

Corporate Governance Kodex

des

Versorgungswerkes
der Landesärztekammer Hessen

Stand: 03.03.2013

Version 1.1

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung

2. Allgemeine Verhaltensanforderungen
 - 2.1 Interner Umgang
 - 2.2 Verhältnis zu den Mitgliedern, Vertraulichkeit
 - 2.3 Dokumentationspflicht
 - 2.4 Schonender Umgang mit Ressourcen
 - 2.5 Umgang mit Geschäftspartnern
 - 2.6 Integrität

3. Corporate Governance im ehrenamtlichen Bereich
 - 3.1 Allgemeine Sorgfaltspflichten
 - 3.2 Unabhängigkeit und Offenlegung von Interessen- und Loyalitätskonflikten

4. Corporate Governance im hauptamtlichen Bereich
 - 4.1 Allgemeine Sorgfaltspflichten
 - 4.2 Unabhängigkeit und Offenlegung von Interessen- und Loyalitätskonflikten

5. Durchsetzung des Kodex

1. Zielsetzung

Aufbauend auf dem Hessischen Heilberufsgesetz verfügt das Versorgungswerk der Landesärztekammer Hessen bereits über ein umfangreiches Regelwerk, das die Rechte und Pflichten des ehrenamtlichen Vorstandes, der hauptamtlichen Geschäftsführer und anderer Mitarbeiter in weiten Bereichen regelt:

- Satzung
- Geschäftsordnung inkl. Kontrollprinzipien (z. B. 4-Augenprinzip, Unterschriftenregelung)
- Gelöbnis, Verpflichtungserklärung
- Leitbild und Führungsgrundsätze
- Grundsätze der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung (Schulungsunterlagen zum AGG)
- Reisekostenrichtlinie für Mitarbeiter (unterhalb der GF-Ebene) mit Besuchsberichten
- Regelung zur Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen Mitarbeiter
- Verpflichtungserklärung zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung
- Berichtswesen
- Risikomanagementhandbücher

Das im Juni 2007 verfasste Leitbild des Versorgungswerks sowie der damit verbundenen Führungsgrundsätze stellen die Grundwerte der Unternehmensführung im Versorgungswerk dar. Sowohl von den Vorstandsmitgliedern als auch von den Geschäftsführern und allen weiteren Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ihre Geschäftstätigkeit und persönliche Haltung im Berufsalltag nach diesen Werten ausrichten.

Ziel dieses Corporate Governance Kodex ist es, ergänzend hierzu eine verantwortungsvolle und auf Beständigkeit, Glaubwürdigkeit und Vertrauen ausgerichtete Arbeit des Versorgungswerks zu ermöglichen und sicherzustellen. Der Kodex legt zu diesem Zweck Verhaltensgrundsätze und Richtlinien für die ehrenamtlichen Mitglieder des Vorstandes, die hauptamtlich tätigen Geschäftsführer und alle übrigen Mitarbeiter fest. Vorstand, Geschäftsführer und alle übrigen Mitarbeiter betrachten es als Selbstverpflichtung, die Regelungen des Kodex einzuhalten und damit den besonderen Anforderungen und Erwartungen, die insbesondere von den Mitgliedern an eine berufsständische Versorgungseinrichtung gestellt werden, gerecht zu werden. Zugleich wird durch diesen Kodex ein gemeinsames Verständnis von allen im Versor-

versorgungswerk Arbeitenden darüber zum Ausdruck gebracht, was ein professionelles und integeres Geschäftsverhalten ausmacht.

2. Allgemeine Verhaltensanforderungen

2.1 Interner Umgang

Eine effiziente und wirksame Unternehmensführung im Versorgungswerk setzt einen offenen Meinungsaustausch innerhalb des Vorstandes und zwischen Vorstand und Geschäftsführern sowie eine wechselseitige Kommunikation auf und zwischen allen Ebenen des Unternehmens und allen Mitarbeitern voraus. Umfassende sachgerechte Information der Mitarbeiter, Transparenz in den Entscheidungsprozessen, Klarheit und einheitliches Verständnis der gemeinsamen Arbeit sind für die Unternehmenskultur im Versorgungswerk von zentraler Bedeutung.

Die Vorstandsmitglieder, die Geschäftsführer und alle weiteren Führungskräfte des Versorgungswerks haben eine Vorbildfunktion und tragen eine besondere Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie sollen sich des Anrechts ihrer Mitarbeiter auf eine faire und individuellen Arbeitsleistungen gerecht werdende Behandlung bewusst sein und für eine kollegiale, von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägte, Arbeitsatmosphäre Sorge tragen. Auf die im Versorgungswerk angewendeten Grundsätze der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung wird verwiesen.

2.2 Verhältnis zu den Mitgliedern, Vertraulichkeit

Eine ausschließlich sachlichen Kriterien verpflichtete Gleichbehandlung der Mitglieder, die Wahrung des Beratungsgeheimnisses, Diskretion im Umgang mit internen und externen Berichten sowie die Verschwiegenheit gegenüber Dritten sind neben einer professionellen Vermögensanlage für eine glaubwürdige, verantwortungsvolle und erfolgreiche Geschäftsführung im Versorgungswerk von entscheidender Bedeutung. Besonders schutzwürdig sind sämtliche aufgrund der Vorstandstätigkeit bekannt gewordenen Angaben über die Person und die Verhältnisse der Mitglieder im Versorgungswerk.

2.3 Dokumentationspflicht

Sämtliche geschäftlichen Vorgänge sind ordnungsgemäß zu dokumentieren und nach unternehmenseinheitlich definierten Grundsätzen geordnet abzulegen. Dadurch soll nicht nur ein schnelles, personenunabhängiges Wiederauffinden des Vorgangs, sondern auch ein reibungsloser Arbeitsablauf und eine einfache Überprüfbarkeit des Handelns bzw. Unterlassens gewährleistet werden.

2.4 Schonender Umgang mit Ressourcen

Jeder Mitarbeiter geht mit den Ressourcen des Versorgungswerks verantwortungsvoll und schonend um. Mit Hinweis auf die entsprechende Dienstvereinbarung sind der Einsatz von Personal und/oder die Nutzung von Eigentum des Versorgungswerks zur Erfüllung unternehmensfremder Zwecke grundsätzlich nicht gestattet. Nebentätigkeiten sind gemäß Arbeitsvertrag anzeigepflichtig und können in begründeten Fällen untersagt werden.

2.5 Umgang mit Geschäftspartnern

Im Umgang mit Geschäftspartnern haben ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter des Versorgungswerks darauf zu achten, dass die Interessen der entsprechenden Unternehmen und die privaten Interessen der für das Versorgungswerk handelnden Personen strikt voneinander getrennt werden. Der Vorstand, die Geschäftsführer und die Mitarbeiter des Versorgungswerks haben bei der Beauftragung von Beratern oder Geschäftspartnern darauf zu achten, dass die Bestimmungen des Datenschutzes sowie die Verschwiegenheitserklärung zur Anwendung kommen.

2.6 Integrität

Hinsichtlich des Umganges mit Einladungen, Geschenken sowie Zuwendungen jedweder Art gilt für alle ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter des Versorgungswerks die als Anhang beigefügte Integritätsrichtlinie. Allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern des Versorgungswerks soll bewusst sein, dass ein Verstoß gegen das Verbot der Annahme von Zuwendungen weitreichende dienst-, arbeits-, zivil-, steuer- und strafrechtliche Folgen haben kann.

3. Corporate Governance im ehrenamtlichen Bereich

3.1 Allgemeine Sorgfaltspflichten

Die Sorgfalts- und Treuepflichten gegenüber dem Versorgungswerk gebieten es, dass die Vorstandsmitglieder ihr Ehrenamt informiert, verantwortungsvoll und integer ausüben. Die Vorstandsmitglieder müssen daher sicherstellen, dass sie über die notwendigen zeitlichen Ressourcen verfügen, um die Geschäftsvorfälle im Versorgungswerk hinsichtlich Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit prüfen und verantworten zu können. Dies gilt insbesondere für das vorsitzende Vorstandsmitglied und dessen Stellvertreter/in.

Da es sich bei den ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern in der Regel nicht um Wirtschaftsfachleute handelt, sollten sie fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, um die für ihr Vorstandsmandat erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erlangen, zu erhalten und auszubauen. Unter Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebotes sowie der internen Reisekostenrichtlinie kommt das Versorgungswerk für die hierbei entstehenden Kosten auf.

3.2 Unabhängigkeit und Offenlegung von Interessen- und Loyalitätskonflikten

Die Entscheidungsfindung der Vorstandsmitglieder in Fragen der Unternehmensführung des Versorgungswerks hat sich ausschließlich an der Wahrung der Interessen des Versorgungswerks zu orientieren. Mögliche Interessen- und/oder Loyalitätskonflikte haben die Vorstandsmitglieder nach bestem Wissen zu vermeiden bzw. unverzüglich und unaufgefordert gegenüber den übrigen Vorstandsmitgliedern offenzulegen. Als Interessen- und Loyalitätskonflikte in diesem Sinne werden betrachtet:

- begünstigende Verträge des Versorgungswerks mit seinen Vorstandsmitgliedern (soweit sie nicht die eigentliche Tätigkeit des Vorstandsmitglieds im Versorgungswerk betreffen), deren Ehegatten, eingetragene Lebenspartner und Personen, mit denen ein Vorstandsmitglied verwandt oder verschwägert ist, sowie mit Unternehmen, an denen eine der vorgenannten Personen unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist
- Ausübung einer Organfunktion in einem oder Beratungstätigkeit für ein Unternehmen, das in einer Geschäftsbeziehung zum Versorgungswerk oder in der Anbahnung einer Geschäftsbeziehung mit dem Versorgungswerk steht
- mögliche Interessenkonflikte bei Geschäfts- und Verwaltungsvorgängen von Mitgliedern, zu denen Vorstandsmitglieder in einer beruflichen oder privaten Beziehung stehen

- die Erwartung persönlicher materieller und/oder immaterieller Vorteile

4. Corporate Governance im hauptamtlichen Bereich

4.1 Allgemeine Sorgfaltspflichten

Die Geschäftsführer und alle weiteren Mitarbeiter des Versorgungswerks (beide Gruppen gemeinsam auch kurz als sog. hauptamtliche Mitarbeiter bezeichnet) unterliegen Sorgfalts- und Treuepflichten gegenüber dem Versorgungswerk; sie sind dabei dem Grundsatz verpflichtet, gewissenhaft und in voller Sachkenntnis zu handeln. Sie dürfen bei ihrer Tätigkeit und Entscheidungsfindung keine persönlichen Interessen verfolgen; vielmehr haben sie den Vorteil des Versorgungswerks zu wahren und Schäden von ihm abzuwenden.

Von allen hauptamtlichen Mitarbeitern des Versorgungswerks wird neben der jeweiligen Sachkenntnis auch die Einhaltung der festgelegten Arbeitsabläufe und Kompetenzgrenzen, die ordnungsgemäße und rechtssichere Dokumentation der durchgeführten Arbeiten sowie die Beachtung der Vorgaben des Risikomanagements erwartet.

Bei Geschäftsprozessen, bei denen die sonst üblichen Sicherheitsmaßnahmen, wie beispielsweise das 4-Augenprinzip, nicht oder nicht durchgehend möglich sind (z. B. im telefonischen Direktgeschäft der Kapitalanlage), ist eine erhöhte Sorgfalt geboten. Diese Geschäftsprozesse werden (z. B. in den Risikomanagementhandbüchern) dokumentiert. Der Dienstvorgesezte ist gehalten, in regelmäßigen Abständen eine arbeitsplatzbezogene und bedarfsorientierte Belehrung seiner Mitarbeiter vorzunehmen.

Auf das Verbot der Nutzung von Insiderinformationen beim Handel mit Aktien und sonstigen Wertpapieren wird ausdrücklich hingewiesen. Insiderinformationen dürfen auch nicht an Dritte weitergegeben werden.

Aufgrund der Bedeutung für den Arbeitsalltag in den Geschäftsbereichen Versicherungsbetrieb, Zentrale Dienste sowie Kapitalanlagen gilt die IT des Versorgungswerks als besonders sensibler Bereich. Der zuständige Geschäftsführer hat mit Unterstützung der für diesen Bereich verantwortlichen Mitarbeiter geeignete Sicherheitsvorkehrungen zu etablieren, die den Schutz der persönlichen Mitgliederdaten und die Vertraulichkeit der Geschäftsvorfälle gewährleisten.

Durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben die Geschäftsführer sicherzustellen, dass sie ihre Fach- und Methodenkompetenz erhalten und ausbauen und ggf. den sich ändernden rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedin-

gungen anpassen. Sie unterstützen ihre Mitarbeiter in dem Bestreben, durch geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihre jeweiligen Sachkenntnisse aktuell zu halten. Unter Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebotes sowie der internen Reisekostenrichtlinie kommt das Versorgungswerk für die hierbei entstehenden Kosten auf.

4.2 Unabhängigkeit und Offenlegung von Interessen- und Loyalitätskonflikten

Um ihre Pflichten in Bezug auf das Management ihrer Geschäftsbereiche erfüllen zu können, ist es erforderlich, dass die Geschäftsführer sich ein objektives und von Eigeninteressen unabhängiges Urteil bilden und frei von etwaigen Loyalitätskonflikten tätig werden. Als Interessen- und Loyalitätskonflikte, die zu vermeiden bzw. unverzüglich und unaufgefordert gegenüber dem Vorstand oder dem für Compliance Beauftragten offenzulegen sind, werden betrachtet:

- begünstigende Verträge des Versorgungswerks mit den Geschäftsführern (ausgenommen der Geschäftsführerdienstvertrag), deren Ehegatten, eingetragene Lebenspartner und Personen, die mit einem Geschäftsführer verwandt oder verschwägert sind, sowie mit Unternehmen, an denen eine der vorgenannten Personen unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist
- Ausübung einer Organfunktion in einem oder Beratungstätigkeit für ein Unternehmen, das in einer Geschäftsbeziehung zum Versorgungswerk oder in der Anbahnung einer Geschäftsbeziehung mit dem Versorgungswerk steht
- mögliche Interessenkonflikte bei Geschäfts- und Verwaltungsvorgängen von Mitgliedern, zu denen Geschäftsführer und Mitarbeiter in einer beruflichen oder privaten Beziehung stehen
- Erwartung persönlicher materieller und/oder immaterieller Vorteile.

Ebenso wie die Geschäftsführer haben auch alle anderen hauptamtlichen Mitarbeiter des Versorgungswerks darauf zu achten, dass es nicht zu einer Verknüpfung von privaten und dienstlichen Interessen kommt. Mögliche Interessen- oder Loyalitätskonflikte sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt dem zuständigen Geschäftsführer oder dem Vorstand gegenüber offen zu legen. In diesem Sinne

- haben die Mitarbeiter des Versorgungswerks mögliche Verbindungen zu Geschäftspartnern (z. B. freiberufliche Tätigkeiten; Tätigkeiten im Rahmen eines Mini-Jobs) dem zuständigen Geschäftsführer oder dem Vorstand gegenüber offen zu legen
- dürfen Mitarbeiter des Versorgungswerks keinen Umgang mit Mitgliedern oder Geschäftspartnern in Erwartung persönlicher unrechtmäßiger materieller und/oder immaterieller Vorteile pflegen

5. Umsetzung des Kodex

Dieser Kodex dient nicht nur der Orientierung und Unterstützung für alle im Versorgungswerk Arbeitenden, sondern formuliert zugleich hohe verbindliche Anforderungen an das Verhalten in der täglichen Praxis und soll dazu beitragen, Fehlverhalten vorzubeugen. Es wird von Vorstand, Geschäftsführern und allen weiteren Mitarbeitern die konsequente Einhaltung der in diesem Kodex niedergelegten Verhaltensrichtlinien erwartet.

Der Vorstand wird ein Mitglied des Vorstandes benennen, das den Mitarbeitern für Fragen des Corporate Governance zur Verfügung steht.

Für die Einhaltung des Corporate Governance Kodex ist das Versorgungswerk auf die Hilfe seiner Mitarbeiter angewiesen. Der Vorstand garantiert, dass demjenigen, der Mitteilungen macht oder Hinweise gibt, keine Nachteile entstehen und sein Hinweis auf Wunsch anonym behandelt wird.