

## 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 bekräftigten wir unsere Verpflichtung, stets gewissenhaft zu handeln und bekennen uns zu den zehn Prinzipien für verantwortungsvolle Unternehmensführung aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Als Pioniere der Verpackungsindustrie stehen wir wie kein anderes Unternehmen für innovative, nachhaltige und kreative Produkte und Dienstleistungen, die Märkte bewegen und uns zum starken Partner starker Marken machen. Nachhaltigkeit steht im Fokus unseres Handelns. Bei der Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen sowie zentralen Unternehmensentscheidungen leiten uns Werte des Umwelt- und Klimaschutzes sowie der Grundgedanke einer Circular Economy.

Im Jahr 2021 haben wir mit unserem Unternehmen entschieden dazu beigetragen, eine nachhaltigere und kunststofffreie Verpackungslandschaft zu entwickeln. Gerade dieses Jahr hat uns durch das Aufkommen einer allgemeinen Materialknappheit und damit verbundenen Lieferengpässen gezeigt, wie wichtig es ist, sorgsam mit unseren Ressourcen umzugehen.

Ressourcenschonendes und nachhaltiges Wirtschaften sind ein wesentlicher Teil unserer Unternehmensstrategie. Durch die im Jahr 2021 neu verfasste Unternehmenspolitik, haben wir diese Themen noch stärker in den Vordergrund unseres unternehmerischen Handelns gesetzt.

Unsere Unternehmenspolitik enthält Ziele und Maßnahmen zu den Themenfeldern Nachhaltigkeit & Fortschritt, Qualität & Sicherheit sowie Respekt & Fairness, die das Unternehmen als Ganzes betreffen und bildet die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns.

Daraus abgeleitet ergeben sich auch unsere CSR-Ziele, die wir im Jahr 2021 auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse für die STI Group neu definiert haben.

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes und zur Unterstützung unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie sowie den Nachhaltigkeitszielen unserer Kunden dient ein gruppenweites Circular Innovation Programm, welches wir auch im Jahr 2021 stark vorangetrieben haben. In diesem Programm sind alle produkt- und technologiebezogenen Maßnahmen gebündelt, mit dem Ziel nachhaltige Verpackungs- und POS Lösungen zu entwickeln sowie die Energiebilanz der STI Group zu verbessern. Bei der Gestaltung all unserer Produkte und Dienstleistungen streben wir danach, die entstehenden CO<sub>2</sub> Emissionen sowie die nicht im Rahmen eines Circular-Economy Modells wiederverwertbaren Ausschüsse so weit wie möglich zu reduzieren.

Als mittelständisches Familienunternehmen mit Produktionsstätten in Deutschland und dem europäischen Ausland nehmen wir unsere besondere Verantwortung für die Menschen, die bei uns arbeiten, sehr ernst. In diesem erneut von der Covid-19 Pandemie geprägten Jahr stand für uns der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen sowie deren Familien nach wie vor an oberster Stelle. Die zu Beginn der Pandemie eingeführten Schutz- und Hygienemaßnahmen sind fester Bestandteil unseres Arbeitsalltages und sind an allen Standorten für unsere Mitarbeiter\*innen fest etabliert.

Mit „Modern Workplace“ und der damit verbundenen Modernisierung des Büroarbeitsplatzes sind wir zudem unserem Ziel der Digitalisierung in Punkte Mobilität und einer effektiveren Zusammenarbeit entschieden nähergekommen. Trotz der zahlreichen Herausforderungen und der Distanz aus dem Home-Office heraus, konnten wir als Team effektiv und effizient mit unseren Partnern und Kunden zusammenarbeiten.

Ich bin sehr dankbar, dass wir trotz des herausfordernden wirtschaftlichen Umfelds und der signifikanten Unsicherheiten, innerhalb der STI Group Familie sowie mit all unseren Kunden und Geschäftspartnern auf eine erfolgreiche, vertrauensvolle und positive Zusammenarbeit 2021 zurückblicken können.

Jakob Rinninger  
CEO STI Group

## I. Menschenrechte

**Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und**

**Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.**

### Ziele

Die STI Group unterstützt die allgemeine Erklärung der Menschenrechte und setzt sich aktiv dafür ein, die Verletzung von Menschenrechten im Einflussbereich des Unternehmens zu verhindern. Mit der 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. **Maßnahme:** Erweiterung der STI Compliance durch die Einführung eines digitalen Hinweisgebersystems (Whistleblower) im Unternehmen auf Grundlage der geltenden EU-Hinweisgeber-Richtlinie von 2019.

**Messung Ergebnisse:** *Mit unserer transparenten und offenen Unternehmenskultur unterstützen wir die Offenlegung von eventuellen Missständen, die unserer Compliance oder unserem Verhaltenskodex widersprechen.*

*Bereits seit 2013 haben wir eine Compliance-Stelle etabliert, an die Mitarbeiter\*innen sich vertrauensvoll wenden kann. Mit der im Jahr 2021 eingeführten digitalen Plattform erweitern wir den Schutz unserer Mitarbeiter\*innen und die Möglichkeiten, Verstöße anonym oder namentlich an uns zu melden, so dass wir diese im zweiten Schritt offenlegen und beheben können.*

*Neben der Abgabe von Hinweisen über das Hinweisgebersystem, können Verdachtsfälle auch weiterhin an die bekannten Beschwerdestellen wie den Vorgesetzten, die zuständige Fachabteilung, die Personalabteilung, den Betriebsrat oder den Chief Compliance Officer der STI Group gemeldet und der Verdacht dort im offenen Kontakt angesprochen werden.*

2. **Maßnahme:** Gruppenweite Durchführung 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.

**Messung Ergebnisse:** *Zur psychischen Gefährdungsbeurteilung wurden anonyme Mitarbeiterbefragungen am 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.*

3. **Maßnahme:** Nachdem im Jahr 2020 die gesetzlich vorgegebene Aufklärungspflicht der Mitarbeiter\*innen über ihre Rechte und Pflichten im Hinblick auf die neue Datenschutzverordnung DSGVO insbesondere zu den Thematiken „Datenpanne“ und „Betroffenenrechte“ durchgeführt wurden, haben wir im Jahr 2021 die vollständige Erstellung des vorgeschriebenen Verarbeitungsverzeichnis (Art.32 DSGVO) personenbezogener Daten im Unternehmen etabliert.

**Messung Ergebnisse:** *Im Rahmen der aus der Datenschutzgrundverordnung resultierenden Umsetzungspflichten haben wir die gesetzlichen Anforderungen entsprechend im Unternehmen umgesetzt. Dazu wurden alle Fachbereiche über Meldebögen zu ihren Verarbeitungstätigkeiten abgefragt. Ein aus dem Verarbeitungsverzeichnis resultierendes Löschverzeichnis, welches sich aus Art. 17 DSGVO ergibt, wurde erstellt. Darüber hinaus haben wir ein besonderes Augenmerk auf die Institutionalisierung eines Arbeitsablaufs zum Thema Einwilligungserklärung gem. Art. 7 DSGVO zu Bild- und Audio-/Videoaufnahmen an allen STI Group Standorten gelegt und diesen Prozess etabliert.*

4. **Maßnahme:** Anwendung, Beachtung und Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und deren aktive Umsetzung.

**Messung Ergebnisse:** *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.*

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

**Messung Ergebnisse:** 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. Darüber hinaus erfolgten regelmäßig Schulungen im Bereich Compliance und Code of Conduct für Führungskräfte sowie Mitarbeiter, die künftig noch stärker ausgebaut und in den Blick genommen werden, um entsprechende Sensibilisierungen sowie ein angemessenes Risikobewusstsein bei allen Verantwortlichen zu erzielen.

6. **Maßnahme:** Die Grundsätze der Corporate Compliance sind für Geschäfts- und Kooperationspartner wesentliche Vertragspflicht. Deren Einhaltung und Überwachung wird über die Abteilung Einkauf oder Vertrieb regelmäßig bei den Geschäfts- und Kooperationspartner durch z.B. Audits, Fragebögen etc. überprüft. Dies auch vor allem mit Blick auf die erhöhten, gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen im Sinne eines angemessenen Due-Diligence-Prozesses aufgrund des bald geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

**Messung Ergebnisse:** 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 Vertrags mit Lieferanten, Geschäfts- und Kooperationspartnern.

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

**Messung Ergebnisse:** 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 unsere Mitarbeiter\*innen während der Pandemie bestmöglich zu schützen, haben wir auch im Jahr 2021 weitreichend Sicherheits-, Abstands- und Hygienemaßnahmen im gesamten Unternehmen umgesetzt. Zusätzlich wurde bereits im Jahr 2020 ein Covid-19-Krisenstab zur Steuerung von unternehmensweiten Entscheidungen eingeführt. Dies geschieht unter täglicher Beobachtung des aktuellen Infektionsgeschehens sowie in enger Abstimmung innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe über alle Standorte hinweg. Auch hier legen wir großen Wert auf eine transparente Kommunikation, um Mitarbeiter\*innen kontinuierlich über die Infektionssituation sowie Entscheidungen und Maßnahmen zu informieren.

Das Thema Digitalisierung wie auch die Mobilität der Büroarbeitsplätze wurde in diesem Jahr, nicht nur aufgrund der Pandemie, auf ein neues Level gestellt. In puncto Zusammenarbeit und Kollaboration konnten wir in 2021 entscheidende Maßnahmen umsetzen, die unser gemeinsames Arbeiten in den Verwaltungsbereichen flexibler und mobiler gestalten. In Zeiten der Pandemie ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden damit den bestmöglichen Schutz, vereinfachen die Zusammenarbeit auf Distanz sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

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. **Maßnahme:** Mit dem gruppenweiten Projekt „Modern Workplace“ haben wir die Zusammenarbeit hinsichtlich Mobilität, Kollaboration und Kommunikation der Büroarbeitsplätze an allen Standorten auf ein neues Level gehoben.

**Messung Ergebnisse:** *Gruppenweite Implementierung von Microsoft Office 365. Durch die Einführung von MS Teams konnten wir die Zusammenarbeit während der Pandemie trotz Distanz weiter stärken. Mit der Umstellung aller Endgeräte der Büroarbeitsplätze auf mobile Laptops wird das Arbeiten für unsere Mitarbeiter zudem ortsunabhängig und flexibler. Der Austausch war bereits für 2021 geplant, musste aufgrund von Lieferschwierigkeiten seitens des Herstellers jedoch auf Anfang 2022 verschoben werden. Zudem haben wir an den deutschen Standorten begonnen, die Telefonie umzustellen, so dass Mitarbeiter\*innen interne sowie externe Anrufe mit unseren Kunden via MS Teams durchführen können. Die Umstellung werden wir sukzessive auf alle Standorte ausweiten.*

2. **Maßnahme:** In Anbetracht der weiterhin vorherrschenden weltweiten Covid-19 Pandemie ist unser oberstes Ziel der Schutz unserer Mitarbeiter\*innen. Die zu Beginn der Pandemie eingeführten weitreichenden Hygienemaßnahmen an allen Standorten (Mund-Nasen-Schutz, Trennwände, Desinfektionsspender, Antigen-Selbsttests, Impfungen, etc.) wurden weiter umgesetzt und der jeweiligen aktuellen Covid-19 Situation kontinuierlich entsprechend angepasst. Damit schützen wir diejenigen Mitarbeiter\*innen, die ihre Tätigkeit nicht ins Home-Office verlagern können, bestmöglich.

**Messung Ergebnisse:** *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. Zudem verfolgen wir von Anfang an eine offene Kommunikation über interne Kommunikationsmedien an alle Mitarbeiter\*innen. Zusätzlich testen wir die Mitarbeiter\*innen, die in Kontakt mit einem erkrankten Covid-19 Mitarbeiter\*in standen, innerhalb des möglich Inkubationszeitraums regelmäßig mithilfe von Schnell- und ggf. PCR Tests externer verifizierter Stellen. Die Umsetzung der 3G-Regel ist entsprechend erfolgt und dokumentiert.*

3. **Maßnahme:** In den verschiedenen Bereichen unserer Verwaltung arbeiten Mitarbeiter\*innen nach Möglichkeit im Home-Office. Zudem wird das Rotationsprinzip innerhalb der Abteilungen weiter fortgeführt, welches eine Durchmischung der unterschiedlichen Gruppen vermeidet. Auch in den



Produktionsbereichen wurden Maßnahmen ergriffen, um Kontakte so weit wie möglich zu reduzieren (keine Durchmischung von Schichten, Abstand bei Schichtübergaben, etc.). Gruppenweit nutzen wir virtuelle Meetings anstelle von physischen Treffen und haben interne Veranstaltungen auf ein notwendiges Minimum reduziert.

**Messung Ergebnisse:** Die Umsetzung von Home-Office während der Pandemie erfolgt in enger Abstimmung mit den individuellen Möglichkeiten der Mitarbeiter\*innen. Die Einführung von MS Teams als Kommunikationsplattform hat das virtuelle Arbeiten erleichtert. Die Mitarbeiter\*innen treffen in Absprache mit der Führungskraft eigenverantwortlich die Entscheidung, ob sie von zu Hause aus arbeiten können.

4. **Maßnahme:** 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.

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

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

**Messung Ergebnisse:** 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.

6. **Maßnahme:** Ein festgelegter Meldeprozess bei Verstößen gegen Grundsätze zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung oder Arbeitsnormen ist implementiert.

**Messung Ergebnisse:** *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.*

7. **Maßnahme:** Schulungen zur Unfallverhütung werden für alle Mitarbeiter\*innen regelmäßig durchgeführt. Für eine zukünftige Vergleichbarkeit der Standorte auf internationaler Ebene haben wir uns in diesem Jahr für die Einführung der Kennzahl LTIR (Lost Time Injury Rate) entschieden.

**Messung Ergebnisse:** *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. Für das Jahr 2022 ist die Einführung der Kennzahl LTIR (Lost Time Injury Rate) vorgesehen.*

8. **Maßnahme:** Mit der betrieblichen Altersvorsorge bietet die STI Group ihren Mitarbeiter\*innen an dem deutschen, dem ungarischen und dem britischen Standort die Möglichkeit, ihre Altersbezüge zu attraktiven Konditionen zu verbessern.

**Messung Ergebnisse:** 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 2021 wurde mit MRH Trowe die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ausgeweitet. Durch digitale Informationsforen und individualisierter Beratung konnten die Mitarbeiter\*innen auch in Pandemiezeiten das Leistungsangebot in Anspruch nehmen. Dadurch konnte die Beratungsintensität für die Mitarbeiter\*innen verstärkt werden. Die tarifliche und gesetzliche Umsetzung der Vorgaben ermöglicht jedem\*r Mitarbeiter\*in eine zusätzliche durch den Arbeitgeber geförderte Altersvorsorge, ergänzend zur gesetzlichen Rente.

9. **Maßnahme:** 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 atmungsaktive Arbeitskleidung, ergonomische Sicherheitsschuhe sowie der individuell angepasste Gehörschutz für Lärmbereiche.

**Messung Ergebnisse:** Durch die Covid-19 Pandemie hat sich das Angebot zur Gesunderhaltung und -vorsorge für Mitarbeiter\*innen stark in die selbstverantwortliche, digitale Welt verschoben. Seit November 2021 arbeiten wir hierfür für die deutschen Standorte mit einer gesetzlichen Krankenkasse zusammen, mit deren Hilfe wir unser digitales Gesundheits-Angebot ausgeweitet haben. Hierzu können die Mitarbeiter\*innen einen personalisierten Zugang über ein Gesundheitsportal im Intranet nutzen. Zusätzlich wurden sogenannte „Digital-Health-Weeks“ angeboten. Hierbei konnte sich jeder Mitarbeiter\*in auch von zu Hause aus in Gesundheitsangebote, Coachings und Anleitungen einloggen. Es ist geplant, das Angebot sukzessive auch mit anderen gesetzlichen Krankenkassen auszuweiten.

10. **Maßnahme:** Das eigens entwickelte Schulungskonzept basierend auf dem Wissenstransfer von „Mitarbeiter zu Mitarbeiter“ wurde weiterhin in konkreten Schulungsmaßnahmen fortgeführt. Die Mitarbeiter\*innen der deutschen Standorte wurden darüber hinaus in diversen Trainings in Fragen zu Sucht und Krankheit geschult.

**Messung Ergebnisse:** Die internen Schulungsmaßnahmen konnten im Jahr 2021 trotz Covid-19 im frühen Sommer und Herbst wieder vereinzelt stattfinden. Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden dennoch verstärkt über Webinare und weitere digitale Formate angeboten. Zur weiteren Professionalisierung und Ausweitung des digitalen Lern-Ansatzes wurde im Jahr 2021 in einer Projektgruppe der Einsatz einer STI Group-eigenen eLearning Plattform geprüft. Die ausgewählte Plattform soll im Jahr 2022 in einer Pilotphase an den Start gehen.

11. **Maßnahme:** Die STI Group kooperiert u.a. 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 und über gewöhnliche Schulpraktika das Unternehmen und seine technischen Lehrberufe kennenlernen. Die Nachwuchsförderung wird zudem in Zusammenarbeit mit der Steinbeis Hochschule im Rahmen von begleitenden Masterstudiengängen weitergeführt. Darüber hinaus kooperieren wir mit den Hochschulen der Region, um die STI Group als attraktiven und zukunftsorientierten Arbeitgeber bei Nachwuchskräften zu präsentieren.

**Messung Ergebnisse:** Für interessierte Schüler aus der Region wurden Workshops und Praxistage, soweit dies unter den Bedingungen von Covid-19 möglich war, 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

Im Jahr 2021 haben wir die zukünftige CSR-Roadmap der STI Group definiert und in einzelnen, messbaren CSR-Zielen ausgearbeitet. In allem, was wir tun, streben wir danach, die entstehenden CO<sub>2</sub> Emissionen und Energieverbräuche sowie die nicht im Rahmen eines Circular-Economy Models verwertbaren unvermeidbaren Abfälle so weit wie möglich zu reduzieren. Um dies zu erreichen, stellen wir ausreichend Ressourcen zur Verfügung und definieren strategische und operative Ziele, die regelmäßig auf ihren

Erreichungsgrad überprüft werden. In unserem Circular Innovation Programm arbeiten wir stetig daran, nachhaltige Alternativen für bekannte und neue Aufgabenstellungen zu entwickeln und diese schnell und strukturiert in den Markt zu bringen. Im Jahr 2021 haben wir mit der Erfassung der CO<sub>2</sub>-Bilanz der STI Group begonnen. Anhand derer werden wir zukünftig gezielte Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion definieren und umsetzen können sowie deren Auswirkungen und Effekte ganzheitlich überprüfen.

## **Maßnahmen und *Messung der jeweiligen Ergebnisse***

### **1. CSR-Management**

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

**Messung Ergebnisse:** *Das Gremium des CSR-Managements tagt regelmäßig und trifft gemeinsam Entscheidungen. Im Jahr 2021 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in die Themenbereiche Unternehmen, Menschen, gesellschaftliches Engagement und Ökologie geclustert und priorisiert. Aus diesen haben wir 20 CSR-Ziele abgeleitet, die wir aktuell weiter ausarbeiten. Darin finden sich unter anderem Ziele zur Abfallvermeidung, Bemessung der Recyclingfähigkeit von Verpackungen und Reduzierung des Energieverbrauchs. Die Ergebnisse dieser Zielerreichung werden wir zukünftig regelmäßig reporten und unseren Kunden und Geschäftspartnern transparent machen.*

### **2. Circular Innovation Programm**

**Maßnahme:** Mit dem 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 CO<sub>2</sub> Emissionen sowie die nicht im Rahmen eines Circular-Economy Models wiederverwertbaren Abfälle so weit 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 oder Störungen in der Abfallaufbereitung entgegenzuwirken. Mit dieser Initiative unterstützen wir unsere Kunden, ihre (gesetzten) Nachhaltigkeitsstrategien zu erreichen und Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen.

**Messung Ergebnisse:** *Das Circular Innovation Programm 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*

*dazu definiert. Im Jahr 2021 konnten wir drei dieser fünf Arbeitspakete mit neuen Erkenntnissen und zukünftigen Lösungsansätzen abschließen und bereits erste Kundenprojekte mit den gewonnenen Erkenntnissen umsetzen: Beispielsweise der Ersatz von Kunststoffclips in Displays durch konstruktive Anpassungen, der Einsatz von Barrirelacken anstelle von Kunststoffbeschichtungen im Vollkarton und folienfreie Veredelungsmöglichkeiten für Gold- und Silbereffekte.*

*Um unsere Kunden kurzfristig bereits in der Produktentwicklungsphase optimal beraten zu können, arbeiten wir außerdem an einem STI Group eigenen Bewertungstool. Ziel ist es, auf Basis dessen verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig zu vergleichen. Hierzu zählen unter anderem der Einsatz nachwachsender Rohstoffe wie auch die Beurteilung des Recyclinganteils und der Recyclingfähigkeit von Verpackungen.*

*Parallel prüfen wir regelmäßig neue Ideen und Ansätze mit Potenzial und wandeln diese zu neuen Arbeitspaketen um. Der Fortschritt der Arbeitspakete wird regelmäßig reportet und geprüft.*

### 3. Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Bilanz der STI Group

**Maßnahme:** Einführung der Ermittlung der gruppenweiten CO<sub>2</sub>-Bilanz des Unternehmens (CCF – Corporate Carbon Footprint).

**Messung Ergebnisse:** *Die Erfassung der CO<sub>2</sub>-Bilanz des Unternehmens im Basis-/Referenzjahres wollen wir bis Ende des ersten Quartals 2022 abschließen. Im Anschluss werden wir gezielte Maßnahmen zur Reduzierung der CO<sub>2</sub> Emissionen definieren. Zukünftig wollen wir damit eine jährliche Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Reduktion messbar machen sowie die Berechnung des Produktfußabdruckes auf automatisierter Ebene für all unsere Produkte ermöglichen.*

### 4. Ausbau umweltfreundlicher Technologien

**Maßnahme:** Bei Investitionen und Neuanschaffungen prüfen wir deren Umweltverträglichkeit, legen Wert auf ressourcenschonende Produktion und integrieren eine energetische Bewertung mit in unsere Entscheidungsgrundlage.

**Messung Ergebnisse:** *Als Unternehmen streben wir danach CO<sub>2</sub> weitestgehend zu reduzieren mit dem Ziel Zero Net-Emissions. Daher arbeiten wir gerne mit Partnern zusammen, die Klimaschutz und Nachhaltigkeit ebenfalls fokussieren und unterstützen mit der Entwicklung von zukunftsweisenden Produkten aus erneuerbaren Materialien den Übergang zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft. Die im Jahr 2021 investierte Offset-Druckmaschine am*

*Standort Greven haben wir durch unsern Partner Climate Partner CO<sub>2</sub>-neutral stellen lassen.*

5. **Maßnahme:** Wir haben den Anteil an erneuerbaren Energien 2020 in unserem Strommix für die deutschen Werke auf mehr als 67% erhöht. Zudem haben wir uns zum Ziel gesetzt, 100% Strom aus erneuerbaren Energien bis zum Jahr 2024 einzusetzen.

**Messung Ergebnisse:** *Jährliche Ausweisung des Anteils an erneuerbaren Energien in unserem Strommix anhand der Stromkennzeichnung inklusive Erzeugungsanteil und Aufschlüsselung durch den Stromversorger.*

## 6. EcoVadis und SEDEX

**Maßnahme:** 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.

**Messung Ergebnisse:** *Im Jahr 2021 war die STI Group bei SEDEX mit 21 Kunden und bei EcoVadis mit 65 Kunden vernetzt. Bei der Plattform EcoVadis erzielten wir im aktuellen Audit (Stand Januar 2022) 55 Bewertungspunkte und konnten damit den Bronzestatus erreichen. Die STI Petöfi Nyomda Kft. erzielte in ihrem aktuellen EcoVadis-Audit 60 Bewertungspunkte.*

## 7. Zertifizierungen

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

**Messung Ergebnisse:** *Auch im Jahr 2021 konnten alle Zertifizierungen der Unternehmensgruppe erfolgreich abgeschlossen werden. Die Rezertifizierung der ISO 9001 wurde in der Holding, der ProGrafik, der CAD sowie am Standort Alsfeld erfolgreich umgesetzt. Zudem erhielten die Holding sowie die Standorte Alsfeld und Neutraubling eine Rezertifizierung der ISO 50001.*

*Der Standort Alsfeld führt durch eine erfolgreich bestandenes Überwachungsaudit zudem das Hygienemanagement-Zertifikat ISO 15593 weiter. Die Standorte Petöfi und Gillingham halten weiterhin die Zertifikate für das Umweltmanagementsystem nach DIN ISO 14001. Das Werk Petöfi wurde zudem nach BRC IoP und ISO 22000 zertifiziert. Die erfolgreiche Auditierung nach dem FSC®-Standard erhielten die Holding, STI - Display Emballage Création S.A.R.L. wie auch die Standorte Lauterbach, Alsfeld, Neutraubling,*



Greven, Petöfi, Rumburk, und Gillingham. Das Werk Petöfi erhielt außerdem das PEFC-Zertifikat.

## 8. Materialoptimierung

**Maßnahme:** Intensive Forschung und Entwicklung von alternativen, schnellwachsenden Fasern wie Gras oder Silphie, um Ressourcen wie CO<sub>2</sub>, Energie und Wasserverbrauch zu sparen sowie die Abholzung von Wäldern zu minimieren.

**Messung Ergebnisse:** Als Entwicklungspartner der Out-Nature GmbH, einer Tochter der Schwarz-Gruppe, gehören wir seit Herbst 2020 zu einem kleinen Kreis von Unternehmen, die den Einsatz der Silphie-Pflanze testen und als Alternative zu holzbasierten Materialien prüfen. Als erster Verpackungshersteller konnten wir im Jahr 2021 Kundenprojekte auf Basis von Silphie-Material umsetzen, die aktuell im Handel verfügbar sind.

## 9. Abfallvermeidung

**Maßnahme:** Start und Etablierung des Projektes zur Reduktion von Abfällen am Standort Lauterbach im Jahr 2021.

**Messung Ergebnisse:** Wir messen und bewerten regelmäßig die aggregatsbezogenen Sollmengen und leiten Optimierungsmaßnahmen aus den Ergebnissen ab. Nach erfolgreich abgeschlossener Projekteinführung und -implementierung in unsere Prozesse am Standort Lauterbach werden wir die sich daraus ergebenden Ergebnisse und Erkenntnisse auf weitere Standorte ausweiten.

## 10. Ressourcenschonende Logistik

**Maßnahme:** Wir überprüfen regelmäßig unsere Logistikpartner und suchen nach Möglichkeiten, Ressourcen auf den Transportwegen unserer Produkte einzusparen.

**Messung Ergebnisse:** In der Transportlogistik haben wir in 2021 im Zuge einer Ausschreibung die Transporte nach Belgien und den Niederlanden auf Twin Trailer umgestellt. Dadurch können bis zu 33% mehr Paletten auf einen LKW verladen, die Anzahl der Transporte verringert und entsprechend CO<sub>2</sub>-Emission eingespart werden.



## 11. Materialeinsparung durch Prozessoptimierung

**Maßnahme:** 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.

**Messung Ergebnisse:** *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*

**Maßnahme:** Aufklärung der Mitarbeiter\*innen im Rahmen der Corporate Compliance Kommunikation.

**Messung Ergebnisse:** *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. Darüber hinaus erfolgten regelmäßig Schulungen im Bereich Compliance und Code of Conduct für Führungskräfte sowie Mitarbeiter\*innen, die künftig noch stärker*

*ausgebaut und in den Blick genommen werden, um eine entsprechende Sensibilisierung sowie ein angemessenes Risikobewusstsein bei allen Verantwortlichen zu erzielen.*

*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, 2022-01-21

Kontakt:

Sarah Baker, Communications Manager

Meike Dihstelhoff, Head of Communications