



## Qualitätspolitik

Die Qualitätspolitik der Firma SIMON-Fleisch ist primär geprägt von einer starken Kundenorientierung. Oberste Priorität unseres Hauses ist es, dauerhaft den hohen Kundenerwartungen gerecht zu werden und diese gegebenenfalls zu übertreffen. Das Ziel aller Aktivitäten ist die Herstellung eines sicheren Produktes unter exakter Einhaltung der Spezifikationen. Die Lebensmittelsicherheit spielt eine herausragende Rolle: Gesundheitliche Gefahren die von Produkten ausgehen können, müssen über den gesamten Produktionsprozess hinweg identifiziert, bewertet und durch entsprechende Kontrollmechanismen in der Prozesskette beherrscht werden.

Zur dauerhaften Sicherheit und Qualität der erzeugten Ware, sowie zur Gewährleistung einer umwelt- und tierschutzgerechten Herstellung wird nach festgelegten Anforderungen der QS-GmbH Bonn produziert. Weiter kommen eigene, speziell für die Firma SIMON-Fleisch GmbH erstellte und nach einer Risikoanalyse beurteilte Verfahren zur Anwendung.

Externe Audits von Kunden stehen wir wohlwollend gegenüber. Sie sollten den ständigen Verbesserungsprozess unterstützen, Betriebsabläufe nur im unvermeidbaren Rahmen stören und Vertraulichkeit garantieren.

Um zu gewährleisten, dass jeder Mitarbeiter in der Lage ist, die an ihn und seinen Bereich gestellten Erwartungen bzgl. Qualität und Sicherheit der Produkte zu erfüllen, werden entsprechende Kundenforderungen und Forderungen der allgemeinen Betriebshygiene ausführlich erläutert (regelmäßige Mitarbeiterschulungen). Darüber hinaus hat jeder Mitarbeiter die Aufgabe, seine tägliche Arbeit immer wieder kritisch zu hinterfragen. Denn es gilt der Grundsatz „Fehlervermeidung statt Fehlerbeseitigung“, um die Qualität sowie die Hygiene zu sichern und nach Möglichkeit zu steigern. Qualitätsabweichungen betrachten wir als Chance für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf allen Ebenen des Unternehmens. Lösungsansätze werden entwickelt, um die Sicherstellung und Einhaltung der geforderten LM-Hygienestandards zu unterstützen. Sowohl Aus- und Fortbildung als auch regelmäßige Schulungen und Sicherheitsunterweisungen sind fester Bestandteil der Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitspolitik. Dadurch wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter die benötigten Qualifikationen aufweisen und die hohen Erwartungen der Kunden auch in Zukunft erfüllt werden können.

Ein einheitliches und gutes Betriebsklima wird gefördert durch Fehlermeldungen, Ursachenanalyse, Anerkennung von Leistung, Motivationsgespräche, Unvoreingenommenheit gegenüber Mitarbeitern, das Besprechen von Planungsvorhaben mit Meistern, Betriebsleitern und Vorarbeitern und durch regelmäßige Gruppengespräche. Denn motivierte und kompetente Mitarbeiter sind die wichtigste Voraussetzung. Als Maß gilt der SMETA in der aktuellen Version. Die



Anforderungen werden aus dem Deutschen Grundgesetz und den ILO-Konventionen (Internationale Arbeitsorganisation) von uns und unseren Lieferanten umgesetzt. Die Mitarbeiter und Unternehmensbeteiligten sind verpflichtet uns bei Gesetzesverstößen zu informieren. Für alle Beteiligten gilt der Informantenschutz

Neben der wirtschaftlichen Produktion ist das Unternehmen auch in besonderem Maße darauf bedacht, energiesparende Maßnahmen sowie Umweltaspekte im kontinuierlichen Verbesserungsprozess umzusetzen, sowie durch Abfallrückgewinnung und Brauchwasseraufbereitung Optimierungen im Entsorgungsbereich durchzuführen und somit seiner Verantwortung gegenüber der Umwelt gerecht zu werden. Die betriebseigene biologische Kläranlage reinigt das abgegebene Schmutzwasser auf die Qualität von Haushaltsabwässern, so dass entsprechend günstige Abwassergebühren sichergestellt werden können. Das Flotat der Vorkläranlage wird zur Gewinnung von Biogas verwendet und den anfallenden Klärschlamm verwertet die lokale Landwirtschaft als Dünger. Das anfallende Einstreumaterial der Viehwagen wird von den Moselwinzern als Weinbergsdünger verarbeitet.

Zusätzlich gilt:

- Wir tolerieren keinerlei Form der Kinderarbeit, die Vorgaben des Jugendschutzgesetzes werden eingehalten.
- Jegliche Art von Zwangsarbeit wird nicht geduldet. Jeder Mitarbeiter trägt die freie Entscheidung zu arbeiten und ordentlich zu kündigen.
- Diskriminierung am Arbeitsplatz in jeglicher Form, weder verbal noch auf andere Art und Weise, ist verboten. Auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird ausdrücklich hingewiesen.
- Wir missbilligen körperliche Strafen, psychischen Zwang und Beschimpfungen. Auch sexuelle Übergriffe oder verbaler Missbrauch verstoßen gegen unsere Grundsätze. Wir legen Wert auf höfliche, kultivierte Umgangsformen mit und zwischen den Mitarbeitern.
- Im Rahmen unserer Möglichkeit bekämpfen wir aktive als auch passive Bestechung und Korruption, sowie die Bildung von Kartellen.
- Die bestehenden Gesetze und Branchenregelungen zur Arbeitszeit werden eingehalten.
- Die Sicherstellung der Löhne für Standardarbeitszeiten ist nach den gesetzlichen oder den in der Branche vereinbarten Vorschriften garantiert.

Die Löhne übertreffen die Mindestlohnkriterien und reichen aus, die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu befriedigen. Diese dürfen nicht zu disziplinarischen Zwecken gekürzt werden. Erfolgte Sozialleistungen und Abzüge werden vorschriftsmäßig und nachvollziehbar abgeführt. Das Unternehmen strebt nach den Grundsätzen von „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

- Für sichere, gesunde und umweltfreundliche Arbeitsbedingungen bei allen Mitarbeiter/-innen wird gesorgt.
- Vorbeugender Arbeitssicherheits- sowie Brandschutz wird möglichst auf einem höheren Stand als gesetzlich vorgeschrieben eingerichtet und regelmäßig vom TÜV Rheinland geprüft.
- Es dürfen nur Arbeitnehmer beschäftigt werden, die eine Arbeitserlaubnis vorweisen können oder einem EU-Land angehören. Die Pflicht des Arbeitgebers besteht darin, jeden Mitarbeiter bei der entsprechenden Behörde ordnungsgemäß anzumelden.
- Jeder Mitarbeiter hat mit uns oder dem mit uns im Werkvertrag stehenden Unternehmen einen gesetzlich zulässig geregelten Arbeitsvertrag. Dies gilt ebenso für die Arbeitnehmerüberlassung.
- Die Arbeitnehmer/-innen haben das Recht, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten. Der Arbeitgeber steht dem offen gegenüber. Bei Nichtvorhandensein einer gewerkschaftlichen Vertretung besteht die Möglichkeit eines Zusammenschlusses unter den Mitarbeitern. Der Arbeitnehmervertreter darf nicht diskriminiert werden und ist berechtigt, seine repräsentative Funktion am Arbeitsplatz zu leisten.

Die Verantwortung für die Ziele und Inhalte der Qualitätspolitik und deren Durchsetzung liegt allein bei der Geschäftsleitung. Die Qualitätspolitik zählt zu den Fundamenten eines Unternehmens und gewährleistet die Zukunftssicherheit.

Geschäftsleitung