

**VERHALTENSKODEX
FÜR ALLE MITARBEITER
UND ORGANE**

WIR SCHAFFEN
MEHRWERTE

**FASSUNG VOM
24.04.2024**

PRÄAMBEL

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist in unserer Unternehmensgruppe fest verankert und wird als Grundlage für den langfristigen Unternehmenserfolg angesehen. Wir wollen im Wettbewerb durch Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness erfolgreich sein. Sollte ein Geschäft nur dann möglich sein, wenn es mit irgendeiner Form unrechtmäßigen oder unethischen Handelns verbunden ist, kommt es für uns nicht in Betracht. Einem Mitarbeiter, der ein solches Geschäft unterlässt, erwachsen hieraus keine Nachteile.

**KOMPETENZ,
LEISTUNGSBEREITSCHAFT
UND VERANTWORTLICHES
HANDELN DER MITARBEITER
SIND EINE WESENTLICHE
VORAUSSETZUNG FÜR DEN
ERFOLG DER PVS HOLDING
UND IHRER TOCHTER-
GESELLSCHAFTEN.**

GRUNDSÄTZE DER PVS HOLDING

- » Rechtskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten, Beachtung von rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- » Gebührenkonforme Abrechnung für unsere Kunden
- » Beachtung von Datenschutz, Schweigepflicht und Geschäftsgeheimnissen
- » Unterlassen jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, einer bestimmten Rassen- oder Religionszugehörigkeit oder anderer Merkmale
- » Verantwortungsbewusstes und transparentes Verhalten beim Umgang mit Risiken
- » Professionalität, Fairness und Verlässlichkeit in allen geschäftlichen Beziehungen.

**WIR
SCHAFFEN
MEHRWERTE**

UNSERE LEITLINIEN

Wir sind mit unseren Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen des Marktes für Abrechnungs- und Forderungsmanagement im Gesundheitswesen tätig. Ausgehend von unserem Kernsegment der professionellen Liquidation von Leistungen im Gesundheitswesen entwickeln wir weitere Geschäftsfelder chancenorientiert mit Leistungsangeboten für

freie Berufe. Durch unsere unternehmensweit gelebte Kundenorientierung heben wir uns von den Mitbewerbern ab.

Unsere Kunden sollen sich auf ihre wesentliche Tätigkeit konzentrieren können, indem wir sie in der wirtschaftlichen Führung ihrer Unternehmen unterstützen und insbesondere professionell von administrativen Aufgaben entlasten.



WIR DENKEN UND HANDELN ERGEBNIS- UND ZIELORIENTIERT.

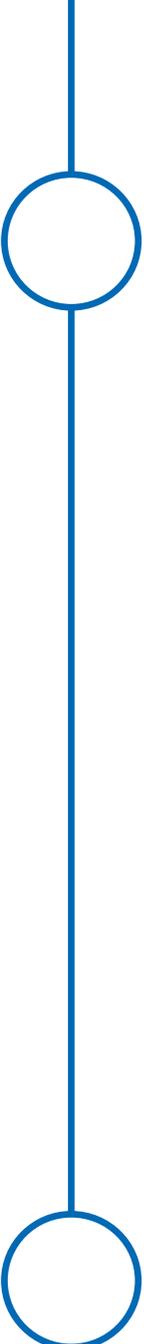
- » Gemeinsam sind wir für die Ergebnisse und den Erfolg der Unternehmensgruppe verantwortlich.
- » Wir arbeiten, um gute Ergebnisse zu erzielen.
- » Wir messen die Ergebnisse unseres Handelns an den Zielen, die wir uns gesetzt haben.
- » Wir erwirtschaften Unternehmensgewinne zur Realisierung zukünftiger Investitionsvorhaben, die unsere Marktposition dauerhaft stärken und die Unternehmensgruppe langfristig sichern.

WIR VERPFLICHTEN UNS ZU EXZELLENTER QUALITÄT UND EFFIZIENZ.

- » Unser Anspruch auf Marktführerschaft verpflichtet: Wir sind innovativ und tragen zur Entwicklung der Standards im Markt für Abrechnungs- und Forderungsmanagement bei.
- » Unsere Dienstleistungen entsprechen voll und ganz den Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden. Die gelieferte Qualität entspricht der unseren Kunden versprochenen Qualität.
- » Unsere Führungskräfte leben unser Qualitätsmanagementsystem als integrativen Bestandteil ihrer Führungsverantwortung. Sie sind Vorbild für alle Mitarbeiter in der effektiven und effizienten Wahrnehmung ihrer Aufgaben sowie Verfolgung unserer Ziele.

WIR STELLEN UNSERE KUNDEN IN DEN MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS.

- » Wir arbeiten intensiv mit unseren Kunden zusammen, um für beide Seiten einen Mehrwert zu schaffen. Wir verstehen unsere Unternehmensgruppe als kompetentes, kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen.
- » Wir liefern in jeder Hinsicht Qualität.



WIR FORDERN UND FÖRDERN UNSERE MITARBEITER.

- » Unsere Mitarbeiter sind unsere wertvollste Ressource. Sie zeigen hohes Engagement und sind täglich bereit, sich den Aufgaben zu stellen und neue Herausforderungen anzunehmen.
- » Unsere Mitarbeiter identifizieren sich mit den Zielen der Unternehmensgruppe und setzen sich aktiv für deren Erreichung ein.
- » Anerkennung ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Führungsstils. Die Führungskräfte denken und leben vor, was sie selbst von anderen erwarten. Sie geben Orientierung und regeln Handlungsspielräume für schnelle Entscheidungen.
- » Wir fördern die Eigeninitiative der Mitarbeiter sowie die Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der Unternehmensgruppe.
- » Wir sehen in Anregungen und Kritik eine Quelle für die Verbesserung unserer Prozesse und Leistungsangebote.
- » Wir fördern und fordern unsere Mitarbeiter in ihrem beruflichen Wirken und ihrer Kompetenzentwicklung gemäß ihren Fähigkeiten und ihren Zielen. Unabhängig von Geschlecht, Weltanschauung, Behinderung, religiöser Einstellung oder sozialer Herkunft achten wir auf Toleranz, pflegen Vielfalt und fördern Selbstständigkeit.
- » Wir tragen Verantwortung für das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzen uns sowohl für ihre physische als auch psychische Gesundheit und Sicherheit ein. Wir fördern die Diversität und Chancengleichheit und sorgen für faire Entlohnungen und Arbeitsbedingungen.

WIR LEBEN GEGENSEITIGES VERTRAUEN, RESPEKT UND VERBINDLICHKEIT.

- » Die Basis unserer Zusammenarbeit ist gegenseitiges Vertrauen, gegenseitige Verbindlichkeit und persönliche Verpflichtung.
- » Wir respektieren andere Ansichten, stellen uns sachlicher Kritik und führen einen offenen, ehrlichen Dialog miteinander.
- » Wir gehen Konflikten nicht aus dem Weg, sondern tragen gemeinsam konstruktiv zu einer Lösung im Sinne der Unternehmensziele bei.
- » Untereinander pflegen wir einen offenen und respektvollen Umgang. Jeglicher Form von Diskriminierung, persönlicher Missachtung und Mobbing ist entgegenzuwirken.
- » Wir halten uns an Vereinbarungen und sind verbindlich in unserem Handeln gegenüber Kollegen, Kunden und Partnern.
- » Als Führungskräfte erkennen wir die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen an und begegnen einander mit Respekt und Vertrauen.

FAIRER UMGANG MIT MITARBEITERN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern gestalten wir respektvoll, freundlich und zuverlässig. Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern beruhen auf Ehrlichkeit, Klarheit und Fairness in Aussagen und Verhalten.

Die privaten Interessen sind deutlich von den Interessen des Unternehmens zu trennen. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen geschäftliche Tätigkeiten nicht beeinflussen.

Entscheidungen beruhen auf einer sachlichen und neutralen Begründung wie z. B. Qualität, Zuverlässigkeit und wettbewerbsfähiger Preisgestaltung.

Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern sollen von gegenseitiger Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit geprägt sein. Von uns werden Aufrichtigkeit im Handeln, Höflichkeit im Umgang, Respekt und Fairness erwartet. Dazu gehört, dass Entscheidungen transparent und nachvollziehbar getroffen und kommuniziert werden.

Diese Grundsätze im Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern können nur umgesetzt werden, wenn sie in gleicher Weise vom Management gegenüber der Mitarbeiterschaft vorgelebt und von den Mitarbeitern untereinander eingehalten werden.

ENGAGEMENT FÜR DIE GEMEINSCHAFT

Wir engagieren uns für die Gemeinschaft und setzen uns für soziale und ökonomische Gerechtigkeit sowie die Förderung von Gesundheit und Bildung ein. Durch unser Handeln wollen wir dazu beitragen, dass Menschen gleiche Chancen haben und vielfältige Perspektiven erhalten.

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT RESSOURCEN

Wir verpflichten uns, unsere Ressourcen sorgfältig einzusetzen und dabei umweltbewusst zu handeln. Wir setzen uns für die Schonung von Rohstoffen und Energie ein und fördern den Einsatz erneuerbarer Energien in den Unternehmen und Prozessen, die wir beeinflussen können.

FÖRDERUNG NACHHALTIGER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Wir fördern den Einsatz von nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen und setzen uns für ökologische und soziale Kriterien in Lieferketten ein. Wir fordern unsere Partner auf, ebenfalls nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen und tragen somit zur positiven Entwicklung unserer Umwelt und Gesellschaft bei.

DATENSCHUTZ

Wir gewährleisten die Vertraulichkeit und die ausschließlich zweckgebundene Verwendung der personenbezogenen Daten dadurch, dass

- » alle Mitarbeiter auf das Berufsgeheimnis verpflichtet sind,
- » alle Mitarbeiter auf das Datengeheimnis nach dem BDSG verpflichtet sind,
- » alle Mitarbeiter Verschwiegenheitspflichten aus Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen unterliegen,
- » unsere Sicherheitsvorkehrungen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen.

Personenbezogene Daten werden grundsätzlich nicht an Dritte außerhalb der Unternehmensgruppe weitergegeben. Die Einhaltung des Datenschutzes ist für die PVS holding-Gruppe von größter Bedeutung. Für die Beachtung und Erfüllung der Pflichten des Datenschutzes haben wir einen Datenschutzbeauftragten bestellt.

DATENSICHERHEIT

Die Sicherheit von Daten ist für unsere Unternehmensgruppe von größter Bedeutung. Sie beeinflusst maßgeblich den Geschäftserfolg und das Ansehen in der Öffentlichkeit.

Daher schützen wir Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Kunden- und Mitarbeiterdaten mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugang, unbefugter bzw. missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung.

GEBÜHRENKONFORME ABRECHNUNG

Jede Form der Abrechnung entspricht den Anforderungen der amtlichen Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) oder anderer einschlägiger Tarifwerke. Die eingereichten Abrechnungsdaten werden auf Vollständigkeit, Vereinbarkeit mit der Gebührenordnung und Plausibilität geprüft. Sofern ein Ermessungsspielraum besteht, bestimmt allein der behandelnde Arzt die Gebühr der einzelnen Leistung.

Die Mitarbeiter sind dann nicht an Weisungen des Kunden gebunden, wenn hierdurch erkennbar und offensichtlich gegen einschlägige Bestimmungen des Gebühren- und Vertragsrechtes oder der Berufsordnung verstoßen wird. In derartigen Fällen wird eine Abrechnung abgelehnt.

GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Die PVS holding-Gruppe ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

Wir führen nur Geschäfte durch, bei denen unsere Partner einwandfrei identifiziert wurden und keine Anzeichen von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung erkennbar sind. Um die Beteiligung an Geschäften zur Geldwäsche zu verhindern, verlangen wir von allen Mitarbeitern, Verdachtsmomente zu dokumentieren und entsprechend der bestehenden internen Anweisungen zu melden.

SONSTIGE STRAFBARE HANDLUNGEN

Wir ergreifen ebenfalls alle erforderlichen Maßnahmen, um sonstige strafbare Handlungen in unserem Einflussbereich zu unterbinden. Wir führen nur Geschäfte durch, bei denen keine Anzeichen sonstiger strafbarer Handlungen erkennbar sind. Bei Verdachtsfällen verlangen wir von den Mitarbeitern, diese zu dokumentieren und entsprechend der bestehenden internen Anweisungen zu melden.

UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Die Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Betriebsmittel für persönliche Zwecke einzusetzen, es sei denn, deren Nutzung für persönliche Zwecke ist den Mitarbeitern durch ihren Arbeitsvertrag, separate Vereinbarung oder schriftliche Genehmigung ihres Vorgesetzten ausdrücklich gestattet worden.

Die PVS holding-Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern, dass sie verantwortungsvoll mit dem Vermögen des Unternehmens umgehen.

EINHALTUNG GESETZLICHER UND ETHISCHER STANDARDS

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie ethischen Standards und Grundsätze des fairen Wettbewerbs. Wir setzen uns dafür ein, dass dies auch in den Unternehmen und Prozessen, die wir beeinflussen können, eingehalten wird.

KARTELLRECHT

Wir fördern einen fairen und freien Wettbewerb. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

Verboten sind Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbes bezwecken oder bewirken (sog. „horizontale“ Wettbewerbsbeschränkungen). Hierzu zählen z. B. Vereinbarungen über Preise, Angebote, Kundenzuteilung, Vertragsbedingungen oder die Aufteilung von Kunden oder Gebieten.

Auch Absprachen und Vereinbarungen zwischen Lieferanten bzw. Dienstleistern und Kunden (sog. „vertikale“ Wettbewerbsbeschränkungen) sind verboten.

In Zweifelsfällen ist frühzeitig Kontakt mit dem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung aufzunehmen.

Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise, bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden.

KORRUPTION

Korruption und unlautere Vorteilsgewährung – gleich in welcher Form – sind verboten. Kein Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten einen persönlichen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren, der auch nur den Eindruck einer Einflussnahme hervorrufen könnte. Dies gilt insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrages.

Keinem Amtsträger dürfen unzulässige Vorteile angeboten oder gewährt werden. Sofern ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss er dies umgehend seinem Vorgesetzten melden. Unabhängig davon können Situationen entstehen, die zwar keine Korruption oder Bestechung darstellen, aber geeignet sein könnten, die Urteilsfähigkeit der Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner infrage zu stellen. Um diese Vorgehensweise sicherzustellen, existiert eine Geschenkerichtlinie für Mitarbeiter und Geschäftsführung.

INTERESSENSKONFLIKTE

Mitarbeiter haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, ihrer Führungskraft mitzuteilen. Eine besondere Prüfung ist in Fällen erforderlich, in denen Geschäftsbeziehungen zu nahen Verwandten eines Mitarbeiters oder zu Unternehmen, bei denen ein Mitarbeiter, sein (Ehe-) Partner oder nahe Familienangehörige beteiligt oder in leitender Funktion beschäftigt sind, aufgenommen oder unterhalten werden.

Geschäfte, bei denen Interessenskonflikte zu befürchten sind, dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Vorgesetzten vorgenommen werden, die Betreuung des Kunden ist nach Möglichkeit an einen anderen Mitarbeiter abzugeben.

SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN

Unser Know-how ist für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung.

Die Förderung kreativer und innovativer Kompetenz unserer Mitarbeiter ist daher von strategischer Bedeutung; ebenso aber auch der Schutz des geistigen Eigentums vor Kenntnisnahme durch Dritte und gegen unbefugten Zugriff von Dritten.

Alle Mitarbeiter sind daher aufgefordert, angemessene und erforderliche Sicherheitsstandards sowohl im persönlichen Verkehr als auch in der elektronischen Kommunikation mit Dritten einzuhalten. Das Gleiche gilt für Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden.

DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Alle Mitarbeiter sowie alle Geschäftspartner haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen.

Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, seines Geschlechts, seiner sexuellen Neigung, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt oder benachteiligt werden. Mitarbeiter, die sich benachteiligt fühlen, können sich an den AGG-Beauftragten wenden.

VERHALTEN GEGENÜBER BEHÖRDEN

Wir sind darin bestrebt, mit allen zuständigen Behörden kooperativ zusammenzuarbeiten und ein offenes Verhältnis zu pflegen.

Sofern Behörden Verstöße gegen geltendes Recht verfolgen, steht dem Mitarbeiter bei nicht vorsätzlichen Handlungen im Zusammenhang mit dem Unternehmen rechtlicher Beistand zu.

Bei behördlichen Untersuchungen sind unverzüglich die Vorgesetzten sowie die innerbetriebliche Rechtsabteilung einzuschalten.

Kein Mitarbeiter darf Unternehmensdokumente in gedruckter oder elektronischer Form zerstören, entfernen oder verändern, die im Zusammenhang mit einer gerichtlichen, behördlichen oder privatrechtlichen Untersuchung oder Klage stehen.

TRANSPARENZ UND BERICHTERSTATTUNG

Wir legen Wert auf Transparenz und Verantwortlichkeit und sind bereit, über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -leistungen Bericht zu erstatten. Indem wir die Ergebnisse unseres Handelns offenlegen, wollen wir zur kontinuierlichen Verbesserung beitragen und Vertrauen in unsere Arbeit aufbauen.

EINHALTEN DES VERHALTENSKODEX, SANKTIONEN BEI VERSTÖSSEN

Die Regelungen des vorliegenden Verhaltenskodex sind für alle Mitarbeiter der PVS holding und ihrer Tochtergesellschaften verbindlich.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten Regeln selbst verantwortlich und muss sein eigenes Verhalten an diesen Vorgaben ausrichten.

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gegen Gesetze geschehen, die durch gehörige Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können.

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, die ihnen unterstellten Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung des Verhaltenskodex zu informieren und entsprechend zu sensibilisieren und die Einhaltung dieser Verhaltensregeln und der gesetzlichen Bestimmungen in ihrem Verantwortungsbereich

laufend zu kontrollieren. Bei Anhaltspunkten für Regelverstöße ist diesen konsequent nachzugehen.

Eine Nichteinhaltung des Verhaltenskodex und/oder von Gesetzen wird nicht toleriert. Bei Verstößen gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex oder die Unternehmensgrundsätze werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen, ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen.

Die PVS holding-Gruppe wird Maßnahmen gegen Mitarbeiter, die Bedenken zu einem Geschäftsverhalten geäußert oder bei einer Untersuchung innerhalb der Firma kooperiert haben, verhindern.

Für den meldenden Mitarbeiter haben alle in gutem Glauben geäußerten Bedenken für den Mitarbeiter keinerlei nachteilige Konsequenzen zur Folge. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich diese Bedenken am Ende als berechtigt erweisen sollten.

Jeder Mitarbeiter, der der Meinung ist, möglichen Vergeltungshandlungen ausgesetzt zu sein, wird um Meldung an den Compliance-Beauftragten zum Zwecke weiterer Untersuchungen gebeten.

MELDEMÖGLICHKEITEN

Das Melden einer vermuteten Verletzung ist richtig, weil jede Verletzung eines Gesetzes oder dieses Verhaltenskodex zu rechtlichen Konsequenzen oder einer Schädigung des Ansehens der PVS holding-Gruppe führen kann.

Bei sämtlichen Untersuchungen werden alle notwendigen Schritte zur Wahrung der Vertraulichkeit und der Anonymität des meldenden Mitarbeiters unternommen.

Mitarbeiter, die eine Verletzung von Gesetzen oder dieses Verhaltenskodex beobachtet haben oder Anhaltspunkte für eine solche entdeckt haben, sollten diese unverzüglich melden. Dem Mitarbeiter stehen mehrere Möglichkeiten zur Meldung eines Verstoßes zur Verfügung. In der Verfahrensanweisung zum Hinweisgebersystem ist das Verfahren detailliert beschrieben worden.

<https://whistleblowersoftware.com/secure/pvsintern>



KONTAKT BEI FRAGEN

Keine Richtlinie kann alle Situationen und Umstände erfassen, auf die sie Anwendung finden soll. Bei Fragen zu diesem Verhaltenskodex können sich die Mitarbeiter an ihre direkten Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder den Compliance-Beauftragten wenden.

FACHBEREICH COMPLIANCE

Tel. 0208 4847-172 | 0208 4847-170
compliance@ihre-pvs.de



**WIR SCHAFFEN
MEHRWERTE**

FACHBEREICH COMPLIANCE

Tel. 0208 4847-172

oder 0208 4847-170

compliance@ihre-pvs.de

PVS holding

Remscheider Str. 16
45481 Mülheim an der Ruhr

info@ihre-pvs.de

 **PVS holding**

ABRECHNUNG IM GESUNDHEITSWESEN

ihre-pvs.de