

# Verhaltenskodex

der Deutschen Apotheker- und Ärztebank

Weil uns mehr verbindet.





## Präambel

- (1) Das Vertrauen der Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter in die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (nachstehend „apoBank“) und ihre Tochtergesellschaften ist die wichtigste Voraussetzung für den Erfolg des Unternehmens. Die apoBank repräsentiert sich im Markt als verlässlicher Partner und als ein Unternehmen, welches sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist. Dieser Verhaltenskodex bildet hierfür eine Grundlage.
- (2) Der Verhaltenskodex bildet den ethisch-moralischen Standard für das Handeln sowohl gegenüber Mitgliedern, Kunden, Geschäfts- und Kooperationspartnern, Mitbewerbern sowie Behörden im Außenverhältnis als auch gegenüber Mitarbeitern und Kollegen im Innenverhältnis ab. Der Kodex gilt, soweit anwend- bzw. umsetzbar auch, wenn und soweit Mitglieder und Kunden von vertraglich gebundenen Vermittlern betreut werden. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter und Repräsentanten der apoBank und ihrer Tochterunternehmen, ungeachtet ihrer Position, also auch für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie andere Vertreter, die im Namen der apoBank tätig sind. Soweit anwendbar, sind die Regelungen dieses Verhaltenskodex auch zu beachten, sofern die Mitarbeiter oder Repräsentanten der apoBank für diese als Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer, Aufsichtsrats- oder Beiratsmitglieder, anderer Unternehmen oder Einrichtungen tätig werden.
- (3) Der Verhaltenskodex spiegelt die Leitlinien der apoBank wider, die im Detail in internen Anweisungen, Arbeitsrichtlinien und Fachbereichs- bzw. Organisationshandbüchern geregelt sind.

## 1. Nachhaltigkeit der Wertschöpfung und -erhaltung für unsere Mitglieder

Der Satzungszweck der apoBank ist die wirtschaftliche Förderung und Betreuung der Mitglieder und insbesondere der Heilberufsangehörigen, ihrer Organisationen und Einrichtungen sowie der Unternehmen im Gesundheitsmarkt. Dem trägt die Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft Rechnung, in der sich natürliche und juristische Personen zusammenschließen, um gemeinschaftliche Interessen gemeinsam zu verfolgen. Dementsprechend ist ihr Selbstverständnis geprägt vom Gedanken der Mitgliederförderung und der Selbsthilfe. Die apoBank verfolgt mit ihrem genossenschaftlichen Geschäftsmodell den Anspruch, wirtschaftlich im Dienste ihrer Mitglieder zu arbeiten und deren wirtschaftliche Situation nachhaltig zu verbessern. Die Mitgliederförderung erachtet die apoBank auch als gesellschaftliche Verantwortung.

## 2. Leistung für unsere Kunden

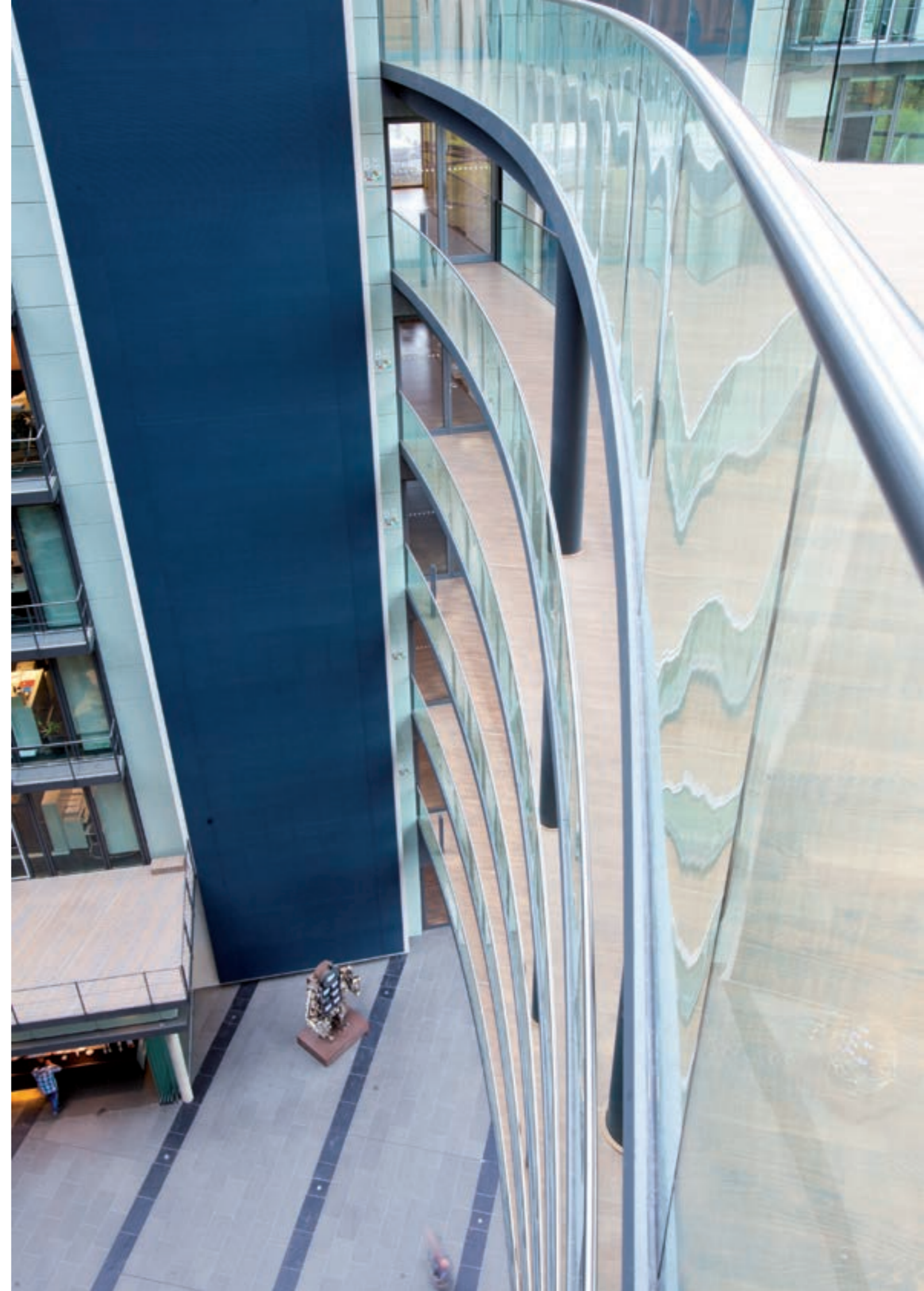
- (1) Mit ihrer mehr als 100-jährigen Branchenexpertise steht die apoBank als Landesbank nicht nur den Apothekern, Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten sowie deren Organisationen und Verbänden, sondern auch allen anderen Marktteilnehmern im Gesundheitswesen, insbesondere den ambulanten und stationären Versorgungseinrichtungen und gewerblichen Unternehmen mit Fokus Gesundheitsmarkt als kompetenter Partner zur Erörterung und Lösung finanzieller Fragen und darüber hinausgehender betriebswirtschaftlicher Herausforderungen sowie strategischer Themen zur Verfügung.
- (2) Institutionelle Anleger, wie insbesondere die berufsständischen Versorgungswerke der verkammerten Berufe, und Kapitalsammelstellen, wie Pensionskassen, Versicherungen, Stiftungen sowie kommunale und kirchliche Versorgungseinrichtungen, berät und unterstützt die apoBank bei Entwicklung individueller Anlagestrategien, der Risikosteuerung und der strategischen Asset Allokation unter Berücksichtigung rechtlicher und regulatorischer Anforderungen sowie bilanzieller Kriterien. Mit der individuellen Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen für die Strategie, Umsetzung, Kontrolle und das Reporting im Verwahrstellengeschäft unterstützt die apoBank die institutionellen Anleger durch Transparenz in allen Marktphasen.
- (3) Zum nachhaltigen Erhalt und zur Steigerung der Zufriedenheit der einzelnen Mitglieder und Kunden sind Prozesse etabliert. Diese dienen auch zur kontinuierlichen Verbesserung der angebotenen Dienstleistungen und Produkte.

## 3. Risikokultur

- (1) Oberstes Ziel des Risikomanagements ist die langfristige Existenzsicherung der apoBank. Ausgehend von einer regelmäßigen und systematischen sowie differenzierten Analyse und Bewertung der externen und internen Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung des Leitbildes sowie der strategischen Positionierung der apoBank zu Chancen und Risiken, werden die geschäfts- und risikostrategischen Ziele und Maßnahmen der Bank entwickelt, in der Geschäfts- und Risikostrategie zusammengeführt und bankweit kommuniziert.
- (2) Die apoBank fordert und fördert den offenen Dialog zu allen risikorelevanten Themen als Fundament ihrer Risikokultur. Losgelöst von Hierarchien sind abweichende Standpunkte und konstruktiv vorgetragene Kritik Kennzeichen des gewünschten Dialogs. Die regelmäßige Risikoberichterstattung an den Vorstand und den Aufsichtsrat sowie der dortige offene und kritische Austausch sind ebenso selbstverständlich und damit Grundlage einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit sich verändernden Risikolagen, wie eine darüber hinausgehende Ad-hoc-Berichterstattung.
- (3) Von den Führungskräften der apoBank wird erwartet, dass sie sich jederzeit ihrer Vorbildfunktion bewusst sind. Für sie ist es selbstverständlich, stets in Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den weiteren internen Regelungen sowie diesem Verhaltenskodex zu handeln. Sie kommunizieren ihre Überzeugung und ermutigen und unterstützen jeden Mitarbeiter bei der Beachtung der Geschäfts- und Risikostrategie, der weiteren internen Regelungen und dieses Verhaltenskodex.
- (4) Die Bereiche Compliance und Risikocontrolling sind unverzüglich in alle Informationsflüsse, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben von Bedeutung sein können, einzubinden. Dies gilt insbesondere bei Prozessen zur Ausgestaltung und Prüfung neuer Produkte und Technologien sowie bei der Erschließung neuer Vertriebswege, Geschäftsfelder, Kundenkategorien oder Finanzdienstleistungen.
- (5) Bei Fragen zum Verhaltenskodex stehen der Bereich Compliance bzw. bei Fragen zur Geschäfts- und Risikostrategie die Bereiche Konzernentwicklung und Risikocontrolling jederzeit beratend und unterstützend zur Verfügung. Deren Beachtung sowie die Befolgung der weiteren internen Regelungen sind Gegenstand interner Kontrollen und Prüfungen. Jeder einzelne Mitarbeiter der apoBank ist in seinem Aufgabengebiet für das Management von Risiken ebenso verantwortlich, wie für die durch sein Verhalten zu fördernde Risikokultur.
- (6) Die Missachtung der Geschäfts- und Risikostrategie, der weiteren internen Regelungen und dieses Verhaltenskodex wird in keinem Fall akzeptiert. Von den Führungskräften der apoBank wird erwartet, auf von ihnen erkannte Verstöße stets angemessen und konsistent zu reagieren. Das bedeutet insbesondere, dass die Reaktionen ohne Rücksicht auf die hierarchische Einstufung und ggf. besondere Verdienste ausfallen müssen. Das Spektrum möglicher Reaktionen reicht von der einfachen Ansprache eines Mitarbeiters oder einem Coaching bis zur Strafanzeige.

## 4. Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften

- (1) Die Mitarbeiter und Repräsentanten der apoBank respektieren und befolgen bei ihrer Tätigkeit die Gesetze und Rechtsverordnungen sowie internen Bestimmungen der Bank. Die Bank, ihre Mitarbeiter und Gremien tun alles, um illegale, unmoralische und unethische Geschäftspraktiken zu verhindern, aufzudecken und zu verfolgen. Das bedeutet auch, dass die apoBank niemanden bei der Verkürzung oder Hinterziehung von Steuern unterstützt.
- (2) Die apoBank wendet sich entschieden gegen jede Form von Bestechung, Korruption, Terrorismusfinanzierung, Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen. Sie unterstützt alle Aktivitäten, um solche Handlungen zu verhindern und aufzudecken und kooperiert hierbei mit staatlichen Stellen. Die apoBank unterhält, den gesetzlichen Rahmenbedingungen und dem hohen ethischen Standard ihrer Kunden entsprechend, Prozesse und Instrumente zur Verhinderung gegen die Bank oder aus ihr heraus gerichteter strafbarer Handlungen.
- (3) Für alle Mitarbeiter der apoBank gelten entsprechende Compliance-Vorschriften zum korrekten Umgang im geschäftlichen Verkehr. Die Mitarbeiter der apoBank dürfen Sachgeschenke und Sachzuwendungen sowie Einladungen jeglicher Art, die einen angemessenen und sozial adäquaten Rahmen überschreiten, weder annehmen, einfordern noch gewähren. Die Annahme oder Gewährung einer Zuwendung ist stets unzulässig, wenn sie dazu dient, eine bestimmte Entscheidung herbeizuführen. Die Bank beachtet auch die besonderen Vorgaben für Zuwendungen im Umgang mit Wertpapierdienstleistungsunternehmen.
- (4) Es ist zudem selbstverständlich, dass die Mitarbeiter der apoBank von Personen, mit denen sie in geschäftlichem Kontakt stehen, keine monetären Zuwendungen oder andere Vorteile und Gefälligkeiten einfordern. Die Mitarbeiter der apoBank nehmen persönlich keine Geldleistungen an oder leiten solche an Dritte weiter.
- (5) Spenden der apoBank dürfen nur an gemeinnützige Institutionen vergeben werden.
- (6) Die apoBank unterhält direkt dem Vorstand unterstellte Compliance-Funktionen, die darauf hinwirken, dass aufsichtsrechtliche und andere gesetzliche Regelungen frühzeitig identifiziert, prozessualisiert und eingehalten sowie Schäden aus Rechts- und Reputationsrisiken vom Unternehmen abgehalten werden.
- (7) Zur vertraulichen Abgabe von Hinweisen auf mögliche strafbare Handlungen und andere Gesetzesverstöße wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Mitarbeiter, die solche Hinweise im guten Glauben abgegeben haben, werden durch verbindliche Regelungen vor Sanktionen und anderen Benachteiligungen geschützt.



## 5. Corporate Governance

Die apoBank bekennt sich zu den Grundsätzen einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung und orientiert sich hierbei an international und national anerkannten Standards. Auf diese Weise und mit einer offenen Unternehmenskommunikation stärkt sie das Vertrauen der Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter der apoBank sowie auch der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung der apoBank. Denn der Erfolg der Bank ist nicht zuletzt auch das Ergebnis einer effizienten Zusammenarbeit und eines vertrauensvollen Umgangs der verschiedenen Organe und Gremien der apoBank unter Berücksichtigung der Interessen der Mitglieder und insbesondere der Heilberufsangehörigen, ihrer Organisationen und Einrichtungen sowie Unternehmen im Gesundheitsmarkt.



## 6. Vermeidung von Interessenkonflikten

- (1) Rechtmäßiges Handeln, Sorgfalt, Redlichkeit, Professionalität, die Einhaltung von Marktstandards und das Handeln im Kundeninteresse sind Verpflichtungen, die die Basis der Geschäftsbeziehungen zu den Kunden der apoBank sind. Die apoBank ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um Interessenkonflikte ihrer Mitarbeiter mit den Interessen der Kunden, Geschäftspartner, anderer Mitarbeiter bzw. der apoBank und ihrer Tochtergesellschaften zu verhindern. Sollten Interessenkonflikte im Einzelfall dennoch unvermeidbar sein, bestehen ausreichende Vorkehrungen um zu verhindern, dass Kundeninteressen durch solche Konfliktsituationen beeinträchtigt werden. Mitarbeitergeschäfte dürfen nicht mit den Interessen der Kunden oder den Interessen der apoBank kollidieren. Die Mitarbeiter müssen bei ihren Geschäften stets berücksichtigen, dass die Belange der Kunden und der apoBank Vorrang haben.
- (2) Alle unternehmerischen Entscheidungen der apoBank und ihrer Mitarbeiter müssen unabhängig und nach wirtschaftlichen sowie ethisch vertretbaren Kriterien getroffen werden. Die Interessen und das Wohl der Mitglieder und Kunden stehen bei allen Entscheidungen im Mittelpunkt.
- (3) Eigene materielle oder immaterielle Interessen der Mitarbeiter, familiäre oder freundschaftliche Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern oder Lieferanten dürfen keinen Einfluss auf die geschäftlichen Entscheidungsfindungen haben. Auch etwaige Nebentätigkeiten oder Beratertätigkeiten eines Mitarbeiters dürfen zu keinem Zeitpunkt dem Interesse der apoBank widersprechen.
- (4) Die Mitarbeiter informieren den Bereich Personal, bevor sie ein Mandat in einem Gremium anderer Unternehmen oder Verbände (z. B. Vorstand, Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Beirat) annehmen möchten. Auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch die Bank. Hierdurch wirkt die Bank prozessual darauf hin, dass Interessenkonflikte vermieden werden und durch angemessene Kontroll- und Selbstbindungsprozesse ein situativ richtiges Handeln erreicht wird.

## 7. Respekt gegenüber Dritten und Mitarbeitern

- (1) Die apoBank verpflichtet sich, jeden Menschen ungeachtet seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, Alters, seiner Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Identität, Staatsangehörigkeit oder sonstiger Merkmale zu respektieren und nicht zu diskriminieren oder zu benachteiligen. Jeder hat das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung.
- (2) In einem wettbewerbsorientierten Umfeld ist die apoBank stets ein fairer Wettbewerber. Die apoBank pflegt einen fairen, respektvollen und professionellen Umgang mit ihren externen Geschäftspartnern. Andere Firmen, Institutionen sowie Mitbewerber dürfen niemals diskreditiert werden.
- (3) Die Mitarbeiter der apoBank nehmen ihre berufliche Verantwortung mit größtmöglicher Professionalität und Integrität wahr. Sie respektieren die Rechte anderer und vermeiden alles, was anderen Mitarbeitern, Dritten oder der apoBank Schaden zufügen könnte. Die Mitarbeiter der apoBank pflegen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang sowohl mit den Kunden als auch untereinander. Die Zufriedenheit der Kunden soll durch einen dauerhaft guten Service sichergestellt werden.

## 8. Verantwortung für Mitarbeiter

- (1) Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind der entscheidende Faktor für den Erfolg der apoBank. Alle Mitarbeiter werden auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten und unter Einschätzung ihrer Zuverlässigkeit ausgesucht und eingestellt. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und ein konstruktives Feedback sind die Basis für eine zielgerichtete Entwicklung und Förderung aller Mitarbeiter, um dem dynamischen Umfeld der apoBank und des Gesundheitsmarktes sowie den steigenden Erwartungen der Mitglieder und Kunden jederzeit Rechnung zu tragen.
- (2) Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme sind auf die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele der Bank ausgerichtet und unterstützen deren Risikokultur angemessen, indem insbesondere Anreize vermieden werden, unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Variable Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt; Fehlanreize durch unangemessene variable Vergütungskomponenten werden vermieden. Nachhaltigkeit, Motivation und Leistungsorientierung sind wesentliche Vergütungsparameter.
- (3) Die apoBank engagiert sich für ihre Mitarbeiter. Sie bietet ihren Mitarbeitern bedarfsgerechte und praktikable Angebote, mit denen sich berufliche und familiäre Verpflichtungen besser miteinander in Einklang bringen lassen.
- (4) Die apoBank sorgt dafür, dass ihre Mitarbeiter in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld tätig sein können und hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Die Beachtung von Arbeitsschutzgesetzen und Sicherheitsvorschriften ist oberstes Gebot.
- (5) Als Arbeitgeberin respektiert die apoBank ihre Mitarbeiter und ist stets bestrebt, Probleme einvernehmlich zu lösen und die Interessen und Bedürfnisse aller Parteien zu berücksichtigen. Die apoBank arbeitet mit den Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll zusammen.



## 9. Zusammenarbeit mit Vertriebspartnern

- (1) Die apoBank arbeitet mit freien und vertraglich gebundenen Vermittlern (Vertriebspartner) zur konsequenten Nutzung der Marktchancen des Gesundheitsmarktes zusammen.
- (2) Über die Aufnahme der Zusammenarbeit mit einem Vertriebspartner wird auf der Grundlage einer Einschätzung von dessen Sachkunde und Zuverlässigkeit entschieden.
- (3) Ein Verhaltenskodex – Vertriebspartnergeschäft formuliert grundlegende Erwartungen der apoBank an die Aufnahme und Fortführung partnerschaftlicher Geschäftsbeziehungen zwischen der Bank und einem freien Vermittler im Interesse der Kunden.
- (4) Zahlungen der apoBank an Vertriebspartner dürfen das Maß einer marktüblichen Provisionierung für vergleichbare Dienstleistungen in der Regel nicht übersteigen.

## 10. Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen sowie Datenschutz

- (1) Die apoBank legt größten Wert auf die vertrauliche Behandlung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten.
- (2) Internet, elektronischer Informationsaustausch und elektronische Geschäftsabwicklungen sind heute entscheidende Voraussetzungen für effiziente Arbeitsprozesse und Konkurrenzfähigkeit. Die Mitarbeiter und Vertriebspartner der apoBank sind gehalten, sorgsam und verantwortungsbewusst mit den elektronischen Kommunikationsmitteln umzugehen. Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden, wenn dies zu einem eindeutigen und rechtmäßigen Zweck erforderlich ist und alle weiteren datenschutzrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Verwendung von Daten muss für Betroffene transparent sein. Die gesetzlichen und vertraglichen Rechte, wie die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragung und Widerspruch werden beachtet.

- (3) Vertraulich erhaltene Unterlagen und Informationen sowie von der apoBank erstellte vertrauliche Dokumentationen dürfen nicht unrechtmäßig an Dritte weitergegeben oder missbräuchlich verwendet werden. Unter Berücksichtigung gesetzlicher und interner Vorgaben zur Vertraulichkeit, wie z. B. zur Errichtung von Vertraulichkeitsbereichen, sogenannten Chinese Walls, herrscht in der apoBank eine offene Kommunikation. Der Missbrauch von vertraulichen Daten und Informationen wird konsequent arbeitsrechtlich und ggf. strafrechtlich verfolgt.
- (4) Die apoBank unterhält qualifizierte Stellen, wie den Informationssicherheitsbeauftragten und den Datenschutzbeauftragten, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen zu fördern sowie den Einzelnen vor Beeinträchtigungen seines Persönlichkeitsrechts durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten zu schützen.





## 11. Verantwortung für Mensch und Umwelt

- (1) Die apoBank geht mit ihrem Eigentum sorgsam um. Es wird effizient, kostenbewusst und nur zum festgelegten Bestimmungszweck verwendet.
- (2) Die apoBank pflegt einen verantwortungsbewussten Umgang mit ihrer natürlichen Umwelt. Sie ist bestrebt, natürliche Ressourcen zu schützen und bezieht entsprechende Fragestellungen in ihre Betriebsabläufe und Geschäftsentscheidungen ein.
- (3) Die apoBank hat einen Nachhaltigkeitsbeauftragten ernannt. Dieser hat unter anderem die Aufgabe, die entsprechenden Aktivitäten der Bank zu koordinieren und hierüber regelmäßig zu berichten.
- (4) Die apoBank bezieht ihre Mitarbeiter in Fragen der Nachhaltigkeit aktiv ein, sensibilisiert für entsprechende Themen und stärkt Verantwortungsbewusstsein. Sie arbeitet aktiv an der Identifikation ihrer Mitarbeiter mit dem nachhaltigen Wertegerüst der Bank.

## 12. Unterstützung und Entscheidungshilfe

Selbstverständlich kann dieser Verhaltenskodex nicht alle möglichen Fragestellungen behandeln. Bei Unsicherheiten helfen zwei einfache Überlegungen:

1. Welches Verhalten gegenüber einem Mitglied oder Kunden würden Sie von einem Kollegen erwarten, wäre dieses Mitglied oder dieser Kunde ein Ihnen nahestehender Angehöriger?
2. Könnten Sie Ihr Verhalten einem Journalisten mitteilen, ohne zu befürchten, dass darüber negativ berichtet wird?

Verbleiben weiterhin Zweifel, was im Einzelfall unter korrektem Verhalten zu verstehen ist, stehen die Ansprechpartner im Bereich Compliance jederzeit gerne beratend zur Verfügung.