

CORPORATE RESPONSIBLE POLICY

#2026 #STI GROUP

Diese Richtlinie gilt für alle Gesellschaften der STI Group sowie für deren Mitarbeitenden weltweit. Die Einhaltung der festgelegten Grundsätze ist verbindlich. Geschäftspartner sind verpflichtet, gleichwertige Standards einzuhalten.

Die STI Group überprüft diese Richtlinie regelmäßig und entwickelt sie unter Berücksichtigung gesetzlicher Anforderungen sowie internationaler Standards kontinuierlich weiter.

VORWORT



Als Pioneers in Packaging gehen wir auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Verpackungslandschaft vorweg. Unsere Verpackungslösungen stehen für Innovation, den sorgfältigen Umgang mit Ressourcen, für Kreislauffähigkeit und Klimaschutz.

Unsere Wertschöpfung basiert auf nachhaltigem Wirtschaften sowie den Grundsätzen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, der Menschenrechte und des Umweltschutzes. Echtes nachhaltiges Wirtschaften lässt sich jedoch nur gemeinsam verwirklichen. Daher formuliert unsere **STI Group Corporate Responsible Policy** Ansprüche sowohl an unser eigenes unternehmerisches Handeln als auch Anforderungen an unsere Geschäftspartner.

Als Geschäftspartner betrachten wir Lieferanten, Kunden und andere Stakeholder, mit denen wir in Geschäftsbeziehungen stehen. Von ihnen erwarten wir, dass sie sich an die Werte und Prinzipien halten, die auch unser eigenes Handeln leiten und diese in ihren Organisationen implementieren und leben.

Die drei Bereiche „Unternehmen“, „Menschen“ und „Ökologie“ bilden den Rahmen unserer **STI Group Corporate Responsible Policy**, und

schließen damit an unsere Corporate Social Responsibility an.

Unternehmen

Wir verpflichten uns zu einem integren Geschäftsgebaren, zur konsequenten Einhaltung hoher globaler Standards und zur Bekämpfung von Korruption in all ihren Formen. Unsere Geschäftsaktivitäten entsprechen den Prinzipien des UN Global Compact.

Eine verantwortungsvolle Beschaffung von Produkten und Materialien ist für uns ebenso essenziell wie der Schutz von Informationen, geistigem Eigentum oder personenbezogenen Daten.

Menschen

Unsere Grundsätze im Bereich der Menschenrechte basieren auf der Internationalen Charta für Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Als mittelständisches Familienunternehmen mit Produktionsstätten in Deutschland und Europa nehmen wir unsere besondere Verantwortung für die Menschen, die bei uns arbeiten, sehr ernst. Wir setzen einen klaren Fokus auf Arbeitssicherheit und Prävention, um die Gesundheit unserer

Mitarbeitende bestmöglich zu schützen.

Ökologie

Wir sind fortlaufend bestrebt, die Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Als Hersteller von Verpackungen und Displays aus Wellpappe und Karton steht die Verbesserung der Kreislaufwirtschaft für uns im Fokus. Unser Ziel ist es, Kunststoff durch faserbasierte Lösungen zu ersetzen und das Anwendungsspektrum nachhaltiger faserbasierter Verpackungen zu erweitern. Darüber hinaus verfolgen wir ambitionierte Klimaschutzziele und unterstützen das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens.

Wir sehen die Grundprinzipien der **STI Group Corporate Responsible Policy** als Selbstverpflichtung und sind uns bewusst, dass die Verwirklichung dieser umfassender Anstrengungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bedarf. Dafür engagieren wir uns im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit.

Jakob Rinninger
CEO

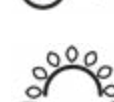
Niklas Herting
CFO

Alexander Fuchshaber
Head of Legal Affairs

Monika Kropp
Global Director HR

Matthias Herbst
Head of Purchasing

VORWORT	2
INHALT	3
UNTERNEHMEN	
 1. Rechtskonformität und Korruptionsbekämpfung	5
Wir verpflichten uns, alle einschlägigen und anwendbaren Gesetze, Verordnungen und sonstige Rechtsvorschriften einzuhalten. Korruption, Betrug oder wettbewerbswidriges Verhalten wird in keiner Form toleriert.	
 2. Schutz vertraulicher Informationen, geistigen Eigentums und Datenschutz	8
Wir schützen nicht öffentliche Informationen sowie geistiges Eigentum und behandeln personenbezogene Daten verantwortungsbewusst.	
 3. Verantwortungsvolle Beschaffung	9
Unsere Produkte und Materialien werden ordnungsgemäß beschafft, geprüft und entsprechen den vereinbarten Spezifikationen.	
MENSCHEN	
 4. Frei vereinbarte Beschäftigungsbedingungen	11
Die Arbeitsleistung erfolgt auf der Grundlage von freiwillig vereinbarten und dokumentierten Arbeitsverträgen.	
 5. Keine Diskriminierung	12
Alle Arbeitnehmer werden gleichberechtigt, mit Respekt und Würde und ohne jede Form der Diskriminierung behandelt.	
 6. Keine Belästigung	13
Alle Arbeitnehmer sind bei der Arbeit vor körperlicher, verbaler oder sexueller Gewalt geschützt.	
 7. Freiwilligkeit der Arbeit	14
Die Arbeit erfolgt auf freiwilliger Basis, Zwangsarbeit und Sklaverei sind völlig inakzeptabel und werden vom Unternehmen strikt abgelehnt.	
 8. Mindestalter für Beschäftigte	15
Alle Arbeitnehmer sind mindestens 15 Jahre alt. Junge Arbeitnehmer unterliegen einem besonderen Schutz.	
 9. Faire Bezahlung	16
Alle Arbeitnehmer erhalten eine faire Bezahlung und eine existenzsichernde Entlohnung.	
 10. Angemessene Arbeitszeiten	18
Die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer sind angemessen und gesetzeskonform.	

 11. Versammlungsfreiheit	19
Alle Arbeitnehmer können ihr Recht auf die Gründung von Betriebsräten, den Beitritt zu Gewerkschaften sowie auf Tarifverhandlungen frei ausüben.	
 12. Gesundheit und Sicherheit	20
Das Arbeitsumfeld ist sicher und hat keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Wir erkennen und reduzieren Risiken, um Unfälle, Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden.	
 13. Zugang zu Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen	22
Alle Arbeitnehmer und externe Dritte haben Zugang zu einem Beschwerdemechanismus in Form eines Hinweisgeberschutzsystems mit fairen Verfahren und Rechtsbehelfen.	
 14. Landrechte	24
Wir respektieren die Rechte und den Anspruch auf Eigentum und Land des Einzelnen und der lokalen Gemeinschaften.	
ÖKOLOGIE	
 15. Umweltschutz und Umweltstandards	26
Wir sind fortlaufend bestrebt, die Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren.	
 16. Maßnahmen zum Klimaschutz	27
Wir reduzieren Treibhausgasemissionen (THG) im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens.	
 17. Abfallvermeidung, -reduzierung und Recyclingfähigkeit	28
Wir unterstützen den Übergang zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft. Abfälle werden komplett vermieden oder möglichst reduziert.	

BILDQUELLEN	29
IHR FEEDBACK IST UNS WICHTIG	30
BESTÄTIGUNG	31

Hinweis zur Sprache und Geschlechtergerechtigkeit

Bei der STI Group verwenden wir nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen. Ist eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich oder sprachlich nicht sinnvoll, nennen wir bevorzugt alle Geschlechter. In diesem Dokument wird aus Gründen der Lesbarkeit und sprachlichen Vereinfachung häufig die männliche Form verwendet. Damit sind Personen aller Geschlechter gleichermaßen gemeint und eingeschlossen.

INHALT
ALLES IM BLICK



UNTERNEHMEN



PACKAGING



POS SOLUTIONS



SERVICES



1. RECHTSKONFORMITÄT UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir verpflichten uns, alle einschlägigen und anwendbaren Gesetze, Verordnungen und sonstige Rechtsvorschriften einzuhalten. Korruption, Betrug oder wettbewerbswidriges Verhalten wird in keiner Form toleriert.

ANFORDERUNGEN

Rechtskonformität

- 1.1** Die STI Group verpflichtet sich zur Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen sowie anwendbarer EU-Richtlinien bzw. Regularien oder der nationalen Gesetzgebung. Alle erforderlichen Genehmigungen für die Geschäftstätigkeit liegen vor. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Kosten, Qualität, Zuverlässigkeit, Innovation und Nachhaltigkeit sind wesentliche Faktoren bei unserer Geschäftspartnerauswahl und -bewertung. Daneben fallen Werte wie Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Korruptionsprävention und die Verhinderung von Betrug und wettbewerbswidrigem Verhalten ins Gewicht. Unsere Geschäftsaktivitäten entsprechen den jeweils geltenden nationalen und lokalen Gesetzen sowie den Prinzipien des UN Global Compact und dem STI Group Code of Conduct.

Korruptionsbekämpfung

- 1.2** Alle Formen der Korruption, einschließlich Bestechung, , Betrug, wettbewerbswidriges Verhalten, Erpressung und Unterschlagung, sind verboten und werden durch angemessene und verhältnismäßige Verfahren verhindert. Alle Mitarbeitende der STI Group sind verpflichtet, alles zu unternehmen, um Korruption in ihrem Verantwortungsbereich zu unterbinden.
- Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern null Toleranz gegenüber Korruption sowie die Einhaltung der UN- und OECD-Konventionen. Unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass sie STI Group-Mitarbeitende keine Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um einen Auftrag oder eine andere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zu erlangen.
- 1.3** Geschäftspartner müssen jeden Versuch von STI Group-Mitarbeitenden, Bestechungsgelder anzufordern, über die Meldekanäle der STI Group unter <https://www.sti-group.com/de/hinweisgeberschutz.html> melden.

Einladungen und Geschenke

- 1.4** Zuwendungen für STI Group-Mitarbeitende spielen im Kontext der Leistungsbewertung von Geschäftspartnern oder bei der Auftragsvergabe keine Rolle. Die STI Group erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass Einladungen und Geschenke nicht zur Beeinflussung missbraucht werden.
- Die Annahme von Einladungen oder Geschenken wird STI Group-Mitarbeitende nur gewährt, wenn Anlass und Umfang angemessen sind. Sie müssen geringwertig sein und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden können sowie mit den lokalen gesetzlichen Regelungen vereinbar sein.
- Gleichmaßen dürfen Geschäftspartner von STI Group-Mitarbeitenden keine unangemessenen Vorteile fordern oder Geschenke und Einladungen von Wert anbieten, um auf unlautere Weise Aufträge zu erhalten. Auch die leihweise unbefristete Überlassung oder die Entgegennahme von Produkten oder anderen Gegenständen kann den Charakter einer Vorteilsnahme besitzen und ist daher unzulässig.

Vermeidung von Interessenkonflikten

- 1.5** Alle Geschäftsvorgänge sind frei von Interessenkonflikten. Die STI Group erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie alle Entscheidungen im Kontext ihrer Geschäftstätigkeit mit der STI Group ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien treffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, werden schon im Ansatz vermieden.
- 1.6** Jeder andere Interessenkonflikt, von dem der Geschäftspartner Kenntnis hat, ist der STI Group mitzuteilen, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.
- Bekämpfung von Geldwäsche, Steuerhinterziehung, wettbewerbswidrigem Verhalten, unangemessener Behandlung von vertraulichen Informationen und Verstößen

gegen den internationalen Handel

- 1.7** Die STI Group erwartet, dass ihre Geschäftspartner die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Bekämpfung von Verstößen gegen den internationalen Handel, Geldwäsche und Steuerhinterziehung einhalten und sich insbesondere nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligen.
- 1.8** Die STI Group hält alle aufgrund nationalen oder internationalen Rechts geltenden Export- oder Importverbote und Embargos ein. Verschiedene nationale und internationale Gesetze oder Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Gütern in Bezug auf Waren, Technologien und Software, die Erbringung von technischer Unterstützung und Vermittlungshandlungen sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr mit bestimmten Ländern, Personen oder Organisationen. Diese Beschränkungen und Verbote können aus der Beschaffenheit der Ware, dem Verwendungszweck, dem Herkunfts- bzw. Bestimmungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren. Von besonderer Bedeutung sind die Einhaltung von geltenden Zoll- und Ausfuhrbestimmungen sowie Sanktionsregelungen als nationale und internationale Exportkontrollvorschriften. Alle STI Group-Mitarbeitenden haben diese Kontrollbestimmungen zu beachten, wenn Güter bzw. Dienstleistungen gekauft, vermittelt, hergestellt oder in Verkehr gebracht werden oder wenn Technologien transferiert oder entgegengenommen werden. Die STI Group bestimmt die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen und definiert verantwortliche Personen, welche die Einhaltung der vorgenannten Vorschriften gewährleisten.
- 1.9** Geschäftspartner der STI Group müssen alle geltenden Import- und Exportkontrollgesetze, Bestimmungen und Sanktionen des Landes, in dem sie ansässig sind, sowie aller Länder, in denen Transaktionen durchgeführt werden, einhalten. Dazu zählen auch Import, Export, Re-Export, Transfer oder Offenlegung und alle Arten von Transaktionen von Waren, Software, Technologie oder technischer Unterstützung, die Handelseinschränkungen unterliegen könnten, unabhängig von der Art des Transfers. Geschäftspartner sollten mit der STI Group bei der Bestimmung anwendbarer Exportkontrolleinschränkungen zusammenarbeiten und müssen andere geltende Handels- und Zollgesetze in vollem Umfang einhalten.

- 1.10** Die STI Group beachtet ein faires Verhalten im Wettbewerb und hält sich an die geltenden Kartellgesetze, gleiches erwartet sie von ihren Geschäftspartnern. Diese beteiligen sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern, noch nutzen sie eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich aus.
- 1.11** Bestehende Verfahren zur angemessenen Risikoanalyse und zur Ermöglichung von Präventiv- oder Abwehrmaßnahmen berücksichtigen die Größe der betroffenen STI Group-Gesellschaft, das Land, in dem sie tätig ist, die Geschäftsaktivitäten sowie das externe Umfeld.
- 1.12** Der Schutz nicht öffentlicher Informationen und geistigen Eigentums ist Grundvoraussetzung für den Erfolg der STI Group und ihrer Geschäftspartner. Beide Parteien behandeln diese Informationen daher stets streng vertraulich. Das betrifft insbesondere Erfindungen, Forschungsergebnisse und technische Daten, Formeln, Entdeckungen, Entwürfe, Verbesserungen, Ideen, Herstellungsrichtlinien, Computerprogramme, Warenzeichen, Patente, Copyrights, unveröffentlichte Finanz- oder Preisinformationen, andere vertrauliche Informationen sowie alle diesbezüglichen Dokumentationen.
- 1.13** Vertrauliche Informationen umfassen auch Kundendaten, Informationen über Verkauf und Marketing inkl. entsprechender Datenbanken, Marketingpläne, Personaleinträge, Geschäftsvorschläge und Strategien sowie alle durch die Zusammenarbeit zwischen der STI Group und Geschäftspartnern erworbenen Informationen.
- 1.14** Aufgrund der hohen Bedeutung von Vertraulichkeit für die STI Group werden Geschäftspartner teilweise zur Unterzeichnung von Vereinbarungen verpflichtet, die sich auf die Verwendung von vertraulichen Informationen und von geistigem Eigentum der STI Group oder deren Kunden beziehen (Non-Disclosure Agreements).
- 1.15** Jeder Verdacht eines Verstoßes im Zusammenhang mit illegalen Transaktionen ist der STI Group unverzüglich zu melden. Unabhängig davon werden wirksame Schritte unternommen, um etwaige Risiken zu mindern.





AKTIVITÄTEN

- 1.16** Im Rahmen von regelmäßigen Schulungen und Trainings, u. a. auch mithilfe von digitalen Lernplattformen, werden Mitarbeitende und Führungskräfte regelmäßig zu Themen wie „Unternehmensintegrität“, „Ethik“ und „Compliance“ geschult. Diese Sensibilisierung der STI Group-Belegschaft minimiert die Risiken und verankert eine Kultur der Integrität.
- 1.17** Interne Richtlinien und Leitlinien werden unter Berücksichtigung von Risiken entwickelt und mit den Mitarbeitenden in angemessener Weise geteilt.
- 1.18** Alle relevanten Gesetze werden beachtet, wenn die STI Group in den jeweiligen ausländischen Rechtsordnungen tätig ist oder dorthin liefert und so den jeweiligen Anwendungsbereich eröffnet. Dazu zählen auch geltende und künftig fortentwickelte Sorgfaltspflichtenregelungen, insbesondere das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), soweit und solange die STI Group in dessen Anwendungsbereich fällt.
- 1.19** Die STI Group hat klare Verantwortlichkeiten für die Steuerung und Umsetzung von Nachhaltigkeits- und Compliance-Themen definiert. Die oberste Unternehmensleitung trägt die Gesamtverantwortung. Zuständigkeiten, Rollen und Berichtslinien sind eindeutig geregelt und stellen eine wirksame Umsetzung sicher.
- 1.20** Die STI Group verpflichtet sich zu einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung. Dies umfasst insbesondere:
- die Einhaltung aller steuerrechtlichen Vorschriften und die Ablehnung aggressiver Steuervermeidungspraktiken
 - ein faires Wettbewerbsverhalten im Einklang mit kartellrechtlichen Vorgaben
 - den verantwortungsvollen Umgang mit politischer Einflussnahme, Spenden und Sponsoring, die transparent, gesetzeskonform und frei von unzulässiger Einflussnahme erfolgen
- 1.21** Die STI Group identifiziert, bewertet und überwacht regelmäßig Risiken im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Dabei werden sowohl eigene Geschäftsaktivitäten als auch die Lieferkette berücksichtigt, um potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen und zu minimieren.





2. SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN, GEISTIGEN EIGENTUMS UND DATENSCHUTZ

Wir schützen nicht öffentliche Informationen sowie geistiges Eigentum und behandeln personenbezogene Daten verantwortungsbewusst.

ANFORDERUNGEN

- 2.1** Die STI Group investiert erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen in die Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen, die der STI Group ihren Erfolg im Wettbewerb sichern. Der Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums ist daher von entscheidender Bedeutung für die STI Group und ihre Geschäftspartner.
- 2.2** Alle Beschäftigten und Organe der STI Group sind verpflichtet, zu verhindern, dass wettbewerbsrelevante Kenntnisse und Informationen außerhalb des Unternehmens bekannt werden. Dies betrifft Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die bspw. nicht durch eine unbefugte Verbreitung sensibler Daten im Gespräch mit Dritten, in Fachzeitschriften oder im Internet publiziert werden dürfen. Außerdem sind alle mit derartigen Themen befassten STI Group-Mitarbeitende verpflichtet, sich über den verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Informationen zu informieren. Auch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern der STI Group sind vor unbefugtem Bekanntwerden zu schützen.
- 2.3** Der Schutz nicht öffentlicher Informationen und geistigen Eigentums ist Grundvoraussetzung für den Erfolg der STI Group und ihrer Geschäftspartner. Beide Parteien behandeln diese Informationen daher stets streng vertraulich. Das betrifft insbesondere Erfindungen, Forschungsergebnisse und technische Daten, Formeln, Entdeckungen, Entwürfe, Verbesserungen, Ideen, Herstellungsrichtlinien, Computerprogramme, Warenzeichen, Patente, Copyrights, unveröffentlichte Finanz- oder Preisinformationen, andere vertrauliche Informationen sowie alle diesbezüglichen Dokumentationen. Vertrauliche Informationen umfassen auch Kundendaten, Informationen über Verkauf und Marketing inkl. entsprechender Datenbanken, Marketingpläne, Personaleinträge, Geschäftsvorschläge und Strategien sowie alle durch die Zusammenarbeit zwischen der STI Group und Geschäftspartnern erworbenen Informationen.

- 2.4** Die STI Group erwartet von ihren Geschäftspartnern die vertrauliche Behandlung von Kunden- und Beschäftigtendaten, die Respektierung der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitende und den Schutz ihrer persönlichen Daten im Rahmen der Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten im Unternehmen, wie auch im Rahmen des Betriebes der Internetseiten, erfolgt gemäß den jeweiligen nationalen (BDSG), europäischen (EU-DSGVO) und internationalen Gesetzen, Vorschriften und Schutzstandards.

AKTIVITÄTEN

- 2.5** Aufgrund der hohen Bedeutung von Vertraulichkeit für die STI Group werden Geschäftspartner in relevanten Fällen zur Unterzeichnung von Vereinbarungen verpflichtet, die sich auf die Verwendung von vertraulichen Informationen und von geistigem Eigentum der STI Group oder deren Kunden beziehen (Non-Disclosure Agreements).
- 2.6** Alle STI Group-Mitarbeitende sind aufgefordert, angemessene und erforderliche Sicherheitsstandards sowohl im persönlichen Kontakt als auch in der elektronischen Kommunikation mit Dritten einzuhalten. Das Gleiche gilt für Informationen, die der STI Group von Dritten vertraulich zugänglich gemacht werden. Sämtliche Sicherheitsrichtlinien der IT-Abteilung der STI Group sind einzuhalten. Hierfür existieren verbindliche, im Unternehmen implementierte Anforderungen und Systeme.
- 2.7** Es existieren Handlungsanweisungen, dass STI Group-Mitarbeitende in ihrer Eigenschaft als Angehörige des Unternehmens nicht ohne Genehmigung an öffentlichen Diskussionen wie bspw. Vortragsveranstaltungen, Internetforen etc. teilnehmen oder unternehmensrelevante Informationen in der Öffentlichkeit (z. B. Internet) publizieren dürfen.
- 2.8** Die STI Group stellt durch angemessene technische und organisatorische Maßnahmen sicher, dass ihre Informationssysteme vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Missbrauch geschützt sind. Dies umfasst insbesondere Maßnahmen zur Cybersecurity sowie zur Sicherstellung der Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit von Informationen.





3. VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

Unsere Produkte und Materialien werden ordnungsgemäß beschafft, geprüft und entsprechen den vereinbarten Spezifikationen.

ANFORDERUNGEN

- 3.1** Die von der STI Group beschafften Produkte, Materialien und Dienstleistungen entsprechen den vereinbarten Spezifikationen – sofern die Waren oder Dienstleistungen durch eine Spezifikation abgedeckt sind – sowie den Qualitäts- und Sicherheitsnormen der Industrie für diese Artikel und den sonstigen vereinbarten Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Sie erfüllen außerdem alle geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen.
- 3.2** Geschäftspartner der STI Group sind für die Einhaltung von Spezifikationen, Qualitäts- und Sicherheitsstandards sowie für die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften verantwortlich. Dies gilt unabhängig davon, ob sie die Waren oder Dienstleistungen direkt an die STI Group liefern oder die Lieferung an einen Dritten weitervergeben haben. Die Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, die STI Group bei Änderungen oder Anpassungen von Spezifikationen umgehend und bereits im Vorfeld der Warenanlieferung zu informieren.
- 3.3** Die Geschäftspartner führen Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten verantwortungsbewusst durch, befolgen die gute fachliche Praxis sowie allgemein anerkannte wissenschaftliche, technologische und ethische Grundsätze.

AKTIVITÄTEN

- 3.4** Die STI Group vereinbart mit ihren Geschäftspartnern einen Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Corporate Compliance – alle Mitarbeitende im Einkauf werden diesbezüglich regelmäßig geschult. Die Geschäftspartner verpflichten sich dabei, alle Anforderungen daraus wiederum mit ihren Geschäftspartnern umzusetzen.
- 3.5** Unsere Geschäftspartner sind aufgefordert, ihren menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflichten nachzukommen – ebenso wie die STI Group selbst. Dadurch

sollen potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen, die durch die Aktivitäten unserer Geschäftspartner verursacht werden oder die durch ihre Geschäftsbeziehungen direkt mit Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen verbunden sind, identifiziert, verhindert und abgemildert werden.

- 3.6** Die STI Group bewertet ihre Geschäftspartner regelmäßig hinsichtlich der Einhaltung ökologischer, sozialer und ethischer Standards. Die Bewertung erfolgt risikobasiert und ist integraler Bestandteil der Beschaffungsprozesse.
- 3.7** Werden Abweichungen von den Anforderungen dieser Richtlinie festgestellt, strebt die STI Group eine Verbesserung durch geeignete Maßnahmen an. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen behält sich die STI Group vor, die Geschäftsbeziehung einzuschränken oder zu beenden.
- 3.8** Die STI Group verpflichtet sich zu einer verantwortungsvollen Beschaffung von Rohstoffen. Dies umfasst insbesondere:
- die Vermeidung illegaler oder nicht nachhaltiger Quellen
 - die Förderung zertifizierter und - verantwortungsvoll bewirtschafteter Rohstoffe
 - die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette





MENSCHEN





4. FREI VEREINBARTE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Die Arbeitsleistung erfolgt auf der Grundlage von freiwillig vereinbarten und dokumentierten Arbeitsverträgen.

ANFORDERUNGEN

- 4.1** Alle Arbeitnehmer erhalten frei vereinbarte Arbeitsverträge, in denen ihre gesetzlichen und vertraglichen Rechte gewahrt werden.
- 4.2** Die Hauptbestandteile des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einschließlich Arbeitszeiten, Überstunden, Entlohnung, Sozialleistungen und Urlaub werden frei vereinbart, schriftlich festgehalten und vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses formell anerkannt.
- 4.3** Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind in einer für die Arbeitnehmer verständlichen Sprache verfasst, werden bei Bedarf mündlich erläutert und sind während des gesamten Arbeitsverhältnisses verfügbar.
- 4.4** Alle Arbeitnehmer erhalten ein Exemplar ihrer Beschäftigungsbedingungen in einer ihnen verständlichen Sprache für ihre Unterlagen. Das Exemplar der Beschäftigungsbedingungen stimmt mit dem des Arbeitgebers überein.
- 4.5** Alle notwendigen Änderungen der Beschäftigungsbedingungen werden von Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich neu vereinbart.
- 4.6** Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- oder Elternschutz, Urlaub und Leistungen, wie sie gesetzlich vorgeschrieben sind.

AKTIVITÄTEN

- 4.7** Für Einstellung und Vertragsabschluss, Beschwerdemanagement, Disziplinarmaßnahmen, Beförderung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gibt es klare gesetzliche Rahmenbedingungen, denen wir nachkommen. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.
- 4.8** Ein klares und transparentes System der Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Management ist implementiert. Die Arbeitnehmer werden über alle Entscheidungen informiert, die ihre Arbeitsbedingungen ändern oder beeinflussen. Die Unternehmensleitung führt einen offenen Dialog mit den Arbeitnehmern.
- 4.9** Für alle Arbeitnehmer werden gesetzlich notwendige Schulungen angeboten, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und zu erweitern, sodass sie sich im Rahmen ihrer Beschäftigung weiterbilden können.
- 4.10** Bei Regelungen für den Urlaub werden alle Familienformen bevorzugt berücksichtigt.





5. KEINE DISKRIMINIERUNG

Alle Arbeitnehmer werden gleichberechtigt, mit Respekt und Würde und ohne jede Form der Diskriminierung behandelt.

ANFORDERUNGEN

- 5.1** Die STI Group duldet keine Diskriminierung und erwartet dies auch von ihren Geschäftspartnern – während des Einstellungsverfahrens, bei der anschließenden Beschäftigung, bei allen Aspekten der Ausbildung, der persönlichen und beruflichen Entwicklung, der Vergütung, der Beförderung, der Arbeitsbedingungen, der Kündigung oder der Pensionierung.
- 5.2** Diskriminierung aus Gründen rassistischer Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, des Alters, der Rolle, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der Hautfarbe, der Religion, des Herkunftslandes, der sexuellen Orientierung, des Familienstandes, der Schwangerschaft, der unterhaltsberechtigten Personen, einer Behinderung, der sozialen Herkunft, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, der Krankheit, des Gesundheitszustandes, der politischen Ansichten oder aus anderen Gründen, die in den örtlichen Gesetzen genannt werden, ist verboten und wird in keinem Fall geduldet.
- 5.3** Jedwede Diskriminierung ist gesetzlich verboten. Dies gilt auch dahin gehend, diskriminierendes Verhalten zu unterstützen oder zu tolerieren. Durch die aktive Nutzung des Beschwerdemanagementsystems des Unternehmens („Whistleblowing“) sind alle Arbeitnehmer aktiv gefordert, jedwede mögliche Art von dennoch stattfindender Diskriminierung anonym anzuzeigen.
- 5.4** Die STI Group toleriert keine Formen der Gesundheitsvorsorge, die zu einer Diskriminierung führen könnten, wie Schwangerschaftstests, verbindliche Empfängnisverhütung oder andere Gesundheitstests. Wenn Gesundheitstests nach den örtlichen Gesetzen vorgeschrieben sind, werden die Ergebnisse nicht dazu verwendet, um die Arbeitnehmer zu entlassen, anderweitig zu diskriminieren oder nachteilig zu behandeln.

AKTIVITÄTEN

- 5.5** Die gesetzlichen Grundlagen verbieten jegliche Form von Diskriminierung bei der Einstellung, Entlohnung, dem Zugang zur Ausbildung, der Beförderung, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand. Sie werden allen Arbeitnehmern, einschließlich der Führungskräfte, klar und regelmäßig mitgeteilt.
- 5.6** Die Stellenausschreibungen erfolgen in einer offenen und für alle Personengruppen zugänglichen Art. Hierbei erfolgt kein Ausschluss von Personen, die nicht auf den für die Arbeit erforderlichen Fähigkeiten, beruflichen Anforderungen oder der Ausbildung basieren.
- 5.7** Die für die Einstellung, Entlohnung, Ausbildung, Beförderung, Disziplinierung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Arbeitnehmern verantwortlichen Personen werden geschult, um Diskriminierung bei der Ausübung ihrer Aufgaben zu vermeiden.
- 5.8** Alle Mitarbeitenden, insbesondere das Management, Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte, werden darin geschult, Diskriminierung zu vermeiden.
- 5.9** Die STI Group fördert aktiv Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das unterschiedliche Perspektiven wertschätzt und allen Mitarbeitenden gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bietet.



6. KEINE BELÄSTIGUNG

Alle Arbeitnehmer sind bei der Arbeit vor körperlicher, verbaler oder sexueller Gewalt geschützt.

ANFORDERUNGEN

- 6.1** Alle Arbeitnehmer werden mit Würde und Respekt behandelt. Körperlicher, sexueller, verbaler oder psychischer Missbrauch, jede Form von Belästigung, Hassreden, Einschüchterung, Mobbing, Gewalt und körperlicher Züchtigung werden weder praktiziert noch geduldet.
- 6.2** Disziplinarmaßnahmen sind verhältnismäßig und beinhalten keine körperliche oder geistige Bestrafung.
- 6.3** Alle Arbeitnehmer, insbesondere das Management, Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte, die Arbeitnehmer belästigen oder misshandeln, unterliegen angemessenen Disziplinarmaßnahmen.
- 6.4** Missbrauch, Drohungen, Einschüchterung oder Repressalien gegen Menschenrechtsverteidiger werden nicht toleriert.
- 6.5** Wenn wir eigenes oder externes Sicherheitspersonal zum Schutz unserer Betriebe einsetzen, dulden wir kein rechtswidriges Verhalten des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeitende oder Dritten. Wir stellen sicher, dass sie die Menschenrechte und die damit verbundenen Umweltrechte achten und sich nicht rechtswidrig verhalten. Dazu gehören u.a. das Recht auf Unversehrtheit von Leib und Leben und das Verbot erniedrigender Behandlung.

AKTIVITÄTEN

- 6.6** Richtlinien und Verfahren verbieten jede Form von Belästigung oder Missbrauch und werden allen Arbeitnehmern klar vermittelt. Außerdem werden Arbeitnehmer regelmäßig darin geschult, wie sie Belästigungen und andere Formen der Einschüchterung erkennen und verhindern können.
- 6.7** Die schriftlichen Disziplinarverfahren werden allen Arbeitnehmern klar mitgeteilt und erläutert. Die Aufzeichnungen über alle Disziplinarmaßnahmen werden für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer dokumentiert.
- 6.8** Vorschriften und Verfahren, die jede Form von Belästigung oder Missbrauch verbieten, werden allen internen und externen Sicherheitskräften klar mitgeteilt.





7. FREIWILLIGKEIT DER ARBEIT

Die Arbeit erfolgt auf freiwilliger Basis, Zwangsarbeit und Sklaverei sind völlig inakzeptabel und werden vom Unternehmen strikt abgelehnt.

ANFORDERUNGEN

- 7.1** Zwangsarbeit wird unter keinen Umständen eingesetzt, sei es in Form von Menschenhandel, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder anderen Formen, einschließlich geistiger und körperlicher Nötigung und Sklaverei.
- 7.2** Die Arbeitnehmer treten frei in das Arbeitsverhältnis ein und müssen weder Ausweispapiere oder persönliche Dokumente abgeben noch eine Kautions für die Beschäftigung hinterlegen.
- 7.3** Den Arbeitnehmern steht es frei, ihr Arbeitsverhältnis nach einer angemessenen Kündigungsfrist ohne Vertragsstrafe zu beenden, wie in den Arbeitsbedingungen vereinbart.
- 7.4** Die Arbeitnehmer können sich frei bewegen und sind nicht an etwaige Räumlichkeiten des Geschäftspartners gebunden, auch nicht an Wohnheime oder bereitgestellte Unterkünfte.
- 7.5** Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, im Zusammenhang mit der Einstellung eine Gebühr oder Kautions an den Arbeitgeber oder an eine am Einstellungsverfahren beteiligte Person, eine Agentur oder ein Unternehmen zu zahlen.
- 7.6** Die Arbeitgeber sind für die Zahlung aller Gebühren und Auslagen verantwortlich, die im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitnehmern oder mit der Ausübung der Tätigkeit anfallen.

AKTIVITÄTEN

- 7.7** Eine Einstellungspolitik und in den Personalverfahren geschulte Mitarbeitende stellen sicher, dass die Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis ungehindert eingehen können und nicht daran gehindert werden, das Unternehmen zu verlassen, wenn sie dies wünschen.
- 7.8** Arbeitnehmer, die für einen Arbeitsplatz ins Ausland oder im Inland umziehen, werden durch Schulungen vor und nach der Abreise oder auf andere akzeptable Weise in einer Sprache, die sie verstehen, über die Arbeitsbedingungen und ihre Rechte aufgeklärt.
- 7.9** Die Arbeitnehmer können sich frei bewegen und sind nicht auf das Betriebsgelände beschränkt, einschließlich ihrer Unterbringung und der Beförderung zum oder vom Arbeitsplatz, sofern beides vorgesehen ist. Dies gilt auch für externe SicherheitsMitarbeitende, wenn vorhanden.
- 7.10** Durch die Auswahl und Überwachung von Personalvermittlungsagenturen oder Arbeitsvermittlern wird vermieden, dass gegebenenfalls anfallende Vermittlungsgebühren von Arbeitnehmern zu zahlen sind.



8. MINDESTALTER FÜR BESCHÄFTIGTE

Alle Arbeitnehmer sind mindestens 15 Jahre alt. Junge Arbeitnehmer unterliegen einem besonderen Schutz.

ANFORDERUNGEN

- 8.1** Unter keinen Umständen werden Personen gegen Entgelt beschäftigt, die jünger als 15 Jahre alt sind oder unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestalter für Arbeit oder Schulpflicht liegen, je nachdem, welches Alter höher ist.
- 8.2** Unter allen Umständen werden die Gesundheit und die Sicherheit junger Arbeitnehmer im Alter zwischen 15 und 18 Jahren berücksichtigt und geschützt. Dieser Schutz sollte sie von bestimmten Arbeiten gemäß Gesetz ausschließen, bspw. von gefährlichen Arbeiten oder Nachtarbeit. Die Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern erfordert besondere Sorgfalt, um sicherzustellen, dass sie keine Arbeit verrichten, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich oder schädlich ist.
- 8.3** Die im Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit festgelegten Ziele und Anforderungen werden erfüllt.

AKTIVITÄTEN

- 8.4** Die in den jeweiligen Ländern geltende Gesetzesgrundlage in Bezug auf das Mindestalter wird in der STI Group als Grundlage herangezogen und gilt für alle Arbeitnehmer, einschließlich jener, die direkt oder über eine Agentur oder einen Dritten eingestellt werden. In dieser ist das Mindestalter für alle Arbeitnehmer festgelegt – es werden dort auch Abhilfemaßnahmen im Fall von Kinderarbeit genannt. Die Politik sollte auch die Bedingungen festlegen, unter denen junge Arbeitnehmer beschäftigt werden können.
- 8.5** Vor Arbeitsaufnahme wird die Altersüberprüfung anhand der Sozialdaten der Arbeitnehmer durchgeführt. Diese Daten werden im Stammdatensystem ordnungsgemäß dokumentiert und nachweislich erfasst.

- 8.6** Alle betroffenen Arbeitnehmer sind informiert, die Bestimmungen für junge Arbeitnehmer, einschließlich Auszubildende und Praktikanten, einzuhalten. Insbesondere in Bezug auf Arbeitszeiten, Nachtschichten, Arbeitszeiten während der Schulzeit und schwere oder gefährliche Arbeiten.





9. FAIRE BEZAHLUNG

Alle Arbeitnehmer erhalten eine faire Bezahlung und eine existenzsichernde Entlohnung.

ANFORDERUNGEN

- 9.1** Alle Arbeitnehmer werden entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit vergütet. Die gesetzlichen Mindeststandards für Löhne und Gehälter, Überstundenvergütungen, Sozialleistungen und bezahlten Urlaub werden erfüllt oder übertroffen, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Einkommen beziehen. Die in rechtsverbindlichen Tarifverträgen festgelegten Vergütungsbedingungen werden umgesetzt und eingehalten.
- 9.2** Die Löhne und Gehälter werden pünktlich, regelmäßig und vollständig gezahlt.
- 9.3** Die Arbeitnehmer erhalten für jeden Vergütungszeitraum eine Verdienstabrechnung, aus der die Bestandteile der Vergütung, einschließlich der genauen Lohnbeträge, hervorgehen. Hier sind auch die regelmäßig geleisteten Arbeitsstunden und Überstunden – bei stundenweiser Bezahlung – sowie Leistungen, Anreize/Boni und alle vereinbarten Abzüge aufgeführt.
- 9.4** Wird ein Arbeitnehmer auf der Grundlage von Mengen, Stückzahlen, Quoten oder Ähnlichem entlohnt, muss der Lohnsatz so bemessen sein, dass ein Arbeitnehmer während der normalen Arbeitszeit den Gegenwert des existenzsichernden Einkommens oder des höheren Tariflohns – verdienen kann.
- 9.5** Alle Überstunden oder Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen werden mit dem entsprechenden Zuschlag gemäß den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen und/oder Tarifverträgen vergütet.
- 9.6** Alle gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge wie bspw. Steuern und Sozial oder Krankenversicherungsbeiträge werden in jeder Lohn- und Gehaltsperiode in gesetzlicher Höhe abgeführt.
- 9.7** Abgesehen von den gesetzlich vorgeschriebenen Abzügen werden alle anderen Abzüge vom Lohn nur mit der ausdrücklichen und schriftlichen Zustimmung der

Arbeitnehmer in einer ihnen verständlichen Sprache vorgenommen.

- 9.8** Der Arbeitgeber zahlt die gesetzlichen Beiträge in die Unfallversicherung ein, welche die Arbeitnehmer im Falle von arbeitsbedingten Verletzungen, Unfällen, Krankheiten, Invalidität und Tod schützt.
- 9.9** Die STI Group erwartet, dass ihre Geschäftspartner die jeweils geltende nationale Gesetzgebung zur Arbeitszeit einhalten. Ferner wird erwartet, dass die Mitarbeitenden der Geschäftspartner und Lieferanten eine Vergütung erhalten, die im Einklang mit den jeweils geltenden nationalen Gesetzen steht.
- 9.10** Alle Arbeitnehmer von Geschäftspartnern, die der STI Group direkt Waren und Dienstleistungen liefern, müssen mindestens ein existenzsicherndes Einkommen verdienen. Dieses muss innerhalb der normalen Arbeitszeiten ohne Überstunden erreichbar sein, unabhängig davon, ob ein Arbeitnehmer auf Lohn-, Stunden- oder Volumenbasis bezahlt wird.

AKTIVITÄTEN

- 9.11** Ein Erfassungssystem zur Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen für Löhne und Gehälter, Überstundenvergütung, Sozialleistungen, Urlaub und Abzüge und zur Überwachung von Änderungen dieser Vorschriften ist implementiert.
- 9.12** Es werden Aufzeichnungen geführt, die belegen, dass den Arbeitnehmern die geleisteten Arbeitsstunden und Überstunden auf der Grundlage eines vereinbarten Stunden- und Lohnsystems korrekt bezahlt werden.
- 9.13** Es gibt ein Vergütungssystem für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer, dass sie entsprechend ihrer Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen einstuft. Ihre Leistungen werden durch Lohn- und Lohnnebenleistungen anerkannt.

- 9.14** Die STI Group gewährleistet bereits heute, dass ihre Mitarbeitenden eine Vergütung erhalten, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht. Dieses Niveau soll auch künftig aufrechterhalten werden.

Zur Sicherstellung dieser Verpflichtung werden regelmäßig – mindestens einmal jährlich – anerkannte externe Referenzwerte sowie regionale Lebenshaltungskosten herangezogen und bewertet. Auf dieser Grundlage werden erforderliche Anpassungsmaßnahmen frühzeitig identifiziert und umgesetzt, um Veränderungen der Rahmenbedingungen angemessen zu berücksichtigen.





10. ANGEMESSENE ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer sind angemessen und gesetzeskonform.

ANFORDERUNGEN

- 10.1** Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, mehr als die reguläre Arbeitszeit gemäß den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen zu leisten.
- 10.2** Alle Überstunden werden auf freiwilliger Basis geleistet. Wenn der Arbeitsvertrag vertragliche Überstunden vorsieht, stimmen die Arbeitnehmer diesen ausdrücklich zu.
- 10.3** Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden Ruhezeit in jedem Siebentageszeitraum sowie auf den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresurlaub.
- 10.4** Müssen Arbeitnehmer an einem Ruhetag arbeiten, weil die Kontinuität der Produktion oder des Dienstes dies erfordert, so müssen sie unmittelbar danach eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit erhalten, damit alle 14 Tage mindestens zwei Ruhetage gewährleistet sind.
- 10.5** Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf angemessene Essens- und Ruhepausen, die den geltenden Gesetzen entsprechen.
- 10.6** Die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Mitarbeitende der STI Group wird nicht überschritten, auch wenn dies nach den örtlichen Rechtsvorschriften zulässig wäre, um eine übermäßige körperliche und geistige Ermüdung zu vermeiden.

AKTIVITÄTEN

- 10.7** Es existieren schriftliche Vereinbarungen für die Arbeitszeiten und Gleitzeitstundenregelungen, die auch umgesetzt werden. In diesen Richtlinien ist klar festgelegt, dass Überstunden freiwillig sind.
- 10.8** Die erwarteten Arbeitszeiten und -pläne werden allen Arbeitnehmern in einer für sie verständlichen Sprache und einem entsprechenden Format mitgeteilt.
- 10.9** Die Zustimmung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertretungen zur Leistung von Überstunden wird dokumentiert.
- 10.10** Es gibt definierte und wirksame Mechanismen für die Erfassung, Dokumentation und Überwachung von Arbeitszeiten und Überstunden für alle Arbeitnehmer, unabhängig vom Lohnsystem (bspw. Akkordlohn) oder der Vertragsart.
- 10.11** Alle Arbeitnehmer überschreiten nicht die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden.
- 10.12** Arbeitszeitregelungen ermöglichen es den Arbeitnehmern, ihren familiären und persönlichen Bedürfnissen nachzukommen (bspw. Freistellung für Arzttermine sowie Flexibilität bei den Arbeitszeiten/Schichtabdeckung), ohne dafür bestraft zu werden. Arbeitnehmer, die eine Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nehmen oder Job-Sharing-Angebote nutzen, haben keinen Nachteil in der persönlichen Entwicklung in ihrem Arbeitsumfeld.



11. VERSAMMLUNGSFREIHEIT

Alle Arbeitnehmer können ihr Recht auf die Gründung von Betriebsräten, den Beitritt zu Gewerkschaften sowie auf Tarifverhandlungen frei ausüben.

ANFORDERUNGEN

- 11.1** Alle Arbeitnehmer können ihr Recht frei ausüben, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten, ohne Angst vor Einschüchterung, Belästigung oder auch ohne die Einholung vorheriger Genehmigungen – es sei denn, diese sind gesetzlich vorgeschrieben.
- 11.2** Die Arbeitnehmer kennen und verstehen ihre Rechte, einschließlich des gesetzlichen Rechts auf Streik. Kein anderer Arbeitnehmer, Führungskräfte oder sonstige Unternehmensvertreter hindern sie an der Wahrnehmung dieser Rechte.
- 11.3** Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und sie werden aufgrund ihrer Rolle als Arbeitnehmervertreter auch nicht mit unlauteren Arbeitspraktiken konfrontiert. Sie werden nicht daran gehindert, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz gemäß den gesetzlichen Vorgaben auszuüben.
- 11.4** Bei der Entwicklung neuer Strategien und Verfahren werden Arbeitnehmervertreter – wenn möglich und gesetzlich geregelt – zur Mitarbeit herangezogen.
- 11.5** Sozialer Dialog und Austausch mit Arbeitnehmervertretungen werden regelmäßig organisiert, um konstruktive Arbeitsbeziehungen zu fördern.

AKTIVITÄTEN

- 11.6** Die Arbeitnehmervertreter können sich in ihren Gremien während der Arbeitszeit versammeln, beraten und entscheiden. Dafür werden sie von ihrer Arbeitszeit freigestellt.
- 11.7** Die Gremien erhalten Räumlichkeiten und notwendige Ausstattungen, um die entsprechenden Verpflichtungen gemäß der gesetzlichen Mitbestimmungspflicht umsetzen zu können.
- 11.8** Die Arbeitnehmervertreter sind Bestandteil und in die Entwicklung und Entscheidung von Betriebsvereinbarungen eingebunden.
- 11.9** Im Rahmen ihrer Überwachungspflichten beobachten die Arbeitnehmervertretungen die Einhaltung und Umsetzung der tarifvertraglichen Standards.





12. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Das Arbeitsumfeld ist sicher und hat keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Wir erkennen und reduzieren Risiken, um Unfälle, Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden.

ANFORDERUNGEN

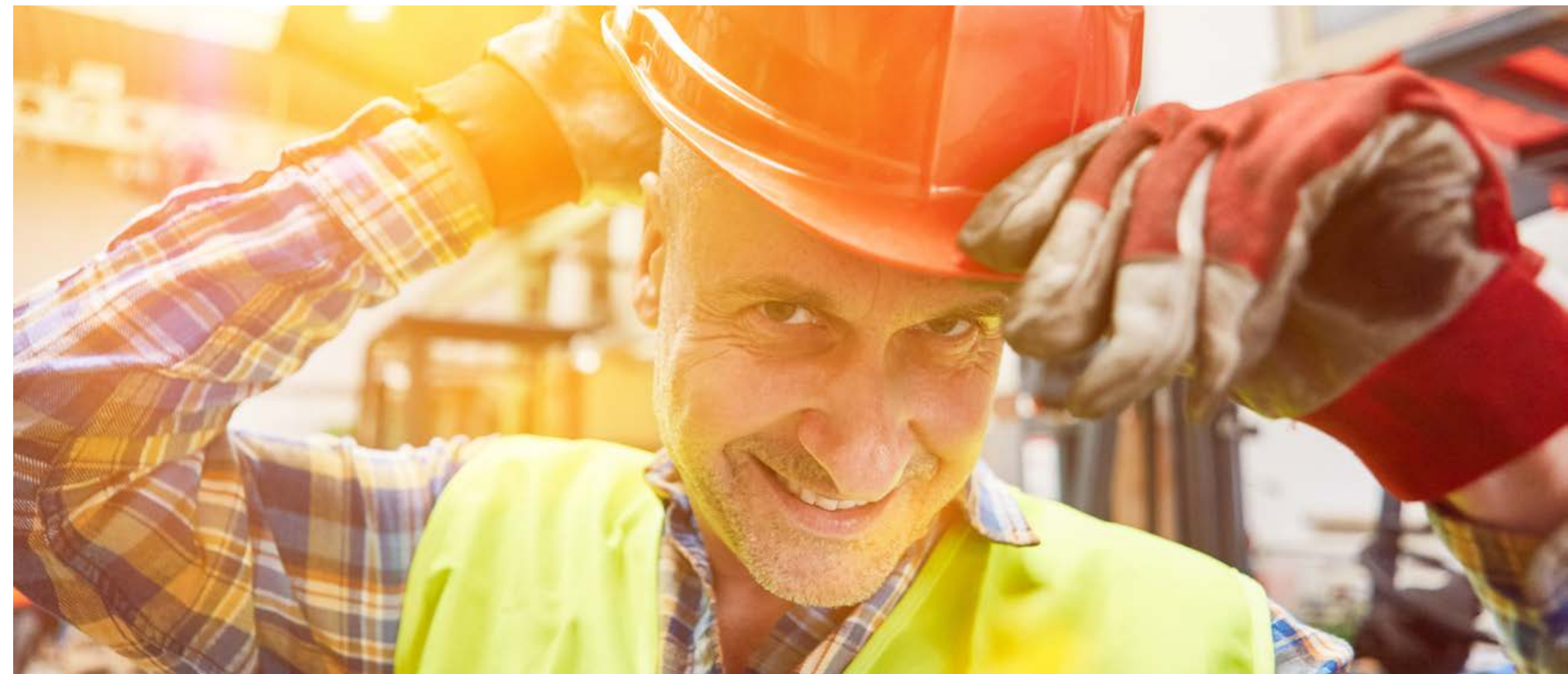
- 12.1** Die STI Group erwartet, dass ihre Geschäftspartner, ebenso wie sie selbst, die jeweils geltende nationale Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit einhalten sowie ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagement aufbauen und anwenden. Dies umfasst einerseits die Eindämmung von tatsächlichen und potenziellen Arbeitssicherheitsrisiken, andererseits die Schulung von Arbeitnehmern, um Unfällen und Berufskrankheiten bestmöglich vorzubeugen.
- 12.2** Die STI Group hält sich an alle geltenden nationalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards und wendet ein Umweltmanagementsystem an, um Umweltbelastungen und -gefahren zu minimieren sowie den Umweltschutz im täglichen Geschäftsbetrieb zu verbessern. Gleiches erwartet sie von ihren Geschäftspartnern.
- 12.3** Allen Arbeitnehmern der STI Group wird ein sicherer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, der ihre Gesundheit nicht gefährdet. Dies erwartet die STI Group auch von ihren Geschäftspartnern. Diese Maßgabe verhindert Unfälle, Verletzungen oder körperliche und geistige Krankheiten, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr verbunden sind, im Laufe der Arbeit oder als Folge der Tätigkeiten für den Arbeitgeber auftreten.
- 12.4** Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zur Arbeitssicherheit sowie zum Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.
- 12.5** Von allen Arbeitnehmern wird die Einhaltung der jeweiligen Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie das aktive Reflektieren aller sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatz bei der STI Group, bei Geschäftspartnern oder bei der Verwendung von STI Group-Produkten ergeben können.
- 12.6** Erkannte Unfälle oder für möglich gehaltene Gefährdungen und Belastungen sowie „Beinahe-Unfälle“ sind sofort zu melden. Jede Führungskraft ist für den Schutz der von ihr geführten Arbeitnehmer verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen.
- 12.7** Die Sorge um einen sicheren, gesundheitsförderlichen und ergonomischen Arbeitsplatz sowie die Bereitstellung einer geeigneten persönlichen Schutzausrüstung für betroffene Arbeitnehmer sind selbstverständlich.
- 12.8** Die kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes – sowohl aufgrund eigener Erfahrungen und anhand der sich ständig verbessernden wissenschaftlichen Erkenntnislage – ist eine Verpflichtung.
- 12.9** Die Gesundheit und Sicherheit aller Arbeitnehmer auf den Firmengeländen ist unser oberstes Gebot. Alle Vorgaben und Regelungen für unsere Mitarbeitende gelten auch für Subunternehmer und Dienstleister. Alle Fremdarbeitnehmer, Besucher und Personen, die das Betriebsgelände der STI Group betreten, um betriebliche Dienstleistungen zu erbringen oder mit Produkten umzugehen, sind angemessen geschult und über das richtige Verhalten im Falle eines Gesundheits- und Sicherheitsvorfalls aufgeklärt und entsprechend informiert.
- 12.10** Alle Mitarbeitende haben leichten Zugang zu kostenlosem Trinkwasser.
- 12.11** Die Toiletten sind sauber und vollständig gewartet, verfügen über Handwaschgelegenheiten mit fließendem Wasser und Seife und sind für alle Arbeitnehmer zugänglich.

AKTIVITÄTEN

- 12.12** Es existieren klare, wirksame und aktuelle Richtlinien und Verfahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die von den Mitarbeitenden umgesetzt werden.
- 12.13** Die Richtlinien und Verfahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden umfassend kommuniziert und in der gesamten Organisation wirksam weitergegeben. Dadurch ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitende und Besucher mit den relevanten Informationen versorgt werden.
- 12.14** Es finden regelmäßig wiederkehrende Sicherheitsschulungen und Evakuierungsübungen für alle Mitarbeitende, Führungskräfte, Vertragsarbeiter und für das Sicherheitspersonal statt. Alle STI Group-Arbeitnehmer werden eindeutig über die dem Arbeitsplatz innewohnenden Gefahren informiert und erhalten eine persönliche Schutzausrüstung, um solche Gefahren zu vermeiden.
- 12.15** Es gibt einen wirksamen Arbeitsschutzausschuss, dessen Aufgaben von Arbeitnehmern und Management klar verstanden werden. Der Ausschuss arbeitet an Verbesserungen zur Verringerung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.
- 12.16** Die Wirksamkeit der Sicherheitspläne wird regelmäßig durch Übungen und andere Mittel überprüft.
- 12.17** Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bietet die STI Group Arbeitnehmern gesundheitliche Untersuchungen bei den betriebsärztlichen Diensten oder externen Betreuungszentren an.
- 12.18** Die Brandsicherheit von Arbeitsplätzen wird speziell und regelmäßig bewertet, etwaige Risikofaktoren werden beseitigt.
- 12.19** Die Arbeitsabläufe werden regelmäßig auf Sicherheitsaspekte hin untersucht und bewertet, einschließlich der Bereiche für Ausrüstung und Unterbringung der Arbeiter, sofern vorhanden. Regelmäßige finden Inspektionen und Wartungen der Gerätschaften durch interne Prüfstellen oder externe Zertifizierer statt.
- 12.20** Die STI Group überwacht das unternehmensweite Ziel, Arbeitsunfälle zu vermeiden, und fördert eine transparente Berichterstattung über alle Vorfälle.
- 12.21** Der Krisenmanagementplan der STI Group sieht eine Notfallplanung und die Priorisierung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in entsprechenden Situationen vor. In diesen Fällen wird zusätzlich ein Krisenstab einberufen, der sich aus den

relevanten Funktions- und Fachbereichen zusammensetzt.

- 12.22** Die STI Group gewährleistet gute Gesundheits- und Sicherheitspraktiken für psychisches und physisches Wohlbefinden der Arbeitnehmer. Diese Praktiken sollen angewendet und im Arbeitsalltag gelebt werden.
- 12.23** Darüber hinaus gibt es eine klare und angemessene Beschilderung oder Informationen darüber, wie sich Arbeitnehmer im Notfall zu verhalten haben. Besucher, die das Betriebsgelände betreten, erhalten von der STI Group-Begleitperson vorab eine umfassende Einführung in Sachen Arbeitssicherheit und -schutz. Benötigte Schutzkleidung wird vor dem Betreten des Arbeitsbereichs angelegt.
- 12.24** Neben der Sicherheit am Arbeitsplatz fördert die STI Group aktiv die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden durch geeignete Maßnahmen und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld.





13. ZUGANG ZU BESCHWERDEMECHANISMEN UND ABHILFEMASSNAHMEN

Alle Arbeitnehmer und externe Dritte haben Zugang zu einem Beschwerdemechanismus in Form eines Hinweisgeberschutzsystems mit fairen Verfahren und Rechtsbehelfen.

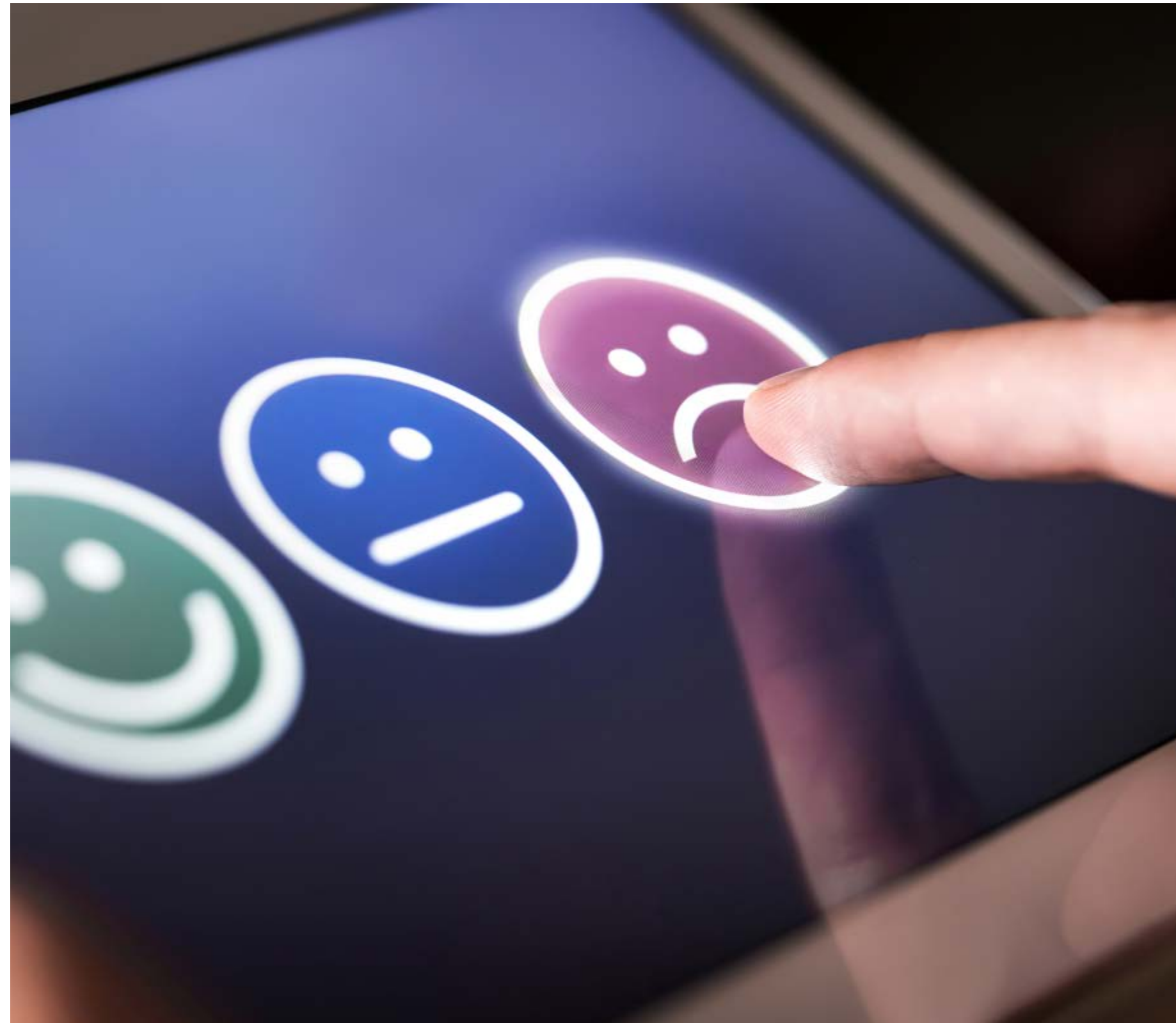
ANFORDERUNGEN

- 13.1** Das Hinweisgeberschutzsystem gewährleistet, dass nur verantwortliche Personen auf die eingegangenen Meldungen von Mitarbeitenden oder Geschäftspartnern zugreifen können.
- 13.2** Im Rahmen eines fairen und transparenten Verfahrens schützt das Hinweisgebersystem das Unternehmen, die Betroffenen und die Hinweisgeber. Personen, die Hinweise auf Verstöße gegen die in diesen Richtlinien für Geschäftspartner aufgeführten Prinzipien melden, werden in keiner Weise benachteiligt. Es wird strengste Vertraulichkeit gewahrt.
- 13.3** Die STI Group beachtet die geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere die Rechte der mitwirkenden Personen und der Beschuldigten. Die Beschwerdestelle ist nur dann befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- 13.4** Neben dem Einreichen von Hinweisen über das Hinweisgeberschutzsystem können Verdachtsfälle auch an den Chief Compliance Officer der STI Group gemeldet und ein Verdacht im offenen Kontakt angesprochen werden.
- 13.5** Die Eingangsbestätigung der Meldung durch die STI Group hat innerhalb einer Frist von (7) Tagen zu erfolgen. Die Information über den Bearbeitungsstand und ergriffene Maßnahmen muss innerhalb von (3) Monaten erfolgen.
- 13.6** Die STI Group erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie jegliche Art von Kinderarbeit in ihren Unternehmen verbieten und unterlassen, ebenso wie sie Kinderarbeit selbst kategorisch ausschließt.

AKTIVITÄTEN

- 13.7** Die STI Group hält die grundlegenden Arbeitnehmerrechte der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung sowie die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze und Rechtsformen ein. Die STI Group achtet die Rechte Dritter und hält eventuelle Beeinträchtigungen unter Beachtung internationaler Standards so gering wie möglich. Gleiches erwartet sie von ihren Geschäftspartnern.
- 13.8** Chancengleichheit und Gleichbehandlung müssen von den Geschäftspartnern der STI Group gefördert werden. Es darf keine Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus und Weiterbildungsmaßnahmen geben. Kein Mitarbeitender darf wegen des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung oder der politischen Meinung benachteiligt werden.
- 13.9** Repressalien gegenüber Arbeitnehmern oder Whistleblowern, die Missstände melden, sind verboten.
- 13.10** Alle Mitarbeitende werden in den Verfahren zur Behandlung von Beschwerden bzw. Hinweisen hinsichtlich Regelverstößen geschult. Führungskräfte werden spezifisch geschult, um gegenseitige Beschuldigungen und Repressalien zu vermeiden.
- 13.11** Anonymisierte Daten über den Eingang und die Bearbeitung von Beschwerden werden aufbewahrt und analysiert, um die Wirksamkeit der Beschwerdemechanismen zu gewährleisten.

- 13.12** Die Ursachen von Beschwerden bzw. gemeldeten Missständen werden ermittelt, damit ggf. präventive Verbesserungen oder Abwehrmaßnahmen möglich werden.
- 13.13** Die Beschwerdemechanismen sind umfassend in der jeweiligen Landessprache kommuniziert und zugänglich, damit die lokalen Gesellschaften der STI Group in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte etwaige Regelwidrigkeiten melden können





14. LANDRECHTE

Wir respektieren die Rechte und den Anspruch auf Eigentum und Land des Einzelnen und der lokalen Gemeinschaften.

ANFORDERUNGEN

Diese Anforderungen gelten nur für Geschäftspartner, die am Erwerb, der Pacht oder der Veräußerung von Land beteiligt sind und/oder bei denen sich die Landnutzung ändert, was die Rechte von Einzelpersonen oder Gemeinschaften beeinträchtigen kann.

- 14.1** Es wird keine Verwicklung in irgendeine Form von Landraub akzeptiert. Die STI Group steht für eine Null Toleranz-Politik gegenüber Landraub in Bezug auf jedes erworbene, gepachtete oder genutzte Land.
- 14.2** Die legitimen Landbesitzrechte von Einzelpersonen, Gemeinschaften und indigenen Völkern, einschließlich gewohnheitsrechtlicher und informeller Rechte, werden respektiert. Es wird mit der gebotenen Sorgfalt darauf geachtet, dass ihre etablierten Rechte auf Eigentum, Land und Landnutzung gewahrt werden.
- 14.3** Wenn eine Änderung der Landnutzung geplant ist, werden die ökologischen und sozialen Auswirkungen bewertet, unter Beteiligung der betroffenen Gemeinschaften angemessen behandelt und in einem für die betroffenen Gemeinschaften zugänglichen Format und einer ebenso zugänglichen Sprache veröffentlicht.
- 14.4** Das Recht des Einzelnen auf Landbesitz und Zugang zu Land muss anerkannt und geachtet werden.
- 14.5** Die Geschäftspartner bemühen sich aktiv um die wirksame Umsetzung der vorherigen freien und informierten Zustimmung (FPIC), wenn Landerwerb, Landnutzungsplanung und -änderung oder Landerschließung die legitimen Landbesitzrechte lokaler Gemeinschaften oder Land, das ansonsten dem kollektiven legitimen Landbesitz unterliegt, beeinträchtigen könnten, und dokumentieren dies.





ÖKOLOGIE





15. UMWELTSCHUTZ UND UMWELTSTANDARDS

Wir sind fortlaufend bestrebt, die Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren.

ANFORDERUNGEN

- 15.1** Unsere Umweltstandards bilden die Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen. Ein möglichst ressourcenschonender Produktionsprozess und der Ausschluss von Gefährdungen für die Natur stehen im Fokus unserer Umweltschutzaktivitäten. Wir arbeiten möglichst energie-, material- und wassersparend und schulen unsere Mitarbeitende entsprechend. Gültige gesetzliche Anforderungen und Genehmigungen in Bezug auf Planung, Entwicklung und Geschäftsbetrieb im Hinblick auf den Schutz der Umwelt, der Natur und der Biodiversität sind vorhanden und werden eingehalten. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.
- 15.2** Dies gilt auch für gültige gesetzliche Anforderungen und Genehmigungen in Bezug auf Wasser, einschließlich der Wasserentnahme, Wassernutzung, Oberflächenwasserbewirtschaftung und Abwassereinleitung.
- 15.3** Wasser muss als wertvolle Ressource betrachtet und entsprechend sparsam verwendet werden. Verschwendung von Wasser wird nicht toleriert.
- 15.4** Die STI Group bezieht Materialien, Rohstoffe und Waren ausschließlich aus verantwortungsvollen und legalen Quellen. Dabei wird sichergestellt, dass eingesetzte Materialien – insbesondere faserbasierte Rohstoffe – nicht mit Entwaldung oder Waldschädigung in Verbindung stehen. Die STI Group stellt sicher, dass relevante gesetzliche Anforderungen zur Vermeidung von Entwaldung eingehalten werden und dass entsprechende Sorgfaltspflichten in den Beschaffungsprozessen verankert sind. Hierzu gehören insbesondere risikobasierte Prüfungen der Lieferketten sowie die Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen im Herkunftsland

AKTIVITÄTEN

- 15.5** Die Produktionsstätten werden regelmäßig im Hinblick auf Wasserintensität und Wasserstress bewertet.

- 15.6** Regelmäßige Bewertung unserer Produktionsstandorte auf der Grundlage der WDPA (The World Database on Protected Areas) im Hinblick auf Schutzgebiete oder Gebiete mit hohem Biodiversitätswert.
- 15.7** Due-Diligence-Richtlinien und -Verfahren für die nationale und internationale Beschaffung werden innerhalb des Unternehmens in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften und den Anforderungen der STI Group im Vorfeld von Einkaufsprozessen oder wie anderweitig vertraglich vereinbart umgesetzt.
- 15.8** Alle im Prozess involvierten Mitarbeitende werden geschult, um sicherzustellen, dass Kenntnisse bezüglich aller erforderlichen gesetzlichen Genehmigungen bestehen und diese eingehalten werden.
- 15.9** Einschlägige Vorgaben und Verfahren werden in der gesamten Organisation kommuniziert und entsprechend vermittelt.
- 15.10** Die STI Group verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien und gefährlichen Stoffen. Dies umfasst insbesondere:
 - die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Anforderungen
 - die Identifikation und Minimierung gefährlicher Stoffe in Prozessen und Produkten
 - die Förderung von Substitutionen durch weniger gefährliche Alternativen
- 15.11** Neben der Reduktion von Treibhausgasemissionen minimiert die STI Group im Rahmen technischer und wirtschaftlicher Möglichkeiten weitere luftrelevante Emissionen aus ihren Prozessen.
- 15.12** Abwässer werden verantwortungsvoll behandelt und entsprechen den geltenden gesetzlichen Anforderungen. Ziel ist es, negative Auswirkungen auf Gewässer und Ökosysteme zu vermeiden.
- 15.13** Die STI Group berücksichtigt potenzielle Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Biodiversität und Ökosysteme und strebt deren Schutz an.



16. MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Wir reduzieren Treibhausgasemissionen (THG) im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens.

ANFORDERUNGEN

- 16.1** Die STI Group verfolgt das Ziel, den Anteil erneuerbarer Energien im Unternehmen kontinuierlich zu erhöhen, sowohl durch Eigenerzeugung als auch durch den Bezug aus erneuerbaren Quellen.
- 16.2** Die CO₂-Ziele der STI Group orientieren sich an den Anforderungen der Science Based Targets Initiative (SBTi). Die Ermittlung der Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) erfolgt durch eine verifizierte Methodik in Kooperation mit einem externen Partner. Wir werden für die Erreichung unserer CO₂-Ziele entsprechende Reduktionsmaßnahmen ergreifen und ein Monitoring implementieren. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.
- 16.3** Der Corporate Carbon Footprint (CCF) der STI Group wird jährlich nach Vorgaben des GHG-Protokolls erhoben.
- 16.4** Auf Anfrage stellen wir den Product Carbon Footprint (PCF) für die von der STI Group verkauften Materialien zur Verfügung. Dies erwarten wir auch für an uns verkaufte Materialien von unseren Geschäftspartnern.

AKTIVITÄTEN

- 16.5** Das Einbringen von energetischen und klimabezogenen Optimierungsmöglichkeiten, systemseitig anbindbarer Messinfrastruktur, frequenz geregelter Antriebe sowie der Einsatz von Elektropumpen statt Druckluftkomponenten sind Maßnahmen, welche die STI Group umsetzt.
- 16.6** Ein Managementsystem zur Ermittlung und Reduzierung von THG-Emissionen ist vorhanden, wird umgesetzt und regelmäßig aktualisiert.
- 16.7** Klimaschutzaspekte werden systematisch in relevante Geschäftsprozesse, Investitionsentscheidungen und Produktentwicklungen integriert.





17. ABFALLVERMEIDUNG, -REDUZIERUNG UND RECYCLINGFÄHIGKEIT

Wir unterstützen den Übergang zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft. Abfälle werden komplett vermieden oder möglichst reduziert.

ANFORDERUNGEN

- 17.1** Auf Grundlage des Zero-Waste-Ansatzes wird die vollständige Wiederverwertung von Abfällen angestrebt. Nicht wiederverwertbare Ausschüsse vermeidet die STI Group nach Möglichkeit komplett.
- 17.2** Schon während der frühen Phase der Produktentwicklung werden „Design for Recycling“-Kriterien berücksichtigt. Wichtig ist dabei nicht nur die Recyclingfähigkeit des Einzelprodukts im Labormaßstab, sondern die Kompatibilität mit etablierten industriellen Wertstromketten („Recyclability @ Scale“). Hierzu werden Ansätze für den Aufbau von Kreislaufwirtschaftsmodellen entwickelt und in den Produktentwicklungsprozess integriert. Die Recyclingfähigkeit soll auf ein Maximum erhöht werden, eine hochwertige wertstoffliche Verwertung im Recyclingprozess steht dabei an oberster Stelle.
- 17.3** Geltende Gesetze und Genehmigungen für die Lagerung, Handhabung und Entsorgung von Abfällen, sei es durch die STI Group direkt oder durch Subunternehmer, werden eingehalten.
- 17.4** Abfälle werden in einer Weise gelagert, gehandhabt, transportiert und entsorgt, welche die Gesundheit und Sicherheit von Menschen sowie die Umwelt schützt.
- 17.5** Es werden keine nicht gefährlichen Abfälle auf Deponien oder durch Verbrennung ohne Energierückgewinnung entsorgt.

AKTIVITÄTEN

- 17.6** In der gesamten Wertschöpfungskette werden wirksame Strategien zur Verwendung, Reduzierung, Sammlung und Verwertung von Rohstoffen implementiert.
- 17.7** Zusammenarbeit und Partnerschaften mit an der Wertschöpfung beteiligten

Unternehmen werden eingerichtet, um die Recyclingfähigkeit der verarbeiteten Rohstoffe sowie der Endprodukte zu erhöhen.

- 17.8** Mit „Circular Innovation“ hat die STI Group ein Programm implementiert, das alle nachhaltigen Initiativen in der Unternehmensgruppe bündelt und gezielt Produktinnovationen an den Markt bringt, die optimal recyclingfähig, ressourcen- und klimaschonend sind.
- 17.9** Die STI Group verfolgt das Ziel, Verpackungen auf das funktional notwendige Maß zu reduzieren. Unnötige Verpackungen werden vermieden, ohne dabei die Schutz-, Transport- oder Qualitätsanforderungen zu beeinträchtigen.
- 17.10** Verpackungen werden unter Berücksichtigung ihres gesamten Lebenszyklus entwickelt. Dabei werden Umweltaspekte in Bezug auf Herstellung, Nutzung und Entsorgung systematisch berücksichtigt.
- 17.11** Die Entwicklung von Verpackungen erfolgt unter Berücksichtigung aktueller regulatorischer Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf Recyclingfähigkeit, Kreislauffähigkeit sowie den Schutz von Mensch und Umwelt.
- 17.12** Die STI Group gestaltet Verpackungen so, dass potenziell schädliche Stoffe möglichst vermieden oder auf ein Minimum reduziert werden. Ziel ist es, sowohl die Recyclingfähigkeit als auch die Umweltverträglichkeit der Verpackungen zu gewährleisten.
- 17.13** Die STI Group entwickelt Verpackungen so, dass sie nicht nur theoretisch, sondern auch unter realen Bedingungen gesammelt, sortiert und stofflich verwertet werden können.

BILDQUELLEN

Bildnachweise der hier nicht aufgeführten Bilder: © STI - Gustav Stabernack GmbH

AdobeStock_560463738.jpeg 1

AdobeStock_560463738.jpeg2

AdobeStock_370579583.jpeg7

AdobeStock_333211929.jpeg9

AdobeStock_314069876.jpeg.....11

AdobeStock_349266352.jpeg..... 13

AdobeStock_314245992.jpeg 15

AdobeStock_2011958151.jpeg 17

AdobeStock_478836205.jpeg 19

AdobeStock_428115075.jpeg 21

AdobeStock_232438262.jpeg..... 23

AdobeStock_533597277.jpeg 27

AdobeStock_560463738.jpeg 30



IHR FEEDBACK IST UNS WICHTIG

Wir freuen uns, wenn Sie mit Fragen, Anregungen oder konstruktiver Kritik auf uns zukommen. Ihr Feedback hilft uns dabei, unsere CSR-Kommunikation weiter zu verbessern.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Christoph Aha

Head of Management Systems

Meike Dihstelhoff

Head of Communications

IMPRESSUM

Herausgeber: STI - Gustav Stabernack GmbH
Richard-Stabernack-Straße
D-36341 Lauterbach, Deutschland

© 2026 STI - Gustav Stabernack GmbH

Layout:

Alwina Neumann

Art Director



BESTÄTIGUNG

Hiermit bestätigen wir, dass wir die Inhalte der Responsible Policy verstanden haben und diese entsprechend befolgen und umsetzen werden.

Firma:

Adresse:

Unterschrift:

Name und Funktion:

Datum:

