

## **Governance-Metriken (G)**

### **Unternehmenskultur**

Die Unternehmenskultur der Joseph-Stiftung liegt im Stiftungszweck begründet. Die Joseph-Stiftung als kirchliches Wohnungsunternehmen ist christlichen Grundwerten verpflichtet und verfolgt per Definition ein nachhaltiges Geschäftsmodell. Das bedeutet mit innovativem Antrieb täglich daran zu arbeiten im Einklang mit der Umwelt und in den Diensten des Gemeinwesens die Unternehmensziele zu erreichen und ökonomische Werte in gesellschaftlicher, ökologischer und sozialer Verantwortung zu schöpfen.

Diese Aspekte der Unternehmenskultur finden sich in den Werkzeugen zur Unternehmenssteuerung wie der Balanced Scorecard (intern „Stiftungscard“) wieder. Gerade das Nachhaltigkeitsdreieck sowie die notwendigen Veränderungen rund um die Klimakrise wurden seit 2019 immer wieder in der Führungsebene thematisiert und durch diverse Informationsrunden, Teamgespräche und Workshops gefestigt. Im Jahr 2024 wurde das Nachhaltigkeitsdreieck nochmals als gelebte Praxis in der Joseph-Stiftung betont und alle Mitarbeitenden dazu aufgefordert für sich selbst zu reflektieren welchen Beitrag sie mit ihrer Tätigkeit in der Joseph-Stiftung zum sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft, zum ökonomischen Erfolg des Unternehmens und zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks leisten können.

## **Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung (B11)**

Im Umgang mit rechtswidrigen Verhaltensweisen hat die Joseph-Stiftung Mechanismen etabliert, um Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verstößen gegen interne Regeln zu ermitteln, zu berichten und zu untersuchen. Dies beinhaltet die Möglichkeit für die Mitarbeitenden, solche Bedenken intern zu melden sowie die Berücksichtigung von Berichten von externen Interessensgruppen. Diese Mechanismen sind eine anonyme Meldungsoption über ein Webportal, die Einrichtung eines Briefkastens, die Bestellung eines Beauftragten für Compliance- und Hinweisgeberschutzmanagement sowie klare interne und externe Richtlinien. Einmal jährlich wird die ganze Belegschaft in diesen Themen im Rahmen einer Betriebsversammlung geschult. Neue Mitarbeitende erhalten eine entsprechende Einweisung nach Dienstbeginn und das Thema Datenschutz wird in den jährlichen Online-Schulungen abgedeckt. Darüber hinaus existieren Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Handreichungen gemäß dem europäischen Standard zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, diese sind angelehnt an das Übereinkommen der UN.

Für den Schutz von Hinweisgebern wurde das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) zum 01. Dezember 2023 in Abstimmung mit dem Betriebsrat umgesetzt. So wurden ein Verantwortlicher für die interne Meldestelle gemäß HinSchG bestellt, die vorgeschriebene Fachkundes Schulung wurde absolviert und Meldekanäle (Briefkasten und Online-Meldeportal) implementiert. Meldewege und

Meldeprozess sowie Verantwortlicher wurden an die Belegschaft kommuniziert.

Bereiche des Unternehmens, die durch direkten Kontakt zu externen Parteien im Rahmen von Beschaffung, Beauftragung, Vertrieb und Finanzen besonders anfällig für Korruption und Bestechung sein könnten, werden besonders geschützt und regelmäßigen Revisionsprüfungen unterzogen.

Im Berichtszeitraum, wie auch im Vorjahr, wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung bekannt.

