

Communication on Progress / Fortschrittsmitteilung STI Group

Unterstützungserklärung UN Global Compact

- I. Menschenrechte**
- II. Arbeitsnormen**
- III. Umweltschutz**
- IV. Korruptionsbekämpfung**

Vorwort der Geschäftsführung

Durch unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact bekennen wir uns 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 siebte Fortschrittsmitteilung der STI Group legt Maßnahmen und Entwicklungen dar, die im vergangenen Jahr umgesetzt wurden.

In 2018 haben wir richtungsweisende Änderungen im Unternehmen vorgenommen und damit entscheidende Impulse für nachhaltiges Wachstum, mehr Transparenz, eine aktive Einbeziehung der Mitarbeiter sowie eine konstante Steigerung der Produktivität in der Unternehmensgruppe gesetzt. Bezüglich unserer Lean Management-Aktivitäten haben wir mit Einführung einer gruppenweiten Kennzahl zur Effizienzmessung (GAE) sowie dem Shopfloor Management entscheidende Fortschritte bezüglich Arbeitsnormen und Umweltschutz gemacht. Durch tägliche Messungen leiten wir unter Einbeziehung der Mitarbeiter geeignete Maßnahmen ab, um unserer Produktivität zu steigern und damit Verschwendungen jeglicher Art zu eliminieren.

Zusätzlich haben wir im vergangenen Jahr ein Innovation Lab gegründet, in welchem die STI Group seit einigen Monaten die strategische Neuausrichtung vorantreibt. Hier arbeiten die Mitarbeiter mit agilen Arbeitsmethoden und einem hohen Grad an Eigenverantwortung an innovativen Prozessen und Geschäftsmodellen.

In der aktiven Einbindung der Mitarbeiter – sei es im Rahmen des Shopfloor Managements oder bei der Entwicklung des neuen Geschäftsmodells – liegt für uns der nachhaltige Schlüssel zum Erfolg für eine inspirierende und gleichzeitig leistungsorientierte Unternehmenskultur mit motivierten und beteiligten Mitarbeitern.

Die umgesetzten Maßnahmen eröffnen uns außerdem neue Aktionsfelder, mit denen wir zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts hinsichtlich Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbedingungen weitere Erfolge erzielen können.

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

Maßnahmen

- a) Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung für jeden Mitarbeiter. Ziel der Beurteilung ist es, die Situation an allen Arbeitsplätzen einzeln sowie in der Zusammenarbeit in den jeweiligen Abteilungen/ Teams auf eine mögliche psychische Gefährdung zu überprüfen. Damit wollen wir das Risiko der psychischen Belastung am Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter minimieren. Zu diesem Zweck werden aus den Befragungsergebnissen konkrete Maßnahmen auf Abteilungsebene abgeleitet, um Belastungen, Situation und Ursache anzugehen.
- b) Durchführung der gesetzlich vorgegebenen Aufklärungspflicht der Mitarbeiter über ihre Rechte und Pflichten im Hinblick auf die neue Datenschutzverordnung DSGVO.
- c) Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) seit 2007.
- d) Aufnahme dieses Themenbereichs Respekt & Fairness in die Corporate Compliance und aktive Kommunikation an alle Mitarbeiter.
- e) Die Grundsätze der Corporate Compliance sind für Geschäfts- und Kooperationspartner wesentliche Vertragspflicht.
- f) 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) Eine anonyme Mitarbeiterbefragung wurde zur psychischen Gefährdungsbeurteilung jedes Arbeitsplatzes durchgeführt und ausgewertet. Die Auswertung zeigt mögliche Potenziale auf Abteilungsebene auf, die wiederum in konkreten Maßnahmen-Workshops mit betroffenen Mitarbeitern bearbeitet werden. Die Workshops sind bereits gestartet und werden weiterhin für alle deutschen Standorte fortgeführt.
- b) Schulung, Information und Aufklärung aller Mitarbeiter in Hinblick auf die neue DSGVO-Verordnung.
- c) 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.
- d) Damit allen Mitarbeitern die Corporate Compliance 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 Corporate Compliance der STI Group bei Eintritt ins Unternehmen persönlich überreicht.
- e) Alle Geschäfts- und Kooperationspartner der STI Group sind ebenfalls auf die entsprechende Corporate Compliance verpflichtet. Die Corporate Compliance für Geschäfts- und Kooperationspartner ist Bestandteil eines jeden Einkaufsvertrags.

- f) Alle gemeldeten Verstöße gegen die Corporate Compliance und/oder die gesetzlichen Regelungen 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 erfolgreich zu sein und Schritt zu halten, bedarf es Veränderung, Weiterentwicklung und Mut zu Neuem.

Daher arbeiten wir fokussiert und konsequent an der Transformation unserer Prozesse und konnten in 2018 bereits entscheidende Maßnahmen umsetzen. In diesen Wandel beziehen wir die Mitarbeiter direkt ein, erhöhen die Eigenverantwortung und etablieren eine noch offenere 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 Corporate Compliance der STI Group sowie für Geschäfts- und Kooperationspartner schreibt daher vor, dass nationale und lokale Gesetze zu befolgen sind, solange sie nicht gegen geltendes EU-Recht verstoßen.

Maßnahmen

- a) Konsequenter Ausbau der Lean Management-Maßnahmen durch Einführung einer gruppenweiten Unternehmenskennzahl (GAE), um die Effizienz zu steigern, Fehler frühzeitig zu erkennen und die Arbeitsbedingungen im täglichen Produktionsablauf stetig zu verbessern. Im gesamten Prozess werden die Mitarbeiter stark eingebunden und in ihrer Eigenverantwortung gestärkt.
- b) Zudem haben wir mit der Einführung des Shopfloor Managements eine neue Kommunikationskultur etabliert, um die Mitarbeiter stärker in den Produktionsablauf und die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse einzubeziehen.
- c) Gründung eines Innovation Labs mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen und Standorten, welches die strategische Neuausrichtung vorantreibt.

Die Mitarbeiter arbeiten mit agilen Arbeitsmethoden und einem hohen Grad an Eigenverantwortung an innovativen Prozessen und Geschäftsmodellen.

- d) 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.
- e) Aufnahme des Themenbereichs Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in die Corporate Compliance der STI Group 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.
- f) Ein festgelegter Meldeprozess bei Verstößen gegen Grundsätze zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung oder Arbeitsnormen ist implementiert.
 - g) Schulungen zur Unfallverhütung werden für alle Mitarbeiter regelmäßig durchgeführt.
 - h) Mit der betrieblichen Altersvorsorge bietet die STI Group ihren Mitarbeitern an dem deutschen, dem ungarischen und dem britischen Standort die Möglichkeit, ihre Altersbezüge zu attraktiven Konditionen zu verbessern.

- i) Sportangebote und Informationsveranstaltungen zum Thema Gesundheit unterstützen die Mitarbeiter bei der Gesunderhaltung an den deutschen Standorten, dem ungarischen und dem britischen Standort. Der Gesunderhaltung der Mitarbeiter dienen zudem die neue atmungsaktivere Arbeitskleidung, die ergonomischen Sicherheitsschuhe sowie der individuell angepasste Gehörschutz für Lärmbereiche.
- j) Das eigens entwickelte Schulungskonzept basierend auf dem Wissenstransfer von „Mitarbeiter zu Mitarbeiter“ wurde auch in 2018 in konkreten Schulungsmaßnahmen fortgeführt. Dazu zählen Lean Management-Workshops zur Einführung der neuen Unternehmenskennzahl (GAE), der Effizienzsteigerung, der Methodenkompetenz und des Shopfloor Managements, welche an den jeweiligen Standorten durchgeführt wurden. Die Mitarbeiter der deutschen Standorte wurden darüber hinaus in diversen Trainings zu denen aus dem Innovation Lab ausgearbeiteten neuen Prozessen geschult.
- k) Bereits 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. In 2018 wurde die Nachwuchsförderung zudem in Zusammenarbeit mit der Steinbeis Hochschule weiter ausgebaut und damit verbunden die Attraktivität der Region Vogelsberg sowie der STI Group als Arbeitgeber weiter gestärkt.

Messung Ergebnisse

- a) Tägliche Effizienz-Messung der Produktionsabläufe pro Auftrag und Maschine anhand der unternehmensweiten Kennzahl in Echtzeit. Ableitung von Maßnahmen aus den Ergebnissen und Messung der daraus erzielten Erfolge, ebenfalls in Echtzeit. Der gesamte Prozess läuft unter Einbeziehung der Mitarbeiter in den jeweiligen Abteilungen. Die Kennzahl wurde in 2018 gruppenweit ausgerollt.
- b) Tägliche Shopfloor Meetings zu Beginn jeder Schicht an jeder Maschine zwischen Mitarbeitern und Führungskraft, um die Mitarbeiter aktiv in die Problemlösung und Verbesserung der Prozesse einzubeziehen. Gemeinsam erarbeitete Maßnahmen werden direkt angewendet und geprüft.
- c) Aus dem Innovation Lab heraus wurden von den Mitarbeitern erste Maßnahmen erarbeitet und im Unternehmen deutschlandweit ausgerollt. Eine wesentliche Kennzahl ist kontinuierliche Messung und Optimierung der Durchlaufzeiten.
- d) Innerhalb des bereichsübergreifenden Projekts wurden gemeinsam mit den Mitarbeitern zukünftige Soll-Prozesse definiert.

- e) Damit allen Mitarbeitern die Corporate Compliance 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 Corporate Compliance der STI Group übergeben, alle Beschwerden werden systematisch erfasst und an den Chief Compliance Officer weitergeleitet.
- f) Integration in der Corporate Compliance der STI Group sowie der Corporate Compliance für Kooperations- 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.
- g) 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.
- h) 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.
- i) 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 2018 außerdem Gesundheitstage angeboten. Hier wurden die Mitarbeiter von Fachleuten zu den Themen Bewegung, Fitness und Ergonomie beraten. Alle Mitarbeiter der deutschen Standorte wurden mit der neuen Arbeitskleidung ausgestattet.
- j) Insgesamt 42 Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden in 2018 zu den relevanten Themen im Rahmen des Schulungskonzepts „Mitarbeiter schult Mitarbeiter“ angeboten.
- k) Für interessierte Schüler aus der Region werden Workshops und Praxistage im Unternehmen angeboten. In Kooperation mit der Steinbeis Hochschule bieten wir Bachelor- und Masterstudiengänge an.

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. Zudem arbeiten wir konsequent an der Verbesserung unserer Prozesse, um Energie und Materialien einzusparen wie auch Verschwendung zu eliminieren. In Bezug auf unsere CSR-Aktivitäten arbeiten wir stetig an deren Strategie und Systematik und beziehen involvierte Parteien ein, um eine ganzheitliche Betrachtung zu gewährleisten und weitreichende Ansätze für die Zukunft zu implementieren.

Maßnahmen

- a) Reduzierung und Eliminierung von Verschwendung, Sensibilisierung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter durch Einführung der unternehmensweiten Kennzahl (GAE) zur Effizienzmessung und Produktivitätssteigerung.

- b) CSR-Management**

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

- 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) Zertifizierungen**

Wir lassen unsere Standorte durch externe Auditoren anhand verschiedener Normen regelmäßig überprüfen und setzen daraus resultierende Verbesserungen direkt um.

e) Digitalisierung von Prozessen

Bei der Überarbeitung oder Neueinführung von Prozessen liegt der Fokus auf der Digitalisierung der Workflows, um Papier und Ressourcen einzusparen.

f) Materialeinsparung durch Prozessoptimierung

Projekte zur Prozessoptimierung zeigen Wege auf, Ressourcen einzusparen. Eine Prüfung zur möglichen Materialharmonisierung ergab, dass die Grammatik 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) Tägliche Effizienzmessung pro Maschine und Auftrag, Besprechung der Ergebnisse und Ableitung von Verbesserungen gemeinsam mit den Mitarbeitern. In 2018 konnten wir gruppenweit damit einen deutlich geringeren Ressourceneinsatz – darunter Strom, Licht und Wasser – wie auch eine geringere Abfallgenerierung verzeichnen.

b) Weiterführung des CSR-Councils

Das Gremium tagt quartalsweise und trifft gemeinsam Entscheidungen. In 2018 wurden aus der Wesentlichkeitsanalyse konkrete Handlungsfelder geformt und das Design für eine Stakeholder-Befragung vorbereitet, um alle involvierten Parteien/Stakeholder in die Analyse einzubeziehen. Diese werden wir in 2019 durchführen und die Ergebnisse mit den bereits erarbeiteten Handlungsfeldern vergleichen. Aus dem Gesamtergebnis werden gezielt strategische Maßnahmen abgeleitet.

c) Ecovadis und Sedex

In 2018 war die STI Group bei Sedex mit 15 Kunden und bei Ecovadis mit 34 Kunden vernetzt. Bei der Plattform Ecovadis konnten wir nach erneuten Audit unseren Silberstatus um 5 Bewertungspunkte erhöhen.

d) Erfolgreiche Zertifizierungen

Alle Überwachungsaudits und Zertifizierungen wurden in 2018 erfolgreich abgeschlossen. Die Werke Petöfi und Gillingham sind nach DIN ISO 14001 zertifiziert. Die Zertifizierung nach FSC® erhielten die Holding, das Büro Frankreich wie auch die Standorte Lauterbach, Alsfeld, Grebenhain,

Neutraubling, Greven, Petöfi, Rumburk, und Gillingham. Das Werk Petöfi wurde zudem nach PEFC zertifiziert. Die Zertifizierung nach DIN ISO 50001 erhielten die Holding sowie die Standorte Lauterbach, Alsfeld, Neutraubling, Grebenhain und Petöfi,

e) Digitalisierung von Prozessen

Aus dem Innovation Lab heraus wurde ein digitaler Bearbeitungs-Prozess in Bezug auf die Auftragsgewinnung erarbeitet und deutschlandweit ausgerollt. Damit wurde der bisherige Prozess mit ausgedruckten Freigabe- und Ablagedokumenten abgelöst.

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

Maßnahmen

Aufklärung der Mitarbeiter im Rahmen der Corporate Compliance Kommunikation.

Auszug aus der Corporate Compliance der STI Group:

- 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.
- 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 Corporate Compliance der STI Group 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 Geschäfts- und Kooperationspartner der STI Group sind ebenfalls auf die entsprechende Corporate Compliance verpflichtet. Das Dokument ist über die Website der STI Group zugänglich und die Einhaltung nach STI Group-AGBs verpflichtend.

Lauterbach, 2019-01-24

Kontakt:

Sarah Baker, Communications Manager

Meike Dihstelhoff, Head of Communications / CSR Manager STI Group