

STAR COOPERATION®

Your Partners in Excellence



GEMEINSAM FÜR EINE
NACHHALTIGE ZUKUNFT

Nachhaltigkeitsbericht 2021
der STAR COOPERATION-Unternehmensgruppe



www.star-cooperation.com

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	Seite 3
Das Unternehmen	Seite 4
Strategie	Seite 6
1. Strategie	Seite 6
2. Wesentlichkeit	Seite 8
3. Ziele	Seite 11
4. Wertschöpfungskette	Seite 13
Prozess	Seite 14
5. Verantwortung	Seite 14
6. Regeln und Prozesse	Seite 14
7. Kontrolle	Seite 15
8. Anreizsysteme	Seite 16
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	Seite 16
10. Innovations- und Produktmanagement	Seite 18
Umwelt und Energie	Seite 19
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	Seite 19
12. Ressourcenmanagement	Seite 21
13. Klimarelevante Emissionen	Seite 23
Gesellschaft	Seite 26
14. Arbeitnehmerrechte	Seite 26
15. Chancengerechtigkeit	Seite 27
16. Qualifizierung	Seite 29
17. Menschenrechte	Seite 31
18. Gemeinwesen	Seite 32
19. Politische Einflussnahme	Seite 33
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Seite 33
Abschließende Bemerkungen	Seite 33

WERTE SCHAFFEN UND

WERTE LEBEN

VORWORT

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 informieren wir unsere Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten und Interessenten über die Strategie und die Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der STAR COOPERATION®. Die Ausarbeitung erfolgt in Anlehnung an die Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Berücksichtigt werden alle zwanzig DNK-Kriterien sowie die ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren (GRI).

Geltungsbereich

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2021. Stichtag aller Daten und Fakten ist der 31.12.2021. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich. Der vorliegende Bericht wurde im Mai 2022 online als PDF für alle Interessenten veröffentlicht. Der STAR®-Nachhaltigkeitsbericht wird fortlaufend überarbeitet und gemeinsam mit dem Jahresbericht "STAR®-Report" auf der Unternehmenswebsite www.star-cooperation.com veröffentlicht.

DAS UNTERNEHMEN

Der Geltungsbereich dieses Berichts umfasst die Unternehmensgruppe mit folgenden Firmen:

- » STAR COOPERATION® GmbH, Böblingen mit den Divisionen
 - » STAR® FACILITY
 - » STAR® MARKETING
 - » STAR® CONSULTING
- » STAR DISTRIBUTION® GmbH, Böblingen
- » STAR ELECTRONICS® GmbH, Sindelfingen
- » STAR ELECTRONICS® GmbH & Co. KG, Göppingen
- » STAR ENGINEERING® GmbH, Böblingen
- » STAR PUBLISHING® GmbH, Böblingen
- » STAR SYSTEMS® GmbH, Böblingen
- » STAR EQUIPMENT® GmbH, Böblingen
- » sense&image GmbH, Karlsruhe
- » novaigrup, Barcelona
- » atec innovation GmbH, Sindelfingen

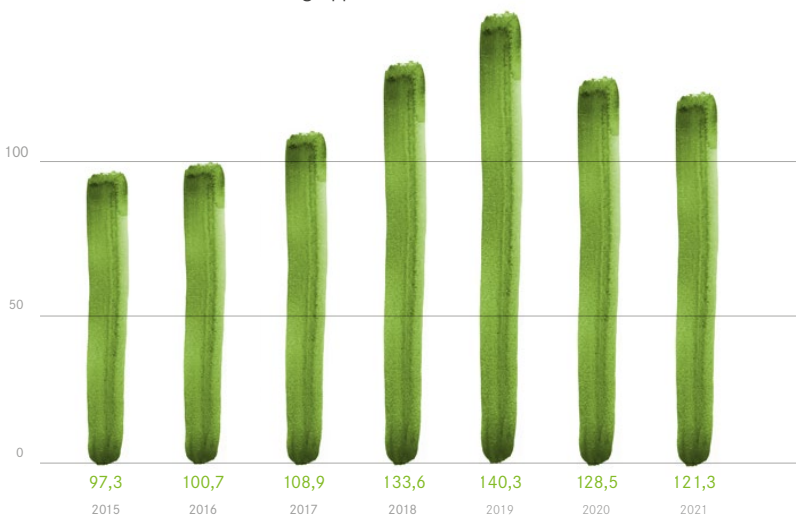
Die STAR COOPERATION GmbH stellt für alle Unternehmensbeteiligungen die Zentralbereiche Human Relations, zentrale IT, Controlling und Finanzen sowie interne Dienstleistungen.

Vernetzte Kompetenz und Leidenschaft für den Erfolg ihrer Kunden: Seit 1997 unterstützt die STAR® Unternehmen unterschiedlichster Größe und Branchen dabei, Projekte effizient zu planen, zu gestalten und erfolgreich umzusetzen. Kunden profitieren von interdisziplinärem Know-how und Synergien aus den Bereichen CONSULTING, ELEKTRONIK, ENGINEERING, IT, LOGISTIK und MEDIEN. Mit erfahrenen Experten aus der Praxis liefert die STAR® innovative Ideen und durchdachte Lösungen – exakt angepasst auf ihre Kunden und die individuellen Bedürfnisse im Projekt. Damit diese ihre Ressourcen optimal nutzen und sich jeden Tag verbessern können.



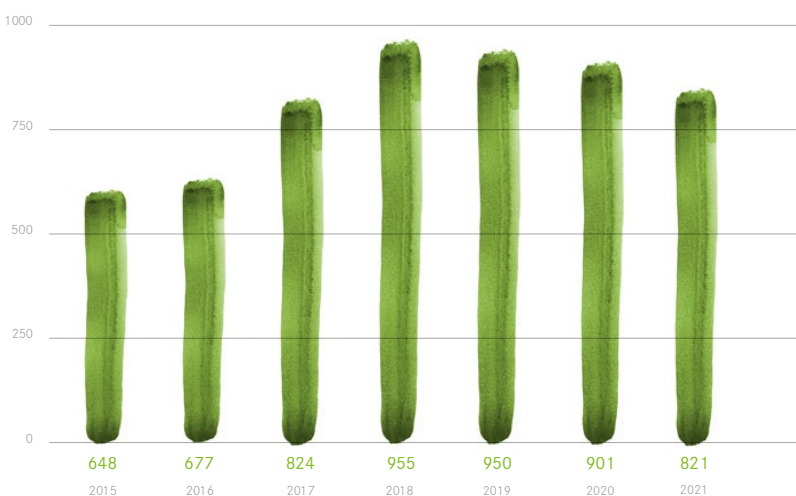
UMSATZENTWICKLUNG

Umsatz der STAR®-Unternehmensgruppe in Millionen Euro



MITARBEITERENTWICKLUNG

Mitarbeiterstamm der STAR®-Unternehmensgruppe



Alle Mitarbeiterangaben ohne Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten, Bacheloranden, Masteranden, Aushilfen und Fremdarbeitskräfte. Werte: Stand jeweils zum Jahresende.

KENNZAHLEN 2021

der STAR®-Unternehmensgruppe



26

Standorte weltweit



25

Jahre Erfahrung



121,3

Umsatz in Mio. Euro



821

Mitarbeitende

STAR® richtet den Blick auf vier Fokusthemen

» Klima, Ressourcen und Umwelt

Die Unternehmensgruppe hat sich das langfristige Ziel gesetzt, spätestens bis zum Jahr 2039 klimaneutral zu werden. Die kontinuierliche Verringerung des CO₂-Fußabdrucks auf Basis einer dauerhaft ausgelegten Klimastrategie stellt für STAR® das wichtigste Handlungsfeld dar. Neben der Reduktion der Emissionen werden unter Nutzung der Energie- und Umweltmanagementsysteme (ISO 50001, ISO 14001), Optimierungspotentiale in den Handlungsfeldern Energie, Wärme, Abfall und Wasser ermittelt und umgesetzt.

» Zufriedene Mitarbeitende

Die wichtigsten Bausteine für alle Aktivitäten sind die STARS. Aus diesem Grund soll die STAR® ein Ort sein, in dem wichtige Werte wie Vielfalt und Chancengleichheit geschätzt, eine balancierte Lebensqualität ermöglicht, unternehmerisches Denken gelebt und das Streben nach individuellen Zielen erfüllt wird. Mit dem unternehmensweiten Modell "Agil für alle" eröffnet die STAR® allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Art und Weise der Zusammenarbeit selbst zu gestalten, um die individuellen Herausforderungen einer schnell verändernden Welt optimal zu meistern. Darüber hinaus wird sich die STAR® im Rahmen der Roadmap auf Verbesserungen in den Handlungsfeldern „Gesundheitsmanagement“, „Aus- und Weiterbildung“, „Moderne Arbeitsmodelle“, „Benefits für STARS“ sowie „leistungsgerechte Bezahlung“ konzentrieren.

» Lösungen für eine nachhaltige Welt

Die STAR® berät Kunden sehr erfolgreich mit verschiedenen Leistungen rund um die Themen CO₂-Management, Klima- und Nachhaltigkeitsstrategien oder bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Unternehmensgruppe verfolgt das klare Ziel das Portfolio in diesem Themenfeld weiter auszubauen und Kunden innovative Nachhaltigkeitslösungen entlang der gesamten Prozesskette anzubieten. Als Anbieter von Leistungen und Service in den Bereichen CONSULTING, ELEKTRONIK, ENGINEERING, IT, LOGISTIK und MEDIEN unterstützt die STAR® Kunden mit einzigartigen Systemlösungen für nachhaltiges Arbeiten und Leben.

» Kundenseitige und gesetzliche Anforderungen

Eine gute Kundenzufriedenheit gehört zu den wichtigsten Zielen. Aktuelle wie künftige Kundenanforderungen und -Bedürfnisse an nachhaltigen Themen zu erfüllen, ist dabei oberstes Gebot. Wichtige Handlungsfelder innerhalb der Roadmap sind „Ethik, Verhalten und Compliance“, „Nachhaltigkeitsberichterstattung“ sowie „Datenschutz und Datensicherheit“. Im letztgenannten Bereich erfüllt die STAR® heute schon hohe Standards, will sich hier jedoch stetig verbessern. Darüber hinaus werden wir uns dieses Jahr intensiv auf gesetzliche Änderungen, wie beispielsweise die geplante EU-Richtlinie „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) oder das Sorgfaltspflichtengesetz vorbereiten.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der STAR® stützt sich auf die 17 Ziele und 169 Unterziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals (SDGs)) und die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact. Die grundlegenden Prinzipien, Normen und Rechte der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) werden ebenfalls mit einbezogen. Die Berichterstattung erfolgt analog den Kriterien des deutschen Nachhaltigkeitskodex. Die STAR® ist nach verschiedenen Managementsystemen zertifiziert (siehe Kapitel 5).

Über die rein ökonomisch-orientierten Strategien und Ziele der STAR COOPERATION® wird im Rahmen des Jahresberichts "STAR® Report" berichtet.

2. WESENTLICHKEIT

Umfeld in einem stetigen Wandel

Die Digitalisierung der Wirtschaft stellt nahezu alle Branchen vor die größten und bedeutendsten Veränderungen der Geschichte. Megatrends, wie zum Beispiel autonomes Fahren und die Elektrifizierung der Fahrzeugindustrie oder die Vernetzung von Komponenten und Produkten sowie die Automatisierung bis hin zum Heimanwenderbereich definieren die Kundenerwartungen neu. Geprägt durch dieses Umfeld sehen sich Unternehmen mit ständig wachsenden Anforderungen konfrontiert.

Mit der Bekämpfung des Klimawandels steht der STAR® ein Umbruch bevor, der jeden einzelnen Wirtschaftszweig betrifft. Ein Hinterfragen der bisherigen Arbeitsweisen und des Status Quos ist unerlässlich. Zahlreiche neue Themenfelder wie die Dekarbonisierung von Geschäftsmodellen, eine zirkuläre Wirtschaft, der Einsatz regenerativer Energien, der Umwelt- und Artenschutz oder der Kampf gegen soziale Ungerechtigkeiten gewinnen rasant an Dringlichkeit.

Angefeuert durch globale Protestaktionen, wie z. B. Demonstrationen von „Fridays for Future“, ist die Wichtigkeit dieses Themas in der breiten Bevölkerung angekommen. Als eine Konsequenz werden Unternehmen künftig durch die Gesetzgebung deutlich stärker in die Pflicht gerufen, nachhaltiger zu agieren (z. B. EU-Taxonomie zur Beschleunigung der Transformation der Wirtschaft, Einführung eines CO₂-Grenzausgleichssystems, Einführung von Klimaschutzverträgen mit der Industrie, CSRD, Sorgfaltspflichtengesetz). Der zunehmende Druck seitens der Politik nimmt stetig zu. Daher ist es unerlässlich sich ernsthaft mit nachhaltigen Transformationsprozessen zu befassen. Viele Auftraggebenden der STAR® leiten aktuell einen Kurswechsel ein und setzen zukunftsweisende Nachhaltigkeitsstrategien um.

Darüber hinaus leidet die Weltwirtschaft weiterhin unter den Folgen der Corona-Pandemie und ist zunehmenden Instabilitäten ausgesetzt wie z. B. weltweiten Krisen, Kriegen oder Versorgungsengpässen.

Interne Wesentlichkeitsanalyse

Im Geschäftsjahr 2021 hat die STAR® eine erste interne Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Geschäftsleitungen aller Gesellschaften, die Führungskräfte wichtiger Geschäftsbereiche wie z. B. Personal, Vertrieb und Einkauf, der Expertenkreis für Nachhaltigkeit sowie weitere Führungskräfte wurden ausführlich befragt. Auf Basis der doppelten Wesentlichkeit hat die STAR® einerseits ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, auf welche sich die Geschäftstätigkeit besonders stark auswirkt. Andererseits konnten Themen identifiziert werden, die aus Sicht der Befragten größte Relevanz für die Geschäftstätigkeit der STAR COOPERATION® besitzen. Im Jahr 2022 wird die Wesentlichkeitsanalyse erweitert und der Dialog mit externen Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Partnern und Behörden zu nachhaltigen Themen verstärkt.

Die nachfolgend dargestellte Wesentlichkeitsanalyse (Abb. 1) bildet die Basis für die in **Kapitel 1** vorgestellten Fokusthemen und Handlungsfelder. Dargestellt ist die Relevanz von 15 Fokusthemen und Handlungsfeldern der STAR® mit ihren Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitssäulen: Ökonomie, Ökologie und Soziales.

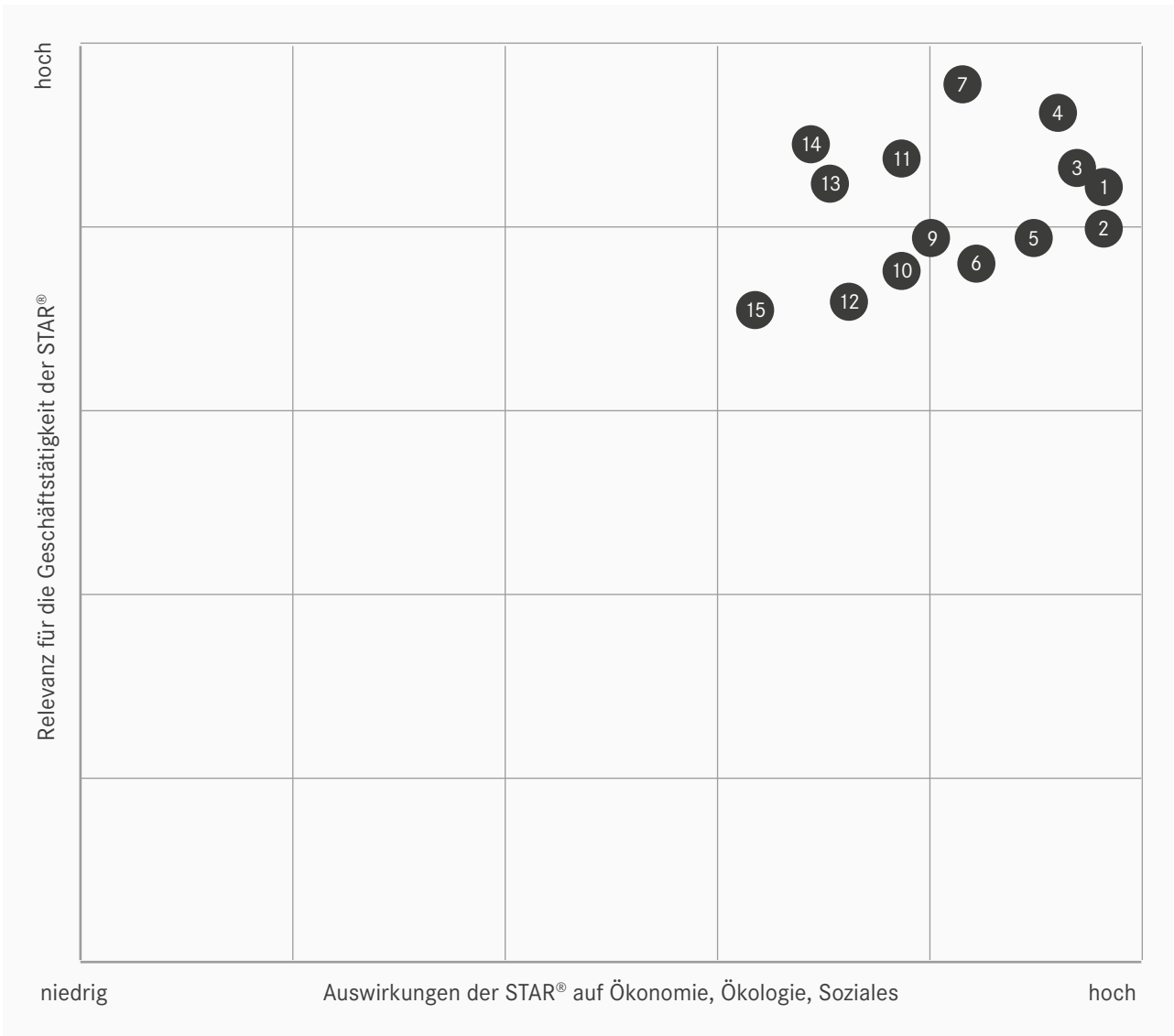


Abb. 1

Ökonomie
Ökologie
Soziales

1.	Nachhaltigkeitsanforderungen von Kunden und Gesetzgeber	●	●	●
2.	Datenschutz und Informationssicherheit			●
3.	Neue Produkte für eine nachhaltige Welt	●	●	●
4.	Aus- und Weiterbildung unserer STARS			●
5.	Bindung unserer STARS	●		●
6.	Managementsysteme als wirkungsvolles Nachhaltigkeitsinstrument	●	●	●
7.	Ethik, Verhalten und Compliance	●		●
8.	Work-Life-Balance und moderne Arbeitsmodelle	●		●
9.	CO ₂ -Emission der STAR®		●	
10.	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	●	●	
11.	Faire und empathische Führungskultur			●
12.	Gesundheit unserer STARS			●
13.	Diversität und Chancengleichheit			●
14.	Produkt- und Arbeitssicherheit		●	●
15.	Nachhaltigkeitsbewusstsein der Mitarbeitenden	●	●	●

Chancen und Risiken aus identifizierten Nachhaltigkeitsthemen

Ein fundamentales Nachhaltigkeitsthema ist für die Unternehmensgruppe die langfristige Bindung der STARS an das Unternehmen. Als mittelständisches Unternehmen ist die Mitarbeiterfluktuation für die STAR® eine große Herausforderung. Gleichzeitig besteht die Chance, ein modernes Arbeitsumfeld zu gestalten, welches insbesondere die neuen Bedürfnisse der jüngeren Mitarbeitenden bestmöglich erfüllt. Aktuell wird die Art und Weise der Zusammenarbeit sowie das generelle Arbeitsmodell neu entwickelt und definiert.

In der Wesentlichkeitsanalyse konnten einige Bereiche registriert werden, die in direktem Zusammenhang mit dem Kampf gegen den Klimawandel stehen. Die STAR® sieht hier eine große Chance, neue Geschäftsfelder zu erschließen und ist hoch motiviert, Kunden bei dieser Transformation mit wegweisenden Systemlösungen tatkräftig zu unterstützen. Gleichzeitig steht die Unternehmensgruppe vor der Herausforderung, nachhaltiger zu wirtschaften. Die STAR® will mit gutem Beispiel vorangehen und reduziert Treibhausgasemissionen sukzessive. Dadurch wird die Erfüllung von Auftragsvergabekriterien ermöglicht und zukünftige branchenübergreifende Wettbewerbsvorteile gebildet.

Die STAR® ist mit verschärften Kundenanforderungen im Bereich Ethik und Compliance konfrontiert. Für die Unternehmensgruppe bietet sich die Chance, die gesamte Belegschaft bei der Frage einzubinden, nach welchen Verhaltensgrundsätzen die STAR® agieren will. Die STAR® beobachtet kontinuierlich die aktuelle Gesetzeslage, insbesondere in der EU, um frühzeitig auf neue Verordnungen reagieren zu können.

3. ZIELE



Proaktives Nachhaltigkeitsmanagement

Langfristig soll Nachhaltigkeit untrennbar mit der Vision, den Strategien und den Zielen vereint sein. Die STAR® orientiert sich an der „Roadmap for integrated Sustainability“ des United Nations Global Compact. Analog diesem Modell strebt die STAR® langfristig das Erreichen der letzten Stufe („Purpose Driven“) an, in welcher die soziale und ökologische Nachhaltigkeit in das konventionelle ökonomische Management eingebettet wird und von wertschaffender Funktion für alle Geschäftsmodelle ist. Bereits in der aktuellen Roadmap hat die Unternehmensgruppe diese Zielsetzung bei den Fokusthemen „Lösungen für eine nachhaltige Welt“ sowie „kundenseitige und gesetzliche Anforderungen“ berücksichtigt.

Innerhalb der STAR®-Sustainability Roadmap 2022/23 wurden je Fokusthema erste grobe Ziele vereinbart, mit denen insbesondere auch ein Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) geleistet werden kann. Aktuell arbeitet die STAR® daran, aus den groben Zielformulierungen spezifische, messbare und terminierbare Ziele abzuleiten und diese mit den jeweiligen Unterzielen der SDGs zu verknüpfen. Die finalen Zielsetzungen je Fokusthema werden dann durch die Geschäftsleitung bestätigt und die Zielerreichung in regelmäßigen Managementreviews durch Soll-/Ist-Analysen überprüft. Dieser Prozess der Zieldefinition ist jedoch noch nicht abgeschlossen, weswegen nachfolgend lediglich die erwähnten groben Zielsetzungen sowie die für die STAR® relevanten SDGs dargestellt sind:

Ziele im Fokusthema „Klima, Ressourcen und Umwelt“

- » Bis Ende 2023: Definition eines verbindlichen Dekarbonisierungspfads
- » Erweiterung THG-Bilanz um anfallende Emissionen in Scope 3
- » Ziele im Rahmen der ISO 50001 und ISO 14001
 - » Verringerung Strombedarf
 - » Reduktion der Treibhausgasemissionen
 - » Verringerung des Wärmebedarfs
 - » Reduktion der Restmüllmenge an allen Bürostandorten
 - » Wassereinsparung, -reinhaltung und -rückgewinnung
 - » Einhaltung aller geltenden Gesetze und Richtlinien im Umweltrecht



Ziele im Fokusthema „Lösungen für eine nachhaltige Welt“

- » Profitables Wachstum im Bereich nachhaltiger Produkte und Leistungen
- » Vergrößerung der Marktanteile im bestehenden Nachhaltigkeits-Produktportfolio
- » Erweiterung des Produktportfolios um neue und innovative nachhaltige Lösungen
- » Ausbau und Ergänzung der Kompetenzen insbesondere im Bereich Zukunftstrends



Ziele im Fokusthema „Zufriedene Mitarbeitende“

- » Erhöhung der Zufriedenheit aller STARS
- » Verbesserung der Arbeitssituation für alle STARS
- » Verbesserungen im Bereich der Personalentwicklung
- » Verringerung der Fluktuation
- » Reduzierung der Anzahl der vermeidbaren Arbeitsunfälle

Im Rahmen der ISO 45001 wurden zudem Ziele für den Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Gesundheitsvorsorge festgehalten.



Ziele im Fokusthema „Kundenseitige und gesetzliche Anforderungen“

- » Einhaltung und Erhaltung einer hohen Kundenzufriedenheit
- » Erfüllung aller relevanten Kundenanforderungen im Bereich Nachhaltigkeit
- » Erfüllung neuer rechtlicher Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit
- » Freigabe Nachhaltigkeitsbericht durch den DNK



Kontrolle der Zielerreichung

Für die Erreichung von Zielen und die Umsetzung von Maßnahmen sind grundsätzlich die Führungskräfte und ihre Mitarbeitenden in den jeweiligen Gesellschaften verantwortlich.

Wie zu Beginn des Kapitels bereits erwähnt, ist die Definition von spezifischen, messbaren und terminierbaren Zielen in den vier Fokusthemen noch nicht abgeschlossen. Der Expertenkreis für Nachhaltigkeit ist verantwortlich für die Erreichung der Ziele der STAR®-Sustainability Roadmap 2022/23 festgelegten Ziele. Der Fortschritt wird in regelmäßigen Abständen direkt an die Geschäftsleitung berichtet.

Aus den Bereichen des integrierten Managementsystems heraus werden Zielvereinbarungen in den Bereichen Qualität, Umwelt, Energie, Datensicherheit sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz jährlich durch die jeweiligen Normvorgaben in den Gesellschaften überprüft. Die Überprüfung der Ziele erfolgt innerbetrieblich über die Beauftragten in internen Audits bzw. Reviews und wird extern seitens des TÜV Süd überwacht und zertifiziert.

4. WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Als strategischer Partner entwickelt die STAR COOPERATION® durchdachte Konzepte für Leistungen und Produkte entlang der Wertschöpfungskette.

Im Portfolio der STAR COOPERATION® befinden sich keine Produkte, die einer klassischen Massenfertigung unterliegen, sondern nur individuell oder in einer Kleinserienfertigung angeboten werden. Zusätzlich bietet die STAR® Handelswaren und Leistungen rund um die Werkstattausrüstung oder Sonderwerkzeuge an.

Als Berater ist die STAR COOPERATION® immer nah am Kunde und arbeitet an Lösungen, die einen Einfluss auf eine nachhaltige Wertschöpfungskette haben. Darunter fallen bspw. die Optimierung von Lieferketten, mehr Effizienz durch die Automatisierung oder das Vorantreiben der Digitalisierung in verschiedensten unternehmerischen Disziplinen. Darüber hinaus wird fortlaufend an Verbesserungen der sozialen und ökologischen Faktoren wie beispielsweise dem Energieverbrauch, der Müllverursachung oder dem Aufbau einer „grünen“ Flotte gearbeitet.

Mit einem eigenen Lieferantenkodex verpflichtet die STAR COOPERATION® ihre Lieferanten negative ökologische Auswirkungen ihrer Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen zu minimieren sowie die Einhaltung der Menschenrechte zu wahren und für angemessene Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dabei behält sich die Unternehmensgruppe vor, die Einhaltung der Standards, insbesondere durch Audits und stichprobenartige Kontrollen bei ihren Lieferanten, sicherzustellen. Falls zusätzliche Probleme hinsichtlich der Einhaltung der Lieferantenbedingungen entstehen oder Ziele nicht eingehalten werden können, werden diese über das Lieferantenmanagement der STAR COOPERATION® mit den jeweiligen Zulieferern gelöst (siehe Kapitel 17).

Aktuelle Maßnahmen:

- » Reduktion des Energieverbrauchs sowie der Müllverursachung in der Wertschöpfungskette
- » Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Logistik (z. B. E-LKWs, intelligentes Behältermanagement)
- » Vorantreiben der Digitalisierung bei der Publizierung von Marketingbroschüren
- » Entwicklung von Gehäusen aus Recyclingmaterial sowie Nachhaltigkeitslabels
- » Sukzessiver Umstieg auf „Green IT“ (z. B. Reduktion CO₂-Emissionen, Datensparsamkeit)
- » Ressourcenschonung durch Industrie 4.0 (z. B. Simulation, digitaler Zwilling, REMAN)
- » Einhaltung von Standards bezüglich Gefahrstoffen
- » Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit

PROZESS

5. VERANTWORTUNG

Die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte sind primär für die Erfüllung der Unternehmenspolitik verantwortlich. Das Management fördert die Verbesserungsbemühungen der Mitarbeitenden im Rahmen der Nachhaltigkeit. Dieser Prozess wird aktiv durch geeignete Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Die Unternehmenspolitik der STAR® wird über alle Ebenen der Organisation dokumentiert, kommuniziert, regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Sie basiert auf den Standards der folgenden Normen und ist in den einzelnen Geschäftsfeldern verankert:

- » Qualitätsmanagement DIN EN ISO 9001:2015
- » Umweltmanagement DIN EN ISO 14001:2015
- » Energiemanagement DIN EN ISO 50001:2018
- » Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit DIN EN ISO 45001:2018
- » Informationssicherheit ISO/IEC 27001:2013

Für die Analyse und Kontrolle der jeweiligen Managementsysteme sind die Managementbeauftragten der einzelnen Normen verantwortlich. Sie stellen sicher, dass die Anforderungen und Ziele der Standards erfüllt werden und somit auch mit der Unternehmenspolitik im Einklang sind. Hieraus ergeben sich die entsprechenden spezifischen Anforderungen, die z. B. in der Betriebsordnung, der Datenschutzrichtlinie, den IT-Sicherheitsinformationen und weiteren Richtlinien festgehalten sind.

6. REGELN UND PROZESSE

Rahmenbedingungen und Regeln für die Geschäftsprozesse bei der STAR COOPERATION® werden mit verbindlichen Richtlinien, die auf die Bereiche Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit abgestimmt sind, geregelt. Beispiele hierfür sind die Einkaufsrichtlinie, die Fremdfirmenrichtlinie, die allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Betriebsordnung und die Datenschutzrichtlinie sowie weitere verbindliche Handbücher und interne Regelungen. Die Dokumente der STAR® werden regelmäßig geprüft und bei Bedarf den Gegebenheiten angepasst. Allen STARS stehen die Richtlinien und Handbücher sowohl im Intranet als auch Vorort, z. B. in Lager- und Produktionsstätten durch Aushänge zur Verfügung. Die Lieferanten werden über die entsprechenden Regeln und Prozesse durch die Homepage oder durch den direkten Austausch in Kenntnis gesetzt.

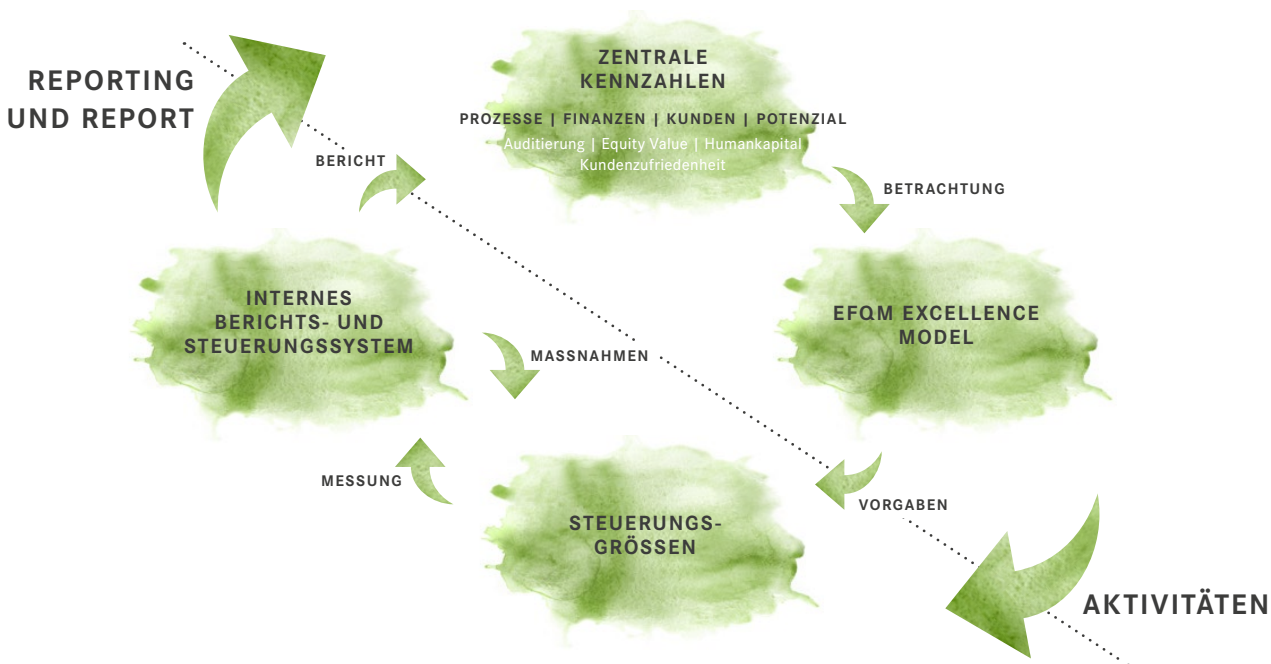
Die Verhaltensregeln sind an allen STAR®-Standorten schriftlich festgelegt und für alle Mitarbeitenden, Besucher und Fremdfirmen verbindlich. Vor Beginn der Tätigkeit für die STAR COOPERATION® werden externe Dienstleister verpflichtet, die Fremdfirmenrichtlinie zu lesen, zu unterzeichnen und die Mitarbeitenden über die Vorgaben der Richtlinie zu unterweisen (GRI SRS-102-16).

Die Managementreviews, sowie interne und externe Audits stellen die Überwachung der Prozesse und die Einhaltung der Standards bei der STAR® nach den zertifizierten Managementnormen sicher. In regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen werden fortlaufende Prozessverbesserungen eingebracht und umgesetzt. Verbesserungsvorschläge können jederzeit von allen STARS über den direkten Vorgesetzten einfließen.

Darüber hinaus kommuniziert das Unternehmen über das interne Team Green STAR regelmäßig über Nachhaltigkeit bei der STAR®, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für dieses Thema zu stärken. Somit ist sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsziele, die nicht Teil eines Managementsystems der STAR COOPERATION® sind, verfolgt und dokumentiert werden können.

7. KONTROLLE

Bei der STAR® ist in allen Gesellschaften eine Systematik etabliert, in der sich alle unternehmensrelevanten Themen und Tätigkeiten von der obersten Leitung bis hin zum Mitarbeitenden und umgekehrt berichten und auswerten lassen.



Die Unternehmenssteuerung wird durch verschiedene Aktivitäten der Unternehmensführung, wie bspw. regelmäßig stattfindende Jour Fixe, eine Mittel- und Langfristplanung oder eine strategische Personalplanung wahrgenommen. Der Unternehmensführung stehen hierfür geeignete Reportinginstrumente wie z. B. eine laufende Ist-Erwartung, Risikoanalysen, ein Management-Dashboard und verschiedene Kennzahlenberichte zur Verfügung.

Zur Absicherung gegen das Liquiditätsrisiko und zur Aufrechterhaltung der jederzeitigen Zahlungsfähigkeit wird ein fortlaufender Liquiditätsplan erstellt. Dieser wird permanent an aktuelle Änderungen angepasst. Er ist Basis für die Geldmitteldisposition.

Die STAR COOPERATION® hat einen beratenden Beirat, dem in halbjährlichen Sitzungen durch die Geschäftsleitung Bericht erstattet wird.

Leistungsindikatoren, die zur Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen genutzt werden, sind u. a. die Mitarbeiterzufriedenheit, die Krankenquote oder die verbrauchte Energie an den STAR®-Standorten. Die Zielerreichung der Leistungsindikatoren wird im Rahmen kontinuierlicher Managementreviews durch Soll-/Ist-Analysen überprüft.

Seit 2020 erstellt die STAR® eine THG-Bilanz für Ihre deutschen Standorte. Berichtete Kennzahlen sind z. B. klimarelevante Parameter wie der absolute Ausstoß der jährlichen CO₂-Emissionen und der Ausstoß von Tonnen (t) CO₂e pro Mio. Euro Umsatz. Zudem befinden wir uns derzeit in einem Prozess zur Ableitung von ambitionierten Klimazielen. Wir wollen als werteorientiertes Unternehmen einen Beitrag zur Erreichung der Pariser Klimaziele leisten (GRI SRS-102-16).

8. ANREIZSYSTEME

Das Vergütungsmodell der Unternehmensgruppe beinhaltet kein monetäres Anreizsystem, welches Nachhaltigkeitsziele integriert, weder bei den Führungskräften noch bei den Mitarbeitenden. Die STAR® ist nicht an einen Tarifvertrag gebunden. Die Gehälter der Mitarbeitenden und Führungskräfte werden in Gehaltsverhandlungen festgelegt. Diese orientieren sich grundsätzlich an einem in der Branche üblichen Gehaltskorridor.

Da die Gehälter Rückschlüsse auf Kalkulationen mit Geschäftspartnern zulassen, werden diese nicht veröffentlicht. Dies würde ein erhebliches Risiko der Geschäftstätigkeit darstellen (GRI SRS-102-35, GRI SRS-102-38).

Ein Anreiz ist die flexible Wahl des Arbeitsplatzes. Die STAR COOPERATION® hat 2020 den Kodex für „mobiles Arbeiten“ erstellt und regelt darin folgende Punkte:

- » Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
- » Tipps zur Produktivität beim mobilen Arbeiten
- » Tipps zur Effizienz beim mobilen Arbeiten
- » Grundregeln des mobilen Arbeitens (Zeiterfassung, Kommunikation etc.)

Die STAR® bietet STARS darüber hinaus folgende Benefits:

- » Rad-Leasing-Modell
- » Beteiligung am Firmenticket für den öffentlichen Personennahverkehr
- » Vergütung der Arbeitszeit für Tätigkeiten in der Arbeitsgruppe Green STAR
- » Fitnessangebot Fit X
- » Kindertagespflege im Haus
- » Mitarbeiterereinkaufsportal
- » Betriebliche Altersvorsorge
- » Krankenzusatzversicherung
- » Zuschüsse für die Kantine
- » Kostenloses Gehaltskonto
- » Privater Paketdienst
- » Mitarbeiter-Rabatte (intern)
- » Altgerätesammlung

9. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Anspruchsgruppen der STAR®

Um Transparenz über die Erwartungshaltung ihrer Stakeholder zu gewinnen, führt STAR® eine „Interessierte Parteien“-Liste. Zu diesen „Interessierten Parteien“ zählt die Unternehmensgruppe Stakeholdergruppen wie Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Führungskräfte, Gesellschafter und Investoren, Bildungseinrichtungen, Städte und Kommunen, Ämter, Behörden und Organisationen, Vereine und Verbände, Netzwerke, Wirtschaftsprüfer und Anwälte sowie die Zivilgesellschaft. In der Liste sind alle Anspruchsgruppen der STAR® (zurzeit knapp 100) aufgelistet und den genannten Stakeholdergruppen zugeordnet. Jede Anspruchsgruppe ist hinsichtlich ihres Einflusses auf die STAR COOPERATION® bewertet. Zudem sind deren konkrete Anforderungen an die Unternehmensgruppe detailliert erfasst und individuelle Maßnahmen, um diesen Anforderungen gerecht zu werden, aufgelistet.

Die „Interessierte Parteien“-Liste und die Maßnahmenumsetzung wird jährlich im Rahmen eines Managementsystems sowie zu besonderen Anlässen (bspw. Behörden-Neugründung) überprüft und aktualisiert. Die inhaltliche Verantwortung hierfür liegt bei der Geschäftsleitung. Im Rahmen der letzten Aktualisierung wurden insbesondere neue Anspruchsgruppen und Themen mit Bezug zu Covid-19 aufgenommen.

Dialog mit Stakeholder

Die STAR COOPERATION® ist in unterschiedlichsten Themenfeldern und Projektkonstellationen am Markt vertreten und blickt daher auf ein sehr diverses Stakeholderumfeld. Folglich ist die Art und Weise, wie sie mit Stakeholdern in den Dialog tritt, sehr unterschiedlich. Bei vielen Anspruchsgruppen existieren jedoch fest etablierte regelmäßige Kommunikationsprozesse. Im Folgenden werden beispielhaft drei verschiedene Dialogformen aus dem Geschäftsjahr 2021 vorgestellt.

» **Kundenzufriedenheitsindex:** Für die STAR® ist es sehr wichtig, das Kundenfeedback bezüglich ihrer Leistungen sowie die generelle Erwartungshaltung ihrer Kunden zu erfahren. Seit vielen Jahren führt die Unternehmensgruppe daher auf Basis eines implementierten Prozesses Kundenzufriedenheitsabfragen durch. Mit dem Ziel, eine regelmäßige und neutralere Beurteilung der wahrgenommenen Leistungsqualität zu erhalten, wurde dieser Prozess im Jahr 2021 optimiert. Die Kundenzufriedenheitsabfragen werden von Managern oder Projektverantwortlichen telefonisch und individuell durchgeführt und erfolgen entweder nach Projektabschluss, nach Beauftragungsende oder einmal jährlich (bei längeren Projektlaufzeiten). Mithilfe eines standardisierten Fragebogens werden Kunden beispielsweise zu ihrer gesamten Zufriedenheit mit den Leistungen, einer Einschätzung zu den Kompetenzen der STAR® und ihrem Image (Wahrnehmung aus Kundensicht) sowie allgemeinen Verbesserungsvorschlägen befragt. Die Ergebnisse werden in einem internen Tool dargestellt, zu Beginn eines neuen Jahres ausgewertet (quantitativ und qualitativ) und der Geschäftsleitung präsentiert. Im Ergebnisbericht enthalten ist unter anderem eine Zusammenfassung der wichtigsten Schwerpunktthemen (Stärken, Verbesserungsvorschläge) pro Gesellschaft. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 138 Gespräche durchgeführt und die Gesamtzufriedenheit konnte im Vergleich zum Vorjahr erneut gehalten werden.

» **Beiratssitzung:** Die Geschäftsleitung der STAR® tauscht sich regelmäßig mit den Mitgliedern des Beirats aus. Dies erfolgt zum einen im Rahmen regelmäßiger Termine wie beispielsweise generellen Sitzungen auf Gruppenebene oder Planungssitzungen (quartalsweise pro Geschäftsfeld). Zum anderen wird der Beirat auch ad hoc zusammengerufen, wenn es um die Diskussion wichtiger Entscheidungen geht, wie beispielsweise bei Unternehmenszukäufen. Flankiert wird der Dialog dadurch, dass der Beirat quartalsweise mit schriftlichen Berichten informiert wird.

» **Mitarbeiterdialog:** Im Jahr 2021 hat die Unternehmensgruppe verschiedene Maßnahmen etabliert, die den Austausch mit und zwischen den STARS fördert. Es existieren bspw. über 20 unternehmensweite Microsoft TEAMS-Kanäle wie „Marketing informiert“, „Geschäftsleitung informiert“ oder „Green STAR informiert“, die allen STARS frei zugänglich sind. Innerhalb dieser Microsoft TEAMS-Kanäle finden Mitarbeitende regelmäßig aktuelle Informationen sowie eine Plattform für den themenspezifischen Austausch. Zusätzlich hierzu verschicken viele Unternehmensbereiche unternehmensinterne Newsletter. Als eine weitere Maßnahme zur Stärkung des internen Dialogs (insbesondere in Zeiten von Homeoffice und mobilem Arbeiten) wurden digitale Coffee-Talks ins Leben gerufen. Darüber hinaus hat die STAR COOPERATION® im Jahr 2021 verschiedene unternehmensinterne Umfragen durchgeführt. Hierdurch erhielten alle STARS die Möglichkeit, aktiv Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu nehmen (siehe Kapitel 14).

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen (GSI SRS-102-44)

Stakeholder-Gruppe	Thema/Anliegen	Maßnahmenstatus
Mitarbeitende, Bewerber	Wunsch nach mobilen Arbeitskonzepten	Aktuell in der Umsetzung
Mitarbeitende	Wunsch nach einem Dienstrad	Umgesetzt
Kunden	Geprüfter Nachhaltigkeitsbericht	Prüfung durch DNK eingeleitet
Hochschulen	Suche nach Praxiseinsätzen, Masterandenstellen und Projektförderungen	Wir bieten Studierenden regelmäßig die Möglichkeit an, Abschlussarbeiten oder Praxiseinsätze bei STAR® durchzuführen. Darüber hinaus fördert STAR® Hochschulprojekte wie z. B. im Bereich der E-Mobilität. Jede Gesellschaft hat zudem einen Hochschulbeauftragten und tritt regelmäßig in den Dialog.
Kunden	Angabe zu geplanten Maßnahmen zur Reduktion des CO ₂ -Fußabdrucks	Siehe Kapitel 13
Behörden und Ämter	Einhaltung der Corona-Vorgaben	Umgesetzt

10. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Das Kerngeschäft der STAR COOPERATION® umfasst beratende Tätigkeiten. Ökologische und soziale Auswirkungen treten deshalb nur in bestimmten Bereichen auf. Hier sind besonders die Geschäftsreisen, Energie und Wärme in den Liegenschaften und die eingekauften Waren zu nennen. Die Expertise der Mitarbeitenden fördert positive Auswirkungen zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung weltweit und fördert die ganzheitlich nachhaltige Entwicklung unserer Auftraggebenden.

Eigene Innovationsprozesse mit dem Ziel eines zeitgemäßen Dienstleistungsportfolios erfolgen kontinuierlich durch die rege Kommunikation mit den unter Kriterium 9 genannten Anspruchsgruppen. Regelmäßiges Benchmarking und Marktbeobachtung zählen ebenfalls dazu. Alle Geschäftsbereiche sind angehalten, ihre Leistungen bezüglich der Nachhaltigkeit zu überprüfen, ggfs. anzupassen oder sich Unterstützung durch unser internes Nachhaltigkeitsteam einzuholen, um das Produkt neu auszurichten.

Die STAR COOPERATION® bietet zwei Plattformen an, auf denen die STARS innovative, kreative Ideen und Kundenlösungen einreichen können.

» In der „**Innovation Engine**“ können STARS ihre Produktideen und Verbesserungsvorschläge vorstellen und umsetzen. Dabei wird dem „Pionier“ ein „Coach“ zur Seite gestellt, der während des Verwirklichungsprozesses unterstützt und diesem beratend zur Seite steht. Die „Innovation Engine“ kann jedoch nicht nur bei einer Idee unterstützen, sondern auch bei einem Kundenproblem. In diesem Fall hilft ein interner STAR®-Trainer beispielsweise durch einen Kreativworkshop.

» In der „**Innovationswerkstatt**“ haben die STARS die Möglichkeit Produktideen einzureichen, für die Prototypen erstellt und zur Marktreife geführt werden können. Die „Innovationswerkstatt“ arbeitet dabei mit verschiedenen externen Partnern und Kunden zusammen um Experten-Know-how zielgerichtet einzusetzen. Die „Innovationswerkstatt“ unterhält zudem eine Forschungspartnerschaft mit der Hochschule Reutlingen. Gemeinsam mit den Partnern setzt die STAR® hochinnovative Projekte aus den Bereichen Verkehrstechnik, Sensorik, Bilderkennung und Wasserstofftechnik um.

Seit dem Jahr 2020 fanden wegen der existierenden Corona-Regularien viele Kundenprojekte und interne Dienstleistungen im mobilen Arbeiten statt. So konnten Ressourcen geschont werden (z. B. Kraftstoffe fürs Pendeln oder Anmietung von Büroflächen) und gleichzeitig die Gesundheit und Work-Life-Balance der Mitarbeitenden sichergestellt werden.

Die STAR® kann zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussagen darüber treffen, inwieweit sich Finanzanlagen positiv oder negativ auf Umwelt- oder soziale Faktoren auswirken. Grund hierfür ist, dass die Wesentlichkeit dieser Kennzahl bisher als gering bewertet wurde (G4-FS11).

UMWELT

11. INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Im Allgemeinen werden natürliche Ressourcen wie in der folgenden Übersicht klassifiziert:

Sammelbegriff	Typ		Beispiel
Rohstoffe (natürliche Ressourcen)	regenerierbare natürliche Ressourcen		Meerestiere, Fische, Pflanzen, Landtiere, Trinkwasser
	nicht regenerierbare natürliche Ressourcen aus Beständen	mineralische Ressourcen, grundsätzlich recyclebar	Kupfer, Eisen, Aluminium
		Energieressourcen, grundsätzlich nicht recyclebar	Mineralöl, Erdgas, Kohle
	Stromressourcen (Energieströme)		Sonnenenergie, Gezeitenenergie, Erdwärme

Im Geschäftsfeld der STAR® werden aus den drei Klassifizierungen in einem gewissen Maße natürliche Ressourcen verwendet. Dies erfolgt hauptsächlich durch die Bereitstellung von Infrastruktur für Bürogebäude, die wir zur Erbringung von Dienstleistungen nutzen.

Im Rahmen der Tätigkeit werden hauptsächlich Papier, Energie, Frisch- und Abwasser, Büromaterial, Abfälle und Treibstoff für Dienstreisen als Ressourcen verbraucht.

Die Unternehmensgruppe verfolgt das langfristige Ziel, den Ressourcenverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. Die relevanten Umwelt- und Energiedaten werden jährlich erhoben.

Die STAR COOPERATION® verwendet definierte Leistungsindikatoren zur Überprüfung verschiedener Aspekte hinsichtlich der Nachhaltigkeit. In diesem Bereich sieht die STAR® für die Zukunft noch weiteres Optimierungspotential zur nachhaltigen Entwicklung. Folgende Leistungsindikatoren werden derzeit betrachtet:

- » Gasverbrauch in kWh
- » Heizölverbrauch in L
- » Stromverbrauch in kWh
- » Wasserverbrauch in m³
- » Kraftstoffverbrauch in L
- » Siedlungsabfälle in t
- » Eigenstromerzeugung in kWh

Dazu wurden im Geschäftsjahr 2021 folgende quantitativen Verbrauchswerte erfasst (GRI SRS-302-1, GRI SRS-303-3):

Ressource	Verbrauchsmenge	Maßeinheit
Erdgas (Gasverbrauch)	2.850.243,00	kWh
Heizöl (Heizölverbrauch)	32.878,00	L
Strom, Niederspannung (Netz Deutschland)	1.095.741,78	kWh
Wasserverbrauch	2.768,44	m ³
Benzin (Kraftstoffverbrauch)	84.297,86	L
Diesel (Kraftstoffverbrauch)	68.631,00	L
Eigenstromerzeugung	99.203,00	kWh

Die versiegelte Fläche ist im vergangenen Jahr unverändert geblieben, da keine Vorhaben mit Flächenversiegelung stattgefunden haben. Die Fläche ergibt sich aus der Grundfläche der genutzten Standorte. Zur Inanspruchnahme der Ressourcen Biodiversität und Boden können aktuell keine wesentlichen Einflussgrößen innerhalb unserer Geschäftstätigkeit identifiziert werden. STAR® erfüllt an dieser Stelle rechtliche Mindestanforderungen.

Die Erfassung der Materialien, die als mineralische Ressourcen gelten, ist aktuell noch nicht möglich und soll in den kommenden Jahren innerhalb der entsprechenden Abteilungen umgesetzt werden. Dazu müssen unternehmensinterne Strukturen geschaffen werden.

Die Emissionen aus dem Lebenszyklus von eigens produzierten Produkten belaufen sich auf sehr geringe Mengen durch Stromverbrauch und Einsatz von mineralischen Rohstoffen. Für zwei Produkte aus eigener Produktion hat in diesem Jahr eine tiefgreifende, fundierte und emissionsbezogene Analyse stichprobenartig stattgefunden. (GRI SRS-301-1).

12. RESSOURCENMANAGEMENT

In diesem Kapitel wird offengelegt, welche qualitativen und quantitativen Ziele die STAR COOPERATION® in Bezug auf Ressourceneffizienz verfolgt. Ein besonderer Fokus wurde hierbei auf den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gelegt. Es wird erläutert, welche Maßnahmen und Strategien hierzu in Betracht gezogen werden. Wie in Kapitel 3 beschrieben, befindet die STAR® sich gegenwärtig im Prozess der Definition eines verbindlichen Pfades zur Dekarbonisierung bis zum Jahr 2039. Im Rahmen dieser Strategie werden auch neue, spezifische Ziele für den Bereich Ressourcenmanagement festhalten. Bis dahin besitzen die nachfolgenden Ziele Gültigkeit:

STROMEINSPARUNG (GRI SRS-302-4)

Verringerung des Energiebedarfs um 2 % pro Jahr

Maßnahmen:

- » Hinweis zum Abschalten der Büroarbeitsgeräte wie Computer, Drucker und Beleuchtung in den Abend- und Nachtstunden
- » Reduzierung durch Austausch der vorhandenen Beleuchtung (Werkstatt/Lager/Fertigung) durch LED-Leuchten
- » Bewegungsmelder, Smart Meter, Zeitschaltuhren
- » Ersatz von veralteten Betriebsmitteln
- » Hydraulischer Abgleich (Druckluft)
- » Lastmanagement
- » Wechsel des Stromversorgers
- » Einsatz erneuerbarer Energien

ABFALLZAHL MINDERN

Reduktion der Restmüllmenge um 3 % pro Jahr

Maßnahmen:

- » Entsorgung von sonstigen Abfällen, z. B. durch alternative Recyclingmethoden
- » Einrichtung eines Recyclingverfahrens für leere Druckerpatronen
- » Prüfung von Verpackungsalternativen im Sinne des Verpackungsgesetzes

GEWÄSSERSCHUTZ

Reduktion in den Bereichen Wassereinsparung, -reinhaltung, -rückgewinnung

Maßnahmen:

- » Druckminderung
- » Instandhaltung, Anlagensanierung
- » Zisternen zur Nutzung von Regenwasser statt Trinkwasser
- » Abwassermanagement, Reinhaltung des Wassers durch Filteranlagen
- » Natürliche Wasserspeicher durch Grünanlagen schaffen

Maßnahmen

Es erfolgen jährliche Maßnahmenplanungen an den STAR®-Standorten/-Gesellschaften seitens der STAR® FACILITY (Gebäudemanagement) und dem Umweltmanagement- und Energiemanagement-Beauftragten (UM/EnM) sowie den jeweiligen Geschäftsführern. Konkret wird die Erfüllung dieser Maßnahmen in Regelkommunikationen im Team FACILITY abgestimmt und festgehalten. Der UM/EnM-Beauftragte hält Regelkommunikationen mit Standortleitern und dem Energieteam, um Maßnahmen abzustimmen.

An den Standorten erfolgen vierteljährliche Arbeitsschutzausschuss-Begehungen und Begehungen im Rahmen interner und externer Audits. Durch das Intranet werden UM/EnM-Informationen an alle STARS zur Verfügung gestellt. Eine detaillierte Übersicht über die Zielerreichung kann aktuell aus prozessbedingten Gründen noch nicht aufgezeigt werden.

Aufgrund der besonderen Umstände in der Corona-Pandemie (z. B. Kurzarbeit, Schichtbetrieb, mobiles Arbeiten) sind die Verbrauchsdaten teilweise verzerrt. Ein anhaltender Punkt ist die flexible Umsetzung von Kundenanforderungen und Projekten, nah beim Kunden, welche in der Hauptsache zu Neuanmietungen oder Beistellungen von Standorten führt. Diese sind für langfristige energetische Verbesserungen meist ungeeignet. Für das Geschäftsjahr 2021 ist von identischen Rahmenbedingungen bezüglich der Pandemie auszugehen.

Verbrauchsdaten

Die Analyse zur Verringerung des Energieverbrauchs wird methodisch durch die Rahmen der ISO 50001 und 50006 durchgeführt (GRI SRS-302-1, GRI SRS-303-3).

	2021
Stromverbrauch [kWh]	1.095.741,78
Wärme [kWh]	2.887.530,27
Wasser	2.768,44
Kfz-Emissionen [kWh]	1.415.993,89

Wasser (GRI SRS-303-3)

Die Wasserentnahme an den Standorten der STAR COOPERATION® bezieht sich zurzeit nur auf die Nutzung von Trinkwasser.

Energie (GRI SRS-302-4)

Energierückgewinnung wird im Unternehmen nicht vorgenommen. Es erfolgt kein Verkauf von Energien.

Abfall (GRI SRS-306-2)

Durch den Tätigkeitsbereich Dienstleistungen fallen hauptsächlich Abfälle im Segment Siedlungsabfälle an. Die Entsorgung gefährlicher Abfälle wird nicht übergreifend verfolgt. Sollten gefährliche Abfälle in den Standorten der Gesellschaften anfallen, sind diese angehalten, eine fachgerechte Entsorgung einzuleiten. Weitere Informationen zum Thema Abfall werden wie aufgelistet berücksichtigt:

- » Bestimmte Stoffgruppen werden dem Recycling zugeführt, darunter Papierabfälle
- » Der produzierende Standort in Sindelfingen gibt Metallspäne in ein Recyclingverfahren ab
- » Sammeln von kompostierbaren Stoffgruppen oder eine generelle Kompostierung findet nicht statt
- » Müllverbrennung (Massenverbrennung) wird nicht vorgenommen
- » Salzwasserversenkung wird nicht vorgenommen
- » Mülldeponien sind nicht Bestandteil der Unternehmenstätigkeit
- » Es erfolgen nur Zwischenlagerungen in handelsüblichen Mengen bis zur Entsorgung
- » Die Abfallkategorien Restmüll, Papierabfälle und Folien werden nach dem Verfahren des beauftragten Entsorgungsdienstleisters gesammelt, transportiert und entsorgt
- » Zum Teil erfolgt eine direkt bestätigte Sonderentsorgung über die Hausmeister an den jeweiligen Recycling-/Wertstoffhöfen an den Standorten

13. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Die größten Emissionstreiber bei der STAR® in Scope 1 und 2 sind die Emissionen aus Bezug von Strom und Wärme. Bei der Senkung der Emissionen in diesen Bereichen ist die größte Herausforderung, dass die STAR® die meisten Standorte anmietet und somit nur bedingt Einfluss auf die Wahl der Wärme- und Stromquellen hat. Zusätzlich ist eine Investition in einen angemieteten Standort nur in Zusammenarbeit mit dem Vermietenden möglich. Zudem muss sich diese über die Länge des Mietverhältnisses amortisieren, um sich als wirtschaftlich tragfähig zu erweisen. Dabei werden die Einsparmöglichkeiten durch die Umsetzung der Maßnahmen den dazugehörigen Betriebs- und Investitionskosten gegenübergestellt.

Als Zuliefer- und Dienstleistungsunternehmen der Automobilindustrie geht die Unternehmensgruppe auch auf die Klimaziele der Kunden ein. Die STAR® hat sich das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2039 klimaneutral zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden schon erste Maßnahmen wie die Installation von PV-Anlagen und Ladesäulen für E-Fahrzeuge umgesetzt. Eine Überprüfung der Umstellung auf klimaneutralen Wärmebezug an allen Standorten steht noch aus. Die Umsetzung auf Grünstrom wurde in diesem Jahr geprüft und wird ab 2022 umgesetzt.

Unsere Treibhausgas-Emissionen berechnet die STAR® nach dem Standard des „Greenhouse Gas Protocols“ sowie unter Zuhilfenahme des KlimAktiv-Branchenrechners¹. Die zur Berechnung verwendeten Emissionsfaktoren sind im KlimAktiv-Branchenrechner hinterlegt, werden in der Treibhausgas-Bilanz dokumentiert und von KlimAktiv jährlich geprüft und aktualisiert. Durch die Verwendung des KlimAktiv-Branchenrechners stellt die STAR COOPERATION® sicher, dass nur wissenschaftsbasierte Emissionsfaktoren zur Berechnung der Treibhausgas-Bilanz verwendet werden.

Die berechneten Emissionen beziehen sich auf die gesamte Unternehmensgruppe für das Jahr 2021. Bedingt durch die Corona-Pandemie ist das Heranziehen des Jahres 2020 als Basisjahr aller Wahrscheinlichkeit nach nicht sehr repräsentativ. Sobald eine Normalisierung der Pandemie abzusehen ist, wird die Festlegung des Basisjahres neu definiert.

¹ Der KlimAktiv-Branchenrechner ist eine softwarebasierte Lösung zur Berechnung der CO₂-Emissionen auf Basis von Inputdaten aus dem Unternehmen. Der KlimAktiv-Branchenrechner wurde im Rahmen der nationalen Klimaschutzinitiative vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit gefördert. Die Berechnung ist wissenschaftlich fundiert und erfolgt auf Basis eines standardisierten Verfahrens gemäß des GHG Accounting and Reporting Standard und der ISO 14064-1.

Ergebnis nach Sektoren

	CO ₂ e [t] 2020	CO ₂ e [%] 2020	CO ₂ e [t] 2021	CO ₂ e [%] 2021	CO ₂ e [t] Vergleich 2020 zu 2021
Wärme	639,98	37,81	720,69	46,54	+ 80,71
Strom	557,13	32,91	390,72	25,23	- 166,41
Fuhrpark	495,58	29,28	437,17	28,23	- 58,41
Gesamte Emissionen	1.692,69	100,0	1548,58	100,00	- 144,11

Ergebnis nach Geltungsbereich ¹⁾

	CO ₂ e [t] 2020	CO ₂ e [%] 2020	CO ₂ e [t] 2021	CO ₂ e [%] 2021	CO ₂ e [t] Vergleich 2020 zu 2021
Direkte Emissionen (Scope 1)	938,07	55,42	963,07	62,19	25
Indirekte Emissionen aus bereitgestellter Energie (Scope 2)	457,12	27,01	354,19	22,87	- 102,93
Weitere indirekte Emissionen (Scope 3)	297,50	17,58	231,32	14,94	- 66,18
Gesamte Emissionen	1.692,69	100,0	1548,58	100,0	- 144,11
Klima-Invest (Erneuerbare Energien)	- 3,36		- 36,81		- 33,45

¹⁾ (GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-3, GRI SRS-305-5)

Bei der Erstellung der THG-Bilanz wurden alle Gase entsprechend dem Kyoto-Protokoll mit einbezogen. Zur besseren Vergleichbarkeit werden diese entsprechend ihrem globalen Erwärmungspotenzial (GWP) in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet. Die GWP-Werte stammen aus dem vierten Sachstandsbericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Direkte CO₂-Emissionen aus der Verbrennung der Biomasse wurden nicht ermittelt. Alle Berechnungen innerhalb der einzelnen Sektoren wurden für die indirekten Emissionen aus der bereitgestellten Energie nach dem Berechnungsansatz "Netz" des GHG-Protocols aus dem nationalen Strom- und Fern- sowie Nahwärmemix durchgeführt. Die Berechnung wurde mit den Emissionsfaktoren für das Jahr 2021 erstellt.

Die Veränderungen beim Klima-Invest entstehen durch die Inbetriebnahme von Photovoltaik-Anlagen auf den Dachflächen der genutzten Standorte in Sindelfingen. Der Rückgang des CO₂e (t) Wertes ist auf gesunkene Verbräuche bei Strom und Fuhrpark zurückzuführen.

Die STAR COOPERATION® hat, ohne ihre Auslandsgesellschaften, im Geschäftsjahr Jahr 2021, einen Umsatz in Höhe von 99,1 Mio. EUR erwirtschaftet. Es ergibt sich somit ein Ausstoß von 13,3 t CO₂e pro Mio. EUR Umsatz für die deutschen Standorte. (Emissionen in Scope 1 und 2 in Tonnen CO₂-Äquivalenten geteilt durch den Umsatz in Mio. Euro).

Auszug aus den kurz- und mittelfristigen Maßnahmen zur Reduktion der CO₂-Emissionen:

- » Umstellung auf Grünstrom aus erneuerbaren Energiequellen für alle Standorte mit operativer Kontrolle
- » Austausch der Wärmeträger an unserem Standort in Böblingen in Richtung eines CO₂e neutralen Betriebes
- » Erhöhung des Eigenstromanteils durch Eigenstromproduktion mithilfe erneuerbarer Energiequellen

Auf Basis der berechneten THG-Bilanz erarbeitet die STAR® darüber hinaus gegenwärtig einen Transformationspfad zur Erreichung der Klimaziele für die in Scope 1 und 2 anfallenden Emissionen sowie Maßnahmen zur Umsetzung und Zielerreichung. Anfallende Emissionen in Scope 3 werden im Rahmen der STAR®-Sustainability Roadmap erstmals erfasst.

GESELLSCHAFT

14. ARBEITNEHMERRECHTE

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Durch die Zertifizierung nach ISO 45001 (Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit) verpflichtet sich die STAR COOPERATION® im Sinne der Prävention arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen durch die Bereitstellung von sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Die Geschäftsleitung hat sich verpflichtet, sofern es möglich ist, Gefahren zu beseitigen und SGA-Risiken (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) zu minimieren. Dabei stellen rechtliche Verpflichtungen und andere Anforderungen ein Mindestmaß dar.

Das Management fördert die Verbesserungsbemühungen der Mitarbeitenden im Rahmen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte sind für die Erfüllung dieser Politik primär verantwortlich. Durch ihr Vorbild und ihr Verhalten führen sie die Mitarbeitenden und fördern deren Verbesserungsbemühungen. Dieser Prozess wird aktiv durch geeignete Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Alle Mitarbeitenden legen jährlich die Unterweisungen im Bereich Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Informationssicherheit und Coronaprävention ab.

Im Rahmen des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGAM) haben wir nachstehend gelistete SGAM-Ziele definiert. Die Ziele werden jährlich erstellt und überwacht.

- » Ausschluss von erbgutverändernden, fruchtschädigenden und krebserregenden Stoffen
- » Verbesserung der Luftfeuchtigkeit am Standort München
- » Vollständige Erneuerung der Brandmeldeanlagen und Sicherheitsbeleuchtung am Hauptsitz
- » Reduzierung der Arbeits- und Dienstwagenunfälle
- » Sicherheit technischer Betriebsmittel
- » Ausbildung von Erst- und Brandschutzhelfern, sowie Sicherheitsbeauftragten

Auf Basis der definierten SGAM-Ziele wurden konkrete Maßnahmen definiert. Wesentliche Risiken, welche sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, werden in einer Chancen- und Risiken-Tabelle nach SGAM analysiert, gewichtet und mit Korrekturmaßnahmen belegt. Geplant ist ein Rollout der Zertifizierung ISO 45001 in weiteren Gesellschaften.

Rechtskonformität

Alle Unternehmen der Unternehmensgruppe – national wie international – sind verantwortlich für die Einhaltung sämtlicher Arbeitnehmerrechte. Beratend unterstützt werden sie zentral von der Personalabteilung sowie einer internen Justiziarin und externen Rechtsberatern. Es finden regelmäßig Schulungen für Führungskräfte in den unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Themen wie Arbeitszeit-, Teilzeit- und Befristungs-, Bundesurlaubs-, AGG- sowie ANÜ-Gesetz aber auch zu rechtskonformen Fremdpersonaleinsatz statt. Grundsätzlich richtet sich die STAR COOPERATION® nach den geltenden Gesetzen und Richtlinien der Länder.

Förderung der Mitarbeit im Nachhaltigkeitsmanagement

Mitarbeitende, die sich STAR®-intern für das Thema Nachhaltigkeit einsetzen, den Geschäftsbereichen beratend zur Seite stehen oder interne Projekte zum Thema Nachhaltigkeit umsetzen, haben offiziell zugeordnete Rollen. Sie werden entsprechend den Verantwortlichkeiten von anderen Aufgaben und/oder Kundenprojekten freigestellt.

Wesentliche Risiken

Die größte betriebliche Herausforderung im Zusammenhang mit der Pandemie im Jahr 2021 war, jegliches Infektionsgeschehen aus den einzelnen Unternehmensteilen fernzuhalten, um die operative Leistungsfähigkeit wichtiger Kernfunktionen des Unternehmens sicherzustellen. Aufgrund der umfangreich ergriffenen Schutz- und Hygienemaßnahmen konnte dieses Risiko erfolgreich auf ein Minimum reduziert werden. Gesundheitliche Risiken wie beispielsweise Rückenprobleme, einseitige Bewegungsabläufe oder stressbedingte Erkrankungen versuchte die STAR® Mithilfe präventiver SGAM-Maßnahmen entgegenzuwirken. Weitere potenzielle Risiken sind der aktuelle Fachkräftemangel sowie aggressives Abwerben der Mitarbeitenden durch den Wettbewerb. Mit der Personalstrategie und den dazugehörigen Maßnahmen wirkt die Unternehmensgruppe diesen Risiken entgegen. Potenzielle Risiken in der Lieferkette werden durch die Aufforderung aller Lieferanten zur Einhaltung des Verhaltenskodex innerhalb der Lieferkette minimiert. So kann sichergestellt werden, dass sich alle an international geltendes Arbeitsrecht halten.

15. CHANCENGERECHTIGKEIT

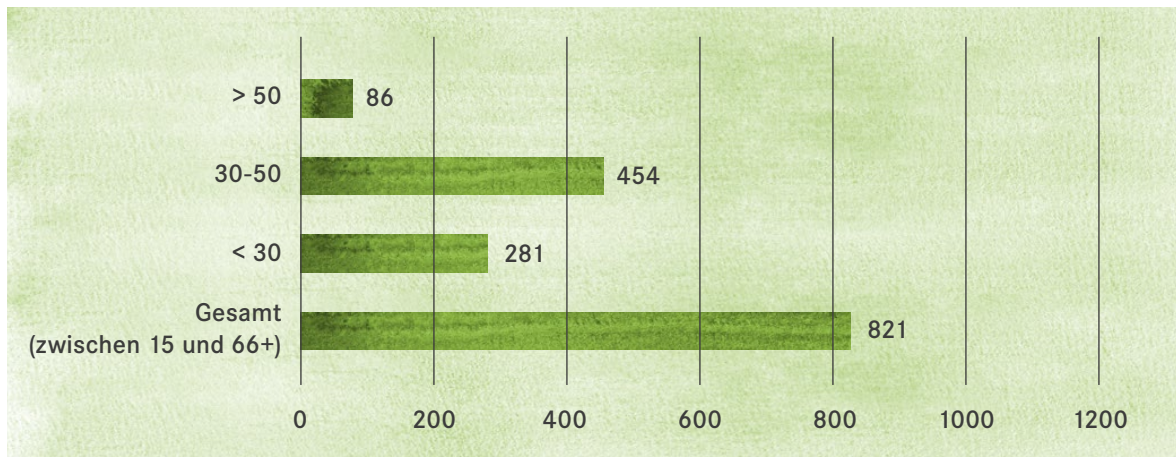
Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

Die STAR® schätzt und lebt die Themen Vielfalt und Individualität als wesentliche Erfolgsfaktoren zur Erreichung der Unternehmensziele. Die STAR® verpflichtet sich in der Betriebsordnung dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (AGG). Jeder Mitarbeitende hat die Pflicht, Ungleichbehandlungen der eigenen Person oder anderer Personen durch Personen des Unternehmens aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, der Religion oder der Weltanschauung oder einer Behinderung unverzüglich an die Personalabteilung zu melden. Gleiches gilt für alle Feststellungen im Zusammenhang mit der Missachtung von Persönlichkeitsrechten. Neben der Personalabteilung stehen den STARS Vertrauenspersonen zur Seite, die als Mediatoren und Ansprechpartner eintreten. Diese Regelungen sind in der Betriebsordnung der STAR COOPERATION® festgehalten und allen Mitarbeitenden im Intranet jederzeit zugänglich. Zusätzlich werden ab 2021 Pflichtschulungen für alle STARS zum AGG eingeführt (GRI SRS-412-1).

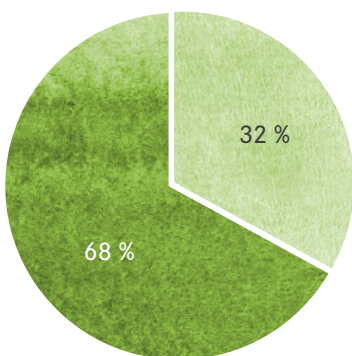
Zur Vermeidung von Diskriminierung werden auch Lieferanten durch Lieferantenbedingungen verpflichtet. Chancengleichheit im Bewerbungsprozess heißt für STAR® die Ansprache aller Geschlechter, aller Nationalitäten und aller Altersgruppen. Dies gilt auch für die Beförderung und Förderung der Mitarbeitenden.

Im Berichtsjahr lag die Frauenquote bei 32 %, in den Führungspositionen bei 17 %. Im Jahr 2021 waren in der Altersgruppe „Ü50“ 100 Mitarbeitende, in der Altersgruppe „30-50“ 528 Mitarbeitende und in der Altersgruppe „U30“ 329 Mitarbeitende angestellt (GRI SRS-405-1). Ferner wurden keine Diskriminierungsvorfälle erhoben (GRI SRS-406-1). Interne Ziele zur Erhöhung der Diversität existieren Stand heute nicht.

Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen

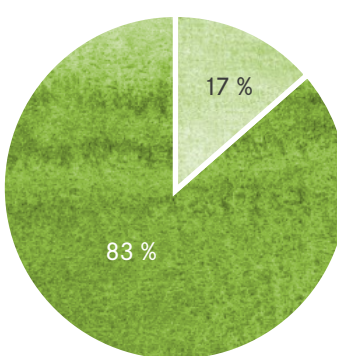


Geschlechterverteilung in der Unternehmensgruppe in %



■ Frau ■ Mann

Geschlechterverteilung auf Leitungsebene in %



■ Frau ■ Mann

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Flexible Arbeitszeiten

Die Anzahl an Urlaubstagen beläuft sich bei den meisten Mitarbeitenden jährlich auf 30 Werktage pro Jahr, bei einer Arbeitswoche von durchschnittlich 40 h/Woche. Allerdings bietet die STAR® für alle STARS Teilzeitmodelle an, welche sehr häufig in Anspruch genommen werden. Die Anzahl des Stundenumfangs ist für die Mitarbeitenden nach Rücksprache mit der Führungskraft individuell vereinbar. "Mobiles Arbeiten" und die freie Einteilung der Arbeitszeiten wird überall dort, wo es die Tätigkeit zulässt, gewährt. Arbeitszeiten sind kunden- und projektspezifisch vom Mitarbeitenden selbstständig planbar.

Kids Company

Durch eine Kooperation der Firmen STAR COOPERATION®, Moog und Plana in Zusammenarbeit mit dem Tages- und Pflegeelternverein in Sindelfingen (TUPF) konnte im Jahr 2014 die „Kids Company“, eine Kindertagespflege (TAPiR) gegründet werden. TAPiR bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr Kind unter drei Jahren von zwei qualifizierten Tagespflegepersonen betreuen zu lassen.

Vorteile:

- » Feste und zuverlässige Bezugs- und Bindungspersonen
- » Überschaubare Gruppengrößen
- » Familiennahe Betreuung
- » Individuelle Betreuung
- » Sammeln sozialer Erfahrungen in der Gruppe
- » Kurze Wege und Flexibilität durch die Nähe zum Büro

16. QUALIFIZIERUNG

Ziel ist es, den aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen der Kunden, Märkte und Technologien gerecht zu werden.

Der Qualifizierungsbedarf wird über die Jahresgespräche und den jährlichen Personalplanungsprozess identifiziert, um Fach- und Führungskompetenzen zielgerichtet zu entwickeln und auszubauen.

Die grundsätzlichen Aufgaben der Qualifizierung sind in der STAR COOPERATION® auf zwei Bereiche aufgeteilt. Die Personalabteilung ist für die persönliche, fachliche und methodische Qualifizierung aller Mitarbeitenden verantwortlich. Die STAR® FACILITY kümmert sich um die Sicherstellung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.

Personalabteilung

Die grundsätzliche Zielsetzung ist, die Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe für deren Geschäftstätigkeit bestmöglich zu qualifizieren. Dabei richtet sich der Fokus sowohl auf die wesentlichen Geschäftsfelder und deren Anforderungen als auch auf die Wünsche der Mitarbeitenden. Das Schulungsangebot ist im Intranet für alle STARS verfügbar und wurde online durch E-Learnings erweitert. Die Qualifikation von angehenden Führungskräften wird in der STAR®-Academy umgesetzt und individuell als Weiterentwicklungspfad beschlossen.

STARS können eigene Interessensfelder identifizieren und sich so über die eigene Weiterentwicklung informieren und diese planen. Sowohl die persönliche Weiterentwicklung als auch die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden werden in den Personalgesprächen mit der Führungskraft mit einbezogen. Dort findet auch die finale Weiterbildungsplanung statt. Geplante Personalentwicklungsmaßnahmen werden im Personalgesprächsbogen eingetragen und der Bogen in der Personalakte dokumentiert.

Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen, sind die ständige Überprüfung und Anpassung des Schulungsangebots nach oben genannten Anforderungen. So wurden beispielsweise im Jahr 2021 die Schulungsangebote hinsichtlich der agilen Projektmanagementmethoden angepasst und die Professional Scrum Master (PSM1) und Professional Scrum Product Owner (PSPO) Schulung zusammengelegt. Schulungsteilnehmende erhalten dadurch ein vollumfänglicheres Bild und können besser entscheiden, für welche Rolle sie die Prüfung ablegen möchten. Mit dieser Anpassung ist es der Personalentwicklung gelungen, mehr Personen für die Schulung zu begeistern. So kann entsprechendes Personal für die steigende Anzahl an Kundenanfragen in diesem Bereich qualifiziert werden.

Die Ziele werden im Vorfeld im Rahmen des Anmeldeprozesses zwischen STAR® und Führungskraft definiert. 14 Tage nach einer Maßnahme wird die Zufriedenheit des Schulungsteilnehmers abgefragt und nach 60 Tagen die Wirksamkeit

von der Führungskraft in einer Umfrage beurteilt.

Nach der Schulung wird die Teilnahmebestätigung bzw. das Zertifikat über das Mitarbeiterportal an die Personalabteilung geschickt und in die digitale Personalakte integriert. Für den Fall, dass eine Schulung die Erwartung nicht erfüllen konnte, gibt es beispielsweise Nachschulungen oder der Anbietende wird auf eine sogenannte „Blacklist“ geschrieben und von künftigen Beauftragungen ausgeschlossen.

Im Jahr 2021 lag die durchschnittliche Weiterbildung bei fünf Stunden pro Jahr und Mitarbeitenden, eine Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist derzeit technisch nicht auswertbar (GRI SRS-404-1).

Weitere messbare Zielgrößen im Bereich der Aus- und Weiterbildung verfolgt die STAR® derzeit nicht.

Gebäudemanagement

Die STAR® FACILITY bietet beispielsweise Schulungen zu Arbeitssicherheit und Unfallschutz.

Unfallstatistik für die Unternehmensgruppe

Es gab 32 arbeitsbedingte Verletzungen/Erkrankungen. Es wurden 20 Fälle weniger als noch im Vorjahr notiert (GRI SRS-403-9, GRI SRS-403-10).

	Anzahl	davon mit Meldungen an BG*
Unfälle gesamt	32	-
Klein- und Beinaheunfälle	18	-
Wegeunfälle	7	6
vermeintlich BG-relevante Unfälle	14	14
schwerer Unfall	1	1

* Meldung an die Berufsgenossenschaft (BG) erfolgt, wenn dadurch drei oder mehr Krankheitstage entstehen

Alle Mitarbeitenden müssen verpflichtend jährliche Unterweisungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz absolvieren (GRI SRS-403-4).

17. MENSCHENRECHTE

Wahrung innerhalb des Unternehmens

Die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit gehören zum Selbstverständnis der STAR COOPERATION®. Sie bekennt sich ebenfalls zum allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (AGG) und stellt die Einhaltung dieses Grundsatzes sicher (siehe Kapitel 15).

Wahrung in der Lieferkette

Aus den Verhaltensgrundsätzen der Unternehmensgruppe und in Anlehnung an die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) sowie an die Grundsätze der „Global Automotive Sustainability Practical Guidance“ hat die Unternehmensgruppe einen Lieferantenkodex abgeleitet. Dieser liegt öffentlich einsehbar auf der Homepage der STAR COOPERATION® ab.

Der Lieferantenkodex definiert alle Ansprüche, die die STAR® an sich selbst stellt und deren Einhaltung auch von den Lieferfirmen eingefordert wird. Er gilt weltweit für alle Lieferunternehmen der STAR® und ihrer verbundenen Unternehmen. Sollte ein Lieferunternehmen die Standards nach diesem Lieferantenkodex nicht einhalten, verpflichtet es sich, die STAR COOPERATION® unverzüglich zu informieren und Maßnahmen zur Abhilfe zu treffen sowie diese nachzuweisen. In solchen Fällen behält sich die STAR® vor, Abhilfemaßnahmen zu fordern und gegebenenfalls die Zusammenarbeit zu beenden.

Lieferunternehmen verpflichten sich durch die Anerkennung des Lieferantenkodex zur Einhaltung von mindestens vergleichbaren Standards. Sie stellen sicher, dass auch ihre Organe, Beschäftigten, Lieferunternehmen, Zwischenhandelnde, Subunternehmen und sonstige Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen mindestens vergleichbare Standards einhalten. Es liegt in der Verantwortung der Lieferunternehmen der STAR COOPERATION® einen eigenen Kodex zu entwickeln, um die aufgeführten Grundsätze in der eigenen Lieferkette bestmöglich weiterzugeben und sicherzustellen (GRI SRS-414-1).

Die Unternehmensgruppe erwartet von den Lieferunternehmen zudem, dass sie eine verantwortungsbewusste Arbeitspolitik verfolgen und aktive Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge betreiben. Ein sicheres und gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsumfeld soll bereitgestellt werden, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden. Notausgänge und ein System für Feueralarm und -bekämpfung sind implementiert und jederzeit betriebsbereit. Brandschutzübungen werden gemäß den gesetzlichen Regelungen durchgeführt. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Bestandteile aller Betriebsabläufe und werden in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen mit einbezogen.

Ziele im Bereich Menschenrechte

Es gibt keine gesonderten Ziele oder Zielsetzungen im Innenverhältnis. Eine Grundlage zur Zielmessung wird aktuell erarbeitet. Die Einhaltung der Menschenrechte in der täglichen Tätigkeit ist gegeben und unterliegt den strengen Kontrollen der deutschen Behörden (GRI SRS-412-1). Im Jahr 2021 gab es darüber hinaus keine Investitionsvereinbarungen, für welche die Prüfung der Menschenrechte Anwendung fanden bzw. sinnvoll gewesen wären (GRI SRS-412-3).

Im Außenverhältnis behält sich die STAR COOPERATION® vor, die Einhaltung der Standards auf Basis des Lieferantenkodexes zu überprüfen. Dazu führt die STAR® insbesondere Audits und stichprobenartige Kontrollen bei den Lieferunternehmen durch. Der Prüfkatalog für externe Lieferantenaudits beinhaltet beispielsweise folgende Themenbereiche:

- » Fragen zur Unternehmens- bzw. Betriebsorganisation
- » Fragen zum Informationsfluss
- » Fragen zum Personaltraining/zu Schulungsmaßnahmen
- » Fragen zur Rohstoffhandhabung
- » Fragen zum Prozess

Die Inhalte des Prüfkataloges werden ständig hinterfragt und weiterentwickelt. Derzeit wird an der Schärfung von speziellen Themen der Nachhaltigkeit sowie an einer dahingehenden Sensibilisierung der Lieferunternehmen gearbeitet.

Maßnahmen im Bereich Menschenrechte innerhalb der Lieferkette

Auf jedem Bestellformular wird darauf hingewiesen, dass die Anerkennung des Lieferantenkodex eine Grundlage für die Geschäftsbeziehung darstellt. Mit der Annahme der Bestellung wird die Anerkennung bestätigt. Zusätzlich wird bei Ausschreibungen und vor Beauftragung von neuen Lieferanten die Anerkennung des Lieferantenkodex innerhalb der Lieferantenselbstauskunft bestätigt.

Die Lieferanten haben die Einhaltung der im Lieferantenkodex beschriebenen Grundsätze zu überwachen und sicherzustellen. Sie haben der STAR COOPERATION® auf Anfrage Selbstauskunft zu erteilen und alle notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, um die Einhaltung der Standards nach dem Lieferantenkodex nachzuweisen. Über Ereignisse, die den Grundsätzen des Lieferantenkodex entgegenstehen, haben sie die STAR® zu unterrichten.

Derzeit sind keine negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette absehbar. Daher sind auch keine Maßnahmen zu ergreifen (GRI SRS-414-2).

18. GEMEINWESEN

STERNTALER - Azubis spenden für den guten Zweck

Die Auszubildenden der STAR COOPERATION® haben vor 13 Jahren die Initiative „Sterntaler“ gegründet. Das Ziel der Sterntaler ist, bedürftige Menschen in der Region zu unterstützen, z. B. körperlich beeinträchtigte Personen oder Menschen in Notlagen zu helfen. Regelmäßig verkaufen die Sterntaler süße oder salzige Snacks oder bieten zwei Mal im Jahr einen Reifenwechselservice an. Außerdem verkaufen die Sterntaler an allen Standorten Honig, produziert im firmeneigenen Bienenstock und Olivenöl, ebenfalls aus Eigenproduktion durch den Inhaber Prof. Dr. Alfred Neher.

Die Erlöse aus allen Sterntaler-Aktionen werden gesammelt und an ausgewählte Spendenpartner aus der Region übergeben. Leider konnten aufgrund der Corona-Pandemie und der organisatorischen Schwierigkeiten im Geschäftsjahr 2021 keine nennenswerten Spendengelder gesammelt und an Organisationen ausgezahlt werden (GRI SRS-201-1).

GREEN STAR

Die STAR® möchte der wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe gerecht werden, Nachhaltigkeit zu einem täglichen Bestandteil des Arbeitens bei STAR® zu machen. Vor über 15 Jahren wurde der Arbeitskreis Green STAR gegründet. Der Fokus von Green STAR liegt auf den drei grundlegenden Säulen: Ökonomie, Ökologie, Soziales. Die Arbeitsgruppe versteht sich innerhalb der STAR COOPERATION® als Vorreiter und Vorbild der Nachhaltigkeit gegenüber Mitarbeitenden und Führungskräften. Interessierte STARS engagieren sich freiwillig und entwickeln, implementieren und überwachen alle Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -initiativen innerhalb der Unternehmensgruppe. Im Jahr 2021 wurden folgende Maßnahmen erfolgreich umgesetzt:

- » Rad-Leasing-Modell
- » STARS unterstützen STARS
- » Innovationsprojekt mit der Innovation Engine

19. POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die STAR COOPERATION® bewahrt sich die Unabhängigkeit zu politischen Institutionen. Mit ihren Dienstleistungen und Produkten hat die STAR® weder direkt noch indirekt Einfluss auf politische Geschehnisse. Es werden keine Regierungen, politische Parteien, Politiker oder politische Organisationen unterstützt und diesen weder Geldzuwendungen noch Zuwendungen von Sachwerten geleistet (GRI SRS-415-1). Auch hat die STAR® ihrerseits keine Zuwendungen von politischen Parteien und Organisationen erhalten. Die STAR COOPERATION® ist nicht im Lobbyregister der Europäischen Union vertreten.

20. GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Compliance Management ist ein unverzichtbarer Teil des Geschäftsalltags bei der STAR COOPERATION® und bedeutet, dass auf sorgfältige Einhaltung der geltenden Gesetze und Regeln geachtet wird. Hierzu gehören die gültigen Antikorruptionsvorschriften, die Wahrung und Förderung eines fairen Wettbewerbs, die Übereinstimmung mit gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, die Achtung und Wahrung der Menschenrechte, die Einhaltung der Datenschutzgesetze sowie die Achtung von Sanktionsregelungen.

Der Anspruch der STAR COOPERATION® ist es, dass weltweit alle Mitarbeitenden ihre Aufgaben stets im Einklang mit den gültigen Gesetzen, Regeln, freiwilligen Selbstverpflichtungen und den festgelegten Werten bei STAR® erfüllen. Überwacht wird dies durch die jeweilige Geschäftsleitung der Gesellschaften. Im Rahmen des regelmäßigen Compliance Dialoges werden von den Verantwortlichen entsprechende Themen mit der Geschäftsleitung angesprochen und diskutiert. Diese Haltung fordert die STAR® auch von Geschäftspartnern. Rechtskonformität und Integrität sind die zentrale Voraussetzung in einer gemeinschaftlichen Geschäftsbeziehung und Basis für einen langfristig angestrebten Unternehmenserfolg. Indem die Werte bei STAR® im Unternehmen gelebt werden, schafft die Unternehmensgruppe Vertrauen bei Kunden, Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde keine Betriebsstätte durch einen Korruptionsverdacht überprüft (GRI SRS-205-1). Somit bestehen auch keine bestätigten Korruptionsvorfälle oder ergriffenen Maßnahmen (GRI SRS-205-3). Zudem haben wir im Geschäftsjahr keinen Fall einer Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich feststellen können (GRI SRS-419-1).

ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN

Der Nachhaltigkeitsbericht der STAR COOPERATION® enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf den aktuellen Annahmen und Prognosen beruhen. Verschiedene bekannte wie auch unbekannte Risiken, Ungewissheiten und andere Faktoren können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, die Entwicklung oder die Leistung des Unternehmens wesentlich von hier gegebenen Einschätzungen abweichen.

Herausgeber

STAR COOPERATION GmbH

Verantwortlich

Tobias Utz | Managing Director

Maren Kappler | General Manager

Ersteller

Elena Kiess

Levin Koch

Eric Reiling

Rike Rumpp

Daniel Schröder

Jan Wächter

Kontakt

Otto-Lilienthal-Straße 5

71034 Böblingen

P: +49 7031 6288-300

F: +49 7031 6288-199

nachhaltigkeit@star-cooperation.com

www.star-cooperation.com



JETZT AN MORGEN DENKEN