sonstiges, auf die Erlangung von Vorteilen gerichtetes Verhalten ab.

Eine Zuwendung muss immer legal, bedingungsfrei, angemessen, verhältnismäßig und transparent sein. Geschenke und Bewirtungen oder andere Zuwendungen werden nur in gutem Glauben angeboten, gegeben oder empfangen und nur soweit dies nach der geschäftsüblichen Gastfreundschaft und nach LGSA-eigenen Regeln angebracht ist.

Es werden keine Zuwendungen angeboten, gegeben oder angenommen mit der Absicht oder der Wirkung, den Entscheidungsprozess eines Geschäftspartners oder eines Amtsträgers zu beeinflussen.

Ebenso werden keine Zuwendungen angenommen, die einen eigenen Entscheidungsprozess beeinflussen könnten. Es werden keine wertmäßig übertriebenen oder sonst unangemessenen Zuwendungen angeboten, gegeben oder angenommen.

Details finden Sie in unserer Verfahrensanweisung zur Korruptionsprävention.

Interessenkonflikte

Mitarbeitende der LGSA müssen Situationen vermeiden, in denen private Interessen mit denen der LGSA in Konflikt stehen oder ein solches Risiko besteht.

Mitarbeitende, die sich in einem tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikt befinden, sind verpflichtet, diese Situation umgehend ihrer direkten Führungskraft offenzulegen. Dies gilt auch, wenn lediglich ein Anschein für einen Interessenkonflikt besteht. Wenn in einer geschäftlichen Situation zwar private Interessen bestehen, es aber auszuschließen ist, dass diese mit den Interessen der LGSA in Konflikt geraten, ist dies gemeinsam mit der direkten Führungskraft und dem zuständigen Compliance-Beauftragten schriftlich zu dokumentieren. Alle Mitarbeitenden sind zum sorgsamem und kostenbewussten Umgang mit dem Betriebsvermögen der LGSA verpflichtet und haben insbesondere darauf zu achten, dass dieses nicht zu privaten Zwecken missbraucht wird. Sofern nicht im Einzelfall ausdrücklich genehmigt, dürfen weder die Arbeitszeit von Mitarbeitenden noch das Eigentum der LGSA ohne ausdrückliche Erlaubnis für private Zwecke genutzt werden. Die eigene Position bei der LGSA darf nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Verwandten oder Freunden ausgenutzt werden.

Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung

Die LGSA bietet allen Mitarbeitenden gleiche Chancen und verurteilt jede Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing.

Die LGSA erwartet von allen Mitarbeitenden einen respektvollen Umgang miteinander, ungeachtet möglicher Unterschiede und abweichender persönlicher Ansichten. Die LGSA fördert eine integrierende Kultur und duldet keine Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischer Herkunft, Weltanschauung, Religion, Hautfarbe, Nationalität, politischer oder anderer Überzeugungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlicher Verfassung, Familienstand oder Zugehörigkeit zu Arbeitnehmervertretungen.

Gesundheit und Sicherheit

Alle Mitarbeitenden der LGSA haben das Recht, in einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld zu arbeiten.

Die LGSA sorgt als Arbeitgeber für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und schützt die Mitarbeitenden vor übermäßiger physischer und psychischer Belastung. Alle Mitarbeitenden halten sich an die internen Regeln für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dabei tragen sie auch eine Mitverantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Kolleginnen und Kollegen. Alle Mitarbeitenden tragen im eigenen Arbeitsumfeld aktiv dazu bei, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ständig zu verbessern.

Informationen und Informationssicherheit

Die LGSA beachtet anwendbares Datenschutzrecht und verpflichtet sich, die dem Unternehmen durch Geschäftspartner und Mitarbeitende anvertrauten Informationen zu schützen und vertraulich zu behandeln.

Die LGSA erhebt, speichert, verarbeitet oder nutzt personenbezogene Daten nur zu zulässigen geschäftlichen Zwecken und immer nur auf gesetzlicher Grundlage oder mit Einverständnis der Betroffenen. Die Mitarbeitenden der LGSA sind verpflichtet, unternehmenseigene und -fremde Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit anvertraut werden oder ihnen anderweitig zur Kenntnis gelangen, vertraulich zu behandeln und – wo vorgeschrieben – geheim zu halten. Dies gilt insbesondere für Informationen zu Technologien, Prozessen, Forschungs- und Entwicklungsvorgängen sowie für Betriebs- und Finanzdaten und Kundeninformationen.

Meldung von Verstößen (Whistleblowing)

Nach unseren Werten werden alle Mitarbeitenden ermutigt, Informationen über mögliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen geltendes Recht umgehend ihren Vorgesetzten und/oder der/dem Antikorruptionsbeauftragten zu melden.

Die Mitarbeitenden sollten nachvollziehbaren Grund zu der Annahme haben, dass die mitgeteilten Informationen und alle damit verbundenen Anschuldigungen im Wesentlichen wahr sind. Mitarbeitende, die so in gutem Glauben bekannte oder vermutete Verstöße mitteilen, werden vor Repressionen geschützt. Jede Art von Repression gegen Mitarbeitende, die Verstöße nach diesen Grundsätzen mitteilen, ist ein eindeutiger und schwerer Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex und wird angemessen sanktioniert.

Meldungen, die hingegen in der Absicht erfolgen, Kollegen/innen oder Führungskräfte falsch zu beschuldigen, werden nicht toleriert. Ein solches Verhalten stellt ebenfalls einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex dar und wird angemessen sanktioniert.

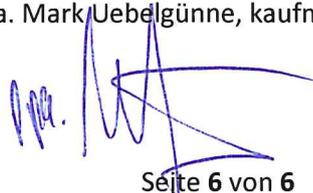
Sanktionen

Erkannte Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sind nicht hinnehmbar und werden durch angemessene Maßnahmen sanktioniert.

Solche Maßnahmen können je nach Schwere des Verstoßes von Verwarnungen und Abmahnungen bis zu fristlosen Kündigungen sowie zivilrechtlichen Ahndungen oder strafrechtlichen Anzeigen reichen. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex besteht auch darin, bewusst Verletzungen des Kodex durch andere zu ignorieren oder die Aufklärung von Verstößen zu erschweren.

Stand: 19.10.2022

Nachhaltigkeitsbeauftragter: ppa. Mark Uebelgünne, kaufmännischer Leiter



Seite 6 von 6

