



PAUL JOST
GmbH

Ethikkodex

Ethikkodex der Paul Jost GmbH

Wir sind überzeugt, dass unser Erfolg maßgeblich auf dem ethischen Verhalten und der Integrität aller Mitarbeiter basiert. Dieser Code of Ethics ergänzt unseren Code of Conduct und legt verbindlich die Werte, Prinzipien und Erwartungen fest, die unser tägliches Handeln prägen sollen. Er dient als Leitfaden für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Geschäftspartner und Lieferanten und trägt dazu bei, ein vertrauensvolles sowie nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Dieser Code of Ethics gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Geschäftspartner und Lieferanten der Paul Jost GmbH. Jeder, der in unserem Unternehmen tätig ist, muss diesen Code gelesen, verstanden und durch eine schriftliche Bestätigung anerkennen.

Unsere Grundwerte

Integrität



Wir handeln stets ehrlich und aufrichtig, halten unsere Versprechen und vermeiden jegliche Form von Täuschung.

Transparenz



Wir kommunizieren offen, klar und nachvollziehbar. Informationen werden vollständig und zeitnah geteilt.

Verantwortung



Jeder trägt Verantwortung für sein eigenes Handeln sowie für die Auswirkungen auf Kollegen, Kunden, die Umwelt und die Gesellschaft.

Fairness



Wir begegnen allen Menschen – intern und extern – mit Respekt, Gleichbehandlung und Gerechtigkeit.

Nachhaltigkeit



Wir verpflichten uns zu ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Entscheidungen, um langfristigen Unternehmenserfolg und gesellschaftliche Verantwortung sicherzustellen.

Grundsätze für unser Verhalten

Integrität und Ehrlichkeit

Alle Entscheidungen und Handlungen orientieren sich an unseren Werten und den geltenden Gesetzen.

Beispiele:

Geschenke

Wird einem Mitarbeiter ein übermäßig wertvolles Geschenk angeboten, ist die Annahme strikt abzulehnen und der Vorgesetzte umgehend zu informieren.

Einladungen

Geschäftliche Einladungen müssen im angemessenen Rahmen bleiben und sind mit der Geschäftsführung abzustimmen.

Frage: Ich wurde von einem Lieferanten zu einem exklusiven Event eingeladen. Es besteht keine direkte Geschäftsbeziehung, aber zukünftige Aufträge sind möglich. Darf ich teilnehmen?

Antwort: Geschäftliche Einladungen sollten in einem angemessenen Rahmen bleiben und dürfen keine Einflussnahme auf zukünftige Entscheidungen darstellen. Bitte kläre die Einladung mit deinem Vorgesetzten, bevor du sie annimmst.

Interessenkonflikte

Potenzielle Interessenkonflikte sind offen zu legen und mit der entsprechenden Führungskraft zu besprechen.

Frage: Meine Schwester besitzt ein Unternehmen, das Dienstleistungen anbietet, die wir bei Paul Jost GmbH benötigen. Kann ich ihr Unternehmen für einen Auftrag empfehlen?

Antwort: Du solltest den potenziellen Interessenkonflikt offenlegen und dich aus der Entscheidungsfindung heraushalten. Unser Auswahlprozess muss fair und transparent sein.

Korruptionsprävention

Jegliche Form von Bestechung oder Vorteilsnahme ist verboten.

Beispielsweise dürfen Lieferanten keine finanziellen Zuwendungen oder nicht vereinbarte Preisnachlässe als Gegenleistung für bevorzugte Geschäftsentscheidungen anbieten.

Frage: Ein Geschäftspartner bietet mir einen persönlichen Rabatt für ein Produkt an, das nichts mit meiner Arbeit zu tun hat. Ist das erlaubt?

Antwort: Persönliche Vorteile, die aus einer Geschäftsbeziehung entstehen, können als Interessenkonflikt gewertet werden. Informiere deinen Vorgesetzten und lehne das Angebot ab.

Datenschutz

Mitarbeitende dürfen sensible Kundendaten ausschließlich für geschäftliche Zwecke verwenden. Weitergabe an Dritte ohne Genehmigung ist untersagt.

Transparenz und Offenheit

Informationen, die das Unternehmen und seine Geschäftspraktiken betreffen, werden offen und nachvollziehbar kommuniziert.

Wesentliche Entscheidungen werden dokumentiert, um vollständige Rechenschaft abzulegen.

Eine offene Feedbackkultur, in der Verbesserungsvorschläge und ethische Bedenken willkommen sind, wird gefördert.

Frage: Ich arbeite an einem Projekt mit sensiblen Unternehmensdaten. Mein Kollege bittet mich um Einsicht, obwohl er nicht direkt involviert ist. Darf ich ihm die Daten zeigen?

Antwort: Nein. Transparenz bedeutet nicht, dass alle Informationen für jeden zugänglich sind. Vertrauliche Daten dürfen nur mit autorisierten Personen geteilt werden.

Frage: Ich habe einen Fehler in einem Bericht entdeckt, der bereits an Kunden gesendet wurde. Sollte ich ihn trotzdem melden, auch wenn die Korrektur aufwendig ist?

Antwort: Ja. Ehrlichkeit und Transparenz sind entscheidend, um Vertrauen zu erhalten.

Verantwortung und Rechenschaftspflicht

Jeder Mitarbeiter ist für sein Handeln und dessen Auswirkungen auf das Unternehmen und die Gesellschaft verantwortlich.

Führungskräfte agieren als Vorbilder und fördern ethisches Verhalten in ihren Teams.

Frage: Ich habe einen Fehler gemacht, der unser Unternehmen Geld kosten könnte. Sollte ich ihn melden, auch wenn noch niemand davon weiß?

Antwort: Ja. Fehler passieren, aber sie müssen offen und frühzeitig kommuniziert werden, um größere Probleme zu vermeiden. Verantwortung bedeutet, dass du für dein Handeln einstehst und an Lösungen mitarbeitest

Frage: Ein Kollege verstößt gegen eine unserer Vorschriften, aber ich möchte kein schlechtes Verhältnis zu ihm riskieren. Was soll ich tun?

Antwort: Verantwortung bedeutet, Fehlverhalten nicht zu ignorieren. Sprich den Kollegen zunächst direkt an. Falls das nicht hilft oder dir unangenehm ist, nutze die

Fairness und Gleichbehandlung

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung, jegliche Form von Diskriminierung oder Vorurteilen ist strikt untersagt.

Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner werden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder sonstigen persönlichen Merkmalen fair und respektvoll behandelt. Wir fördern ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt als Stärke gilt.

Frage: Ein Kollege macht regelmäßig unangemessene Witze, die sich gegen bestimmte Gruppen richten. Sollte ich etwas sagen?

Antwort: Ja. Diskriminierung beginnt oft subtil. Sprich mit deinem Kollegen oder melde das Verhalten, wenn es sich wiederholt. Ein respektvolles Arbeitsumfeld geht uns alle an.

Frage: Ich habe beobachtet, dass eine Kollegin wegen ihres kulturellen Hintergrunds abwertend behandelt wird. Sie will sich nicht beschweren. Sollte ich eingreifen?

Antwort: Ja. Diskriminierung oder respektloses Verhalten sollte nie toleriert werden. Falls deine Kollegin sich nicht selbst äußern möchte, kannst du die Situation diskret bei der Führungskraft oder einer Beschwerdestelle ansprechen

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

Umweltaspekte und Ressourcenschonung werden bei allen Geschäftsentscheidungen berücksichtigt.

Lieferantenverträge müssen ökologische und soziale Kriterien beinhalten, um nachhaltige Geschäftspraktiken sicherzustellen.

Soziales Engagement und die Unterstützung lokaler Gemeinschaften sind integraler Bestandteil unseres Handelns.

Nachhaltige Strategien und Investitionen in die Zukunft sind für den langfristigen Unternehmenserfolg unerlässlich.

Frage: Ich sehe regelmäßig Kollegen, die Recycling-Vorgaben missachten. Ist das wirklich wichtig genug, um es anzusprechen?

Antwort: Ja. Jeder Beitrag zur Nachhaltigkeit zählt. Sprich das Thema in deinem Team an oder melde Verstöße an die zuständige Stelle

Ethische Entscheidungsfindung

Reflexion: Vor wichtigen Entscheidungen sind die ethischen Implikationen zu bedenken.

Abwägung: Nutzen und potenzielle negative Auswirkungen werden sorgfältig gegeneinander abgewogen.

Beratung: Bei ethischen Unsicherheiten sollen Vorgesetzte konsultiert werden.

Dokumentation: Wesentliche Entscheidungen werden dokumentiert, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Meldewege und Whistleblowing

Vertrauliche Meldungen: Verstöße gegen diesen Code können anonym und vertraulich über festgelegte Kanäle gemeldet werden.

Schutz des Hinweisgebers: Personen, die ethische Verstöße melden, genießen besonderen Schutz vor Repressalien.

Sorgfältige Untersuchung: Alle Hinweise werden gründlich geprüft und bei Bedarf werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Konsequenzen bei Verstößen

Klare Sanktionen: Verstöße gegen diesen Code können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen – von internen Verwarnungen über verpflichtende Schulungen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Dokumentation: Alle Maßnahmen werden nachvollziehbar dokumentiert und im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt.

Lern- und Verbesserungsprozess: Neben Sanktionen dient die Aufarbeitung von Verstößen auch dazu, interne Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Verantwortung und Zuweisung von Verantwortlichkeiten

Bei der Paul Jost GmbH liegt die Verantwortung für ethisches Handeln in der Geschäftsführung und den Führungskräften. Die Geschäftsführung sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter über unsere ethischen Prinzipien informiert sind.

Führungskräfte fungieren als Vorbilder und unterstützen Sie bei ethischen Fragestellungen. Bei Unklarheiten wenden sich Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten, der die Situation prüft und gegebenenfalls Maßnahmen einleitet.

Regelmäßige Rückmeldungen aus allen Ebenen helfen, ethische Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Schulungen zu veranlassen.

Die Einhaltung der ethischen Grundsätze ist eine gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter. Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Codes ist klar verteilt:

Geschäftsführung:

- Verantwortlich für die strategische Einhaltung der ethischen Standards.
- Überwacht die jährliche Überprüfung des Codes.
- Entscheidet über notwendige Anpassungen und Schulungsmaßnahmen.

Führungskräfte:

- Agieren als Vorbilder und sorgen für die Umsetzung der ethischen Richtlinien in ihren Teams.
- Erkennen und adressieren ethische Fragestellungen frühzeitig.
- Melden Verstöße und setzen Korrekturmaßnahmen um.

Mitarbeitende:

- Jeder ist verpflichtet, den Code of Ethics zu kennen, zu verstehen und in seinem täglichen Handeln umzusetzen. Ethische Bedenken oder Verstöße sind offen anzusprechen.
- Können ethische Bedenken anonym melden, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.
- Tragen aktiv zur Einhaltung der Werte Integrität, Fairness und Transparenz bei.

Durch diese klare Verantwortlichkeitsstruktur wird gewährleistet, dass ethische Prinzipien nicht nur formuliert, sondern aktiv im Unternehmen umgesetzt werden.

Dieser Code of Ethics wird regelmäßig überprüft und an neue gesetzliche sowie unternehmerische Entwicklungen angepasst.

Schlusswort

Der Code of Ethics der Paul Jost GmbH ist ein lebendiges Dokument, das unser gemeinsames Engagement für höchste ethische Standards widerspiegelt. Indem wir diese Prinzipien in unseren Arbeitsalltag integrieren, schaffen wir ein Umfeld, das von Vertrauen, Respekt und Verantwortung geprägt ist. Wir verpflichten uns, diese Werte nicht nur zu bewahren, sondern aktiv weiterzuentwickeln – zum Wohle unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und der Gesellschaft.



Paul Jost GmbH

Timmerhellstraße 7
45478 Mühlheim
Deutschland

jost-recycling.com