

Ethik-Charta der Ninkaplast GmbH



Präambel

Die Ethik-Charta präzisiert wichtige Elemente unserer Unternehmensleitlinien und stellt somit eine Richtlinie für unsere Verhaltensweise im betrieblichen Miteinander, als Geschäftspartner sowie als Teil des Gemeinwesens dar. Die dort verankerte Ethik ist wesentlich für unsere gesamte Geschäftstätigkeit und zugleich das Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Unternehmen und mit unseren Zulieferern und Kunden.

1. Unsere Verpflichtung gegenüber Gemeinwesen und Gesellschaft

Grundsatz: Wir verpflichten uns zur Wahrung hoher ethischer Normen, halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein und respektieren lokale und nationale Kulturen.

1.1. Einsatz für Menschenrechte

ninka verurteilt die Verletzung von Menschenrechten in jeder Form, dazu gehören insbesondere Kinderarbeit und Zwangsarbeit. ninka verbietet die Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren sowie alle Formen von Zwangsarbeit.

1.2. Verbot von Bestechung und Korruption

Unsere Ethikpolitik verbietet Bestechung und Korruption. Alle Mitarbeiter und Vertreter des Unternehmens müssen dieses Verbot und die geltenden Gesetze einhalten. Die Nutzung von ninka Mitteln, Dienstleistungen oder Aktiva zu unzulässigen oder gesetzeswidrigen Zwecken ist strengstens untersagt. Obwohl gute Kunden- und Lieferantenbeziehungen als Grundlage erfolgreicher Geschäftstätigkeit gefördert werden, dürfen dadurch niemals rechtlich problematische Situationen verursacht werden. Niemand darf sich auf Rechnung des Unternehmens durch Übermittlung oder Entgegennahme von Vergünstigungen oder anderer Formen von Vorteilen, ob in Geld- oder Sachwerten, einen unzulässigen oder ungesetzlichen Vorteil verschaffen. Weder Geschäftseinheiten noch Einzelpersonen dürfen gesetzes- oder vorschriftswidrig Geldwerte oder Vergünstigungen annehmen.

1.3. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Wir haben das Ziel, ein hohes Niveau im Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz aufrechtzuerhalten. Wir halten alle geltenden Umweltgesetze und Umweltverordnungen ein. Wir möchten erreichen, dass arbeitsbedingte Verletzungen, Krankheiten sowie die Freisetzung von Schadstoffen vermieden werden. In diesem Zusammenhang stehen auch unsere Zertifizierung nach ISO 14001, unser Gesundheitsmanagement ninka vital sowie unsere Hausordnung, die ein absolutes Verbot von Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz beinhaltet.

Bei ihrer alltäglichen Arbeit handeln alle Mitarbeiter verantwortlich und umweltbewusst und orientieren sich dabei insbesondere an folgenden Grundsätzen:

- Verringerung der Abfall- und Schadstoffmenge, Schutz natürlicher Ressourcen und Recycling verwendeter Materialien
- Umsetzung einer aktiven Politik der Entwicklung und des Einsatzes von Technologien, die den Schadstoffausstoß reduzieren.

1.4. Ordnungsmäßigkeit der Konten, Bücher und Register

Aktiva, Passiva, Einnahmen, Ausgaben und andere von den Geschäftseinheiten der Unternehmensgruppe getätigte Transaktionen sind in den Büchern und Abschlüssen dieser Einheiten zu verzeichnen, die regelmäßig den geltenden Grundsätzen, Regeln und Gesetzen entsprechend geführt werden müssen. Die Dokumente zur Verbuchung kommerzieller oder finanzieller Transaktionen haben diese getreu wiederzugeben.

2. Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern

Grundsatz: Die Qualität unserer Mitarbeiter ist ein wertvoller Wettbewerbsvorteil. Um diesen Vorteil voll auszuschöpfen, ist es unser Ziel, hervorragend qualifizierte Mitarbeiter einzustellen und in unserem Unternehmen zu halten sowie deren Erfolgchancen durch Ausbildung und Förderung zu maximieren. Wir verpflichten uns, ein sicheres, durch Vielfalt bereichertes und durch offenen Austausch, Vertrauen und faire Behandlung geprägtes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

2.1. Nutzung der Vielfalt

Infolge der internationalen Ausrichtung unseres Unternehmens bauen wir auf unsere auf Vielfalt beruhende Stärke, indem wir

- qualifizierte Arbeitskräfte anwerben, fördern und dauerhaft beschäftigen,
- ein produktives Arbeitsumfeld fördern, in dem individuelle und kulturelle Unterschiede geachtet und geschätzt werden und in dem alle Mitarbeiter dazu angehalten werden, einen umfassenden Beitrag zu leisten und ihre Potential voll auszuschöpfen,
- Führungskräfte erkennen und ausbilden; insbesondere auch Führungskräfte, die in der Lage sind, effektive Arbeit über verschiedene Kulturen hinweg zu leisten.

2.2. Sicherung von qualifiziertem Nachwuchs

Um unsere Unternehmensentwicklung auch personell nachhaltig zu sichern, rekrutieren wir Nachwuchskräfte über Technikerschulen, Fachhochschulen und Universitäten. U.a. bieten wir auch duale Studiengänge in den Bereichen Maschinenbau und Betriebswirtschaft an. Dabei arbeiten wir frühzeitig mit ausgewählten Fakultäten zusammen und bieten regelmäßig Projektarbeiten, Diplomarbeiten und Praktika an.

Darüber hinaus sichern wir seit Jahrzehnten den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildung. Die Auszubildenden erhalten ergänzend zu ihrer fachlichen Ausbildung im Werkunterricht übergreifende Informationen über das Unternehmen, seine Produkte und Märkte sowie die Prozesse in der Wertschöpfungskette.

2.3. Karriereförderung

Wir fördern unsere Mitarbeiter kontinuierlich in ihrer Laufbahn und bilden sie weiter, damit sie ihr Potential voll ausschöpfen können. Durch verschiedene Ausbildungsformen sowohl direkt am Arbeitsplatz als auch außerhalb, fördern wir ihr Talent und erweitern ihre Fähigkeiten. Die Führungskräfte achten darauf, dass alle Mitarbeiter fair behandelt werden. Natürlich werden die beruflichen Laufbahnen der Mitarbeiter je nach Talent, Interesse und Leistung voneinander abweichen. Über zahlreiche Projektarbeiten und Zirkel haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich und ihre Anliegen in den Unternehmensprozess einzubringen und sich zu profilieren.

2.4. Chancengleichheit

Die Anstellung von Personen und ihre berufliche Entwicklung und Förderung hängen einzig und allein von den persönlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistungen ab. Führungskräfte tragen Sorge dafür, dass das Arbeitsumfeld aller Mitarbeiter frei ist von jeglicher Form von physischer oder psychischer Belästigung und Diskriminierung, sei es auf Grund von Hautfarbe, Rasse, Geschlecht, Schwangerschaft, Alter, Behinderungen oder religiöser Zugehörigkeit.

2.5. Positives Arbeitsumfeld

In unserem Streben nach einem positiven Arbeitsumfeld, in dem jeder mit Respekt behandelt wird, treten wir für ein breites Spektrum von Perspektiven ein, fördern die Leistungen des Einzelnen und des Teams und entlohnen Mitarbeiter entsprechend ihren Leistungen. Wir streben danach, den vielfältigen Bedürfnissen und Erwartungen unserer Mitarbeiter entgegenzukommen. Dazu gehören z.B. flexible Arbeitszeitvereinbarungen und Unterstützung bei Fortbildungen.

Belästigung und Diskriminierung jeglicher Art seitens oder gegenüber Mitarbeitern, Lieferanten oder Kunden sind streng verboten. Dabei geht es nicht nur um gesetzlich verbotene Arten der Belästigung und Diskriminierung, sondern um alle Verhaltensweisen, die in einem Unternehmen unangemessen sind oder dem Ziel, alle mit Respekt und Würde zu behandeln, entgegenstehen.

2.6. Gehälter und Leistungen

Unser Gesamtvergütungsprogramm ist dazu angelegt, talentierte Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Es umfasst konkurrenzfähige Gehälter und Zusatzleistungen, die die Branchenstandards und gesetzlichen Anforderungen berücksichtigen. Das Entgelt des Einzelnen basiert auf seiner Leistung und dem Grad der zu tragenden Verantwortung. ninka ist tarifgebunden.

2.7. Offene Kommunikation

Mitarbeiter werden ermutigt, einen freien Meinungs austausch mit ihren Vorgesetzten zu führen, insbesondere im Hinblick auf eine Verbesserung des jeweiligen Arbeitsumfeldes. Die

Qualität des Meinungs austauschs und der Kommunikation zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und den Führungskräften ist ein zentrales Element des sozialen Dialogs.

2.8. Ein sicheres Arbeitsumfeld

Jeder Mitarbeiter erhält eine angemessene Ausbildung zur Erkennung und Vermeidung gefährlicher Situationen. ninka verpflichtet sich insbesondere, das Verantwortungsbewusstsein für Gesundheitsschutz und Unfallprävention zu stärken und für bestmögliche Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen zu sorgen. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements arbeitet ninka permanent an der Optimierung der Arbeitsplätze im Hinblick auf gesundheitliche Belastungen.

2.9. Vertraulichkeit der persönlichen Mitarbeiterdaten

Unternehmensleitung und Mitarbeiter sind gehalten, die Gesetze und Regelungen zum Schutz, zur Nutzung und zur Vertraulichkeit persönlicher Daten genau zu befolgen. Sämtliche Informationen hinsichtlich des Privatlebens, die Angaben zur Leistungsentwicklung bzw. Beförderung und zu den Vergütungen sind vertraulich zu behandeln. Der Zugriff auf diese Informationen ist den befugten Personen vorbehalten.

3. Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden

Grundsatz: Unser Erfolg hängt stark von der Fähigkeit ab, den sich ständig ändernden Wünschen unserer Kunden fortwährend gerecht zu werden. Wir wollen deshalb in innovativer Weise auf Kundenwünsche eingehen und gleichzeitig Produkte und Leistungen auf hohem Qualitätsniveau zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten.

3.1. Produktsicherheit

Wir unterziehen unsere Produkte ständig Tests, um potentielle Risiken für Mitarbeiter, Kunden oder die Umwelt zu erkennen.

3.2. Produktverbesserungen und Innovation

Wir verbessern gegenwärtig hergestellte Produkte und erforschen künftige Kundenbedürfnisse. Innovation ist eine treibende Kraft in unserem Unternehmen zur Sicherung unserer Marktposition und zum Nutzen unserer Kunden.

3.3. Qualitätsstandards

Höchste Qualität unserer Produkte und unserer Prozesse ist für unser Unternehmen eine wesentliche Basis unseres Erfolges. Wir verpflichten uns, jederzeit die anspruchsvollen Spezifikationen unserer Kunden zu erfüllen oder zu übertreffen.

3.4. Liefertreue

Wir verstehen uns als verlässlicher Partner unserer Kunden. Wir stellen sicher, dass unsere Produkte zum geforderten Zeitpunkt in einwandfreier Qualität beim Kunden vor Ort sind, damit der Produktionsfluss beim Kunden gesichert bleibt.

3.5. Datenschutz

ninka-Mitarbeitern ist es verboten, sensible oder vertrauliche Informationen und Daten über Produkte, Projekte, Abläufe oder Planungen unserer Kunden, Lieferanten sowie internes ninka-Knowhow an Dritte weiterzugeben, in welcher Form auch immer. Dies gilt ebenso für die Weitergabe an andere, nicht befugte ninka-Mitarbeiter. Bestehen Zweifel über das richtige Verhalten, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, sich von seinem Vorgesetzten oder dem Kunden jegliche Weitergabe genehmigen zu lassen.

Insbesondere elektronische Kommunikations- und Speichermedien dürfen nur zum Wohle der Kunden und ninka unter Einhaltung der entsprechenden ninka-Richtlinien eingesetzt werden.

Bad Salzuflen, 14.02.2023

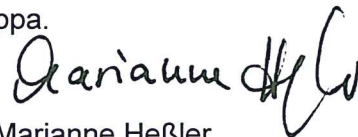


Klaus Henning Wulf
Geschäftsführer



Dr. Johann-Peter Wulf
Geschäftsführer

ppa.



Marianne Heßler
Personalleiterin