



**A S C E N T Y**

The Rocket to your Job.



**CODE OF CONDUCT**

---



## EINFÜHRUNG

Der Verhaltenskodex der Ascenty Personal Solutions GmbH dient dazu, die ethischen Standards und Verhaltensrichtlinien für alle Mitarbeiter der Firma festzulegen. Dieser Kodex soll sicherstellen, dass wir als Unternehmen integer handeln, die Gesetze einhalten und eine positive Arbeitsumgebung fördern.

## INHALTSVERZEICHNIS

---

- 4.-5. Integrität und Ehrlichkeit
- 6.-7. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- 8.-9. Verantwortungsbewusstes Verhalten
- 10.-11. Respekt und Zusammenarbeit
- 12.-13. Vertraulichkeit und Datenschutz
- 14.-15. Konfliktlösung
- 16.-17. Interessenkonflikte vermeiden
- 18.-19. Einhaltung des Verhaltenskodex
- 20.-21. Melden von Verstößen
- 22.-23. Schlusswort







## Integrität und Ehrlichkeit

---

Wir verpflichten uns zu höchster Integrität und Ehrlichkeit in all unseren Geschäftsaktivitäten. Mitarbeiter müssen ehrlich, transparent und verantwortungsbewusst handeln, um das Vertrauen unserer Kunden, Partner und Kollegen zu verdienen und zu bewahren.

Integrität und Ehrlichkeit sind grundlegende ethische Prinzipien, die das Fundament für das Verhalten von Mitarbeitern in unserer Organisation bilden. Integrität bezieht sich auf die Einhaltung moralischer und ethischer Grundsätze, auch wenn niemand zuschaut. Es geht darum, integer zu handeln, indem man stets die richtigen Entscheidungen trifft, auch wenn es unbequem oder schwierig sein mag. Integrität bedeutet, dass man sich an seine Prinzipien hält, auch wenn dies persönliche Opfer erfordert, und dass man in seinem Handeln konsequent und verlässlich ist.

Ehrlichkeit beinhaltet die Fähigkeit, die Wahrheit zu sagen und aufrichtig zu sein, ohne zu täuschen, zu lügen oder Informationen zu verbergen. Ehrlichkeit ist die Basis für Vertrauen und Glaubwürdigkeit in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie in geschäftlichen Transaktionen. Sie bedeutet, authentisch zu sein und sich nicht hinter Masken zu verstecken, sondern sich offen und transparent zu zeigen.

In einer Organisation wie der Ascenty Personal Solutions GmbH ist Integrität und Ehrlichkeit von entscheidender Bedeutung, um das Vertrauen von Kunden, Partnern und Mitarbeitern zu verdienen und zu erhalten. Mitarbeiter sollten stets nach den höchsten ethischen Standards handeln und sich bewusst sein, dass ihr Verhalten nicht nur ihr eigenes Ansehen, sondern auch das Ansehen des gesamten Unternehmens beeinflusst.

Integrität und Ehrlichkeit zeigen sich in verschiedenen Aspekten des beruflichen Lebens:



### 1. Kundenservice und -beziehungen:

Mitarbeiter sollten ehrlich und transparent mit Kunden kommunizieren, ihre Bedürfnisse verstehen und sie fair und respektvoll behandeln. Durch ehrliche Beratung und Lösungsvorschläge bauen Mitarbeiter langfristige Kundenbeziehungen auf, die auf Vertrauen basieren.

### 2. Interne Kommunikation:

In der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten ist es wichtig, ehrlich und transparent zu kommunizieren. Offene Gespräche fördern das Verständnis, lösen Missverständnisse und fördern eine Kultur der Zusammenarbeit und des Vertrauens.

### 3. Arbeitsleistung und Ergebnisse:

Mitarbeiter sollten ihre Aufgaben mit Integrität und Engagement erfüllen, indem sie ihre Arbeit mit Qualität und Genauigkeit erledigen. Sie sollten auch Verantwortung für ihre Handlungen übernehmen und Fehler eingestehen, anstatt sie zu vertuschen oder anderen zuzuschreiben.

### 4. Umgang mit vertraulichen Informationen:

Mitarbeiter sollten vertrauliche Informationen respektieren und angemessene Sicherheitsvorkehrungen treffen, um deren Vertraulichkeit zu gewährleisten. Dies schließt den Schutz von Kunden- und Unternehmensdaten sowie internen Geschäftsgeheimnissen ein.

### 5. Einhaltung von Richtlinien und Gesetzen:

Integrität und Ehrlichkeit bedeuten auch, die geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien einzuhalten, auch wenn dies unbequem sein mag. Dies schützt nicht nur das Unternehmen vor rechtlichen Konsequenzen, sondern fördert auch eine Kultur der Rechtschaffenheit und des Vertrauens.

Insgesamt sind Integrität und Ehrlichkeit unverzichtbare Eigenschaften für den langfristigen Erfolg einer Organisation und die Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung, in der ethische Grundsätze geachtet und gelebt werden.





## Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

---

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien einzuhalten. Dies umfasst unter anderem Gesetze bezüglich Arbeitsrecht, Datenschutz, Anti-Diskriminierung, Umweltschutz und fairen Wettbewerb. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist ein fundamental wichtiges Element für den Erfolg und das Überleben eines Unternehmens. Es geht darum, sicherzustellen, dass alle Aktivitäten und Entscheidungen im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie den relevanten branchenspezifischen Vorschriften und Standards stehen.

### 1. Arbeitsrechtliche Bestimmungen:

Dies umfasst Gesetze und Vorschriften, die die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln. Dazu gehören Regelungen zu Arbeitszeiten, Mindestlohn, Kündigungsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen gewährleistet faire Arbeitsbedingungen und schützt die Rechte der Arbeitnehmer:innen.

### 2. Datenschutzbestimmungen:

Der Schutz personenbezogener Daten ist ein wesentlicher Aspekt in vielen Rechtsordnungen weltweit. Unternehmen müssen sicherstellen, dass sie die Datenschutzgesetze einhalten und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre und Vertraulichkeit von Daten ergreifen. Dies beinhaltet oft die Erstellung und Implementierung von Datenschutzrichtlinien, die Einholung von Einwilligungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Sicherstellung der Sicherheit von Datenübertragungen und -speicherung.

### 3. Anti-Diskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetze:

Unternehmen müssen sicherstellen, dass sie keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen praktizieren. Dies umfasst die Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter fair und gleich behandelt werden, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen.

### 4. Umweltschutzvorschriften:

Unternehmen müssen Umweltschutzgesetze und -vorschriften einhalten, um Umweltauswirkungen zu minimieren und nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern. Dies kann die Einhaltung von Emissionsstandards, die ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen, die Reduzierung des Energieverbrauchs und die Nutzung umweltfreundlicher Technologien umfassen.

### 5. Wettbewerbsrecht:

Unternehmen müssen fair und transparent im Wettbewerb agieren und sicherstellen, dass sie keine unfairen Wettbewerbspraktiken wie Kartellbildung, Preisabsprachen oder Marktmanipulationen durchführen. Die Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen schützt die Rechte von Kunden und Wettbewerbern und fördert einen fairen und offenen Markt.

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch eine ethische Verantwortung des Unternehmens gegenüber seinen Stakeholdern. Unternehmen, die sich an Gesetze halten, können rechtliche Risiken minimieren, das Vertrauen ihrer Kunden und Partner stärken und ihre Reputation als vertrauenswürdiger und integerer Akteur auf dem Markt festigen. Darüber hinaus kann die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften dazu beitragen, potenzielle Haftungsrisiken zu reduzieren und langfristige finanzielle und operationale Stabilität zu gewährleisten.





## Verantwortungsbewusstes Verhalten

---

Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, der Gemeinschaft und der Umwelt ernst. Wir setzen uns für ethisches Verhalten, Respekt, Vielfalt, Sicherheit und Umweltschutz ein.

Verantwortungsbewusstes Verhalten ist ein zentraler Aspekt unserer ethischen Unternehmenskultur und bezieht sich auf das individuelle und kollektive Engagement aller Mitarbeiter, ihre Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt wahrzunehmen.

### 1. Kundenorientierung

Verantwortungsbewusstes Verhalten gegenüber Kunden bedeutet, ihre Bedürfnisse und Anliegen ernst zu nehmen und sich aktiv für ihre Zufriedenheit und Wohlergehen einzusetzen. Dies beinhaltet einen respektvollen Umgang mit Kunden, die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen, eine transparente Kommunikation und die Lösung von Problemen in einer angemessenen und fairen Weise.

### 2. Mitarbeitersupport und -entwicklung

Ascenty kümmert sich verantwortungsbewusst um ihre Mitarbeiter, indem sie eine positive Arbeitsumgebung schaffen, die persönliches Wachstum und berufliche Entwicklung fördert. Dies umfasst die Bereitstellung angemessener Arbeitsbedingungen, die Anerkennung und Wertschätzung von Leistungen, die Förderung von Teamwork und Zusammenarbeit sowie die Bereitstellung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

### 3. Gemeinschaftsengagement

Verantwortungsbewusstes Verhalten beinhaltet auch eine aktive Beteiligung am Gemeinschaftsleben und die Unterstützung lokaler Gemeinschaftsprojekte und -initiativen.

Unternehmen können beispielsweise durch Spenden, Freiwilligenarbeit oder Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten und ihre soziale Verantwortung wahrnehmen.

### 4. Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit

Ascenty ist sich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt bewusst und fördert nachhaltige Geschäftspraktiken, um Umweltschäden zu minimieren und Ressourcen effizient zu nutzen. Dies kann die Reduzierung von Emissionen, die Energieeffizienz, die Abfallvermeidung und -recycling sowie die Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Technologien umfassen.

### 5. Ethik und Integrität

Verantwortungsbewusstes Verhalten erfordert ein ethisches Handeln und die Einhaltung höchster Integritätsstandards in allen Geschäftsaktivitäten. Unternehmen sollten transparent, fair und integer handeln, um das Vertrauen ihrer Stakeholder zu verdienen und zu erhalten und die langfristige Reputation unseres Unternehmens zu schützen.

### 6. Krisenmanagement und Risikobewältigung

Ascenty ist sich ihrer Verantwortung bewusst, in Krisensituationen angemessen zu reagieren und Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu minimieren. Dies erfordert eine effektive Krisenkommunikation, eine robuste Risikomanagementstrategie und die Bereitschaft, sich an veränderte Umstände anzupassen und zu verbessern.

Verantwortungsbewusstes Verhalten ist nicht nur eine moralische Pflicht, sondern auch ein wesentlicher Bestandteil einer langfristigen Geschäftsstrategie. Unternehmen, die sich verantwortungsbewusst verhalten, können das Vertrauen ihrer Kunden, Mitarbeiter und anderer Stakeholder stärken, ihre Reputation verbessern und langfristige finanzielle und soziale Nachhaltigkeit sicherstellen. Darüber hinaus können sie einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten und einen Mehrwert für alle Beteiligten schaffen.





## Respekt und Zusammenarbeit

---

Wir fördern eine Kultur des Respekts, der Zusammenarbeit und der Inklusion. Jeder Mitarbeiter verdient Respekt, unabhängig von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen geschützten Eigenschaften. Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing jeglicher Art werden nicht toleriert.

Respekt und Zusammenarbeit bilden das Fundament für eine gesunde und produktive Arbeitsumgebung. Sie fördern eine Kultur der Wertschätzung, Toleranz und Offenheit gegenüber unterschiedlichen Meinungen, Hintergründen und Perspektiven.

### 1. Wertschätzung der Vielfalt

Respekt bedeutet, die Vielfalt der Mitarbeiter anzuerkennen und zu schätzen, unabhängig von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Alter oder anderen Merkmalen. Unternehmen sollten eine inklusive Arbeitsumgebung schaffen, in der sich jeder Mitarbeiter akzeptiert und respektiert fühlt und seine einzigartigen Fähigkeiten und Perspektiven einbringen kann.

### 2. Höflichkeit und Anstand

Respekt zeigt sich auch im alltäglichen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Rücksichtnahme und Anstand. Mitarbeiter sollten sich respektvoll verhalten, freundlich miteinander umgehen und auf die Bedürfnisse und Gefühle ihrer Kollegen achten.

### 3. Offene Kommunikation

Respektvolle Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil erfolgreicher Zusammenarbeit. Mitarbeiter sollten offen und ehrlich miteinander kommunizieren, ihre Gedanken und Ideen frei äußern können und konstruktives Feedback geben und empfangen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen.



**A S C E N T Y**  
The Rocket to your Job.

### 4. Teamarbeit und Zusammenarbeit

Zusammenarbeit bedeutet, gemeinsam an Zielen zu arbeiten, Ressourcen zu teilen und gegenseitig Unterstützung anzubieten. Unternehmen sollten eine Kultur der Teamarbeit fördern, in der Mitarbeiter zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen und sich gegenseitig unterstützen, um Erfolg zu erzielen.

### 5. Konfliktlösung und Kompromissbereitschaft

Respekt und Zusammenarbeit erfordern die Fähigkeit, Konflikte auf konstruktive Weise zu lösen und Kompromisse zu finden, die die Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten berücksichtigen. Dies erfordert Empathie, Geduld und die Bereitschaft, aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

### 6. Anerkennung und Wertschätzung

Respekt bedeutet auch, die Leistungen und Beiträge der Mitarbeiter anzuerkennen und zu würdigen. Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter regelmäßig loben und belohnen, um ihre Leistungen zu würdigen und ihre Motivation und Bindung an das Unternehmen zu stärken.

### 7. Grenzen respektieren

Respektvoller Umgang beinhaltet auch das Respektieren persönlicher Grenzen und die Einhaltung von Privatsphäre und Vertraulichkeit. Mitarbeiter sollten die Grenzen ihrer Kollegen respektieren und deren Rechte auf Privatsphäre und Selbstbestimmung respektieren.

Respekt und Zusammenarbeit sind nicht nur moralisch geboten, sondern auch entscheidend für den Erfolg unseres Unternehmens. Unternehmen, die eine Kultur des Respekts und der Zusammenarbeit fördern, können das Engagement und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter steigern, die Produktivität und Kreativität fördern und eine positive Arbeitsumgebung schaffen, in der alle Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können. Darüber hinaus können sie die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber steigern und talentierte Fachkräfte anziehen und binden.





## Vertraulichkeit und Datenschutz

---



Wir respektieren die Vertraulichkeit von Informationen und Daten unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter:innen. Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, sensible Informationen vertraulich zu behandeln und angemessene Maßnahmen zum Schutz von Daten zu ergreifen.

Vertraulichkeit und Datenschutz sind von entscheidender Bedeutung für den Schutz sensibler Informationen und die Wahrung der Privatsphäre von Kunden, Mitarbeitern und anderen Beteiligten. Wir stellen sicher, dass wir angemessene Maßnahmen ergreifen, um vertrauliche Daten zu schützen und die Einhaltung von Datenschutzgesetzen und -vorschriften zu gewährleisten.

### 1. Schutz von Kundendaten

Ascenty sammelt und verarbeitet oft persönliche Daten von Kunden, einschließlich Kontaktdaten, Finanzinformationen und anderen sensiblen Informationen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Daten angemessen geschützt werden, um ihre Vertraulichkeit und Integrität zu gewährleisten und das Vertrauen der Kunden zu erhalten.

### 2. Mitarbeiterdaten und -vertraulichkeit

Ascenty verfügt auch über vertrauliche Informationen über ihre Mitarbeiter, wie z.B. Gehaltsdaten, Mitarbeiterbewertungen und medizinische Informationen. Diese Daten müssen ebenfalls geschützt werden, um die Privatsphäre der Mitarbeiter zu wahren und rechtliche Anforderungen zu erfüllen.

### 3. Vertraulichkeit von Geschäftsgeheimnissen

Unternehmen haben oft auch proprietäre Informationen und Geschäftsgeheimnisse, die einen wirtschaftlichen Wert haben und vor unbefugtem Zugriff geschützt werden müssen. Dazu gehören Produktentwicklungspläne, Marketingstrategien, Kundenlisten und andere vertrauliche Informationen.

### 4. Datensicherheit und -schutzmaßnahmen

Ascenty hat angemessene technische und

organisatorische Maßnahmen implementiert, um die Sicherheit und Integrität ihrer Daten zu gewährleisten. Dazu gehören Verschlüsselung, Zugriffskontrollen, Firewalls, regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen und Schulungen für Mitarbeiter über Datenschutzbestimmungen und sichere Datennutzung.

### 5. Einhaltung von Datenschutzgesetzen

Ascenty hält die geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften ein, die je nach Land oder Region variieren können. Dazu gehören die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der Europäischen Union, das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Deutschland und vergleichbare Gesetze in anderen Ländern.

### 6. Vertrauliche Kommunikation

Ascenty stellt sicher, dass vertrauliche Kommunikation geschützt wird, sei es in Form von E-Mails, Dokumenten, Besprechungen oder Telefongesprächen. Dies kann die Verwendung von sicheren Kommunikationskanälen, Passwortschutz und Verschlüsselungstechnologien umfassen.

### 7. Datenschutzrichtlinien und Schulungen

Ascenty hat klare Datenschutzrichtlinien und -verfahren entwickelt und stellt sicher, dass alle Mitarbeiter darüber informiert sind und diese einhalten. Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungskampagnen tragen dazu bei, das Bewusstsein für Datenschutzfragen zu stärken und das Risiko von Datenschutzverletzungen zu minimieren.

Vertraulichkeit und Datenschutz sind nicht nur rechtliche Verpflichtungen, sondern auch ethische Verantwortungen des Unternehmens gegenüber seinen Kunden, Mitarbeitern und anderen Beteiligten. Durch die angemessene Sicherung und Verwaltung von vertraulichen Daten können Unternehmen das Vertrauen ihrer Stakeholder gewinnen und langfristige Beziehungen aufbauen, während gleichzeitig rechtliche Risiken minimiert und die Integrität des Unternehmens geschützt wird.





## Konfliktlösung

---

Konflikte sollen offen, fair und konstruktiv gelöst werden. Mitarbeiter:innen werden ermutigt, Probleme und Bedenken anzusprechen und Lösungen in Zusammenarbeit mit ihren Kollegen, Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu finden.

### Konfliktlösung

Konflikte sind unvermeidlich, sowohl in persönlichen Beziehungen als auch am Arbeitsplatz. Eine effektive Konfliktlösung ist jedoch entscheidend, um Spannungen zu reduzieren, Missverständnisse zu klären und ein harmonisches Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten. Hier sind einige wichtige Aspekte der Konfliktlösung

#### 1. Konfliktidentifikation

Der erste Schritt bei der Konfliktlösung besteht darin, den Konflikt zu identifizieren und zu verstehen. Dies erfordert eine offene und ehrliche Kommunikation, um die Ursachen des Konflikts zu ermitteln und die beteiligten Parteien anzuhören.

#### 2. Kommunikation

Eine effektive Kommunikation ist der Schlüssel zur Konfliktlösung. Die beteiligten Parteien sollten ihre Anliegen und Standpunkte klar und respektvoll kommunizieren, ohne andere zu beschuldigen oder zu verurteilen. Aktives Zuhören und das Einbringen von Empathie sind ebenfalls wichtige Aspekte der Kommunikation.

#### 3. Kompromissbereitschaft

Konfliktlösung erfordert oft Kompromisse von allen beteiligten Parteien. Es ist wichtig, flexibel zu sein und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen, die die Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten berücksichtigen. Dies erfordert oft die Fähigkeit, über den eigenen Standpunkt hinauszudenken und alternative Lösungen zu finden.

#### 4. Konfliktlösungsstrategien

Es gibt verschiedene Strategien und Techniken zur Konfliktlösung, darunter Verhandlung,



**ASCENTY**  
The Rocket to your Job.

Kompromiss, Zusammenarbeit, Konsensbildung, Mediation und Schlichtung. Die Wahl der geeigneten Strategie hängt von der Art des Konflikts, den beteiligten Parteien und den Umständen ab

#### 5. Emotionale Intelligenz

Emotionale Intelligenz spielt eine wichtige Rolle bei der Konfliktlösung, da sie es den beteiligten Parteien ermöglicht, ihre eigenen Emotionen zu erkennen und zu kontrollieren sowie die Emotionen anderer zu verstehen und darauf angemessen zu reagieren. Dies kann helfen, Eskalationen zu vermeiden und eine konstruktive Lösung zu finden.

#### 6. Mediation und Schlichtung

In einigen Fällen kann es hilfreich sein, einen neutralen Dritten einzubeziehen, um bei der Konfliktlösung zu unterstützen. Mediatoren und Schlichter können dabei helfen, die Kommunikation zu verbessern, Missverständnisse zu klären und gemeinsame Lösungen zu finden, ohne eine Partei zu bevorzugen oder zu benachteiligen.

#### 7. Follow-Up und Konfliktprävention

Nach der Konfliktlösung ist es wichtig, den Fortschritt zu überwachen und sicherzustellen, dass die Vereinbarungen eingehalten werden. Darüber hinaus sollten Unternehmen präventive Maßnahmen ergreifen, um zukünftige Konflikte zu vermeiden, indem sie eine offene Kommunikationskultur fördern, klare Richtlinien und Verfahren etablieren und Schulungen zur Konfliktlösung anbieten.

Eine effektive Konfliktlösung fördert die Zusammenarbeit, stärkt die zwischenmenschlichen Beziehungen und trägt zur Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung bei. Unternehmen, die Konflikte konstruktiv angehen und lösen können, sind besser in der Lage, ihre Ziele zu erreichen, das Engagement und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu steigern und langfristige Beziehungen aufzubauen.





## Interessenkonflikte vermeiden

---

Mitarbeiter müssen potenzielle Interessenkonflikte offenlegen und vermeiden. Sie dürfen keine persönlichen Interessen über die Interessen der Firma stellen und sollen bei Unsicherheiten oder Konflikten mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung Kontakt aufnehmen.

### Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte können auftreten, wenn die persönlichen Interessen oder Verpflichtungen einer Person im Widerspruch zu ihren beruflichen Verantwortlichkeiten stehen oder das Potenzial haben, ihre Objektivität und Unparteilichkeit zu beeinträchtigen. Die Vermeidung von Interessenkonflikten ist entscheidend, um die Integrität und Glaubwürdigkeit des Unternehmens sowie das Vertrauen seiner Kunden, Mitarbeiter und anderer Stakeholder zu wahren. Hier sind einige wichtige Aspekte:

#### 1. Offenlegung von Interessenkonflikten:

Alle Mitarbeiter:innen verpflichten sich, potenzielle Interessenkonflikte offen zu legen, sobald sie erkannt werden. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um den Konflikt zu bewältigen und die Interessen aller Beteiligten zu schützen.

#### 2. Vermeidung von persönlichen Vorteilen:

Mitarbeiter:innen vermeiden, persönliche Vorteile aus ihren beruflichen Aktivitäten zu ziehen oder die Position des Unternehmens für persönliche Zwecke zu nutzen. Dies kann die Annahme von Geschenken, Vergünstigungen oder finanziellen Anreizen von Kunden, Lieferanten oder anderen Parteien umfassen, die den Anschein von Voreingenommenheit oder unangemessenem Einfluss erwecken könnten.

#### 3. Trennung von Geschäfts- und Privatinteressen:

Mitarbeiter:innen achten darauf, Geschäfts- und Privatinteressen strikt zu trennen und keine persönlichen Geschäfte, Investitionen oder Aktivitäten zu tätigen, die im Konflikt mit den Interessen des Unternehmens stehen könnten.

Dies kann die Beteiligung an Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten des Unternehmens sowie die Nutzung von Unternehmensressourcen für persönliche Zwecke umfassen.

#### 4. Unparteilichkeit und Objektivität:

Mitarbeiter:innen sind bei der Ausübung ihrer beruflichen Verantwortlichkeiten unparteiisch und objektiv und stellen sicher, dass ihre Entscheidungen und Handlungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens und seiner Stakeholder getroffen werden. Dies erfordert eine kritische Bewertung von Situationen und die Vermeidung von Beeinflussung durch persönliche Vorlieben oder Beziehungen.

#### 5. Einhaltung von Richtlinien und Verfahren:

Wir haben klare Richtlinien und Verfahren zur Identifizierung, Offenlegung und Bewältigung von Interessenkonflikten entwickelt und stellen sicher, dass alle Mitarbeiter:innen diese verstehen und einhalten. Dies kann Schulungen, regelmäßige Überprüfungen und die Einrichtung eines Interessenkonflikt-Ausschusses oder einer internen Stelle zur Bearbeitung von Interessenkonflikten umfassen.

#### 6. Beratung und Genehmigung:

In einigen Fällen können Mitarbeiter:innen eine formelle Genehmigung einholen müssen, um potenzielle Interessenkonflikte zu bewältigen oder bestimmte Aktivitäten durchzuführen. Diese Genehmigung sollte transparent sein und nach klaren Kriterien erfolgen, um sicherzustellen, dass die Interessen aller Beteiligten angemessen berücksichtigt werden.

Die Vermeidung von Interessenkonflikten erfordert ein proaktives und transparentes Vorgehen seitens des Unternehmens und seiner Mitarbeiter:innen. Durch die Implementierung klarer Richtlinien, Schulungen und Überwachungsmechanismen können Unternehmen das Risiko von Interessenkonflikten minimieren und sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter:innen in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen Standards handeln.





## Einhaltung des Verhaltenskodex

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diesen Verhaltenskodex zu kennen, zu verstehen und einzuhalten. Bei Verstößen gegen den Kodex können disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden, einschließlich Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.

### Einhaltung des Verhaltenskodex

Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist von entscheidender Bedeutung für die Integrität, Ethik und Reputation unseres Unternehmens. Der Verhaltenskodex definiert die Standards und Erwartungen für das Verhalten der Mitarbeiter und anderer Stakeholder des Unternehmens. Hier sind einige wichtige Aspekte:

#### 1. Kenntnis des Verhaltenskodex:

Alle Mitarbeiter sollten den Verhaltenskodex kennen, verstehen und einhalten. Dies erfordert eine klare Kommunikation des Kodex sowie Schulungen und Aufklärungskampagnen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die Standards und Richtlinien verstehen und akzeptieren.

#### 2. Integration in Geschäftsprozesse:

Der Verhaltenskodex sollte in die Geschäftsprozesse und -praktiken des Unternehmens integriert werden, um sicherzustellen, dass ethisches Verhalten in allen Aspekten des Geschäftslebens gefördert und unterstützt wird. Dies kann die Einbettung ethischer Überlegungen in Entscheidungsfindungsprozesse, Richtlinien und Verfahren sowie Leistungsindikatoren und Anreizsysteme umfassen.

#### 3. Vorbildliche Führung:

Führungskräfte und Führungspersönlichkeiten spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung einer Kultur der Einhaltung des Verhaltenskodex. Sie sollten mit gutem Beispiel vorangehen, die Werte des Kodex verkörpern und die Bedeutung ethischen Verhaltens betonen, sowohl durch ihre Worte als auch durch ihre Handlungen.

#### 4. Überwachung und Durchsetzung:

Unternehmen sollten Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung des Verhaltenskodex implementieren und sicherstellen, dass Verstöße angemessen erkannt, gemeldet und disziplinarisch behandelt werden. Dies kann die Einrichtung eines Compliance- oder Ethik-Ausschusses, die Bereitstellung von Meldekanälen für Verstöße und die Implementierung von Sanktionen bei Fehlverhalten umfassen.

#### 5. Kontinuierliche Verbesserung:

Die Einhaltung des Verhaltenskodex sollte als kontinuierlicher Prozess betrachtet werden, der ständige Überprüfung und Verbesserung erfordert. Unternehmen sollten regelmäßig ihre Compliance-Programme überprüfen, um sicherzustellen, dass sie den sich ändernden rechtlichen Anforderungen und ethischen Standards entsprechen, und ihre Mitarbeiter über Aktualisierungen und Änderungen informieren.

#### 6. Schulung und Aufklärung:

Schulungen und Aufklärungskampagnen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter die Bedeutung des Verhaltenskodex verstehen und wie er in ihrem täglichen Arbeitsleben umgesetzt werden kann. Unternehmen sollten regelmäßig Schulungen zu ethischen Standards, Compliance-Richtlinien und Verfahren sowie zu den Konsequenzen von Verstößen durchführen.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist nicht nur eine rechtliche Anforderung, sondern auch eine moralische und ethische Verpflichtung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Durch die Schaffung einer Kultur der Einhaltung und Ethik können Unternehmen das Vertrauen ihrer Stakeholder gewinnen und langfristige Beziehungen aufbauen, während gleichzeitig rechtliche Risiken minimiert und die Reputation unseres Unternehmens geschützt wird.





## Melden von Verstößen

---

Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere Unternehmensrichtlinien zu melden. Meldungen können vertraulich und ohne Angst vor Repressalien gemacht werden. Das Unternehmen wird jede Meldung sorgfältig prüfen und angemessen handeln.

### Melden von Verstößen

Das Melden von Verstößen ist ein wichtiger Bestandteil eines wirksamen Compliance- und Ethikprogramms und ermöglicht es Unternehmen, potenzielle Verstöße gegen interne Richtlinien, gesetzliche Vorschriften oder ethische Standards frühzeitig zu erkennen und angemessen zu adressieren. Hier sind einige wichtige Aspekte:

#### 1. Schaffung einer Kultur der Offenheit:

Wir fördern eine Kultur der Offenheit und Transparenz, in der Mitarbeiter ermutigt werden, Bedenken oder Verdachtsmomente bezüglich ethischer Verstöße oder Compliance-Probleme zu äußern. Dies erfordert eine klare Kommunikation der Unternehmenswerte und -richtlinien sowie die Bereitstellung von sicheren und vertraulichen Kanälen für die Meldung von Verstößen.

#### 2. Vertrauliche Meldekanäle:

Wir stellen vertrauliche Meldekanäle bereit, über die Mitarbeiter anonym oder vertraulich Bedenken oder Verdachtsmomente bezüglich ethischer Verstöße oder Compliance-Probleme melden können. Dies kann eine Hotline, ein anonymes Online-Formular oder einen direkten Kontakt mit einer internen Compliance- oder Ethikstelle umfassen.

#### 3. Klare Meldeverfahren:

Wir etablieren ein klares Meldeverfahren, die den Mitarbeitern genau zeigen, wie sie Verstöße melden können und was sie von dem Meldeprozess erwarten können.



**A S C E N T Y**

The Rocket to your Job.

Dies umfasst Informationen darüber, wer für die Entgegennahme von Meldungen zuständig ist, wie die Vertraulichkeit der Meldung gewährleistet wird und welche Schritte unternommen werden, um gemeldete Verstöße zu untersuchen und zu behandeln.

#### 4. Schutz vor Repressalien:

Mitarbeiter sollten vor Repressalien oder negativen Konsequenzen geschützt werden, wenn sie ethische Verstöße oder Compliance-Probleme melden. Wir stellen sicher, dass es klare Richtlinien gibt, die die Nicht-Vergeltung gegenüber Mitarbeitern, die Verstöße melden, verbieten, und dass sie Mechanismen zur Überwachung und Durchsetzung dieser Richtlinien implementieren.

#### 5. Untersuchung und Behandlung von Meldungen:

Wir untersuchen alle eingehenden Meldungen von Verstößen angemessen und behandeln. Dies kann die Einsetzung einer speziellen Untersuchungskommission, die Zusammenarbeit mit internen oder externen Experten und die Durchführung von Interviews oder Audits umfassen, um die Vorwürfe zu überprüfen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

#### 6. Kommunikation und Rückmeldung:

Wir informieren die Mitarbeiter über den Fortschritt der Untersuchungen und geben ihnen Rückmeldung über die Ergebnisse und die ergriffenen Maßnahmen. Dies kann dazu beitragen, das Vertrauen der Mitarbeiter in den Meldungsprozess zu stärken und sie dazu zu ermutigen, zukünftig Verstöße zu melden.

Das Melden von Verstößen ist ein wesentlicher Bestandteil einer gesunden Compliance-Kultur und trägt dazu bei, die Integrität und Reputation des Unternehmens zu schützen. Durch die Schaffung eines offenen und vertraulichen Umfelds, in dem Mitarbeiter ethische Verstöße ohne Angst vor Repressalien melden können, können Unternehmen potenzielle Risiken frühzeitig erkennen und wirksam adressieren.





## Schlusswort

---

Dieser Verhaltenskodex, des Unternehmens Ascenty Personal Solutions GmbH, wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, um sicherzustellen, dass er den aktuellen rechtlichen Anforderungen und Unternehmensstandards entspricht.

Außerdem werden alle Mitarbeiter:innen regelmäßig darauf hingewiesen um sicherzustellen, dass sie sich der Richtlinien bewusst sind und sie in ihrem täglichen Handeln umsetzen.

---





## CODE OF CONDUCT

---

Ascenty Personal Solutions GmbH • Ootmarsumer Weg 48 • 48527 Nordhorn