



ÄRZTEVERSORGUNG
Westfalen-Lippe



KODEX
DER ÄRZTEVERSORGUNG
WESTFALEN-LIPPE
Ausgabe 2015

**DIE GREMIEN DER ÄRZTEVERSORGUNG
WESTFALEN-LIPPE (ÄVWL) HABEN MIT
WIRKUNG AB DEM 01.04.2011 EINEN
AUF DIE ÄVWL ZUGESCHNITTENEN
CORPORATE GOVERNANCE KODEX
VERABSCHIEDET.**

**DER KODEX SOLL DAZU BEITRAGEN,
DIE GRUNDPRINZIPIEN UND REGELN
DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG SO-
WOHL FÜR UNSERE MITGLIEDER UND
RENTNER ALS AUCH FÜR UNSERE
NATIONALEN UND INTERNATIONALEN
KOOPERATIONS- UND GESCHÄFTS-
PARTNER TRANSPARENT ZU MACHEN.**

I. Zielsetzung/Anwendungsbereich

Ziel der Corporate Governance der Ärzteversorgung Westfalen-Lippe¹ ist es, eine verantwortungsvolle und auf Beständigkeit, Vertrauen und langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle der ÄVWL zu ermöglichen und sicherzustellen.

Maßstab ist der Erhalt und die Fortentwicklung einer Versorgungswerkskultur, die die Glaubwürdigkeit des geschäftlichen Handelns sichert und den besonderen Anforderungen, die an eine berufsständische Versorgungseinrichtung gestellt werden, gerecht wird.

Der Kodex der ÄVWL dient dabei als Orientierung und zugleich als Ordnungsrahmen für die Durchführung und Überwachung der geschäftlichen Vorgänge sowie die Ausgestaltung der Strukturen und Prozesse bei der ÄVWL.

Ausgerichtet an dem Anspruch, die Geschäftstätigkeit und deren Überwachung moralisch und rechtlich einwandfrei auszuüben, schreibt er somit Standards und Erwartungen an das tägliche Handeln fest.

Damit geht einher, dass die Wertvorstellungen des Versorgungswerks auf einen gemeinsamen, von allen Beteiligten akzeptierten Nenner gebracht werden.

Der Kodex enthält somit Werte und Verhaltensgrundsätze, die für alle Mitglieder der Organe Aufsichts- und Verwaltungsausschuss², die hauptamtliche Geschäftsführung und die Mitarbeiter gelten, und macht diese bewusst.

II. Werte und Verhaltensregeln

1. Selbstverantwortliches Handeln

Die ÄVWL versteht sich gegenüber ihren Mitgliedern, den Mitarbeitern wie auch denjenigen Dritten, die in geschäftlichem Kontakt zur ÄVWL stehen (Geschäftspartner), als verlässlicher Partner mit dem Ziel, dem in sie gesetzten Vertrauen gerecht zu werden.

¹ im Folgenden als ÄVWL bezeichnet

² im Folgenden als Ausschüsse bezeichnet

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, ist das Tätigsein für die ÄVWL von Leistung, Fairness, Ehrlichkeit und Verlässlichkeit geprägt. Der Kodex bildet somit die Grundlage für ein selbstverantwortliches – und auf die gemeinsamen Ziele und Wertvorstellungen abgestimmtes – Handeln der Ausschüsse, der hauptamtlichen Geschäftsführung sowie der Mitarbeiter der ÄVWL.

Jeder dieser Beteiligten ist verpflichtet, das Ansehen der ÄVWL zu wahren und alles zu vermeiden, was der ÄVWL Schaden zufügen könnte.

2. Mitglieder- und Renditeorientierung

Die ÄVWL richtet ihre gesamte Tätigkeit nach den Interessen ihrer Mitglieder aus, die im Mittelpunkt aller Aktivitäten der ÄVWL stehen. Dabei ist die Betreuung und Gleichbehandlung der Mitglieder sowie die nach Risiko- und Renditegesichtspunkten orientierte bestmögliche Anlage zur nachhaltigen Steigerung des Vermögens der ÄVWL gleichermaßen oberstes Ziel.

Dies bedingt neben Einsatzbereitschaft und Motivation eine hohen Anforderungen genügende fachspezifische Qualifikation der Mitarbeiter, die durch gezielte interne wie externe Weiterbildung ständig weiterzuentwickeln ist. Den Mitgliedern der Ausschüsse ist, soweit erforderlich, zu Beginn ihrer Tätigkeit für die ÄVWL die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Sachkunde zu vermitteln.

3. Rechtstreue

Die Mitglieder der Ausschüsse, die hauptamtliche Geschäftsführung und alle Mitarbeiter der ÄVWL sind verpflichtet, alle gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und satzungsgemäßen Vorgaben im Hinblick auf die gesamte Geschäftstätigkeit der ÄVWL und deren Überwachung zu beachten.

4. Risikomanagement

Die ÄVWL verfügt über ein angemessenes und in einem Handbuch dokumentiertes Risikomanagement, das unter anderem die Identifikation und Bewertung von Risiken, eine Beurteilung der Risikotragfähigkeit, eine Risikosteuerung und eine Risikostrategie zum Inhalt hat.

Im Rahmen eines qualifizierten Risikomanagementsystems sind die Vorgaben

des Risikohandbuches umzusetzen.

5. Miteinander, Nichtdiskriminierung und Vielfalt

Das Miteinander der Ausschussmitglieder, der hauptamtlichen Geschäftsführung und der Mitarbeiter ist von gegenseitigem Respekt getragen unter Achtung der persönlichen Würde, der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte des Einzelnen. Die ÄVWL toleriert keine Diskriminierung auf Grund von Abstammung, Religion, sexueller Orientierung, Nationalität, Herkunft, politischer Betätigung oder wegen ihres Alters, Geschlechts oder einer Behinderung.

Ein fairer und offener Umgang mit anderen Personen einhergehend mit einem hohen Maß an Zuverlässigkeit trägt dem Selbstanspruch und dem Ansehen der ÄVWL Rechnung und wird daher insbesondere von den Personen gefordert, die als Führungskraft die Verantwortung für das Versorgungswerk inne haben.

Bei der Besetzung der Ausschüsse und Führungspositionen soll auf Vielfalt (Diversity) geachtet und dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen angestrebt werden.

6. Vermeidung von Interessenkonflikten

Die ÄVWL legt Wert darauf und ergreift entsprechende Maßnahmen, dass ihre Ausschussmitglieder, die hauptamtliche Geschäftsführung und die Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit für das Versorgungswerk nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten und eine ausschließlich sachorientierte und unparteiische Tätigkeit gewährleisten und beachten. Situationen, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen können, sollen vermieden werden. Persönliche Interessenkonflikte sind von der betroffenen Person unverzüglich und unaufgefordert offen zu legen.

Niemand dieser Personengruppen darf einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, dass er einen anderen in unlauterer Weise bevorzugt. Bestechung und Bestechlichkeit sowie Vorteilsgewährung und Vorteilsnahme sind, auch im geschäftlichen Verkehr, strafbar nach dem Strafgesetzbuch und weiterer Gesetze.

Zur Wahrung der Unabhängigkeit und als Ausdruck des hohen moralischen Anspruchs werden die Mitglieder der Ausschüsse, die hauptamtliche Geschäfts-

führung sowie die Mitarbeiter der ÄVWL von Personen, mit denen sie dienstlich oder geschäftlich in Berührung kommen, weder monetäre Zuwendungen, Geschenke, die das verkehrsübliche Maß überschreiten, noch andere Vorteile oder Gefälligkeiten gewähren, fordern, annehmen oder sich unwidersprochen in Aussicht stellen lassen.

Die Annahme und Gewährung von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen jeglicher Art ist immer verboten, wenn hinter diesen die Intention eines bestimmten Handelns oder eines bestimmten Verhaltens steht. Im Zweifel ist von der Annahme und/oder Gewährung Abstand zu nehmen und die/der Vorsitzende des Aufsichtsausschusses hinzuzuziehen.

7. Sicherstellung der Kommunikation und Integrität der Informationen

Wesentlich für die Erfüllung des Versorgungsauftrags ist eine möglichst vollständige und offene Kommunikation zwischen den Ausschüssen und der hauptamtlichen Geschäftsführung, der hauptamtlichen Geschäftsführung und den Abteilungen sowie den Abteilungen untereinander.

Berichte, Vorlagen und geschäftliche Unterlagen der ÄVWL müssen korrekt und wahrheitsgemäß erstellt werden und alle relevanten Informationen vollständig dokumentieren.

Die Kammerversammlung ist umfassend und wahrheitsgemäß über die Vermögens- und Ertragslage der ÄVWL und andere für die Erfüllung der satzungsgemäßen Aufgaben der Kammerversammlung relevanten Sachverhalte zu unterrichten.

Den Mitgliedern der ÄVWL sind die für ihre Versorgungsansprüche wesentlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Übersichtliche, klar gegliederte Verwaltungsstrukturen, Aufgabenzuweisungen und Arbeitsabläufe dienen der Sicherstellung eines funktionierenden Informationsaustauschs.

Einher damit gehen eine ordnungsgemäße Dokumentation und Ablage aller geschäftlichen Vorgänge zur reibungslosen Sicherstellung der Arbeit und einer späteren Überprüfbarkeit des Handelns.

8. Transparenz

Das Handeln der Mitglieder der Ausschüsse, der hauptamtlichen Geschäftsführung und der Mitarbeiter der ÄVWL ist von dem Bewusstsein geprägt, dass ein hohes Maß an Transparenz Grundvoraussetzung zur Erkennung von positiven (Chancen) und negativen Potenzialen (Risiken) ist.

Deshalb verstehen die Mitglieder der Ausschüsse, die hauptamtliche Geschäftsführung und die Mitarbeiter Transparenz als elementaren Bestandteil des Handelns der ÄVWL und verpflichten sich hierzu innerhalb aller Prozesse.

Soweit allerdings aufgrund gesetzlicher und datenschutzrechtlicher Bestimmungen Transparenz einzuschränken ist, sind alle genannten Personengruppen hieran gebunden. Gleiches gilt für versorgungswerksinterne Gründe oder vertragliche Vereinbarungen mit Dritten, auf Grund derer Verschwiegenheit zu bewahren ist.

9. Datenschutz und Vertraulichkeit

Die Ausschussmitglieder, die hauptamtliche Geschäftsführung und alle Mitarbeiter der ÄVWL sind zur Verschwiegenheit bei allen internen vertraulichen Angelegenheiten der ÄVWL verpflichtet. Ihnen ist bewusst, dass der Schutz mitgliederbezogener Daten und die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen wesentlicher Bestandteil für das Vertrauen der Mitglieder in die ÄVWL darstellt. Auch ist ihnen bekannt, dass das Vertrauen von Geschäftspartnern in die Gesetzes- und Vertragstreue der ÄVWL wesentliche Voraussetzung für eine konstruktive, langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit ist.

Vertrauliche Daten und Informationen über Mitglieder, Mitgliedsangelegenheiten, Geschäftsvorfälle etc. müssen vor dem Einblick und Zugriff unberechtigter Dritter geschützt werden. Dies umfasst insbesondere die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung dieser und anderer personenbezogenen Daten.

Solche Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet, gespeichert und verwendet werden, soweit dies für die satzungsmäßigen und gesetzlichen Zwecke erforderlich ist und nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen gestattet ist.

Für sie gilt das Gebot der Verschwiegenheit ebenso wie für Ergebnisse von Beratungen, Beschlussfassungen oder Abstimmungen, soweit sie nicht bekannt gemacht werden sollen.

Vertrauliche Unterlagen sind auch vertraulich zu behandeln. Die hauptamtliche Geschäftsführung trifft hierzu alle erforderlichen Vorkehrungen.

Alle Verschwiegenheits- und Vertraulichkeitserklärungen gelten über die Beendigung der Organeigenschaft bzw. des Arbeitsverhältnisses hinaus. Dies gilt nicht, soweit zwingende gesetzliche Vorschriften dem entgegenstehen.

10. Informationssicherheit

Die Prävention von Risiken aufgrund des Umganges mit vertraulichen Daten, Unterlagen und Informationen sind elementarer Bestandteil eines Informationssicherheitsmanagementsystems und Aufgabe des Verhaltens jedes Einzelnen. Einzelheiten werden in Regelwerken zur Informationssicherheit niedergelegt.

11. Ethische Aspekte bei der Kapitalanlage

Die Berücksichtigung ethischer, sozialer und ökologischer Faktoren bei der Kapitalanlage ist ein fester Bestandteil der nachhaltigen Anlagestrategie der ÄVWL, bei gleichberechtigter Beachtung der Kriterien Sicherheit und Rendite.

Die ÄVWL ist sich des Interpretationsspielraumes bewusst, der bei der Beurteilung einer Investition von Investoren, Rating- und Zertifizierungsgesellschaften, Mitgliedern sowie der Öffentlichkeit unterschiedlich ausgefüllt werden kann.

Ethischen, sozialen und ökologischen Fragestellungen bei der Kapitalanlage trägt die ÄVWL daher dadurch Rechnung, dass sich der Verwaltungsausschuss der ÄVWL im Einzelfall mit nachhaltigen Aspekten der Anlage auseinandersetzt und dabei die Einschätzungen/Prinzipien von auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit renommierten Institutionen, wie zum Beispiel dem Norwegischen Staatsfonds oder der UN PRI Association, im Entscheidungsprozess berücksichtigt. In der Immobilienanlage kann dies beispielsweise auch beinhalten, eine anerkannte Nachhaltigkeits-Zertifizierung für einzelne Objekte anzustreben oder in der indirekten Anlage mit entsprechend zertifizierten Managern zusammenzuarbeiten.

III. Anpassung des Kodex

Zur Wahrung und Sicherstellung dieser grundsätzlichen Regelungen und Werte ist der Kodex fortwährend inhaltlich anzupassen und fortzuführen.

IV. Einhaltung des Kodex

Zur Umsetzung und Wahrung des Kodex werden die Mitglieder der Ausschüsse und der hauptamtlichen Geschäftsführung sowie alle Mitarbeiter der ÄVWL über die Inhalte des Kodex und dessen Verbindlichkeit informiert. Ebenso werden die Mitglieder der ÄVWL und die Geschäftspartner über das Vorhandensein und den Inhalt des Kodex informiert.

Die nachhaltige Beachtung und Umsetzung des Kodex sind durch geeignete Maßnahmen sicher zu stellen. Verstöße gegen den Kodex können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Einhaltung des Kodex.

Alle Beteiligten der ÄVWL, Mitglieder sowie Dritte, die mit der ÄVWL in geschäftlichem Kontakt stehen, sind gehalten, Verstöße gegen diesen Kodex der/dem Vorsitzenden des Aufsichtsausschusses zu melden. Die ÄVWL stellt die Anonymität des Meldenden sicher, dem durch seine Meldung keine Nachteile erwachsen dürfen.



ÄRZTEVERSORGUNG
Westfalen-Lippe

Einrichtung der Ärztekammer Westfalen-Lippe
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Scharnhorststraße 44
48151 Münster
Tel.: 0251 5204-0
Fax: 0251 5204-149
info@aevwl.de
www.aevwl.de