

Communication on Progress / Fortschrittsmitteilung STI Group

Unterstützungserklärung UN Global Compact

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

Vorwort der Geschäftsführung

Durch unser Engagement im UN Global Compact unterstreichen wir unsere Verpflichtung, stets verantwortlich zu handeln und bekennen uns zu den zehn Prinzipien für verantwortungsvolle Unternehmensführung aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Als mittelständisches Familienunternehmen mit Produktionsstandorten in Deutschland und im europäischen Ausland nehmen wir unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt sehr ernst. Sie ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Die Verantwortung der STI Group spiegelt sich außerdem in den Unternehmenszielen sowie in unserem täglichen Handeln wider. Seit Beginn unserer Mitgliedschaft im UN Global Compact im Jahr 2010 wurden zahlreiche Handlungsfelder identifiziert und konkrete Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der vier Kernbereiche adressiert und umgesetzt. Unsere Zertifizierungen, zum Beispiel bei EcoVadis und SEDEX, belegen unsere Leistungen in diesem Bereich. Auch in unserem Code of Conduct legen wir unsere Verpflichtung, stets verantwortlich zu handeln, dar.

In diesem von der Covid-19 Pandemie geprägten Jahr stand für uns der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen sowie deren Familien an oberster Stelle. Um diesen zu gewährleisten, haben wir seit Beginn der Pandemie im März 2020 weitreichende Schutz- und Hygienemaßnahmen an allen Standorten implementiert. Zudem haben wir das Miteinander-Arbeiten neu definiert und neue Möglichkeiten geschaffen, sowohl innerhalb der Teams als auch im Home-Office zu arbeiten (hybrides Arbeitsmodell).

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz. Es ist uns wichtig, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft und Umwelt zu verstehen und zu minimieren. Wir berücksichtigen alle Aspekte der gesamten Wertschöpfungskette, die Effekte auf unsere Mitarbeiter*innen, die Gesellschaft, die

Umwelt und unsere Kunden haben. Im vergangenen Jahr haben wir kontinuierlich an unseren unternehmensweiten Projekten der Effizienzsteigerung und Ressourcenoptimierung gearbeitet. Zur Unterstützung unserer eigenen nachhaltigen Unternehmensstrategie sowie der unserer Kunden haben wir im Jahr 2020 das gruppenweite Programm „Circular Innovation“ ins Leben gerufen. Hierdurch werden wir noch schlagkräftiger in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsprojekte in unserem Unternehmen sowie in Kundenprojekten werden. In diesem Programm sind alle produkt- und technologiebezogenen Maßnahmen gebündelt, um nachhaltige Verpackungs- und POS Lösungen zu entwickeln. Bei der Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen streben wir danach, die entstehenden CO₂ Emissionen sowie die nicht im Rahmen eines Circular-Economy Models wiederverwertbaren Ausschüsse soweit wie möglich zu reduzieren.

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*innen 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 und *Messung der jeweiligen Ergebnisse*

1. Gruppenweite Etablierung von psychischen Gefährdungsbeurteilungen. Damit reduzieren wir das Risiko der psychischen Überlastung am Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter*innen. Speziell geschulte Kolleg*innen führen Workshops auf freiwilliger Basis in den Abteilungen durch. Durch die gemeinsame Analyse der Befragungsergebnisse leiten sich konkrete Maßnahmen ab. Langfristig dient das Instrument dazu, Belastungen zu reduzieren, Resilienz aufzubauen, zu stärken und die auslösenden Ursachen von psychischer Gefährdung zu minimieren.

*Zur psychischen Gefährdungsbeurteilung wurden anonyme Mitarbeiterbefragungen an jedem Arbeitsplatz durchgeführt und ausgewertet. Die sich hieraus ergebenden Potenziale auf Abteilungsebene werden wiederum von geschulten Mitarbeitern*innen im Rahmen von Workshops auf freiwilliger Basis bewertet und in entsprechende Maßnahmen überführt.*

2. Fortführung der gesetzlich vorgegebenen Aufklärungspflicht der Mitarbeiter*innen über ihre Rechte und Pflichten im Hinblick auf die neue Datenschutzverordnung DSGVO. Insbesondere wurden die Mitarbeiter*innen in diesem Jahr über die Thematik „Datenpanne“ ausführlich informiert und aufgeklärt. Hierzu erhielt jede*r Mitarbeiter*in ein umfangreiches Informationspaket zum Thema sowie das Handbuch „Datenschutz-Rechte für Betroffene“ ausgehändigt. In diesem ist dargelegt, welche Auskunftsrechte jeder einzelne Betroffene im Rahmen des Datenschutzes gegenüber seinem Arbeitgeber hat.

*Im Rahmen der DSGVO-Verordnung und der hieraus resultierenden Informationspflichten werden alle Mitarbeiter*innen kontinuierlich geschult, aufgeklärt sowie informiert.*

3. Anwendung, Beachtung und Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und deren aktive Umsetzung.

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.

4. Aufnahme des Themenbereichs Respekt & Fairness in die Corporate Compliance und aktive sowie kontinuierliche Kommunikation mit den Mitarbeitern*innen.

*Damit allen Mitarbeitern*innen die Corporate Compliance bekannt und ihre Inhalte bewusst sind, wurde das Dokument vom jeweiligen Vorgesetzten persönlich an jeden*e Mitarbeiter*in übergeben und bei Bedarf erläutert. Allen neuen Mitarbeitern*innen wird die Corporate Compliance der STI Group bei Eintritt ins Unternehmen mit den Vertragsunterlagen überreicht.*

5. Die Grundsätze der Corporate Compliance sind für Geschäfts- und Kooperationspartner wesentliche Vertragspflicht. Deren Einhaltung wird über die Abteilung Einkauf regelmäßig bei den Geschäfts- und Kooperationspartner überprüft.

Alle Geschäfts- und Kooperationspartner der STI Group sind ebenfalls zur Einhaltung der Corporate Compliance verpflichtet. Die Corporate Compliance für Geschäfts- und Kooperationspartner ist Bestandteil eines jeden Einkaufsvertrags.

6. Eine seit 2011 geschaffene Compliance-Stelle (Chief Compliance Officer) als direkte Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen, Geschäfts- und Kooperationspartner.

Alle gemeldeten Verstöße gegen die Corporate Compliance und/oder die gesetzlichen Regelungen werden systematisch erfasst und an den Chief Compliance Officer weitergeleitet.

Auszug aus der STI Group-Compliance:

- Als Mitarbeiter der STI Group achten wir die Chancengleichheit und fördern die Gleichbehandlung aller 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. Sollten sie dennoch auftreten, werden sie mit aller Schärfe nachverfolgt, aufgeklärt und verurteilt.

Auszug aus den STI Group Unternehmenswerten:

- Respekt und Fairness:
Wir bieten unseren Mitarbeiter 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.

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 unserer Mitarbeiter*innen während der Pandemie bestmöglich zu schützen, haben wir umgehend weitreichend Sicherheits-, Abstands- und Hygienemaßnahmen im gesamten Unternehmen umgesetzt. Dies geschah unter täglicher Beobachtung des aktuellen Infektionsgeschehens sowie in enger Abstimmung innerhalb der gesamten Gruppe über alle Standorte hinweg. Auch hier haben wir großen Wert auf transparente Kommunikation gelegt und die Mitarbeiter*innen kontinuierlich über die Infektionssituation sowie unsere Entscheidungen und Schritte informiert.

Zudem haben wir im vergangenen Jahr die Themen Digitalisierung und innovative, effiziente Prozesse, die wichtig für unser tägliches Handeln sind, weiter fokussiert. Wir haben konsequent an der Transformation unserer Prozesse gearbeitet und konnten weitere entscheidende Maßnahmen im Unternehmen umsetzen. In alle Schritte beziehen wir auch hier die Mitarbeiter*innen direkt ein, erhöhen die Eigenverantwortung und etablieren eine noch offenere Kommunikationskultur.

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, die so auch für Geschäfts- und Kooperationspartner gilt, schreibt daher vor, dass nationale und lokale Gesetze zu befolgen sind, jedoch nur, wenn diese nicht gegen geltendes EU-Recht verstoßen.

Maßnahmen und *Messung der jeweiligen Ergebnisse*

1. In Anbetracht der weltweiten Covid-19 Pandemie ist unser oberstes Ziel der Schutz unserer Mitarbeiter*innen. Bereits zu Beginn der Pandemie haben wir weitreichende Hygienemaßnahmen an allen Standorten (Mund-Nasen-Schutz, Trennwände, Desinfektionsspender) umgesetzt, um die Mitarbeiter*innen, die ihre Tätigkeit nicht ins Home-Office verlagern können, bestmöglich zu schützen.

Das Infektionsgeschehens im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie verfolgen und dokumentieren wir auf täglicher Basis. Eine permanente Sicherstellung der jeweiligen Abstands- und Hygienevorschriften über die Führungskräfte wird sichergestellt.

2. In den Bereichen unserer Verwaltung arbeiten zahlreiche Mitarbeiter*innen im Home-Office. Zudem wurde ein Rotationsprinzip für Teams eingeführt, welches eine Durchmischung der Mitarbeiter*innen vermeidet. Auch in den Produktionsbereichen wurden Maßnahmen ergriffen, um die Kontakte untereinander soweit wie möglich zu reduzieren (keine Durchmischung von Schichten, Abstand bei Schichtübergaben). Gruppenweit nutzen wir virtuelle Meetings anstelle von physischen Treffen und haben interne Veranstaltungen auf ein Minimum reduziert.

*Die Umsetzung des Home-Office erfolgt in enger Absprache mit den individuellen Möglichkeiten der Mitarbeiter*innen. Diesbezüglich führen wir eine strukturierte Befragung über die Führungskräfte aus.*

3. Die STI Group bietet Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsleben eine angepasste Integration. Deshalb wurde in den letzten Jahren verstärkt in die ergonomische und beeinträchtigungsgerechte Anpassung der Arbeitsplätze investiert, soweit dies im Rahmen der örtlichen und räumlichen Begebenheiten umsetzbar ist. Dadurch ermöglichen wir Mitarbeiter*innen in der Zukunft weiterhin eine proaktive Teilnahme am Arbeitsleben.

Der Erfolg der Maßnahmen wird durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen der verantwortlichen Sicherheitsfach- und Führungskräfte aufgenommen, gemessen und reflektiert. Im Rahmen von Arbeitssicherheitsschutz-Sitzungen werden dann die vorgenommenen Impulse zur Veränderung und Verbesserung besprochen und über mögliche weitere Projekte zur Umsetzung von ergonomischen Arbeits- und Hilfsmitteln entschieden.

4. Konsequente Weiterverfolgung der Lean Management-Maßnahmen u.a. anhand der im Jahr 2018 gruppenweit eingeführten 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*innen stark eingebunden und in ihrer Eigenverantwortung gestärkt.

*Es erfolgt in Echtzeit eine Effizienz-Messung der Produktionsabläufe pro Auftrag und Maschine anhand der unternehmensweiten Kennzahl GAE. Auf Basis dieser Messungen, werden Maßnahmen unter Einbeziehung der Mitarbeiter*innen in den Abteilungen abgeleitet.*

5. Weiterführung des Shopfloor Managements als fest etablierte Kommunikationskultur im Unternehmen, um die Mitarbeiter*innen stärker in den Produktionsablauf und die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse einzubeziehen.

*Es finden tägliche Shopfloor Meetings zu Beginn jeder Schicht an jeder Maschine zwischen Mitarbeitern*innen und Führungskraft statt, um die Mitarbeiter*innen aktiv in die Problemlösung und Verbesserung der Prozesse einzubeziehen. Gemeinsam erarbeitete Maßnahmen werden direkt angewendet und hinsichtlich der Wirksamkeit geprüft.*

6. Weiterführung – in abgewandelter Form – des in 2018 gegründeten Innovation Labs mit Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Bereichen und Standorten, welches die strategische Neuausrichtung vorantreibt. Die Kollegen*innen arbeiten mit agilen Arbeitsmethoden und einem hohen Grad an Eigenverantwortung an innovativen Prozessen und Geschäftsmodellen.

*Aus dem Innovation Lab heraus wurden von den Mitarbeitern*innen weiterführende Maßnahmen erarbeitet und im Unternehmen ausgerollt.*

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

*Innerhalb des bereichsübergreifenden Projekts wurden gemeinsam mit den Mitarbeitern*innen zukünftige Soll-Prozesse definiert.*

8. Aufnahme des Themenbereichs Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in die Corporate Compliance der STI Group und aktive Kommunikation an die Mitarbeiter*innen.

*Damit allen Mitarbeitern*innen die Corporate Compliance bekannt und deren Inhalte bewusst sind, wird das Dokument vom jeweiligen Vorgesetzten persönlich an jeden*e einzelnen*e Mitarbeiter*innen überreicht und nach Bedarf erläutert. Allen neuen Mitarbeitern*innen wird die Corporate Compliance der STI Group übergeben, alle Beschwerden werden systematisch erfasst und an den Chief Compliance Officer weitergeleitet.*

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.

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

Integration in der Corporate Compliance der STI Group sowie der Corporate Compliance für Kooperations- und Geschäftspartner. 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.

10. Schulungen zur Unfallverhütung werden für alle Mitarbeiter*innen regelmäßig durchgeführt.

*Jeder Vorgesetzte schult seine Mitarbeiter*innen 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.*

11. Mit der betrieblichen Altersvorsorge bietet die STI Group ihren Mitarbeitern*innen an dem deutschen, dem ungarischen und dem britischen Standort die Möglichkeit, ihre Altersbezüge zu attraktiven Konditionen zu verbessern.

*Die Teilnahmequote an der betrieblichen Altersvorsorge wird an den deutschen und dem ungarischen Standort dokumentiert. Neue Mitarbeiter*innen werden bei Eintritt ins Unternehmen über die entsprechenden Möglichkeiten informiert. Im Jahr 2020 wurde mit MRH Trowe ein neuer Partner im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gewonnen. Dadurch konnte die Beratungsintensität für die Mitarbeiter*innen erweitert werden. Die tarifliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ermöglicht jedem*r Mitarbeiter*in eine zusätzliche durch den Arbeitgeber geförderte Altersvorsorge, ergänzend zur gesetzlichen Rente.*

12. Sportangebote und Informationsveranstaltungen zum Thema Gesundheit unterstützen die Mitarbeiter*innen bei der Gesunderhaltung an den deutschen Standorten, dem ungarischen und dem britischen Standort. Der Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen dienen zudem die neue atmungsaktivere Arbeitskleidung, die ergonomischen Sicherheitsschuhe sowie der individuell angepasste Gehörschutz für Lärmbereiche.

Durch die Covid-19 Pandemie waren die Teilnehmerzahlen an den Sportangeboten in 2020 stark beeinträchtigt. Deshalb wird das zukünftige Angebot entsprechend modifiziert. Es ist geplant, an den deutschen Standorten hierfür die Unterstützung durch eine gesetzliche Krankenkasse zu nutzen und ein Gesundheitsportal im Intranet zu implementieren.

13. Das eigens entwickelte Schulungskonzept basierend auf dem Wissenstransfer von „Mitarbeiter zu Mitarbeiter“ wurde weiterhin 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*innen der deutschen Standorte wurden darüber hinaus in diversen Trainings zu denen aus dem Innovation Lab ausgearbeiteten neuen Prozessen geschult.

Auch die internen Schulungsmaßnahmen konnten im Jahr 2020 durch Covid-19 nicht in gewohnter Weise stattfinden. Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden über Webinar- und weitere digitale Formate zur Verfügung gestellt. Zur weiteren Professionalisierung und Ausweitung des digitalen Lern-Ansatzes wird in 2021 der Einsatz von MOOC-Plattformen bzw. einer STI Group-eigenen eLearning Plattform geprüft.

14. Die STI Group kooperiert 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. Die Nachwuchsförderung wird zudem in Zusammenarbeit mit der Steinbeis Hochschule im Rahmen von Masterstudenten weiter ausgebaut. Darüber hinaus kooperiert man mit den Hochschulen der Region, um Nachwuchskräfte die STI Group als attraktiven und zukunftsorientierten Arbeitgeber zu präsentieren.

Für interessierte Schüler aus der Region werden Workshops und Praxistage im Unternehmen angeboten. In Kooperation mit der Steinbeis Hochschule und anderen Hochschulen in der Region 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

Gemäß unseren Grundsätzen „Zero Waste“ und „Zero Net Emissions“ streben wir danach, die entstehenden CO₂ Emissionen und Energieverbräuche sowie die nicht im Rahmen eines Circular-Economy Modells verwertbaren unvermeidbaren Ausschüsse soweit wie möglich zu reduzieren. Um diese Ziele zu erreichen, stellen wir ausreichend Ressourcen zur Verfügung und definieren strategische und operative Ziele, die regelmäßig auf ihren Erreichungsgrad überprüft werden.

Maßnahmen und Messung der jeweiligen Ergebnisse

1. Circular Innovation Programm

Mit dem neuen Circular Innovation Programm wollen wir innovative Produkt- und Technologielösungen rund um das Thema Nachhaltigkeit schneller und strukturierter marktreif entwickeln. Bei der Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen streben wir danach, die entstehenden CO₂ Emissionen sowie die nicht im Rahmen eines Circular-Economy Modells wiederverwertbaren Ausschüsse soweit wie möglich zu reduzieren. Dabei werden unter anderem alternative umweltfreundliche Technologien und Materialien untersucht und eingesetzt. Ein Schwerpunkt unserer Bemühungen besteht darin, Kunststoffkomponenten in Verpackungen und Displays durch nachhaltige Lösungen zu ersetzen, um so Umweltproblemen wie der Verschmutzung der Natur und der Weltmeere entgegenzuwirken. Mit dieser Initiative unterstützen wir unsere Kunden, ihre gesetzten Nachhaltigkeitsstrategien zu erfüllen und damit ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt fördern.

Das Circular Innovation Kernteam ist ein zentraler Knotenpunkt für neue Projekte und Ideen, um diese strukturiert und gebündelt zu bearbeiten. Im zweiten Quartal 2020 wurden die ersten fünf Arbeitspakete definiert, Maßnahmen bestimmt und bereits erste Erkenntnisse ausgewertet. Jeden Monat wird der Fortschritt der Arbeitspakete dokumentiert und neue Ansätze weiterverfolgt.

2. Wir haben den Anteil an erneuerbaren Energien in unserem Strommix auf mehr als 60% erhöht. Zudem arbeiten wir aktuell an einer mittel- sowie langfristigen Zielsetzung, um diesen weiter auszubauen.

Jährliche Ausweisung des Anteils an erneuerbaren Energien unseres Strommix anhand der Stromkennzeichnung inklusive Erzeugungsanteil und Aufschlüsselung durch den Stromversorger.

3. Reduzierung und Eliminierung von Verschwendung, Sensibilisierung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter*innen durch die unternehmensweite Kennzahl (GAE) zur Effizienzmessung und Produktivitätssteigerung.

*Tägliche Effizienzmessung pro Maschine und Auftrag, Besprechung der Ergebnisse und Ableitung von Verbesserungen gemeinsam mit den Mitarbeitern*innen. In 2020 konnten wir gruppenweit damit einen geringeren Ressourceneinsatz – darunter Strom und Wasser – wie auch eine geringere Abfallgenerierung verzeichnen.*

4. 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.

Im Jahr 2020 war die STI Group bei SEDEX mit 18 Kunden und bei EcoVadis mit 54 Kunden vernetzt. Bei der Plattform EcoVadis erzielten wir im aktuellen Audit (Stand August 2020) 55 Bewertungspunkte und konnten damit erneut unseren Silberstatus fortführen. Die STI Petöfi Nyomda Kft. erzielte beim ebenfalls erfolgreichen EcoVadis-Audit 60 Bewertungspunkte.

5. Zertifizierungen

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

Auch im Jahr 2020 konnten alle Zertifizierungen der Unternehmensgruppe erfolgreich abgeschlossen werden. Die Standorte Petöfi und Gillingham führen weiterhin die Zertifikate für ein Umweltmanagementsystem nach DIN ISO 14001:2015. In der Holding sowie an den Standorten Lauterbach, Alsfeld, Neutraubling, Grebenhain und Petöfi wurde die Transition zur DIN ISO 50001:2018 erfolgreich umgesetzt. Die Zertifizierung nach dem FSC®-Standard erhielten die Holding, STI - Display Emballage Création S.A.R.L., wie auch die Standorte Lauterbach, Alsfeld, Grebenhain, Neutraubling, Greven, Petöfi, Rumburk, und Gillingham. Das Werk Petöfi wurde zudem nach PEFC zertifiziert.

6. Digitalisierung von Prozessen

Bei der Überarbeitung oder Neueinführung von Prozessen liegt der Fokus auf der Automatisierung von Standardprozessen zur Steigerung der Ressourceneffizienz.

Aktuell arbeiten wir im Rahmen des Innovationlabs an Möglichkeiten, die physische Erstellung von Produktmustern zu eliminieren und den Prozess sowohl intern als auch mit unseren Kunden zu optimieren. Ziel ist es den Prozess zu digitalisieren und damit eine erhebliche Zeit- und Materialeinsparung zu erzielen. Ebenso wurde 2019 an der Automatisierung und Digitalisierung des Rechnungserstellungs-Prozesses gearbeitet, der Anfang 2020 in der ersten Ausbaustufe erfolgreich ausgerollt wurde.

7. 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 und Stabilität des Produkts. So kann Material eingespart werden. Einen vergleichbaren Effekt erzielen wir mit der Optimierung der maximalen Ausnutzung von Druckbögen in der Herstellung von Verpackungen und Displays.

Projekte zur Prozessoptimierung werden jeweils an einem Standort umgesetzt und entsprechend validiert. Erweisen sich die Maßnahmen als zielführend, wird der neue Prozess an allen weiteren Standorten 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 und *Messung der jeweiligen Ergebnisse*

Aufklärung der Mitarbeiter*innen im Rahmen der Corporate Compliance Kommunikation.

*Damit die Corporate Compliance der STI Group jedem*r Mitarbeiter*in bekannt ist, wird diese durch den Vorgesetzten persönlich übergeben und bei Bedarf näher erklärt. Über das Intranet ist das Dokument für die Mitarbeiter*innen zu jeder Zeit zugänglich. Alle Geschäfts- und Kooperationspartner der STI Group sind ebenfalls zur Einhaltung der Corporate Compliance verpflichtet. Das Dokument ist über die Website der STI Group zugänglich und die Einhaltung nach STI Group-AGBs verpflichtend.*

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. Darüberhinausgehende 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

Lauterbach, 2021-01-22

Kontakt:

Sarah Baker, Communications Manager

Meike Dihstelhoff, Head of Communications / CSR Manager STI Group