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. Das Nachhaltigkeitsdreieck gilt als gelebte Praxis in der Joseph-Stiftung. Alle Mitarbeitenden sind 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)

Die Joseph-Stiftung hat zur Prävention, Aufdeckung und Bearbeitung von Korruptions- und Bestechungsfällen geeignete Mechanismen implementiert. Diese ermöglichen es Mitarbeitenden sowie externen Interessensgruppen, Hinweise auf mögliche rechtswidrige Verhaltensweisen oder Verstöße gegen interne Regelungen zu melden. Hierzu stehen mehrere Meldekanäle zur Verfügung, insbesondere ein anonym nutzbares Online-Meldeportal sowie ein physischer Briefkasten. Ergänzend wurde ein Beauftragter für Compliance- und Hinweisgeberschutzmanagement benannt. Die entsprechenden Meldewege, Prozesse und Zuständigkeiten sind intern klar geregelt und kommuniziert. Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden erfolgen regelmäßige Schulungsmaßnahmen. Diese umfassen insbesondere Informationen im Rahmen von Betriebsversammlungen, die Einweisung neuer Mitarbeitender sowie verpflichtende Online-Schulungen, unter anderem zu datenschutzrechtlichen Themen. Darüber hinaus bestehen interne Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Handreichungen zur Korruptionsprävention, die sich an anerkannten internationalen Standards orientieren.

Die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) wurden zum 01. Dezember 2023 in Abstimmung mit dem Betriebsrat umgesetzt. Hierzu zählen insbesondere die Einrichtung einer internen Meldestelle, die Qualifizierung der verantwortlichen Person sowie die Implementierung geeigneter Meldekanäle.

Besonders exponierte Unternehmensbereiche, insbesondere mit externen Schnittstellen in den Bereichen Beschaffung, Beauftragung, Vertrieb und Finanzen, werden regelmäßig im Rahmen

interner Revisionsprüfungen betrachtet.

Im Berichtszeitraum sowie im Vorjahr wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung bekannt.