

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. Diese 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 Prinzipien des UN Global Compact, denn 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. Die fünfte Fortschrittsmitteilung der STI Group legt neue Maßnahmen und Entwicklungen dar, die sich vor allem auf die Bereiche Arbeitsnormen und Umweltschutz konzentrieren.

Michael Apel
Geschäftsführer Finanzen und Technik

Jakob Rinninger
Geschäftsführer Unternehmensentwicklung
und Strategie

Aleksandar Stojanovic
Geschäftsführer Recht, Personal und IT

Andrea Wildies
Geschäftsführerin Marketing und Vertrieb

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 für Mitarbeiter und der STI Group Compliance für Lieferanten wurden wirksame Instrumente geschaffen, die kontinuierlich zum Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb des Einflussbereichs des Unternehmens eingesetzt werden.

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) Die Compliance-Grundsätze der STI Group sind für Geschäfts- und Kooperationspartner wesentliche Vertragspflicht.
- d) Aufnahme dieses Themenbereichs unter der Überschrift „Respekt und Fairness“ in die Unternehmenswerte und Führungsleitlinien der STI Group.
- e) Schaffung einer eigenen Compliance-Stelle 2011.

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.

Auszug aus den STI Group Unternehmenswerten:

- Respekt und Fairness
Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Chancengleichheit und begegnen den Menschen in unserem Unternehmen mit Vertrauen und Respekt. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter und befähigen sie, Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen.

Messung Ergebnisse

- a) Beschwerdestellen mit einem lokalen Ansprechpartner sind für alle Standorte der STI Group eingerichtet. Alle Beschwerden werden systematisch erfasst und an den Chief Compliance Officer weitergeleitet.
- 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. Allen neuen Mitarbeitern wird die Compliance bei Eintritt ins Unternehmen persönlich überreicht.
- f) Alle Kooperationspartner der STI Group sind ebenfalls auf diese Compliance verpflichtet und auch Lieferanten unterzeichnen entsprechende Vereinbarungen. Der Code of Conduct für Geschäfts- und Kooperationspartner ist Bestandteil jedes Einkaufsvertrags.
- c) Bekanntheit und Umsetzung der Unternehmenswerte wurden im Rahmen der Mitarbeiterbefragung im Oktober 2016 überprüft.
- d) Alle gemeldeten Verstöße gegen die STI Group-Compliance werden systematisch erfasst und an den Chief Compliance Officer weitergeleitet.

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 die 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 der STI Group 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) Ein festgelegter Meldeprozess bei Verstößen gegen Grundsätze zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung oder Arbeitsnormen ist implementiert.
- c) Schulungen zur Unfallverhütung werden für alle Mitarbeiter durchgeführt.
- 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 – zuletzt durchgeführt im Oktober 2016 – 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. In den Produktionsbereichen stand 2016 das Thema 5S Reifegradentwicklung im Fokus. Die administrativen Bereiche haben sich mit den Optimierungspotenzialen im Team und ihrer Prozesse befasst.
- h) Die Leitlinien der STI Group wurden im Rahmen einer Kampagne für alle Mitarbeiter kommuniziert.

- i) 2016 wurden in der STI Academy die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie die Personalentwicklung gebündelt. Ein eigens für das Unternehmen ausgearbeitetes Schulungskonzept setzt unter anderem auf Wissenstransfer von Mitarbeiter zu Mitarbeiter.
- j) Seit 2016 kooperiert die STI Group mit regionalen MINT-Netzwerken an Standorten im Vogelsberg und in Greven. Schüler mit Interesse an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (= MINT) können in diesem Rahmen das Unternehmen und seine technischen Lehrberufe kennenlernen.

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, alle Beschwerden werden systematisch erfasst und an den Chief Compliance Officer weitergeleitet.
- b) Integration in der STI Group-Compliance sowie Compliance für Lieferanten und Geschäftspartner, 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 Beauftragter benannt, der alle gemeldeten Verstöße erfasst.
- 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 werden an den deutschen Standorten und am ungarischen Standort regelmäßig erhoben, das zukünftige Angebot entsprechend modifiziert und regelmäßig an die Mitarbeiter kommuniziert.
Gesundheitstage gab es 2016 an allen deutschen Werksstandorten der

- f) Unternehmensgruppe. Hier wurden die Mitarbeiter von Fachleuten zu den Themen Bewegung, Fitness und Ergonomie beraten.
- g) 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.
- h) Lean Management-Ziele werden jährlich aus der Strategieentwicklung abgeleitet und hinsichtlich ihrer Erreichung überprüft. 2016 wurde das Ziel erreicht, in allen Produktionsbereichen 5S-Audits und SMED-Workshops durchzuführen sowie Lean Management in den Administrationsbereichen zu vertiefen.
- i) Individuelle Informationsveranstaltungen für jede Abteilung sowie eine monatliche Informationskampagne zu jeder einzelnen Leitlinie wurden bis März 2016 fortgeführt. Jeder Führungskraft wurden die Führungsleitlinien 2016 in gedruckter Form ausgehändigt.
- j) 2016 wurde das Konzept für die STI Academy finalisiert, relevante Themen festgelegt und die erste Gruppe der internen Trainer der STI Academy geschult.
- k) Für interessierte Schüler aus der Region werden Workshops und Praxistage im Unternehmen angeboten.

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) 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 2016 mit DualPack ein erfolgreiches Modell für eine volumensparende Verpackungslösung entwickelt. Die Verpackung wurde 2016 für den Bundespreis EcoDesign nominiert sowie mit dem German Design Award ausgezeichnet.

b) Ecovadis und Sedex

Die Online-Datenbanken Ecovadis und Sedex machen das Engagement der STI Group im Bereich Nachhaltigkeit für Kunden transparent. Die STI Group nutzt die Plattformen, um Kunden Einblick in die CSR-Aktivitäten des Unternehmens zu bieten.

c) Verbesserung der Energieeffizienz

Um die Energieeffizienz in der STI Group zu verbessern, wird an den fünf größten Standorte der STI Group – Lauterbach, Alsfeld, Grebenhain, Neutraubling und Kecskemét – ein Projekt zur energiesparenden Beleuchtung umgesetzt. Der Einsatz von LED-Technik und Bewegungsmeldern soll den Stromverbrauch durch Beleuchtung langfristig senken.

d) 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.

e) 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.

f) Nachhaltige Verpackungen und Displays

Bei jeder Entwicklung einer Verpackung, eines Displays oder einer ganzen POS-Kampagne wird auf einen ressourcenschonenden Einsatz von Materialien und niedrige Emissionswerte in der Logistik geachtet.

g) Nachhaltiges Wellenprofil D-Welle

Mit der D-Welle entwickelte die STI Group ein neues Wellenprofil, das in vielen Fällen den Einsatz eines gröberen Profils ablöst. Produziert wird das Profil 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.

Messung Ergebnisse

a) Entwicklung volumensparender Versandverpackungen

Kleinere Verpackungen sparen im logistischen Prozess CO₂. Die Entwicklung von intelligenten Versandverpackungen mit nachhaltig positivem Effekt auf die Umwelt ein Schwerpunkt der STI Group-Produktentwicklung.

Bei der DualPack-Verpackung ermöglicht die Konstruktion der zweiteiligen Box eine kleinere und damit nachhaltigere Versandverpackung. Empfängt der Verbraucher in der Wellpapp-Verpackung beispielsweise Schuhe, die er sich zur Anprobe in zwei verschiedenen Größen bestellt hat, kann er den Deckel von DualPack für den Rückversand verwenden. Clever konstruiert lässt sich dieser in der Mitte falten, sodass eine neue, kleinere Verpackung entsteht.

b) Ecovadis und Sedex

Im Zeitraum von November 2015 bis Ende 2016 hat die STI Group drei SMETA 4 Pillar Sedex-Audits absolviert und war 2016 über Ecovadis mit 24 Kunden verbunden.

c) Verbesserung der Energieeffizienz

Die Energieeinsparung durch die Implementierung energiesparender Beleuchtungskonzepte wird jährlich gemessen.

d) 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.

e) 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.

f) Nachhaltige Verpackungen und Displays

Mit der Nominierung der STI Group für den Green Star Packaging Award und den Bundespreis EcoDesign 2016 mit verschiedenen Produkten wurde umweltbewusstes Design honoriert.

g) Nachhaltiges Wellenprofil D-Welle

Die STI Group prüft seit 2015 proaktiv alle infrage kommenden Aufträge auf den möglichen Einsatz von D-Welle und stellt zahlreiche Verpackungs- und Displayproduktionen auf die nachhaltige Welle um.

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

a) 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 Group-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 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 Group-Programmen erfolgen

Messung Ergebnisse

- a) 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 für die Mitarbeiter zu jeder Zeit zugänglich. Alle Kooperationspartner der STI Group sind ebenfalls auf diese Compliance verpflichtet und auch Lieferanten unterzeichnen entsprechende Vereinbarungen. Das Dokument ist über die Website der STI Group zugänglich und die Einhaltung nach STI Group-AGBs verpflichtend.

Lauterbach, 2017-01-25

Kontakt: Meike Dihstelhoff, CSR Manager STI Group