STi GROUP
Partner der Marken

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

Communication on Progress

Fortschrittsmitteilung STI Group

Communication on Progress / Fortschrittsmitteilung STI Group

Unterstützungserklärung / Grußwort der Geschäftsführung
I. Menschenrechte
II. Arbeitsnormen
III. Umweltschutz
IV. Korruptionsbekämpfung

Unterstützungserklärung UN Global Compact / Vorwort der 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. Die Verantwortung der STI Group gegenüber Umwelt und Gesellschaft spiegelt sich in den Unternehmenszielen wider.

Seit Beginn der Mitgliedschaft 2010 wurden zahlreiche unternehmensrelevante Aktionsfelder identifiziert und praktische Maßnahmen in allen vier Bereichen ergriffen. Die sechste Fortschrittsmitteilung der STI Group legt neue Maßnahmen und Entwicklungen dar.

Im Kontext einer Circular Economy heißt Nachhaltigkeit für uns, entsprechende Rahmenbedingungen in unserer Industrie zu schaffen. Aktuell definieren wir daher Strategie und Systematik unserer CSR-Aktivitäten neu, um einen weitreichenden Ansatz für die Zukunft der STI Group zu implementieren.

Mit Einführung der STI Academy wurden zahlreiche Schulungen für unsere Mitarbeiter in 2017 durchgeführt. Unsere Lean-Management-Aktivitäten haben wir kontinuierlich weiter ausgebaut und aus den Ergebnissen nachhaltigen Lernerfolg erzielt. Zudem beschäftigen wir uns intensiv mit dem Thema Umweltschonung im Unternehmen.

Andrea Wildies
Geschäftsführung

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.

c) 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.

d) Bekanntheit und Umsetzung der Unternehmenswerte wurden im Rahmen der Mitarbeiterbefragung im Oktober 2016 überprüft. In regelmäßigen Abständen werden Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.

e) 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

Um als Unternehmen in Zeiten der Digitalisierung weiterhin erfolgreich zu sein und Schritt zu halten, bedarf es Veränderung, Weiterentwicklung und Mut zu Neuem.
Aktuell arbeiten wir an der Transformation unserer Prozesse innerhalb des Unternehmens. Hier beziehen wir die Mitarbeiter ein und fördern eine offene Kommunikationskultur.

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.

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.

Maßnahmen

a) Start eines bereichsübergreifenden Projekts unter Einbeziehung der Mitarbeiter, um die STI Group zukunftsfähig zu gestalten.

b) Etablierung von dialogischen Kommunikationsformaten im Unternehmen, um den Mitarbeitern mehr Möglichkeit zur Teilhabe an der internen Kommunikation und der Weiterentwicklung der STI Group zu ermöglichen.

c) Aufnahme des Themenbereichs Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung 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.

d) Ein festgelegter Meldeprozess bei Verstößen gegen Grundsätze zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung oder Arbeitsnormen ist implementiert.

e) Schulungen zur Unfallverhütung werden für alle Mitarbeiter regelmäßig durchgeführt.

f) 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.

g) Sportangebote und Informationsveranstaltungen zum Thema Gesundheit unterstützen die Mitarbeiter bei der Gesunderhaltung an den deutschen Standorten, dem ungarischen und dem britischen Standort.

h) Mitarbeiterbefragungen – zuletzt durchgeführt im Oktober 2016 – zeigen mögliche Handlungsfelder für die Unternehmensführung hinsichtlich einer Verbesserung des Arbeitsumfelds auf.

i) 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. 2017 haben wir die Lean Management-Maßnahmen weiter ausgebaut und die Einhaltung der Methoden wie zum Beispiel 5S, SMED und TPM weiterentwickelt. Herausragende Lösungen und Ideen einzelner Abteilungen wurden im Anschluss als Standard für die Unternehmensgruppe definiert. Der Fokus lag hierbei in erster Linie auf der Reduzierung und Eliminierung von Verlusten und Verschwendungen.

j) Ein eigens für das Unternehmen ausgearbeitetes Schulungskonzept setzt unter anderem auf Wissenstransfer von Mitarbeiter zu Mitarbeiter. Nachdem die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie die Personalentwicklung 2016 in der STI Academy gebündelt wurden, haben wir dieses Konzept im Laufe des Jahres 2017 im Unternehmen umgesetzt.

k) 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) Innerhalb des bereichsübergreifenden Projekts wurden gemeinsam mit den Mitarbeitern zukünftige Soll-Prozesse definiert.

b) Zum Ideenbeitrag der Mitarbeiter sowie der höheren Transparenz der Kommunikation im Unternehmen wurde ein Blog eingerichtet. Nach einem täglichen Screening der Beiträge erfolgt zeitnah ein Feedback an die Mitarbeiter wie auch eine persönliche Kontaktaufnahme. Erste Ideen aus den Blogbeiträgen wurden bereits umgesetzt.

c) 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.

d) 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.

e) Jeder Vorgesetzte schult seine Mitarbeiter einmal jährlich im Rahmen der Unfallverhütungsvorschrift über die Sicherheit in der Produktion und im Verwaltungsbereich. Ersthelfer und Auszubildende erhalten regelmäßig Erste-Hilfe-Lehrgänge sowie Brandschutzschulungen zum Umgang mit Feuerlöschern. Es werden regelmäßig Sicherheitsschulungen angeboten.

f) 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.

g) 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.
An den Standorten Grebenhain und Greven wurden in 2017 außerdem Gesundheitstage angeboten. Hier wurden die Mitarbeiter von Fachleuten zu den Themen Bewegung, Fitness und Ergonomie beraten.

h) Regelmäßig finden Mitarbeiterbefragungen statt. Ihre Ergebnisse dienen als Basis für die Entwicklung von Handlungsfeldern im Bereich Aus- und Weiterbildung, Coaching von Führungskräften und Verbesserungen des jeweiligen Arbeitsumfelds.

i) 2017 wurden Lean-Audits zur Überprüfung der Einhaltung der 5S-Maßnahmen an allen Standorten durchgeführt und die Ergebnisse an der Vorgabe der Geschäftsführung gemessen. Hierbei werden bereichsindividuelle Verbesserungspotenziale erkannt und Maßnahmen daraus eingeleitet. In regelmäßigen Abständen vollziehen wir Audits, um eine Nachhaltigkeit des Lean-Bewusstseins sicherzustellen.

j) Acht interne STI Academy Trainer haben die Mitarbeiter in insgesamt 51 Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu relevanten Themen 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 STI Group engagiert sich in der Entwicklung nachhaltiger Produkte, setzt umweltfreundliche Technologien ein und fördert Initiativen, die nachhaltiges Engagement unterstützen. Nachhaltigkeit geht für uns dabei jedoch einen entscheidenden Schritt weiter: Im Kontext einer Circular Economy heißt Nachhaltigkeit für uns, die entsprechenden Rahmenbedingungen in unserer Industrie zu schaffen. Aktuell überarbeiten wir in diesem Kontext unsere Strategie und Systematik unserer CSR-Aktivitäten, um weitreichende Ansätze für die Zukunft zu implementieren.

Maßnahmen

a) CSR-Management

Neuausrichtung und strategische Planung der CSR-Aktivitäten des Unternehmens, um zielgerichtete Maßnahmen abzuleiten und durchzuführen.

b) Sensibilisierung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter.

c) 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 diese beiden Plattformen, um sich mit ihren Kunden zu vernetzen.

d) 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. Zur möglichst detaillierten Betrachtung und Weiterentwicklung des Themas wurde in 2017 ein externer Energieberater hinzugezogen.

Der ungarische Standort der STI Group wurde erfolgreich nach ISO 50001 zertifiziert.

e) 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.

Messung Ergebnisse

a) Etablierung eines CSR-Councils

Das CSR-Council stellt die Weichen für unsere CSR-Strategie. Das Gremium tagt quartalsweise und trifft gemeinsam Entscheidungen. In 2017 wurde eine Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet, um die CSR-Handlungsfelder für das Unternehmen zu definieren.

b) Gründung eines Projektteams „Ressourcen sparen“

2017 wurde ein Projektteam aus Mitarbeitern unterschiedlicher Fachabteilungen gegründet, um alle Mitarbeiter der STI Group zu einem umwelt- und ressourcenschonenden Verhalten am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Konkrete Maßnahmen zur internen Kommunikation wurden ausgearbeitet und erste bereits umgesetzt.

c) Ecovadis und Sedex

Im Zeitraum von November 2016 bis Ende 2017 war die STI Group bei Sedex mit 16 Kunden und bei Ecovadis mit 31 Kunden vernetzt. Beim Ecovadis-Audit wurde der Standort in Grebenhain mit dem Status Gold ausgezeichnet.

d) Verbesserung der Energieeffizienz

Die Energieeinsparung durch die Implementierung energiesparender Beleuchtungskonzepte wird jährlich gemessen.

e) 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.

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 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

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, 2018-01-25
Kontakt: Meike Dihstelhoff, CSR Manager STI Group