

# Governance-Risk-Compliance GRC-Management-System



# Inhaltsverzeichnis

Seite 3	Einleitung und Verpflichtung
Seite 3	Geltungsbereich
Seite 4	Corporate Governance oder anders ausgedrückt „gute Unternehmensführung“
Seite 5	Compliance sichert ...
Seite 6	Compliance-Leitlinien
Seite 7	Risikomanagement
Seite 8	Verhaltenskodex (Code of Conduct) der NLG
Seite 9	Einleitung
Seite 10	10 goldene Regeln
Seite 10	Null-Toleranz bei Korruption
Seite 11	Fairness im Wettbewerb
Seite 11	Interessenkonflikte
Seite 12	Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung
Seite 12	Gesundheit und Sicherheit
Seite 12	Informationen und Informationssicherheit
Seite 13	Meldung von Verstößen (Whistleblowing)
Seite 13	Sanktionen

## Einleitung und Verpflichtung

Die Niedersächsische Landgesellschaft mbH (NLG) führt ein ganzheitliches Governance, Risk und Compliance Management System.

Damit stellt die NLG ethisch korrektes Verhalten im gesamten Unternehmen sicher. Die Außenwirkung soll bei unseren Kunden und Geschäftspartnern Vertrauen erwecken und somit bestätigen, dass sie mit einem fairen und verlässlichen Partner zusammen arbeiten. Mit unserem NLG-Verhaltenskodex geben wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung im täglichen Geschäftsverkehr und Kundenkontakt.

Die NLG erfüllt einen landespolitischen Auftrag im Interesse der Ordnung und Entwicklung schwerpunktmäßig des ländlichen Raums. In diesem Zusammenhang fühlt sich die NLG dem Schutz der Natur verpflichtet und berücksichtigt nachhaltige Aspekte im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit.

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

Intern sind insbesondere folgende Themen geregelt:

### Zuwendungen aller Art:

Der transparente Umgang mit Einladungen/Geschenken und sonstigen Zuwendungen durch Dritte oder bei Zuwendungen durch das eigene Unternehmen ist in einer Richtlinie zur Korruptionsprävention geregelt und wird durch unseren Anti-Korruptionsbeauftragten kontinuierlich unterstützt.

### Interessenkonflikte:

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten - zwischen geschäftlichen Verpflichtungen und den privaten Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Arbeitgebern – bieten unsere Compliance-Regeln und die Richtlinie zur Korruptionsprävention die Basis, um integer zu handeln.

### Datenschutz:

Die vertrauliche Handhabung aller Geschäftsdaten haben wir in einer Richtlinie geregelt und unterstützen die Kontinuität durch einen Datenschutzbeauftragten.

### Risikomanagement:

Unser Risikomanagement bietet die Steuerungsgrundlage zur Risikoidentifikation, -einschätzung, -kommunikation und -kontrolle. Daraus abgeleitete Maßnahmen fließen in unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

### Whistleblowing:

Die Möglichkeit zur vertraulichen Meldung von Abweichungen von Compliancevorgaben gibt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, unserer GRC-System zu unterstützen und dessen Ziele zu sichern.

## Geltungsbereich

Die Anforderungen und Festlegungen des GRC-Systems gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NLG.

## Corporate Governance oder anders ausgedrückt „gute Unternehmensführung“

Verantwortungsvolle, auf langfristige Existenzsicherung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle, das ist für uns Corporate Governance. Wir verfolgen das Ziel, Transparenz für die rechtlichen und unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen für unser Unternehmen zu schaffen und das Vertrauen von Gesellschaftern, Geschäftspartnern, Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung der NLG zu fördern.

Am 26. Februar 2002 hat die „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ den „Deutschen Corporate Governance Kodex“ veröffentlicht. Die Notwendigkeit von Anpassungen wird jährlich überprüft und entsprechend vorgenommen.

Daraus 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 Achtung der Gesellschafterinteressen, eine offene Unternehmenskommunikation, die ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie ein verantwortungsbewusster Umgang mit Risiken stellt für uns die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg dar.

# Compliance sichert ...

## ... integrires Verhalten

Fairness, Verlässlichkeit, Vertrauenswürdigkeit und ethisch korrektes Verhalten fordern wir in der NLG von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es ist unser Selbstverständnis, gesetzliche, kaufmännische und moralische Regeln zu beachten. In unseren Verhaltensregeln (Code of Conduct) haben wir dieses detailliert festgeschrieben.

Compliance bedeutet für die NLG sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an geltende Bestimmungen und interne Regeln halten.

Drei Säulen aus „verhindern“, „erkennen“ und „reagieren“ bilden unsere systemische Vorgehensweise:

### Verhindern:

Präventive Maßnahmen vermeiden unrechtes Verhalten. Hier sprechen wir beispielsweise über implementierte Richtlinien, unsere kontinuierliche Compliance-Beratung und regelmäßige, verpflichtende Trainings.

### Erkennen:

Unser internes Kontrollsystem dient dazu, regelwidriges Handeln offenkundig zu machen. Regelmäßige Risikoanalysen und interne Audits liefern uns Informationen zum Status unseres GRC-Management-Systems. Daraus leiten wir bei Bedarf adäquate Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung ab.

### Reagieren:

Verstöße können durch kein System vollständig ausgeschlossen werden. Auch die Ursachen können vielfältiger Natur sein, wie z. B. Unwissen, Unachtsamkeit, betrügerisches Verhalten. Sollten Verstöße aufgedeckt werden, ahnden wir diese dem Einzelfall entsprechend angemessen.

Die seit über 100 Jahren erfolgreiche Leistung 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 NLG haben.

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

- Compliance ist unverzichtbare Grundlage für das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Gesellschafter und schafft die Basis für unseren nachhaltigen Erfolg.
- Compliance heißt, Gesetze und interne Richtlinien einzuhalten. Es ist die Verantwortung des Managements, Compliance sicherzustellen und ein Compliance Management System zu implementieren und durchzusetzen.
- Es ist die Verpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die geltenden Gesetze und internen Richtlinien einzuhalten.
- Ein effektives Compliance-System setzt das Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist daher aufgefordert, sich an der Weiterentwicklung dieses Systems zu beteiligen.
- Wir nehmen im Rahmen der geltenden Gesetze aktiv am Wettbewerb teil.
- Gesetzesverstöße werden nicht toleriert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht für Verluste verantwortlich gemacht, die auf der Einhaltung geltender Gesetze beruhen.
- Transparenz und Kommunikation sind der Schlüssel zu Compliance. Wir kommunizieren offen und vertrauensvoll.

# Risikomanagement

Eine 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 Kreislauf der kontinuierlichen Verbesserung ein.

# Verhaltenskodex (Code of Conduct) der NLG



## Einleitung

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 Tun zu integrieren.

### NLG agiert

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

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

Der NLG-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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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.

## 10 goldene Regeln

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

- 01** Wir handeln unternehmerisch verantwortungsbewusst.
- 02** Wir schaffen Vertrauen und rechtfertigen das in uns gesetzte Vertrauen.
- 03** Wir stehen zu unserem Wort, indem wir sagen, was wir tun und tun, was wir sagen.
- 04** Wir agieren ehrlich, kommunizieren offen und stehen für das eigene Verhalten ein.
- 05** Wir bewahren die uns anvertrauten Geschäftsgeheimnisse.

**06** Wir sind aufrichtig und kommunizieren offen über Fehler. Wir lernen aus unseren Fehlern und teilen diese Erfahrungen mit unseren Kolleginnen und Kollegen.

**07** Wir sprechen unsere Kolleginnen und Kollegen offen auf Fehler an, um diese gemeinsam zu korrigieren.

**08** Wir überzeugen im Wettbewerb durch Leistung, Kompetenz, Qualität und Innovation.

**09** Wir befolgen die Regeln – auch und insbesondere in schwierigen Situationen und auf schwierigen Märkten.

**10** Wir vernachlässigen oder missachten diese Grundregeln nicht zugunsten geschäftlicher Erfolge.

## Null-Toleranz bei Korruption

Die NLG wendet gegenüber Korruption Null-Toleranz an und lehnt damit jegliche Form von Bestechung, Bestechlichkeit und sonstigem korrupten Verhalten ab.

Eine Zuwendung muss immer legal, neutral, 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 NLG-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 GRC-Regelung zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen.

## Fairness im Wettbewerb

Die NLG ist überzeugt, dass funktionierende Märkte und Wettbewerb Innovation, technischen Fortschritt und stetige Qualitätsverbesserung antreiben. Deshalb agiert die NLG als fairer und verantwortungsbewusster Wettbewerber.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NLG unterhalten dann Kontakte mit Wettbewerbern, wenn diese für einen rechtlich zulässigen geschäftlichen Zweck erforderlich sind. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sicher, dass in der Kommunikation und Korrespondenz mit Wettbewerbern keine Informationen ausgetauscht werden, die Rückschlüsse auf gegenwärtiges oder zukünftiges Marktverhalten der NLG oder von Wettbewerbern zulassen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NLG informieren die verantwortlichen

Führungskräfte umgehend über jeden Versuch von Wettbewerbern, wettbewerbsrelevante Informationen auszutauschen oder wettbewerbsbeschränkende Verhaltensweisen abzustimmen, damit die Führungskraft gemeinsam mit dem zuständigen Compliance-Beauftragten schriftlich dokumentieren kann, dass kein Verstoß stattgefunden hat.

Es ist untersagt, Preise oder andere Konditionen mit Wettbewerbern abzustimmen. Es werden mit Wettbewerbern keine marktrelevanten Informationen ausgetauscht. Insoweit die NLG eine beherrschende Marktposition hat, wird die NLG diese Marktposition nicht missbrauchen; insbesondere keine Kunden diskriminieren, Wettbewerber behindern oder bevorteilen.

## Interessenkonflikte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NLG müssen Situationen vermeiden, in denen private Interessen mit denen der NLG als Unternehmen in Konflikt stehen oder ein solches Risiko besteht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 NLG als Unternehmen in Konflikt geraten, ist dies gemeinsam mit

der direkten Führungskraft und dem zuständigen Compliance-Beauftragten schriftlich zu dokumentieren. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zum sorgsamen und kostenbewussten Umgang mit dem Betriebsvermögen der NLG verpflichtet und haben insbesondere darauf zu achten, dass dieses nicht zu privaten Zwecken missbraucht wird.

Sofern nicht im Einzelfall ausdrücklich erlaubt, dürfen die Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder das Eigentum der NLG nicht für private Zwecke genutzt werden. Die eigene Position bei der NLG darf nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Verwandten oder Freunden ausgenutzt werden.

## Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung

Die NLG bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Chancen und verurteilt jede Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing.

Die NLG erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen respektvollen Umgang miteinander, ungeachtet möglicher Unterschiede und abweichender

persönlicher Ansichten. Die NLG 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NLG haben das Recht, in einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld zu arbeiten.

Die NLG sorgt als Arbeitgeber für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor übermäßiger Belastung durch chemische, biologische und physikalische Gefahren. Alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen im eigenen Arbeitsumfeld aktiv dazu bei, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ständig zu verbessern.

## Informationen und Informationssicherheit

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

Die NLG erhebt, speichert, verarbeitet oder nutzt personenbezogene Daten nur zu zulässigen geschäftlichen Zwecken und immer nur auf gesetzlicher Grundlage oder mit Einverständnis der Betroffenen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NLG sind ver-

pflichtet, 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 oder Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgängen sowie für Betriebs- und Finanzdaten und Kundeninformationen.

## Meldung von Verstößen (Whistleblowing)

Nach unseren Werten werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, Informationen über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen anwendbares Recht umgehend zu melden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten nachvollziehbaren Grund zu der Annahme haben, dass die mitgeteilten Informationen und alle damit verbundenen Anschuldigungen im Wesentlichen wahr sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die so in gutem Glauben bekannte oder vermutete Verstöße mitteilen, werden vor

Repressionen geschützt. Jede Art von Repression gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 oder Führungskräfte falsch zu beschuldigen, werden nicht toleriert. Ein solches Verhalten stellt ebenfalls einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex dar und wird angemessen sanktioniert.

## Sanktionen

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 Schadensersatzklagen und 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.