

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

NACHHALTIGKEITS-LEITFADEN

StBV NRW | Versorgungswerk der Steuerberater im Land Nordrhein-Westfalen

StBV RLP | Versorgungswerk der Steuerberaterinnen und Steuerberater in Rheinland-Pfalz

VStBH | Versorgungswerk der Steuerberater in Hessen

PTV | Versorgungswerk der Psychotherapeutenkammer Nordrhein-Westfalen



WIR ÜBERNEHMEN
VERANTWORTUNG

UNSERE VERANTWORTUNG FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Nachhaltigkeit ist Teil der Versorgungswerke-DNA, ein integraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses und unserer Unternehmenskultur. Denn auch unser gesetzlicher Auftrag ist langfristig und zukunftsorientiert: die auskömmliche finanzielle Absicherung unserer Mitglieder heute und im Alter. Diese Aufgabe erfüllen wir verantwortungsvoll und mit dem Bestreben, sowohl ökonomischen als auch ökologischen und sozialen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Nachhaltigkeitsphilosophie der Versorgungswerke soll alle Verantwortlichen und Partner motivieren, ESG-Kriterien mitzudenken, in sämtlichen Geschäftsbereichen von der internen Organisation bis zur Kapitalanlage.

COMPLIANCE BILDET DAS FUNDAMENT VON NACHHALTIGKEIT

Compliance hält wirtschaftlichen Schaden von den Versorgungswerken und unseren Mitgliedern fern und sie erhöht das Vertrauen in die Institution.

Sie wirkt – auch unbewusstem – Fehlverhalten im Geschäftsbetrieb der Versorgungswerke entgegen. Und dies über alle zeitlichen Phasen:

- **Vorbeugen**

Wir informieren gezielt Entscheider, Mitarbeiter und Partner der Versorgungswerke, schaffen damit eine offene Compliance-Kultur und können so Konflikte mit den Richtlinien proaktiv vermeiden.

- **Erkennen**

Wir identifizieren mögliche Problemfelder zeitnah im eigenen Tagesgeschäft wie auch bei anderen.

- **Reagieren**

Die zuständigen Gremien kommunizieren mögliche Abweichungen von den Compliance-Regeln, prüfen und beurteilen sie.

NACHHALTIGKEIT IST EIN LOHNENDES INVESTMENT

Grün, ethisch, klimaneutral – es gibt viele Definitionen für nachhaltige Kapitalanlagen. Die Versorgungswerke orientieren sich an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und den für die Finanzwelt formulierten ESG-Kriterien. ESG steht für Environment, Social und Governance. Unabhängig von rechtlichen Vorgaben sollen diese unsere gesetzlich verankerten Anlageziele Rendite, Sicherheit und Liquidität ergänzen. Bei gleicher Rendite haben nachhaltige Investments den Vorzug.

Oberstes Ziel ist und bleibt es, das uns anvertraute Vermögen verantwortungsvoll zu investieren. Unsere Lebensgrundlagen zu schützen und soziale Verantwortung zu übernehmen, ist Teil dieser Aufgabe. Mit unserer Nachhaltigkeitsphilosophie verbinden wir finanzielle Ziele mit ökologischen und gesellschaftlichen.

Auch intern fördern wir Initiativen für mehr Nachhaltigkeit. Sie reichen von Anreizen für die Nutzung von Elektromobilität bis hin zur Digitalisierung von Kommunikations- und Verwaltungsprozessen. Dazu gehört auch ein offenes und wertschätzendes Miteinander über alle Hierarchien hinweg.

NACHHALTIGKEITS- LEITFADEN



Versorgungswerk der Steuerberater im Land Nordrhein-Westfalen (StBV NRW)



Versorgungswerk der Steuerberaterinnen und Steuerberater in Rheinland-Pfalz (StBV RLP)



Versorgungswerk der Steuerberater in Hessen (VStBH)



Versorgungswerk der Psychotherapeutenkammer Nordrhein-Westfalen (PTV)

3. Auflage, 2022

1. Auflage abgestimmt auf der gemeinsamen Sitzung am 23.09.2013;
Vorstellung in den Vertreterversammlungen 2014.
2. Auflage abgestimmt auf der gemeinsamen Sitzung am 21.08.2017;
Vorstellung in den Vertreterversammlungen 2018.
3. Auflage abgestimmt auf der gemeinsamen Sitzung am 12./13.09.2021;
Vorstellung in den Vertreterversammlungen 2022.

1. Leitgedanke

- 1.1 Vision
- 1.2 Mission

2. Wertesystem

- 2.1 Integrität, Vertrauen und Zusammenarbeit
- 2.2 Mitgliederorientierung
- 2.3 Vermeidung von Interessenkonflikten
- 2.4 Umgang mit Informationen und Verschwiegenheit
- 2.5 Streben nach Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit
- 2.6 Generationengerechtigkeit
- 2.7 Sorgfalt

3. Nachhaltigkeitsphilosophie

- 3.1 Zielsetzung
- 3.2 Nachhaltigkeit in der Verwaltung
- 3.3 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

4. Compliance-Richtlinie

- 4.1 Zielsetzung
- 4.2 Grundsätze zum Umgang mit Vergünstigungen
- 4.3 Einladungen und Geschenke

5. Kontrollmechanismen und Sanktionen

- 5.1 Internes Kontrollsystem und Risikomanagement
- 5.2 Hinweispflicht und Maßnahmen bei Verstößen
- 5.3 Nachhaltigkeits-Beirat

Für eine bessere Lesbarkeit wurden in diesem Leitfaden alle personenbezogenen Begriffe in ihrem grammatikalischen Genus verwendet. Dies schließt selbstverständlich alle Geschlechter mit ein.

Vorwort

Eine nachhaltige, risiko- und wertorientierte sowie regelkonforme Organisation soll für unsere Mitglieder, Geschäftspartner und uns selbst ein Qualitäts- und Differenzierungskriterium sein. Nachhaltigkeit – englisch Sustainability – und Compliance beschreiben Werte, welche die gesamte Geschäftstätigkeit umfassen. Das Wertemanagement prägt unsere Unternehmenskultur und ist mittlerweile institutionalisiert. Die zeichnenden Versorgungswerke wollen Compliance weiter umsetzen und ergänzend auch innovative Wege der Nachhaltigkeit beschreiten.

Dies hat die verantwortlichen Gremien veranlasst, sich intensiv mit entsprechenden Fragen zu befassen und diesen Leitfaden in der 3. Auflage umfassend zu überarbeiten und zu erweitern.

Unter Compliance ist die Einhaltung von Regeln zu verstehen („Regeltreue“), d. h. die Übereinstimmung des Handelns der Organe (Vorstand/Verwaltungsrat und Vertreterversammlung), der hauptamtlichen Geschäftsführung, der Mitarbeiter und anderer in den Betriebsablauf eingebundener Personen mit der Rechtsordnung und den internen Richtlinien sowie die Erfüllung der von den Versorgungswerken selbst gesetzten ethisch-moralischen Standards und Anforderungen.

Mit Nachhaltigkeit wird ein Handlungsprinzip umschrieben, das den ressourcenschonenden Umgang für alle beteiligten Systeme gewährleistet und eine natürliche Regenerationsfähigkeit erhält.

Die unter dem Dach des StBV NRW verwalteten vier Versorgungswerke haben sich entschlossen, einheitliche Standards aufzustellen, die Gegenstand dieses Leitfadens sind. Grundlage der Verwaltung durch das StBV NRW sind die mit dem StBV RLP, dem VStBH und dem PTV geschlossenen Geschäftsbesorgungsverträge. Der Leitfaden beschreibt das Selbstverständnis und die Selbstverpflichtung der handelnden Personen der vier Versorgungswerke und soll den Adressaten als Handlungsorientierung und Entscheidungshilfe dienen. Adressaten sind

- die für die Versorgungswerke ehrenamtlich tätigen Mitglieder der Vertreterversammlung, des Vorstandes/Verwaltungsrates sowie sonstige ehrenamtlich eingebundene Berufsangehörige,
- die hauptamtliche Geschäftsführung sowie die Mitarbeiter der Geschäftsstelle und
- die externen Geschäftspartner.

1. Leitgedanke

Als (teil-)rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts in berufsständischer Selbstverwaltung haben die Versorgungswerke den gesetzlichen Auftrag, ihren Mitgliedern eine auskömmliche Alters- und Berufsunfähigkeitsabsicherung sowie im Fall des Todes den Angehörigen nach Maßgabe der Satzung Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Dieser Aufgabe verpflichtet bewahren, verwalten und vermehren die Versorgungswerke das ihnen treuhänderisch (von und für die Mitglieder) anvertraute Vermögen. Im Verhältnis zu ihren Mitgliedern und deren Angehörigen handeln die Versorgungswerke hoheitlich und im weiteren Geschäftsverkehr privatrechtlich. Die Versorgungswerke sind zur Beachtung gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher und satzungsgemäßer Vorgaben verpflichtet. Die Bedeutung der Altersvorsorge durch Verwaltung und Vermehrung großer Vermögenswerte verpflichtet die Versorgungswerke in besonderem Maße zu uneingeschränkter Rechtstreue, Integrität sowie verantwortungsvollem und nachhaltigem Handeln. Die Versorgungswerke bekennen sich zu ihrer Vision und Mission und erwarten von allen Organen, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen in den Betriebsablauf eingebundenen Personen ein Verhalten, das jederzeit im Einklang mit den anwendbaren Rechtsvorschriften und den internen Regularien steht, sowie die Bereitschaft, sich mit aktuellen Entwicklungen auseinanderzusetzen und wirtschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen.

Nachhaltigkeit und Compliance sollen weder eine Verbotskultur begründen, noch einen Selbstzweck erfüllen. Sie sollen vielmehr in allen Bereichen und bei allen Entscheidungen ein integraler Bestandteil sein, um Risiken effizient zu managen und langfristig erfolgreich zu sein.

1.1 Vision

Unter dem Leitmotiv „Mit Leistung(en) begeistern“ verstehen sich die Versorgungswerke als moderne Dienstleistungsunternehmen, die auf einem gemeinsam erarbeiteten und offen kommunizierten Wertesystem aufbauen. Ziel ist es, nicht nur die an die Versorgungswerke gestellten Erwartungen zu erfüllen, sondern diese zu übertreffen und einen durch Nachhaltigkeit geprägten Beitrag zu leisten.

1.2 Mission

Die Mission füllt die Vision inhaltlich aus und dient als Orientierung für die ethische Ausrichtung der Versorgungswerke: „Als Versorgungswerk erfüllen wir unseren gesetzlichen Auftrag für und durch den Berufsstand. Unser oberstes Ziel ist es, mit höchster fachlicher Kompetenz sichere Versorgungsleistungen, professionelle Dienstleistungen und effiziente Arbeitsleistungen zu erbringen. Wir schaffen für unsere Mitglieder renditestarke und dauerhafte Werte. Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Transparenz sind uns wichtig. Mit unseren innovativen

und zukunftsorientierten Entwicklungen setzen wir Maßstäbe. Durch kontinuierliche Optimierung der Prozesse und der Zusammenarbeit halten wir unsere Kosten gering und können uns mehr Zeit nehmen für Beratung und Betreuung unserer Mitglieder.“

2. Wertesystem

2.1 Integrität, Vertrauen und Zusammenarbeit

Das in dieser Leitlinie niedergelegte Wertesystem entspricht der persönlichen Überzeugung der verantwortlichen Handelnden der Versorgungswerke und soll den Unternehmensgeist und die Unternehmenskultur widerspiegeln. Dies kann nur gelingen, wenn ihre Inhalte gelebt, vermittelt und überwacht werden. Sie müssen sich im Handeln der Entscheidungsträger und Mitarbeiter niederschlagen, um eine grundsätzliche Übereinstimmung zwischen den ethischen Grundsätzen und der Geschäftspraxis zu erzielen. Diese Form der Zusammenarbeit erfordert unter anderem Unbestechlichkeit, Ehrlichkeit, Transparenz und die Verantwortlichkeit für das eigene Handeln. Die Versorgungswerke sind verlässliche Partner gegenüber ihren Organen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern und insbesondere gegenüber ihren Mitgliedern und deren Angehörigen. Der Umgang wird getragen von Respekt, Wertschätzung und kaufmännischer sowie sozialer und ökologischer Vernunft. Darüber hinaus

bestärken eine klare Kommunikation und ein verantwortungsbewusstes Handeln ein gutes Arbeitsklima, dessen Erhalt ausdrücklich gefördert wird. Das Arbeitsumfeld soll frei sein von Vorurteilen und Diskriminierung. Die Organe der Versorgungswerke, die Geschäftsführung und die Mitarbeiter achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen unabhängig von Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung, Nationalität und ethnischer Herkunft sowie sexueller Orientierung. Die Grundwerte beruhen auf der Überzeugung, dass grundsätzlich alle Beteiligten und Adressaten dieses Leitfadens ehrlich sind im Umgang mit sich und ihrem Geschäftsumfeld sowie in Ausübung ihrer ehren- oder hauptamtlichen Tätigkeit stets die Interessen des Versorgungswerkes vertreten und diesem keinen Schaden zufügen wollen.

2.2 Mitgliederorientierung

Die hoheitliche Aufgabe und zugleich das übergeordnete Ziel der Versorgungswerke als Teil der sog. 1. Säule der Alterssicherung ist die Erfüllung des gesetzlichen Versorgungsauftrages für die Mitglieder. Deswegen ist die gesamte Tätigkeit der Versorgungswerke auf die Wahrung der individuellen und gemeinsamen Interessen der Mitglieder auszurichten. Dies erfordert ein verantwortungsbewusstes kaufmännisches und nachhaltiges Handeln im Sinne des Berufsstandes und seiner Angehörigen.

Die Bearbeitung von Mitgliedsangelegenheiten beruht auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung und der Einheitlichkeit der Verwaltung. Dies bedeutet, dass vergleichbare Sachverhalte nach gleichen Maßstäben zu beurteilen sind. Entscheidungen über Leistungsanträge sind satzungsgemäß anhand objektiver Kriterien ohne Ansehen der Person zu treffen.

Soweit das Gebot der Gleichbehandlung und die Erfordernisse einer kosteneffizienten Verwaltung dies ermöglichen, werden Einzelinteressen berücksichtigt. Grundsätzlich sollen Individual- und Kollektivinteressen keinen Gegensatz darstellen und die individuelle Beratung hohe Beachtung finden.

Die Versorgungswerke legen Wert auf eine offene und adressatengerechte Kommunikation. Die Mitglieder sollen alle wesentlichen Informationen, die sie für die Nachprüfbarkeit und Sicherheit ihrer Versorgungsansprüche benötigen, erhalten. Das Interesse der Mitglieder an umfassenden Informationen findet seine Grenzen, wo infolge von Datenschutzbestimmungen, internen Gründen oder Interessen Dritter Verschwiegenheit zu wahren ist.

2.3 Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Versorgungswerke legen Wert darauf, dass ihre ehrenamtlich tätigen Berufsangehörigen und sonstigen Organmitglieder, ihre hauptamtlichen Geschäftsführer und die Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit für die Versorgungswerke nicht in Interessen- und Loyalitätskonflikte

geraten. Kommt es zu solchen Konflikten, sind diese unverzüglich offenzulegen. Die Offenlegung an sich führt in aller Regel bereits zur Konfliktvermeidung und ist bereits dann geboten, wenn Dritte die Besorgnis eines Interessenkonflikts haben könnten. Sie soll schriftlich erfolgen, ggf. ist eine förmliche Beschlussfassung durch den Vorstand/Verwaltungsrat oder, im Fall eines Mitarbeiterkonflikts, durch die hauptamtliche Geschäftsführung herbeizuführen und zu dokumentieren.

Dienstliche Aufgaben und private Interessen sind strikt zu trennen. Dienstlich erlangte Informationen, die nicht der Allgemeinheit zugänglich sind (sog. Insiderinformationen), dürfen nicht für eigene Zwecke genutzt oder Dritten zugänglich gemacht werden.

Bei Verwaltungsvorgängen, die einen Ermessensspielraum eröffnen, ist auf eine ausschließlich sachorientierte und unparteiische Beurteilung der Belange zu achten. Um jeden Anschein einer Voreingenommenheit oder Befangenheit zu vermeiden, muss sich der betroffene haupt- oder ehrenamtlich Tätige im Zweifel von der Sachverhaltsbefassung befreien lassen bzw. bei einer Abstimmung der Stimme enthalten.

Jede Entscheidungsfindung im Kapitalanlagebereich hat sich ausschließlich an der Wahrung der Mitgliederinteressen und ihrer treuhänderischen Vermögensverwaltung zu orientieren und darf nicht in Erwartung persönlicher materieller oder immaterieller Vorteile erfolgen. Alle Investitionen und Desinvestitionen sowie die Auswahl von Beratern und Managern müssen sich allein an objektiven Kriterien, insbesondere an der langfristigen Sicherung der Versorgungsansprüche der

Mitglieder, ausrichten. Ein Managerauswahlverfahren erfordert einen strukturierten Prozess: Es muss eine klare Beschreibung des beabsichtigten Investitionsziels und der Auswahlkriterien inklusive Nachhaltigkeitsthemen erfolgen. Managerauswahl und Entscheidungsfindung müssen dokumentiert werden.

Mitglieder des Vorstandes/Verwaltungsrates, die hauptamtliche Geschäftsführung und die Mitarbeiter sowie nahe Angehörige sollen weder unmittelbar noch mittelbar Anteile an einem nicht börsennotierten Unternehmen erwerben, an dem eines der vier Versorgungswerke direkt oder indirekt Anteile besitzt oder dem Kapital zur Verfügung gestellt worden ist. Ein möglicher Konflikt ist offenzulegen. Gleiches gilt, wenn eine Beratungstätigkeit oder Ähnliches bei einem Unternehmen ausgeübt wird, an dem eines der vier Versorgungswerke beteiligt oder bei dem es Kapitalgeber ist.

Jegliche Form der entgeltlichen Nebentätigkeit der hauptamtlich Tätigen ist anzuzeigen und bedarf der Zustimmung der jeweils vorgesetzten Stelle (Geschäftsführung oder Vorstand/Verwaltungsrat). Ehrenamtlich tätige Organmitglieder sind zur Offenlegung einer Nebentätigkeit verpflichtet, wenn die Aufnahme der (entgeltlichen oder unentgeltlichen) Nebentätigkeit aufgrund der Stellung und des Engagements im Versorgungswerk erfolgt.

2.4 Umgang mit Informationen und Verschwiegenheit

In ihrer Informationspolitik wollen die Versorgungswerke grundsätzlich transparent sein, und zwar sowohl gegenüber ihren Mitgliedern als auch gegenüber den Mitarbeitern, der Geschäftsführung und den ehrenamtlich Tätigen. Eine Informationsweitergabe erfolgt nicht, wenn diese dem Versorgungswerk schaden könnte, Vertraulichkeit verlangt ist oder datenschutzrechtliche Belange dem entgegenstehen.

Dokumentationen und Aufzeichnungen über dienstliche Vorgänge müssen vollständig und wahrheitsgemäß sein. Die Adressaten dieses Leitfadens sind sich ihrer Verantwortung im Umgang mit sensiblen Mitgliederdaten bewusst. Deshalb kommen dem Datenschutz und der Datensicherheit eine besondere Bedeutung zu. Intern bestellte Datenschutzbeauftragte sorgen für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen und erstellen im Rahmen des Datenschutz-Managements regelmäßige Datenschutzberichte. Die Sicherheit der Datenerhebung und -verarbeitung wird zusammen mit einer umfassenden Prüfung der eingesetzten Hard- und Software turnusmäßig durch einen externen Dienstleister geprüft.

Die Versorgungswerke verlangen von ihren ehrenamtlich tätigen Organmitgliedern, den Mitgliedern der Geschäftsführung, den Mitarbeitern und den externen Beratern und Dienstleistern schriftlich die Einhaltung der Verpflichtungen zum Datenschutz, zur Datensicherheit sowie zur Wahrung der Verschwiegenheit.

Vertraulichkeit ist ferner hinsichtlich interner Informationen wie Gremienprotokollen, Berichterstattungen externer Berater sowie des internen Berichtswesens und Personalangelegenheiten zu gewährleisten. Sorgfältig zu beachten sind auch etwaige Geheimhaltungsabreden. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt nach Beendigung der haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit unverändert fort.

2.5 Streben nach Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit

Die Versorgungswerke verpflichten sich dem Grundsatz der Angemessenheit und Sparsamkeit. Sie haben den Mut, Neues auszuprobieren, permanent zu lernen und die Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Dies gelingt durch die Bereitschaft, Anregungen von außen anzunehmen und eigene Vorgehensweisen zu hinterfragen und zu optimieren.

Mit dem Ziel einer Kosten-Nutzen-Optimierung haben sich die Versorgungswerke für eine gemeinsame Verwaltung entschieden und eine computerunterstützte Verwaltung aufgebaut. Eingesetzt werden im Wesentlichen handelsübliche Standardprodukte. Über alle Funktionsbereiche werden sämtliche Dokumente elektronisch erfasst und die für die Rechnungslegung relevanten Daten revisions sicher archiviert. Die Prozessabläufe sind workflowbasiert und werden konsequent weiterentwickelt.

Die Versorgungswerke pflegen eine sparsame Haushaltsführung und sichern so die Substanz des

Treuhandvermögens. Über Anschaffungen und Einstellungen wird unter Beachtung nachvollziehbarer kaufmännischer Erwägungen entschieden. Geschäftsabschlüsse erfolgen zu marktüblichen Bedingungen. Die allgemein geltenden Standards zur Buchführung und Bilanzierung sowie das Vier-Augen-Prinzip bei finanziellen Transaktionen werden eingehalten. Nachhaltigkeit verstehen die Versorgungswerke als Ausgleich zwischen Ökonomie, Ökologie und Sozialem. Nachhaltiges Wirtschaften erfordert eine zukunftsgerichtete Führung mit einem langfristigen Planungshorizont und dem Bestreben, finanzielle Erträge mit den Zielsetzungen für Natur und Gesellschaft zu verbinden und dabei auch Prinzipien der guten Unternehmensführung zu berücksichtigen. Die Versorgungswerke sind bereit, Verantwortung zu übernehmen, nicht nur für ihre Mitglieder und Mitarbeiter, sondern auch für ihre Umwelt und die Anliegen der Gesellschaft. Eine partnerschaftliche Unternehmenskultur ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Organe, Geschäftsführung und Mitarbeiter arbeiten vertrauensvoll miteinander. Die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter wird ebenso gefördert wie die aktive Teamarbeit. Dabei dienen die „Leitlinien der hauptamtlichen Führung“ und die „Leitlinien der Zusammenarbeit“ den Mitarbeitern als Richtschnur. Mit jedem Mitarbeiter finden jährlich auf Basis des „Leistungsorientierten Vergütungssystems“ (LOV) Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche statt, in denen die Leistungsfähigkeit besprochen und Leistungsanreize gesetzt werden. Neben der vertraglich

geschuldeten Grundvergütung wird im Einzelfall bei Zielerreichung eine Leistungszulage gewährt. Angestrebt ist eine langfristige Bindung der Mitarbeiter an das Versorgungswerk mit dem Ziel einer nachhaltigen Personalpolitik und beständigen Vertretung. Zur Wahrung der Kontinuität achten Geschäftsführung, Vorstand/Verwaltungsrat und Vertreterversammlung auf eine frühzeitige Nachfolgeplanung. Bei der Kapitalanlage gilt die satzungs- und aufsichtsrechtlich verankerte Vorgabe „Sicherheit vor Rendite“. Angestrebt wird eine nachhaltige Wertentwicklung des Vermögens mindestens in Höhe des jeweiligen Rechnungszinses auf Basis einer abgestimmten Kapitalanlagestrategie. Unsere Nachhaltigkeitskriterien sollen Beachtung finden und bei gleicher erwarteter Rendite soll dem nachhaltigen Investment der Vorzug gegeben werden. Außer im extern vergebenen Fondsmanagement wird kein aktiver Handel betrieben – es wird investiert nach dem Grundsatz „Buy and Hold“. Kapitalanlagegrundsätze und -richtlinien sind schriftlich abzufassen.

2.6 Generationengerechtigkeit

In ihrer strategischen Ausrichtung beachten die Versorgungswerke auch den Grundsatz der Generationengerechtigkeit. Dabei ist Generationengerechtigkeit nach dem Verständnis der Versorgungswerke erreicht, wenn die Chancen nachrückender zukünftiger Generationen auf Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse ebenso groß sind wie die der

ihnen vorausgehenden Generationen. Zur Sicherung der Versorgungsansprüche bauen die Versorgungswerke in der Deckungsrückstellung Reserven auf, um zukünftige negative Zinsentwicklungen abzufedern und demografischen Anforderungen gerecht zu werden. Es sollen weder gegenwärtige noch zukünftige Generationen einseitig mit Risiken belastet werden.

2.7 Sorgfalt

Die Adressaten dieses Leitfadens sind gehalten, im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Versorgungswerk mit der gebotenen Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit zu handeln. Hierzu zählen eine vollständige und ordnungsgemäße Dokumentation sowie die systematische Ablage der geschäftlichen Vorgänge. Von den Mitarbeitern werden die Einhaltung festgelegter Arbeitsabläufe und die Beachtung von Kompetenzgrenzen erwartet. Die ehrenamtlich tätigen Organmitglieder, die Mitglieder der Geschäftsführung sowie die Mitarbeiter gehen verantwortungsvoll mit dem Eigentum der Versorgungswerke um und vermeiden dessen Schädigung. Einrichtungen des Versorgungswerkes sowie zur Verfügung gestellte Hard- und Software dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern nicht eine andere Nutzung ausdrücklich schriftlich zugelassen ist. Werden den Organen und leitenden Mitarbeitern mobile Geräte überlassen, ist im Rahmen der bestehenden Mobilverträge eine angemessene private Nutzung gestattet.

3. Nachhaltigkeitsphilosophie

3.1 Zielsetzung

Die Versorgungswerke haben den gesetzlichen Auftrag, Mitgliedsbeiträge zu verwalten und am Kapitalmarkt eine Rendite für eine auskömmliche Absicherung im Alter, bei Berufsunfähigkeit und Tod zu erwirtschaften. Diese Aufgabenerfüllung ist aus sich heraus nachhaltig und beinhaltet für uns nicht nur eine ökonomische Verpflichtung, sondern auch eine ethisch-moralische und soziale Verantwortung gegenüber den Mitgliedern und ihren Angehörigen, der Gesellschaft und der Umwelt. Die Versorgungswerke sind sich ihrer Verantwortung bewusst und verfolgen Nachhaltigkeitsziele aus eigener Überzeugung, mit Augenmaß und unabhängig von rechtlichen

Vorgaben. Sie wollen innovativ sein und motivieren, Nachhaltigkeitskriterien als integralen Bestandteil des eigenen Handelns anzunehmen, ohne philanthropischen Anspruch, sondern als ergänzende Abwägung zu ihrem gesetzlichen Auftrag. Dabei orientieren sich die Versorgungswerke an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Diese Ziele dienen weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene. Bewusst haben sich die Versorgungswerke daher für eine umfassende Berücksichtigung der SDGs entschlossen. Vor dem Hintergrund eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses und potenzieller immanenter Zielkonflikte sollen alle Ziele gleichwertig sein. Nachfolgend können individuelle Schwerpunkte noch gesetzt werden.



Diese Nachhaltigkeitsphilosophie soll den verantwortlichen Personen einen Rahmen geben, damit sie bei ihren Entscheidungen auch die Verantwortung gegenüber der Umwelt („Environment“), Gesellschaft („Social“) und einer guten Unternehmensführung („Governance“) ganzheitlich wahrnehmen können. Ziel ist sowohl eine ökonomische als auch ökologische und sozial ausgewogene Geschäftstätigkeit. Dabei soll Nachhaltigkeit auch als Chance für mehr Profitabilität verstanden werden, und nicht als Einschränkung. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien umfasst nach dem Willen der Verantwortlich Handelnden alle Geschäftsfelder und betrifft die ehrenamtlichen Gremien ebenso wie die Ausgestaltung und Zusammenarbeit in der Geschäftsstelle sowie den Investitionsprozess. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich mit nachhaltiger Entwicklung befassen, ESG-Kriterien beachten und sich nachweislich zu eigenem nachhaltigem Handeln bekennen. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Versorgungswerke ist um den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und die soziale Verantwortung so zu ergänzen, dass Anwartschaften und Renten über Generationen Bestand haben können.

3.2 Nachhaltigkeit in der Verwaltung

Die Versorgungswerke leisten bereits verschiedene individuelle Beiträge für eine ökologisch verträgliche und ökonomisch sinnvolle Nutzung von Ressourcen. So wird beispielsweise seit jeher die Nutzung des öffentlichen Personennah- und Fernverkehrs für Gremienmitglieder und Mitarbeiter in der Geschäftsstelle gefördert. Bei allen Reisetätigkeiten ist in jedem Einzelfall die Wahl des geeigneten Transportmittels unter Beachtung von Nachhaltigkeitsgesichtspunkten abzuwägen. In der Geschäftsstelle ist das Aufladen von Elektrofahrzeugen und -Pkw möglich.

Von Beginn an haben die Versorgungswerke eine digital unterstützte Verwaltung aufgebaut. Mit einem DMS/ECM, den Mitglieder- und Gremienportalen sowie der E-Mail-Nutzung und Videokonferenztechnik ist eine umfassende digitale Kommunikation mit Gremien, Mitgliedern und Geschäftspartnern möglich. Papierverbrauch und Postversand konnten dadurch bereits stark reduziert werden.

Mit der Ausrichtung auf eine Vision und Mission, der gemeinsamen Festlegung von ein- und mehrjährigen Organisationszielen sowie verschiedenen Publikationen und Prozessen der Mitarbeiterführung sind Instrumente geschaffen worden, die einen durch Wertschätzung, Respekt und Transparenz geprägten Umgang miteinander schaffen und fördern. Die Versorgungswerke bieten ihren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld, flexible Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit jährlichen

Feedback- und Zielgesprächen sind weitere Weichen für eine langfristige Bindung und mitarbeiterorientierte Unternehmensführung gestellt.

Für die Mitglieder stehen Service, Transparenz und die langfristige Sicherung der Leistungsversprechen im Fokus.

Die Organe der Versorgungswerke und die Geschäftsführung befassen sich frühzeitig mit einer geeigneten Nachfolgeplanung und gewährleisten so eine verlässliche und zukunftsgerichtete Führung.

3.3 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

Die Versorgungswerke verwalten das ihnen anvertraute Vermögen zugunsten ihrer Mitglieder. Mit dieser treuhänderischen Verantwortung untrennbar verbunden ist ein verantwortungsbewusstes Investieren. Bei der Kapitalanlage müssen die Versorgungswerke die gesetzlich vorgegebenen Ziele Rendite, Sicherheit und Liquidität berücksichtigen, das Ziel der Nachhaltigkeit schließen sie mit ein. Das Erzielen einer auskömmlichen Rendite bei vertretbarem Risiko steht weiterhin im Vordergrund, ESG-Kriterien sollen aber grundsätzlich möglichst weitgehend in die Anlageentscheidungen eingebunden werden. Alle Kapitalanlagemanager, mit denen die Versorgungswerke zusammenarbeiten, sollen Nachhaltigkeitskriterien ebenso wie ökonomische Kriterien in die Entscheidungen über Kapitalanlagen einbeziehen (sog. ESG-Integration). Gremien und Geschäftsführung gehen davon aus, dass auch die

Berücksichtigung von nicht finanziellen Faktoren zunehmend eine positive Auswirkung auf die finanziellen Erträge hat und dadurch Risiken vermieden und ein ökologischer und gesellschaftlicher Beitrag geleistet werden kann. Insoweit sehen wir den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken als Teil des Risikomanagements. Über die Bemühungen und Entwicklung der nachhaltigen Kapitalanlage soll regelmäßig in Form eines Nachhaltigkeitsberichtes informiert werden. Dies ist ein dynamischer Prozess, der den Veränderungen im Umfeld Rechnung tragen soll.

Unter Beachtung des individuellen Portfolios wird jedes Versorgungswerk eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie für die Kapitalanlage etablieren.

Die Versorgungswerke werden sich dauerhaft mit diesem Thema befassen und den jeweiligen Status quo berücksichtigen sowie Weiterentwicklungen nachvollziehbar dokumentieren.

4. Compliance-Richtlinie

4.1 Zielsetzung

Eine uneigennützig, unparteiische und auf keinen persönlichen Vorteil bedachte Führung der Geschäfte der Versorgungswerke ist wesentliche Grundlage der ordnungsgemäßen Verwaltung. Ausgehend von der Grundannahme, dass die Adressaten dieser Richtlinie ein ethisch untadeliges Verhalten pflegen, soll diese Richtlinie verhindern, dass die ehrenamtlich tätigen

Mitglieder von Vorstand/Verwaltungsrat und Vertreterversammlung sowie die Geschäftsführung und die hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiter durch die Inanspruchnahme von Vergünstigungen in der Objektivität und Integrität ihrer Aufgabenerfüllung beeinträchtigt werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass das Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Unabhängigkeit der Versorgungswerke nicht gefährdet wird und die Adressaten dieser Richtlinie ihren satzungsgemäßen Aufgaben ungeachtet persönlicher Interessen nachkommen.

Bereits der Anschein der Käuflichkeit muss vermieden werden. Transparenz ist dabei am besten geeignet, einem Korruptionsverdacht entgegenzuwirken. Sie erfordert einen offenen und dokumentierten Umgang mit Vergünstigungen aller Art.

Korruption lässt sich definieren als Missbrauch einer Vertrauensstellung zum persönlichen Nutzen. Im deutschen Strafrecht versteht man unter den klassischen Korruptionsstraftaten die sog. Amtsdelikte der Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung (§§ 331, 333 StGB) und der Bestechlichkeit und Bestechung (§§ 332, 334 StGB), die sich komplementär gegenüberstehen. Vorteilsannahme und -gewährung gründen auf Vorteilen für eine rechtmäßige Dienstaussübung, während Bestechlichkeit und Bestechung auf Vorteilen für rechtswidrige Diensthandlungen beruhen. Das „Anstreben“ eines persönlichen Vorteils bzw. eines Vorteils für einen Dritten ist bereits ausreichend, um den Tatbestand der Korruption zu erfüllen. Geschütztes Rechtsgut ist die Lauterkeit des öffentlichen Dienstes und das hierin gesetzte Vertrauen der Allgemeinheit.

Der BGH hat mit Urteil vom 09.07.2009, Az. 5 StR 263/08, die Amtsträgereigenschaft für das ehrenamtlich tätige Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses eines berufsständischen Versorgungswerkes in der Rechtsform der Körperschaft des öffentlichen Rechts, das von den Mitgliedern gewählt wurde, bejaht.

4.2 Grundsätze zum Umgang mit Vergünstigungen

Vergünstigungen sind jegliche materielle und immaterielle Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht und welche die wirtschaftliche, rechtliche oder persönliche Lage eines Adressaten dieser Richtlinie objektiv verbessern. Die Adressaten dieser Richtlinie dürfen in Bezug auf ihre Tätigkeit – sei es durch aktives Tätigwerden oder durch Unterlassen – für die Versorgungswerke grundsätzlich keine Vergünstigung für sich oder einen Dritten fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Ebenso ist es ihnen verboten, Kollegen, Mitarbeiter oder Geschäftspartner unerlaubt zu beeinflussen, indem sie ihnen Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren.

Die Vergünstigungen sind unbedenklich, soweit diese innerhalb der privaten Sphäre gewährt werden und nicht mit Erwartungen der zuzuwendenden Person in Bezug auf die Funktion oder die dienstliche Stellung des Adressaten verknüpft sind. Dies gilt insbesondere für übliche, von der Allgemeinheit gebilligte und daher im sozialen Leben gänzlich unverdächtige Leistungen, die beispielsweise der Höflichkeit oder Gefälligkeit entsprechen.

Diese Richtlinie verzichtet auf die beispielhafte Aufzählung von Vergünstigungen, weil es dem Grunde nach nicht auf die Art der Zuwendung ankommt, sondern auf die dahinterliegende Übereinkunft zwischen Geber und Nehmer. Liegt eine „Unrechtsvereinbarung“ objektiv nicht vor, ist jede Vergünstigung zulässig. Besteht jedoch ein unlauterer Zusammenhang zwischen der Zuwendung und der dienstlichen Handlung bzw. wird eine solche Verknüpfung unterstellt und überprüft, schließt die Sozialadäquanz der Vergünstigung oder die Einwilligung resp. Genehmigung des geschäftsführenden Gremiums eine Vorteilsannahme oder -gewährung aus. Ein Ausschluss kommt niemals bei geforderten Vorteilen oder rechtswidrigen Handlungen in Betracht. Zur Feststellung der Sozialadäquanz und damit der Frage, welche Vergünstigung noch den allgemeinen Regeln des sozialen Lebens entspricht, sind der Wert des Vorteils sowie die dienstliche Stellung und Aufgabenwahrnehmung des Betroffenen maßgeblich. Eine Einwilligung oder Genehmigung des geschäftsführenden Gremiums ist zu dokumentieren. Sie kann auch konkludent erfolgen, wenn binnen 14 Tagen nach schriftlicher Anzeige der Vergünstigung kein Widerspruch erhoben oder Verbot ausgesprochen wird. Für die hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiter ist die Geschäftsführung das geschäftsführende Gremium. Ist die hauptamtliche Geschäftsführung oder ein Mitglied des Vorstandes oder Verwaltungsrates betroffen, muss in Zweifelsfällen der Vorstand/Verwaltungsrat entscheiden. Alle Entscheidungen sind dem Nachhaltigkeits-Beirat mitzuteilen.

Für den Fall, dass ein Vorteil, der nicht als per se zulässig angesehen werden kann, spontan gewährt wird, ist dieser nach Gewährung dem geschäftsführenden Gremium schriftlich anzuzeigen. Erkennt ein Adressat dieser Richtlinie, dass seine Tätigkeit für die Versorgungswerke durch das Angebot von Vergünstigungen beeinflusst werden soll, sind unverzüglich und unaufgefordert die geschäftsführenden Gremien und der Nachhaltigkeits-Beirat zu informieren. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn wiederholt sozialadäquate und diensthandlungsunabhängige Vorteile gewährt werden, die dazu dienen sollen, das generelle Wohlwollen und die Geneigtheit des Empfängers zu sichern.

4.3 Einladungen und Geschenke

Die Adressaten dieser Richtlinie können Einladungen zu beruflichen und gesellschaftlichen Veranstaltungen annehmen. Im Einzelfall sind sie hierzu aufgrund ihrer dienstlichen Aufgaben sogar verpflichtet. Einladungen, die aus Sicht Dritter Interessenkonflikte in sich bergen können, bedürfen der Einwilligung des geschäftsführenden Gremiums, die auch konkludent erfolgen kann, wenn nicht innerhalb von 14 Tagen nach schriftlicher Anzeige der Teilnahme widersprochen wird. Im Zusammenhang mit der Teilnahme an Veranstaltungen entstehende Reise- und Übernachtungskosten werden nach Maßgabe der jeweiligen Reisekostenrichtlinie von den Versorgungswerken getragen. Übernimmt ein Veranstalter oder Dritter ganz oder zu nicht unwesent-

lichen Teilen Reise- und/oder Übernachtungskosten, ist dies dem Vorstand oder Verwaltungsrat schriftlich mitzuteilen und die Einwilligung resp. Genehmigung zu dokumentieren. Die schriftliche Anzeige erfolgt durch Auflistung aller Termine auf der Terminliste, die zur Abstimmung und Genehmigung als Tagesordnungspunkt auf jeder Vorstands- und Verwaltungsratssitzung steht. Zusätzlich werden bei Einladungen externer Geschäftspartner die Einladung und Tagesordnung sowie die Anmeldung der teilnehmenden Person und ggf. ihrer Begleitperson für alle Gremienmitglieder sichtbar im Gremienportal eingestellt. Bewirtungen im Zusammenhang mit Veranstaltungen oder aus Anlass oder bei Gelegenheit von Tätigkeiten für die Versorgungswerke sind nicht zu beanstanden, wenn sie üblich und angemessen sind oder wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben. Maßgeblich hierbei ist, dass sich die Geschäftspartner, gemessen an ihrer Funktion oder der Bedeutung des Geschäfts, „auf Augenhöhe“ treffen. Die Annahme von Höflichkeits- und Gelegenheitsgeschenken ist zulässig, soweit es sich nach allgemeiner Auffassung um im geschäftlichen Verkehr übliche Aufmerksamkeiten handelt. Zulässig ist im Rahmen der Geschäftsgepflogenheiten ebenfalls der Empfang von Gastgeschenken für die Versorgungswerke als Institutionen. Bei besonderen Gelegenheiten überreichte Geschenke an Geschäftspartner sind danach auszuwählen, dass jeder Anschein von Unredlichkeit vermieden wird. Es

gelten die vorstehenden Grenzen der Verkehrsüblichkeit. Die Annahme oder Hingabe von Geldgeschenken und nicht marktüblichen Rabatten ist unabhängig von ihrer Höhe stets untersagt.

5. Kontrollmechanismen und Sanktionen

Die Umsetzung und Beachtung dieses Leitfadens erfordert, dass alle Adressaten über Inhalt und Bedeutung der hier niedergelegten Grundsätze samt ihrer Verbindlichkeit schriftlich informiert werden. Die Adressaten sind verpflichtet, die Grundsätze zu beachten. Bei der Neuwahl ehrenamtlich Tätiger, der Einstellung neuer Mitarbeiter und der Auswahl externer Dienstleister ist sicherzustellen, dass diese frühzeitig über den Leitfaden und seine rechtliche Relevanz unterrichtet werden, um ein gemeinsames Verständnis der Ziele und Anforderungen zu erlangen.

5.1 Internes Kontrollsystem und Risikomanagement

Durch ein internes Kontrollsystem (IKS) und ein aktives Risikomanagement sorgen die Versorgungswerke für ordnungsgemäße interne Abläufe und vermeiden bestandsgefährdende Risiken. Der Beachtung des Vier-Augen-Prinzips bei allen Zahlungsvorgängen und Rentenberechnungen kommt dabei entscheidende Bedeutung zu. Die Grundsätze der ordnungsgemäßen

Buchführung (GoB) werden eingehalten. Eine jährliche Überprüfung des IKS erfolgt für alle vier Versorgungswerke durch einen verantwortlichen Wirtschaftsprüfer. Regelmäßig befassen sich die geschäftsführenden Organe mit der Risikoidentifizierung und -bewertung in Form einer excelbasierten „Risiko-Möglichkeiten- und-Entdeckungs-Analyse“ (RMEA). Soweit dies aufsichtsrechtlich gefordert wird, erfolgt die jährliche Erstellung eines schriftlichen Risikoberichtes. Die extern für die Kapitalanlage beauftragten Berater und Manager berichten den geschäftsführenden Gremien regelmäßig über ihre Anlageaktivitäten und -ergebnisse. Von Kapitalanlagegesellschaften wird ein jährlicher Geschäftsbericht verlangt.

5.2 Hinweispflicht und Maßnahmen bei Verstößen

Festgestellte Verstöße gegen die in diesem Leitfadens festgelegten Grundsätze sind hinweispflichtig und werden angemessen sanktioniert. Bewusstes Fehlverhalten und nachhaltige Verletzungen werden nicht hingenommen und konsequent geahndet. Die Hinweispflicht trifft denjenigen, der den Verstoß begangen hat, ebenso wie all diejenigen, die von dem Verstoß Kenntnis erlangen. Grundsätzlich sollen Mitarbeiter und Externe an die hauptamtliche Geschäftsführung und diese an den Vorstand/Verwaltungsrat berichten. Sowohl Geschäftsführung als auch Vorstand/Verwaltungsrat sollen an die Mitglieder der Vertreterversammlung berichten. Stellt die Ver-

treterversammlung einen Verstoß fest oder bekommt Kenntnis davon, soll sie entweder den Vorstand/Verwaltungsrat oder die Geschäftsführung informieren. Ergänzend wird hierzu für alle Adressaten dieses Leitfadens ein gesondertes Hinweisgebersystem eingeführt.

Bei Verstößen durch die Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsführung oder durch externe Dienstleister und Geschäftspartner entscheidet der Vorstand/Verwaltungsrat über eine angemessene Sanktion. Eine Verletzung des Leitfadens kann – je nach Schweregrad – unter anderem eine Strafanzeige, externe Ermittlungen, zivilrechtliche Verfahren sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder einer Geschäftsbeziehung zur Folge haben. Für die ehrenamtlich tätigen Mitglieder des Vorstandes/Verwaltungsrates kann ein Verstoß auch einen sachlichen Grund im Sinne der jeweiligen Satzung darstellen, mit der Folge, dass die zuständige Vertreterversammlung zudem eine mögliche Abberufung der Vorstands- oder Verwaltungsratsmitglieder beschließt.

5.3 Nachhaltigkeits-Beirat

Die Einhaltung dieser Grundsätze ist gemeinsame Aufgabe von Vorstand/Verwaltungsrat und Geschäftsführung, die jeweils einen verantwortlichen Nachhaltigkeits-Beauftragten benennen. Die fünf Beauftragten bilden den Nachhaltigkeits-Beirat und sind verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung des Leitfadens anhand interner und externer Entwick-

lungen. Notwendige Anpassungen sind vorzunehmen, dem Vorstand/Verwaltungsrat zu berichten und wesentliche Änderungen gegenüber allen Adressaten zu kommunizieren. Der Nachhaltigkeits-Beirat wird ferner angerufen in Zweifelsfällen oder bei Interessenkonflikten, wenn entweder ein Adressat dieses Leitfadens eine Befassung verlangt, ein anonymes Hinweis vorliegt oder wenn Vorstand/Verwaltungsrat oder Geschäftsführung eine Entscheidung treffen, die nicht deckungsgleich mit der Empfehlung des jeweiligen Nachhaltigkeits-Beauftragten ist. Der Nachhaltigkeits-Beirat teilt die Ergebnisse seiner Beratung mit und spricht eine Empfehlung an den Vorstand/Verwaltungsrat und die Geschäftsführung aus. Die Nachhaltigkeits-Beauftragten müssen mindestens einmal jährlich gegenüber dem jeweiligen Vorstand/Verwaltungsrat berichten.

