

Verhaltenskodex – CODE OF CONDUCT

Der Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen der Jora Holding GmbH & Co. KG an sich selbst, gleichermaßen an ihre Geschäftspartner bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Diese Grundsätze stehen im Einklang mit unseren Werten und unserem Selbstverständnis.

1.) Ein gesetzestreu Verhalten, insbesondere in Bezug auf:

- Zwangsarbeit,
- Moderne Sklaverei,
- Menschenhandel und
- Ausbeutung von Menschen.

2.) Die Achtung der Grundrechte der Beschäftigten, insbesondere:

- der Schutz der Menschenrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgabe
- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung / Gleichberechtigung am Arbeitsplatz. Wir behandeln alle Mitarbeiter und Stellenbewerber mit Respekt und Würde und untersagen Diskriminierung. Rekrutierung, Einstellung, Karriereentwicklung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen und sonstige Beschäftigungsbedingungen erfolgen unabhängig von geschützten Merkmalen wie ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Glaubensbekenntnisse, Religionszugehörigkeit, Staatszugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Familienstand, Alter, Behinderung oder sonstiger gesetzlich geschützter Kategorien
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren,
- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen,
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung,
- die Förderung von Vielfalt und Inklusion,
- den Schutz von Minderheiten und indigenen Völker,
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist,
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten,
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten und
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen

3.) Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Sicherheit der Beschäftigten Sorge zu tragen

- Außerdem die Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen.
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Beschäftigte beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind sowie
- ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden

4.) Die Umwelt zu schützen

- Dafür zu sorgen Umweltbelastungen und den Verbrauch natürlicher Ressourcen minimal zu halten, Abfall zu vermeiden und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern. Dieses beinhaltet die folgenden Aspekte:
 - Reduzierung der Treibhausemissionen (CO₂-Foot-Print), Energieeffizienz und erneuerbare Energien
 - verantwortungsbewusstes Ressourcenmanagement, insbesondere in Bezug auf Wasserqualität, -verbrauch, -wirtschaft
 - Lärm-, Geruchs- und Staubemissionen
 - verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten,
- ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.
- Produktionseffizienz und -sicherheit zu erhöhen, die Rohstoffbasis zu erweitern, die Qualität und die Nachhaltigkeit der Endprodukte zu steigern

5.) Unser Wertefundament in die gesamte Lieferkette zu integrieren

- Bei jeder Zusammenarbeit die Einhaltung der Grundsätze des Code of Conduct bei den Geschäftspartnern angemessen zu fördern
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten

6.) Ein Verbot von Korruption und Bestechung

7.) Die Achtung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts

8.) Schutz von Unternehmenswerten (Innovationen sowie die Gesamtheit des Firmenwissens und Erfahrungen)

9.) Verantwortungsvoller Umgang mit dem geistigen Eigentum Dritter

10.) Installation eines „Whistleblower“-Prozesses zur Meldung von Verstößen, um die positiven und transparenten Beziehungen zu den Mitarbeitern, Auftragnehmern und anderen Parteien zu gewährleisten

11.) Datenschutz auf gesetzlichen Grundlagen

12.) Die Einhaltung der Schutzrechte für Kinder und Jugendliche. Dies beinhaltet u. a. das Verbot jeglicher Formen von Kinderarbeit gemäß den regionalen Bestimmungen und Gesetzen. Die Beschäftigung von Jugendlichen darf deren körperliche und geistige Entwicklung nicht gefährden. Das gesetzlich festgelegte Mindestalter ist bedingungslos einzuhalten.

Kitzingen, im September 2024



Josef Ramthun
Geschäftsführer