



Communication on 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. Die Prinzipien sind in die strategische Unternehmensführung integriert und im unternehmerischen Alltag eingebunden.

Als mittelständisches Familienunternehmen mit Produktionsstandorten in Deutschland und im europäischen Ausland legt die STI Group großen Wert auf die Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Universelle Sozial- und Umweltprinzipien müssen vor dem Hintergrund der Globalisierung Bestandteil unternehmerischen Handelns sein. Die Verantwortung der STI Group gegenüber Umwelt und Gesellschaft spiegelt sich in den Unternehmenszielen wider – dieser Bereich wird stetig ausgebaut.

Seit Beginn der Mitgliedschaft 2010 wurden zahlreiche unternehmensrelevante Aktionsfelder eruiert und praktische Maßnahmen in allen vier Bereichen ergriffen. Diese sind neben dem Austausch mit anderen Mitgliedern des Lernforums wichtige Elemente der Nachhaltigkeitsstrategie der STI Group. In der vierten Fortschrittsmitteilung der STI Group sind neue Maßnahmen und Entwicklungen dargelegt, die besonders neue Aspekte in den Bereichen Arbeitsnormen und Umweltschutz aufzeigen.

Michael Apel Aleksandar Stojanovic

Geschäftsführung 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. Mit der STI Group Compliance wurde dazu ein wirksames Instrument geschaffen, das kontinuierlich zum Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb des Einflussbereichs des Unternehmens eingesetzt wird. Gesonderte Maßnahmen sind nicht erforderlich.

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.

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 250 größten Lieferanten sowie die Verteilung in digitaler Form.

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 und 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, solange 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) Festgelegter Meldeprozess bei Verstößen gegen Grundsätze zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung oder Arbeitsnormen.
- c) Schulungen zur Unfallverhütung für alle Mitarbeiter.
- d) Mit der betrieblichen Altersvorsorge bietet die STI Group ihren Mitarbeitern an den deutschen, dem ungarischen und dem britischen Standort die Möglichkeit, ihre Altersbezüge zu attraktiven Konditionen zu verbessern.
- e) Sportangebote und Informationsveranstaltungen zum Thema Gesundheit unterstützen die Mitarbeiter bei der Gesunderhaltung an den deutschen Standorten, dem ungarischen und dem britischen Standort.
- f) Die Mitarbeiterbefragung zeigt mögliche Handlungsfelder für die Unternehmensführung hinsichtlich einer Verbesserung des Arbeitsumfelds auf.
- g) Lean Management gestaltet die gesamte Wertschöpfungskette im Unternehmen effizienter. Die Mitarbeiter profitieren dabei von schlanken Prozessen, optimierten Strukturen und können mehr Verantwortung für die Gestaltung ihres direkten Arbeitsumfelds übernehmen. Seit Anfang 2015 wurde Lean Management sukzessive in den Produktionsbereichen aller STI Group-Werke eingeführt, in der zweiten Jahreshälfte wurden auch die administrativen Bereiche einbezogen.
- h) 2015 wurden neue Leitlinien für die STI Group entwickelt. Die Leitlinien setzen folgende Schwerpunkte:
 - Respekt und Fairness
 - Kreativität und Freude
 - Verantwortung
 - Begeisterung
 - Erfolg



- i) 2015 wurden auch neue Leitlinien für Führungskräfte in der STI Group entwickelt. Diese wurden im Rahmen mehrerer Veranstaltungen von den Führungskräften des Unternehmens selbst gestaltet und formuliert.

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) 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 Compliance Officer benannt, der alle gemeldeten Verstöße ahndet.
- c) 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. Es werden regelmäßig Sicherheitsschulungen angeboten.
- d) Die Teilnahmequote an der betrieblichen Altersvorsorge wird an den deutschen und dem ungarischen Standort dokumentiert. Neue Mitarbeiter werden bei ihrem Eintritt ins Unternehmen über die entsprechenden Möglichkeiten informiert.
- e) Die Teilnehmerzahlen an den Sportangeboten wird an den deutschen Standorten und am ungarischen Standort regelmäßig erhoben, das zukünftige Angebot entsprechend modifiziert und regelmäßig an die Mitarbeiter kommuniziert. Gesundheitstage gab es 2015 an allen deutschen Werksstandorten der Unternehmensgruppe. Hier wurden die Mitarbeiter von Fachleuten zu den Themen Bewegung, Fitness und Ergonomie beraten.
- f) Die Mitarbeiterbefragung findet alle zwei Jahre statt. Ihre Ergebnisse dienen als Basis für die Entwicklung von Handlungsfeldern im Bereich Aus- und Weiterbildung, Coaching von Führungskräften und Verbesserung des jeweiligen Arbeitsumfelds.
- g) Lean Management-Ziele werden jährlich definiert und hinsichtlich ihrer Erreichung überprüft. 2015 wurde das Ziel erreicht, in allen Produktionsbereichen 5S-Workshops sowie –Audits durchzuführen und Lean Management in den Administrationsbereichen zu starten.



- h) Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter über die neuen Leitlinien informiert werden, wurden diese in individuellen Informationsveranstaltungen für jede Abteilung durch die jeweiligen Abteilungsverantwortlichen weitergegeben. Darüber hinaus gibt es eine monatliche Informationskampagne zu jeder einzelnen Leitlinie, die noch bis zum März 2016 fortgeführt wird. Über die Kanäle der internen Kommunikation werden die einzelnen Leitlinien detailliert vorgestellt, außerdem erhalten die Mitarbeiter die jeweilige Leitlinie parallel in gedruckter Form.
- i) Die Führungskräfte der Unternehmensgruppe waren in den Entstehungsprozess der Führungsleitlinien eingebunden, die Identifikation mit den Führungsleitlinien ist daher hoch. Jeder Führungskraft werden die Leitlinien 2016 zusätzlich noch in gedruckter Form ausgehändigt werden.



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 fördert Initiativen, die nachhaltiges Engagement unterstützen.

Maßnahmen

a) Materialeinsparung durch Prozessoptimierung

Projekte zur Prozessoptimierung zeigen Wege auf, Ressourcen einzusparen. Eine Prüfung zur möglichen Materialharmonisierung ergab, dass die Grammatur des Grundmaterials teilweise gesenkt werden kann – bei gleichbleibender Wertigkeit für das Produkt. So kann Material eingespart werden. Auf den gleichen Effekt zielt die Optimierung der Ausnutzung von Druckbögen in der Herstellung von Verpackungen und Displays.

b) Zertifizierung nach ISO 50001

Die STI Group hat im Jahr 2015 an den vier deutschen Standorten ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 eingeführt. Energiebezogene Prozesse wurden ausgewertet, um einen effizienten Einsatz von Energie zu gewährleisten. Darüber hinaus wurden Einsparpotenziale aufgezeigt sowie energieeffiziente und energiesparende Maßnahmen eingeleitet. Auch zukünftig sollen die Energiekosten gesenkt und die Umwelt weiter geschont werden.

c) Green Printing: Migrationsunbedenkliche Farben und Lacke

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



seit 2012 auf den Einsatz migrationsunbedenklicher Farben, Lacke und Hilfsmittel im Offset- und Flexodruck. Bei Bedarf können weiterhin konventionelle Farben verwandt werden.

d) Nachhaltige Verpackungen und Displays

Die STI Group berechnet für ihre Kunden auf Wunsch die anfallenden Treibhausgasemissionen (Product Carbon Footprint) und übernimmt im Kundenauftrag die CO₂-Kompensation über den Ankauf von Emissionszertifikaten aus Klimaschutzprojekten.

Darüber hinaus wird bei jeder Entwicklung einer Verpackung, eines Displays oder einer ganzen POS-Kampagne Wert auf den ressourcenschonenden Einsatz von Materialien und niedrige Emissionswerte in der Logistik gelegt.

e) Boraxfreie Wellpappenproduktion

Bei der Herstellung von Wellpappe gelten Bor-Verbindungen im Leim bis heute als unverzichtbare Hilfsstoffe, um optimale Klebeeigenschaften zu erzielen. Borax wird von der EU-Chemikalienverordnung REACH als besonders besorgniserregend deklariert.

Jetzt hat die STI Group als eines der ersten Unternehmen der Branche eine Leim-Rezeptur entwickelt, welche ohne Borax oder einen Ersatzstoff auskommt.

Die STI Group handelt damit im Sinne ihrer Kunden und hat sich die Entwicklung einer umwelt- und gesundheitlich unbedenklichen Wellpappen-Verklebung zum Ziel gesetzt. Obwohl der meldepflichtige Anteil von Borax von 0,1 Prozent in der Verpackung- und Displayproduktion der STI Group nicht annähernd erreicht wird, will die STI Group den Stoff an allen Standorten komplett aus der Produktion verbannen.

f) Nachhaltiges Wellenprofil D-Welle

Mit der D-Welle entwickelte die STI Group ein neues Wellenprofil, das in vielen Fällen den Einsatz eines größeren Profils ablösen kann. Produziert wird es am STI Group-Standort Neutraubling. Das Lagervolumen sinkt beim Einsatz von D-Welle im Vergleich zu B-Welle um bis zu 30 Prozent, der Materialeinsatz um bis zu 10 Prozent und durch weniger Versandvolumen lassen sich CO₂-Emissionen einsparen.

g) Entwicklung volumensparender Versandverpackungen

Durch die wachsende Bedeutung des Online-Handels ist das Versandvolumen von Verpackungen heute entscheidend für eine angestrebte Reduzierung des CO₂-Ausstoßes im logistischen Prozess. Die STI Group hat 2015 mehrere Modelle volumensparender Verpackungen für den Bereich E-Commerce entwickelt.



Messung Ergebnisse

a) Materialeinsparung durch Prozessoptimierung

Projekte zur Prozessoptimierung werden jeweils an einem Standort umgesetzt und ihre Ergebnisse überprüft. Erweisen sich die Maßnahmen als effizient, wird der neue Prozess in allen Werken der STI Group implementiert.

b) Einführung ISO 50001

Im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 50001 wurde ein energetischer IST-Zustand der STI Group ermittelt. Aufbauend auf diesem IST-Zustand werden Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und Energieeinsparung getroffen. Darüber hinaus unterstützen ein Kennzahlencockpit sowie eine aufgebaute Messinfrastruktur zur energetischen Überwachung von Produktionsbereichen bei der Ermittlung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen.

c) Green Printing: Migrationsunbedenkliche Farben und Lacke

Im Bereich der Öle und Schmiermittel stellt die STI Group an allen Standorten mit integrierter Druckerei kontinuierlich alle Öle und Schmiermittel, die in offenen Prozessen verwendet werden, auf lebensmittelunbedenkliche Mittel in NSH-H1 Qualität um.

d) Nachhaltige Verpackungen und Displays

z.B.: Materialsparendes Mix & Match Permanentdisplay

Im Handel sorgen Markenartikelhersteller mit wechselnden Displays für eine gesteigerte Aufmerksamkeit.

Für Hersteller, die wechselnde Kampagnen für vergleichbare Produkte umsetzen, hat die STI Group eine Permanent-Displayserie mit variablen Gestaltungsmöglichkeiten entwickelt. Durch ihre Konstruktion ist diese nicht nur besonders lange haltbar, sondern spart auch Material.

Durch den Wechsel weniger Displaykomponenten, die zudem flachliegend angeliefert werden, reduzieren sich die Logistikkosten und entsprechende Emissionen, die Umwelt wird nachhaltig geschont.

e) Boraxfreie Wellpappenproduktion

Nach der Umstellung des Standorts Lauterbach 2015, wurde die Umstellung am Standort Alsfeld begonnen. Neutraubling, Grebenhain und Kecskemét in Ungarn werden folgen. Ende 2016 sollen alle deutschen Standorte der STI Group Wellpappe ohne Borax produzieren.



f) Nachhaltige Wellenprofil D-Welle

Die STI Group hat 2015 proaktiv alle infrage kommenden Aufträge auf den möglichen Einsatz von D-Welle überprüft und zahlreiche Verpackungs- und Displayproduktionen auf die nachhaltige Welle umgestellt. Zukünftig soll das Material auch an weiteren Standorten produziert werden.

g) Entwicklung volumensparender Versandverpackungen

Ein Verbraucherpanel wird 2016 zeigen, welche Faktoren bei der Entwicklung nachhaltiger Versandverpackungen aus Verbrauchersicht eine Rolle spielen. Die interne Projektgruppe wird diese Ergebnisse entsprechend aufnehmen und in die strategische Entwicklung neuer Lösungen einfließen lassen.



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. Mit der STI Group Compliance wurde dazu ein wirksames Instrument geschaffen. Gesonderte Maßnahmen sind nicht erforderlich.

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 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 Geschäftsführungsmittglied 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.