

Global Compact – Jahresbericht 2009 / 2010

Die Prinzipien des Global Compact und der Nachhaltigkeit sind schon seit ca. zwei Jahrzehnten im Leitbild der Sto AG verankert. Das bisherige Leitbild wurde in vier Führungsklausuren und einer Geschäftsführertagung von Sommer 2008 bis zum Sommer 2009 vom oberen Management diskutiert und überarbeitet. Der Roll-out für dieses überarbeitete Leitbild, also die Kommunikation an die Mitarbeiter weltweit, wurde bis Ende März 2010 durchgeführt. Hierin finden sich die überarbeitete Vision für die nächste Dekade, unsere Mission und unsere bedeutendsten Werte und Erfolgsfaktoren wieder. Die Prinzipien des Global Compact als Mindeststandards und die Bedeutung von nachhaltigem Wirtschaften wird in diesem neuen Dokument besonders hervorgehoben.

Menschenrechte

Prinzip 1

In unserem Einflussbereich setzen wir uns für die Respektierung der Menschenrechte weltweit ein. Dies ist in unserem Leitbild verankert. Das Monitoring der Tochtergesellschaften geschieht über sogenannte Steuerungsgespräche des Vorstands und der Geschäftsleitung der Sto Gruppe, Mitarbeitergespräche und Berichterstattung durch HR. Nach unserem Kenntnisstand gibt es keinen Verstoß gegen Menschenrechte in unseren Gesellschaften.

Prinzip 2

Über den operativen und persönlichen Kontakt der obersten Leitung der Unternehmensgruppe zu den Managementteams aller Geschäftseinheiten, Geschäftsführertagungen, Budgetierungs- und Abschlussgespräche erhalten wir Einblick in deren Aktivitäten und stellen damit sicher, dass unser Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt ist.

Wichtige Regelungen sind das Leitbild, unsere Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung sowie die Geschäftsordnung. Persönliche Führungskontakte, Mitarbeitergespräche, Infos von Arbeitnehmervertretungen und eine globale Mitarbeiterbefragung in 2007 helfen uns dieses Prinzip zu gewährleisten.

Prinzip 3

Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen gehören zu denen im Leitbild fixierten und bei unseren Führungskräften verinnerlichten Prinzipien. In einigen unserer Tochtergesellschaften werden die Arbeitnehmer gewerkschaftlich vertreten oder haben eigene Arbeitnehmervertretungen gewählt, welche je nach Landesrecht ihre Informations- und Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können.

Die Arbeitnehmer sind außerdem im Aufsichtsrat der Sto Gruppe durch gewählte Gewerkschaftsdelegierte, Betriebsräte und Mitarbeiter vertreten. In regelmäßigen Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen sind wir im Dialog mit unserer Belegschaft.

Prinzip 4

Durch unsere Führungssysteme können wir sicherstellen, dass in keiner unserer Unternehmenseinheiten Zwangsarbeit möglich ist. Weitere Maßnahmen sind nicht erforderlich.

Prinzip 5

Kinderarbeit gibt es in unserer Unternehmensgruppe nicht. Die Geschäftsführer und Führungskräfte unserer Unternehmenseinheiten kennen das Leitbild und die soziale Ausrichtung des Unternehmens. Verstöße gegen dieses Mindeststandards hätten für die betroffene Person disziplinarische Konsequenzen. Ein erweitertes Personalreporting soll für die Zukunft sicherstellen, dass in keinem vertrieblisch noch zu erschließenden Land gegen dieses Prinzip verstoßen werden kann.

Prinzip 6

Weder von unseren Betriebsräten noch von der Schwerbehindertenvertretung oder anderen Betriebsbeauftragten sind uns Fälle von Diskriminierung bekannt. Partnerschaftlichkeit, Gleichbehandlung und die Einhaltung von Schutzrechten sind im Leitbild enthalten, werden in unserer Unternehmenskultur praktisch umgesetzt und z. B. bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter geschult und in Mitarbeitergesprächen bei Bedarf behandelt.

Umweltschutz

Prinzip 7

Die Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen, das Prinzip der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes gehören zu unserem originären Geschäft. Wärmedämmung zur Erhöhung der Energieeffizienz von Gebäuden, Akustikanwendungen zur Reduzierung der Lärmbelastung, Werterhaltung von Gebäuden etc., sehen wir als unsere Aufgabe. In der Forschung & Entwicklung ebenso wie in der Herstellung unserer Produkte oder in der Distribution unserer Waren arbeiten wir ständig an kontinuierlichen Verbesserungen zur Reduzierung von Umweltbelastungen. Diese sind hinterlegt in unserem Leitbild. Impulse erhalten wir z. B. durch Mitgliedschaften beim DGNB, IBV und NaturPlus. Extern überprüft wird unser Umweltmanagement durch EN 14001.

Prinzip 8

Die Prinzipien der umweltbewussten und menschlichen Lebensraumgestaltung sind seit langer Zeit im Leitbild des Unternehmens und in unserer praktizierten Unternehmenskultur verankert. Schon in der Ausbildung unserer Lehrlinge sensibilisieren wir für ökologische Themen und führen konkrete Projekte wie z. B. dieses Jahr mit dem Bund für Umwelt und Naturschutz zur Erhaltung eines Biotops durch. Auch bei der Einführung neuer Mitarbeiter schult der Umweltbeauftragte neu eingetretene Mitarbeiter.

Relevante Regelwerke sind für uns REACH, GHS, EG - Biozid-, Bauprodukt- und Decopainrichtlinie sowie GISBAU. Wir beachten alle Sicherheitsvorschriften, die sich in unseren Sicherheitsdatenblättern in Form von Maßnahmen wiederfinden. Weitere konkrete Maßnahmen sind z. B. eine Werksfeuerwehr, eigene Kläranlage und kontinuierliche Produktverbesserungen unter Umwelt- und Gesundheitsaspekten.

Prinzip 9

Aus ökologischen und auch aus Kostengründen fragen wir insbesondere für unsere Produktionsprozesse aber auch für die Logistikprozesse nach umweltfreundlichen Technologien nach und wirken somit auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Maschinen und Gerätschaften hin. Bei unserer eigenen Produktentwicklung verschaffen wir uns Wettbewerbsvorteile durch umweltfreundliche Systeme und Anwendungen wie z. B. unsere Wärmedämm-Verbundsysteme, Nutzung der Sonnenenergie, Photokatalyse und Lotus-Effekt. Derzeit läuft eine Studie zur Transportwege-Optimierung.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10

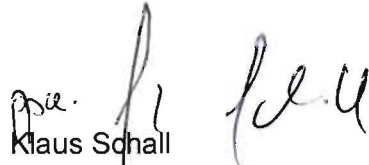
Aus unserem Leitbild ist zu entnehmen, dass wir alle Formen von Korruption einschließlich Erpressung und Bestechlichkeit ablehnen. An derartigen Handlungen wollen wir als Unternehmensgruppe nicht beteiligt sein. Die Managementteams und Mitarbeiter aller unserer Unternehmenseinheiten kennen hierzu die Einstellung der obersten Unternehmensführung. Über sorgfältige Budget- und Abschlussgespräche unseres Finanzbereichs und einem engen persönlichen Kontakt zwischen Vorstand und Geschäftsführern versuchen wir derartige Risiken auszuschließen. Die Führungskräfte haben eine Anti-Korruptionsvereinbarung unterschrieben, Einkäufer und Vertriebsmitarbeiter werden entsprechend geschult.

Unser Leitbild und unsere Führungspraxis gehen weit über die Mindeststandards des Global Compact hinaus. Das Thema der Nachhaltigkeit hat ebenfalls seit vielen Jahren Tradition in unserer Unternehmensgruppe. Trotzdem arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Systeme, Tools sowie der Sensibilisierung und Qualifizierung unserer Mitarbeiter.

Stühlingen, im März 2010



Jochen Stotmeister
Vorstandsvorsitzender



Klaus Schall
Leiter Personal Sto Gruppe