



Sozialmanagement- Handbuch

der Firma H&S Tee- Gesellschaft mbH

Erstellt:
MF/US

Änderungsstand, Erstelldatum:
Vers. 2 vom 29. 7. 2016

Freigegeben am:

29.7.2016

M. Freytag

Freigegeben am:

29.7.16

U. Schuller



Die H&S Tee- Gesellschaft handelt nachhaltig - schon seit Generationen

Da die H&S Tee- Gesellschaft seit über 60 Jahren ein mittelständischer Familienbetrieb ist, legen wir großen Wert auf den Erhalt von Arbeitsplätzen. Allgemeine ethische Grundsätze in der Unternehmensführung und Beschaffungspolitik haben in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen: eine Entwicklung, die wir sehr ernst nehmen. Der verantwortliche Umgang mit Tee-Rohstoffen findet in unserem Unternehmen schon seit Unternehmensgründung größte Beachtung. Statt kurzfristiger Ausrichtung unseres Unternehmens ausschließlich an Quartals-Umsatz- und Gewinn- Zahlen und ohne Rücksicht auf Mensch und Natur, setzen wir bewußt auf unsere soziale und ökologische Verantwortung als Baustein langfristigen wirtschaftlichen Erfolges. Gemäß unserem Firmenleitbild wird auch in Zukunft unser Verhältnis zu Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden von Achtung, Respekt und Verantwortungsbewußtsein geprägt sein. Unser Handeln orientiert sich an der Nachhaltigkeit in einem generationsbezogenen Denken. Unsere Sozialverantwortung ist in vier Unternehmenszielen schriftlich festgelegt.

Dieses Handbuch beschreibt anhand der Aspekte des BSCI-Verhaltenskodex, wie wir unserer sozialen Verantwortung am Standort Kressbronn nachkommen.

Sozialverantwortung bei der Rohstoffbeschaffung

Die Grundlage unserer Produkte bilden hochwertige Rohstoffe, die unseren strengen Qualitätsmaßstäben entsprechen. Uns ist es sehr wichtig, in unserer Lieferkette, die bis in die verschiedensten Regionen der Welt reicht, auf gute arbeitsrechtliche, soziale und ökologische Standards hinzuwirken. Deshalb verarbeiten wir zahlreiche Fair Trade- Teesorten, und sind nach dem Fair Trade- Standard zertifiziert.

Die H&S Tee- Gesellschaft ist Mitglied im Deutschen Teeverband und hat sich damit auch verpflichtet, dessen „Verhaltenskodex zur Corporate Social Responsibility“ (CSR) einzuhalten. Dieser Verhaltenskodex besteht aus verschiedenen Richtlinien zum sozial wirtschaftlichen Handeln und beinhaltet einen Großteil der BSCI- (Business Social Compliance Initiative) Richtlinien. Die H&S Tee- Gesellschaft wie auch ihre meisten Schwarztee- Lieferanten halten die Grundsätze dieser Richtlinien in ihrer Lieferkette ein.

Wir verpflichteten alle wichtigen Lieferanten unserer Arznei-, Kräuter- und Früchtees, daß sie selbst und ihre Rohwaren- Lieferanten in den Ursprungsländern die Grundsätze des BSCI- Verhaltenscodex einhalten. Das bestätigten uns diese Lieferanten schriftlich. Damit soll ein wesentlicher Beitrag geleistet werden zu einer dauerhaften Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ursprungsländern.

Die Zielvorstellung der H&S Tee- Gesellschaft ist, daß die als verantwortungsvoll und ethisch richtig angesehenen Standards auch in der gesamten Lieferkette anzutreffen sind.

Wir halten u. a. die folgenden wichtigen Grundsätze und Werte des BSCI- Verhaltenscodex ein:

1) Das Recht der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die H&S Tee- Gesellschaft stellt sicher, daß sich Arbeitnehmer offen mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne daß sie Nachteile befürchten müssen. Wir haben einen aktiven Betriebsrat, und respektieren das Recht von Arbeitnehmern, sich zusammenzuschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen.

Erstellt: MF/US <i>fr</i>	Änderungsstand, Erstelldatum: Vers. 2 vom 29. 7. 2016
---------------------------------	---



2) Keine Diskriminierung

Wir erlauben nicht, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer aus den oben genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden. Diese Vorgaben sind in der Verfahrensweisung „Anweisung zur Umsetzung des AGG bei H&S“ schriftlich fixiert. Wir beschäftigen bewußt Mitarbeiter(innen) aus vielen unterschiedlichen Ländern, auch mit Migrationshintergrund.

Das Recht zur Beschwerde für jede(n) Mitarbeiter(in) und die Verpflichtung der Firma zum Nachgehen jeder Beschwerde ist schriftlich festgelegt.

3) Angemessene Vergütung

Die an die Mitarbeiter gezahlten Löhne und Sozialleistungen stehen mit den geltenden Gesetzen und verbindlichen Tarifabschlüssen in Einklang. Die Löhne werden rechtzeitig, regelmäßig und vollständig bezahlt und ermöglichen so den Arbeitnehmern und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben. Die Höhe der Löhne spiegeln die Qualifikationen und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer wider und beziehen sich auf die regulären Arbeitszeiten.

4) Zumutbare Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten entsprechen den geltenden Gesetzen. Es gibt ein Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage; in der Regel sind es zwei freie Tage pro Woche. Sofern Überstunden freiwillig geleistet werden, sind sie in Ausnahmefällen zugelassen, wenn sie keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von berufsbedingten Risiken darstellen.

5) Arbeitsschutz

Den Mitarbeitern werden sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gewährt. Besonders schutzbedürftige Personen sind jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere.

Systeme zur Feststellung, Bewertung, Bekämpfung und Vermeidung potenzieller Gefahren (z. B. den Umgang mit gefährlichen Stoffen) sind eingerichtet. Es gibt einen Arbeitssicherheits-Ausschuß, der regelmäßig tagt und alle wichtigen bzw. aktuellen Problemstellungen bespricht. Es werden Maßnahmen getroffen, um Verletzungen, Unfällen und Erkrankungen, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen und die Gefahren zu mindern.

In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern setzt die Unternehmensführung mit Hilfe einer Fachkraft für Arbeitssicherheit Maßnahmen zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds um. Jede(r) Mitarbeiter(in) hat Zugang zu unentgeltlicher persönlicher Schutzausrüstung.