

Communication of Progress / Fortschrittsmitteilung STI Group

Unterstützungserklärung / Grußwort der Geschäftsführung

I. Menschenrechte

II. Arbeitsnormen

III. Umweltschutz

IV. Korruptionsbekämpfung

Unterstützungserklärung UN Global Compact / Grußwort der STI Group Geschäftsführung

Durch ihre Mitgliedschaft im UN Global Compact bekennt sich die STI Group zu den zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Entsprechende Maßnahmen zur Sicherung der globalen Wirtschaftsordnung sind in der gesamten Unternehmensgruppe installiert. Die Prinzipien sind in die strategische Unternehmensführung integriert und werden in den unternehmerischen Alltag eingebunden.

Vor dem Hintergrund der Globalisierung müssen universelle Sozial- und Umweltprinzipien Bestandteil des unternehmerischen Handelns sein. Als mittelständisches Unternehmen mit Produktionsstandorten weltweit legt die STI Group großen Wert auf die Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Verantwortungsvolles gesellschaftliches Handeln und ein verträglicher Umgang mit der Umwelt sind deshalb seit langem in die Unternehmensziele integriert und werden seit der Mitgliedschaft im UN Global Compact im November 2010 stetig ausgebaut.

Seit Beginn der Mitgliedschaft wurden zahlreiche unternehmensrelevante Aktionsfelder eruiert und praktische Maßnahmen in allen vier Bereichen ergriffen. Diese sind neben dem Austausch mit anderen Mitgliedern des Lernforums als wichtiges Element in die Nachhaltigkeitsstrategie der STI Group implementiert. In der dritten Fortschrittsmitteilung der STI Group sind neue Maßnahmen und Entwicklungen dargelegt, die neben der Wahrung der Würde jedes einzelnen Menschen besonders neue Aspekte im Bereich der Arbeitsnormen sowie der umweltfreundlichen Produktion aufzeigen.

Dr. Tom Giessler

Geschäftsführer STI Group

I. Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Ziele

Die STI Group unterstützt die allgemeine Erklärung der Menschenrechte und setzt sich aktiv dafür ein, die Verletzung von Menschenrechten im Einflussbereich des Unternehmens zu verhindern.

Maßnahmen

- a) Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) seit 2007.
- b) Aufnahme dieses Themenbereichs in die STI Group Compliance und aktive Kommunikation an alle Mitarbeiter.
- c) Alle Kooperationspartner der STI Group sind ebenfalls auf diese Compliance verpflichtet und auch unsere Lieferanten unterzeichnen entsprechende Vereinbarungen.
- d) Sicherheitsschulung aller Mitarbeiter.

Auszug aus der STI Group Compliance:

- Als Mitarbeiter der STI Group achten wir die Chancengleichheit und fördern die Gleichbehandlung aller Kolleginnen und Kollegen untereinander und gegenüber externen Personen ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir unterlassen sexuelle Belästigungen und andere Formen der Belästigung am Arbeitsplatz.

Messung Ergebnisse

- a) Beschwerdestellen mit einem lokalen Ansprechpartner sind für alle Standorte der STI Group eingerichtet. Alle Beschwerden werden systematisch erfasst.
- b) Damit allen Mitarbeitern die Compliance der STI Group bekannt und ihre Inhalte bewusst sind, wurde das Dokument vom jeweiligen Vorgesetzten persönlich an jeden einzelnen Mitarbeiter übergeben und bei Bedarf erläutert. Auch allen neuen Mitarbeitern wird die Compliance bei Eintritt ins Unternehmen persönlich überreicht.
- c) Überreichung der Compliance an unsere Lieferanten sowie Archivierung unterschriebener Dokumente.
- d) Jeder Vorgesetzte schult seine Mitarbeiter einmal jährlich im Rahmen der Unfallverhütungsvorschrift über die Sicherheit in der Produktion und im Büro. Auszubildende erhalten regelmäßig Erste Hilfe Lehrgänge sowie Brandschutzschulungen zum Umgang mit Feuerlöschern. Mit der Anschaffung eines Feuerlöchertrainers im Jahr 2013 werden praktische Übungen zur Löschung von möglichen Bränden vorgenommen. Es werden regelmäßig Schulungen angeboten.

II. Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Ziele

Die STI Group schließt Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Diskriminierung im Unternehmen aus und will auch in ihrem Einflussbereich gegen eine solche Verletzung anerkannter Arbeitsnormen vorgehen. An den internationalen Standorten der STI Group werden die gesetzlichen Arbeitsnormen eingehalten. Die Compliance schreibt daher vor, dass nationale und lokale Gesetze zu befolgen sind, so lange sie nicht gegen geltendes EU-Recht verstoßen.

Als Familienunternehmen ist es uns besonders wichtig, für die Mitarbeiter eine Balance von beruflichem Engagement und persönlichem Alltag zu gewährleisten. Aus diesem Grund bietet die STI Group Zusatzleistungen an, um beispielsweise die Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern.

Maßnahmen

- a) Aufnahme dieses Themenbereichs in die STI Group Compliance und aktive Kommunikation an die Mitarbeiter

Auszug aus der STI Group Compliance:

- Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen oder zwingen diesen zur Arbeit (Zwangsarbeit).
 - Wir sorgen für angemessene Entlohnung, gewährleisten den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn und halten die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit ein.
 - Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten an und verpflichten uns, Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.
 - Wir unterstützen die Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiter durch umfangreiche Maßnahmen sowie die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte.
 - Wir stellen keine Arbeitnehmer ein, die noch nicht das 16. Lebensjahr vollendet haben. Dabei gilt in Industrieländern die volle körperliche und geistige Entwicklung von Jugendlichen mit diesem Alter als erreicht. In Ländern mit mangelhaften sozioökonomischen und kulturellen Voraussetzungen, die nach ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter mit Zustimmung der nationalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände auf 14 Jahre reduziert werden. Länderspezifische Ausnahmen in der Berufsausbildung werden entsprechend beachtet.
- b) Entwicklung eines entsprechenden Leitfadens für Lieferanten und Geschäftspartner. Dies ist ein laufender Prozess, der unverändert fortgeführt wird.
- c) Festgelegter Meldeprozess bei Verstößen gegen Grundsätze zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung oder Arbeitsnormen.
- d) Implementierung eines Mitarbeiter-Benefit-Programms (genannt: STI Plus) mit verschiedenen Bausteinen rund um Sicherheit und Altersvorsorge, Bildung, Gesundheit, Familie, Mobilität und Medien.

Messung Ergebnisse

- a) Damit allen Mitarbeitern die Compliance der STI Group bekannt und ihre Inhalte bewusst sind, wird das Dokument vom jeweiligen Vorgesetzten persönlich an jeden einzelnen Mitarbeiter überreicht und nach Bedarf erläutert. Allen neuen Mitarbeitern wird die Compliance übergeben und alle Beschwerden werden systematisch erfasst.
- b) Der Leitfaden für Lieferanten und Geschäftspartner wird im Standardprozess mit kurzem Anschreiben weitergegeben und verlangt folgende schriftliche Bestätigung der Empfänger: „Hiermit bestätigen wir Ihnen, dass wir den Verhaltens- und Ethikkodex für die STI Group erhalten haben und diese Regelungen in unserem Unternehmen umsetzen werden.“
- c) Integration in der STI Group Compliance und Dokumentation wie unter a) dargelegt. Darüber hinaus werden alle Verstöße dokumentiert und klassifiziert, um Entwicklungen in diesem Bereich nachvollziehen zu können. Für jeden Unternehmensstandort ist ein Chief Compliance Officer benannt, der alle gemeldeten Verstöße ahndet.
- d) Ausgezeichnetes Mitarbeiterprogramm: Einen Überblick über das Programm erhalten die Mitarbeiter über Aushänge, postalische Versendungen von Angeboten sowie das unternehmensinterne Intranet. Im Bereich der Gesundheit erfolgte eine Bewegungsanalyse jedes einzelnen Arbeitsplatzes in der Produktion. Auf Basis dessen erhielten die Mitarbeiter eine persönliche Gesundheitsmappe mit ergonomischen Hinweisen für die Arbeit. Des Weiteren bietet die STI Group eine Fülle an kostenfreien Aktivitäten zur Entspannung und Bewegung an. Für sein Engagement in diesen beiden Maßnahmen wurde die STI Group als „Gesundes Unternehmen Hessen“ geehrt und erhielt in 2013, unter der Schirmherrschaft des Landes Hessen, in den Bereichen Gesunder Arbeitsplatz sowie Bewegung und Entspannung eine Auszeichnung.

III. Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Ziele

Die Nachhaltigkeits-Strategie der STI Group ist von einem systematischen Ansatz, definierten Zielen, einer Integration in die operativen Prozesse sowie Transparenz gekennzeichnet. Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln unsere Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz steigert und haben dieses als festen Bestandteil unserer Arbeit etabliert. Die STI Group engagiert sich in

der Entwicklung nachhaltiger Produkte, setzt umweltfreundliche Technologien ein und unterstützt Initiativen, die nachhaltiges Engagement unterstützen.

Maßnahmen

a) Umstellung weiterer Rohmaterialien auf umweltgerechte Materialien

Die Entwicklung nachhaltiger Verpackungen steht bei der STI Group im Vordergrund. In den letzten Jahren erfolgte eine konsequente Umstellung der papierbasierten Rohmaterialien auf FSC zertifizierte oder FSC controlled Wood oder PEFC Qualitäten mit dem Ergebnis, dass im Jahr 2013 insgesamt 80% der verwendeten papierbasierten Rohmaterialien diesen Anforderungen entsprechen.

b) Erhöhung der Energieeffizienz in der Produktion

Energiemessungen in den Druckereien haben gezeigt, dass es weitere Optimierungspotentiale gibt. Auf Basis dessen wird zukünftig der Energieverbrauch von Maschinen getestet, um eine noch bessere klimaneutrale Produktion zu gewährleisten.

c) Green Printing: migrationsunbedenkliche Farben und Lacke nicht nur für Lebensmittelverpackungen

Vor allem im Food-Bereich ist es wichtig, dass keine unerwünschten Rückstände unzulässiger Stoffe aus Verpackungen und Displays in das Füllgut migrieren. Die STI Group setzt deshalb auf den Einsatz migrationsunbedenklicher Farben, Lacke und Hilfsmittel im Offset- und Flexodruck seit 2012.

Messung Ergebnisse

a) Umstellung weiterer Rohmaterialien auf umweltgerechte Materialien

Der nachhaltige Umgang mit Ressourcen ist enorm wichtig. Vor allem bei der Produktion von Verpackungen und Displays spielt dies eine zentrale Rolle. Die STI Group hat aus diesem Grund zunehmend ökologisch sinnvolle Lösungen entwickelt. Als eines der ersten Unternehmen in Europa sind die deutschen Produktionswerke und europäischen Vertriebsgesellschaften der STI Group mit dem FSC® Signet ausgezeichnet worden.

Die Ergebnisse werden im Rahmen der jährlichen FSC-Bilanz festgehalten.

b) Erhöhung der Energieeffizienz in der Produktion

Neben dem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen spielt auch die damit verbundene Reduzierung des Energieverbrauchs eine wichtige Rolle. So haben Untersuchungen ergeben, dass es ein großes Potential in der Erhöhung der Energieeffizienz im produktiven Bereich gibt.

Gemeinsam mit der FOGRA (Forschungsgesellschaft Grafische Industrie) München wurde der Stromverbrauch bei ändernden Einstellungen an unterschiedlichen Druckmaschinen gemessen. Die Veränderungen der Grundeinstellungen zeigten, dass der Energieverbrauch ohne spürbare Verschlechterung der Trocknungsintensität teilweise erheblich reduziert werden könnte.

Auf Basis der Untersuchungsergebnisse am Messtag wurde eine Projektrunde der Drucker zum Thema Energieeffizienz und Trocknereinstellungen eingerichtet. Diese wird die Untersuchungen ausweiten und Energieströme exakt prüfen. Ziel ist eine erfolgreiche Reduktion des Energieverbrauchs, welcher zukünftig von allen Werken der STI Group adaptiert werden soll.

c) Green Printing: migrationsunbedenkliche Farben und Lacke nicht nur für Lebensmittelverpackungen

Die Umstellung auf „nicht giftige“ und „ungefährliche“ Farben und Lacke im Bereich Offset- und Flexodruck erfolgte STI Group weit. Migrationsunbedenklicher Druck verlangt nicht nur die ausschließliche Nutzung migrationsunbedenklicher Druckfarben, sondern auch migrationsunbedenklicher Lacke, Öle und Schmiermittel. Hierzu zählt auch die Umstellung der Feuchtmittel auf Produkte ohne Alkoholzusatz oder Produkte mit einem Iso-Propanol-Alkohol (IPA)-Anteil von null bis vier Prozent. Bei Druckhilfsmitteln wird ausschließlich auf Produkte zurückgegriffen, bei denen anhand der bewerteten Stoffe eine Risikoanalyse durchgeführt werden kann.

Vor allem im Lebensmittelbereich werden hohe Ansprüche an Material und Produktion gestellt. Unabhängige Prüf- und Zertifizierungsinstitute führen dazu chemische, physikalische oder mikrobiologische Analysen durch sowie Produktbegutachtungen und Produktzertifizierungen und Materialanalysen in Verbindung mit der Materialauswahl.

Für McDonald's Ungarn wurde eine clevere Faltschachtel entwickelt, die aus ISEGA-zertifizierten Material besteht. Die Verpackung ist so beschichtet, dass weder die durch den warmen Inhalt entstehende Feuchtigkeit, noch das austretende Fett in die Verpackung aufgenommen werden kann. Wichtig hierbei war demnach nicht nur das vereinfachte manuelle Aufrichten im Restaurant und die optimal zugeschnittene Verpackung, sondern auch die kostenoptimierte, ressourcenschonende und migrationsunbedenkliche Produktion.

IV. Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Ziele

Die STI Group geht aktiv gegen Korruption und Bestechung in ihrem Einflussbereich vor.

Maßnahmen

Aufklärung der Mitarbeiter im Rahmen der Compliance Communication.

Auszug aus der STI Group Compliance:

Als Mitarbeiter der STI Group nehmen wir im Rahmen unseres Arbeitsverhältnisses keine Belohnungen, Vorteile oder Vergünstigungen an. Ob für uns selbst oder für Dritte – Zuwendungen dieser Art zu fordern, sich zusagen zu lassen oder anzunehmen ist unzulässig. Ausgenommen hiervon sind Zuwendungen seitens des Arbeitgebers, die vertraglich vereinbart sind, als Auszeichnung für gute Leistungen oder im Rahmen von STI-Programmen (z.B. STI Benefit-Programm) erfolgen.

Generell ist jede Annahme von Geschenken, geldlichen Leistungen und/oder sonstigen geldwerten Zuwendungen unzulässig, es sei denn, der zuständige Geschäftsführer stimmt im Voraus der Annahme zu. Die Annahme von Geld oder Geldgeschenken ist davon ausgeschlossen und grundsätzlich unzulässig.

Die Annahme geringwertiger, werbeüblicher Aufmerksamkeiten (z. B. Massenwerbeartikel wie Kugelschreiber, Kalender, Schreibblöcke, etc.) bis zur jeweiligen steuerlich geltenden Abzugsfähigkeitsgrenze ist zulässig.

Als Mitarbeiter der STI Group ist die Annahme von unentgeltlichen oder preislich bevorzugten Dienstleistungen von Anbietern, die mit der STI Group in Geschäftsverbindung stehen oder diese anbahnen wollen, abzulehnen. Allgemein geltende Rabattregelungen sind ausgenommen (z.B. Sonderverkaufsaktionen).

Darüber hinaus gelten folgende Ausnahmen:

- Mitarbeiter können Einladungen zu Konferenzen, Empfängen oder gesellschaftlichen Ereignissen (Kultur, Sport, Politik) – einschließlich üblicher und angemessener Bewirtung – annehmen, wenn die dienstliche Teilnahme an der Veranstaltung auch im Interesse der Unternehmensgruppe erfolgt. Darüber hinausgehende Einladungen zu Veranstaltungen und Reisen, deren Kosten von Geschäftspartnern oder Dritten übernommen werden, die eine Geschäftsverbindung anbahnen wollen, gelten grundsätzlich als Überschreitung

des geschäftsüblichen Rahmens, es sei denn, der Kostenübernahme durch den Geschäftspartner oder Dritte wurde durch das zuständige Geschäftsführungsmitglied schriftlich zugestimmt.

- Die Annahme von Dienstleistungen sowie die Übernahme von Reisekosten für mitreisende nahe Angehörige oder Privatpersonen durch Geschäftspartner oder Dritte, die eine Geschäftsverbindung anbahnen wollen, sind stets als unzulässig zu betrachten und dürfen nicht angenommen werden.
- Zuwendungen oberhalb der zulässigen steuerlichen Abzugsfähigkeitsgrenze müssen im Vorfeld durch die Geschäftsführung der STI Group gestattet werden. Ferner sind Zuwendungen auch oberhalb der Grenze zulässig, solange sie im Rahmen von STI-Programmen erfolgen

Messung Ergebnisse

Damit die Compliance jedem Mitarbeiter bekannt ist, wird diese durch den Vorgesetzten persönlich übergeben und bei Bedarf näher erklärt. Über das Intranet ist das Dokument zu jeder Zeit zugänglich.