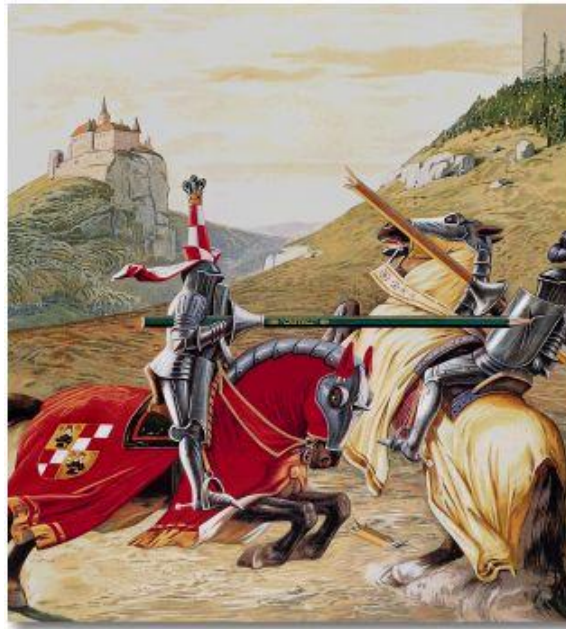


CSR in der Supply Chain am Beispiel der Faber-Castell AG



DNWE Jahrestagung
04. April 2008

Martina Szautner
Faber-Castell AG
- Corporate Human Resources -

Faber-Castell in Zahlen und Fakten

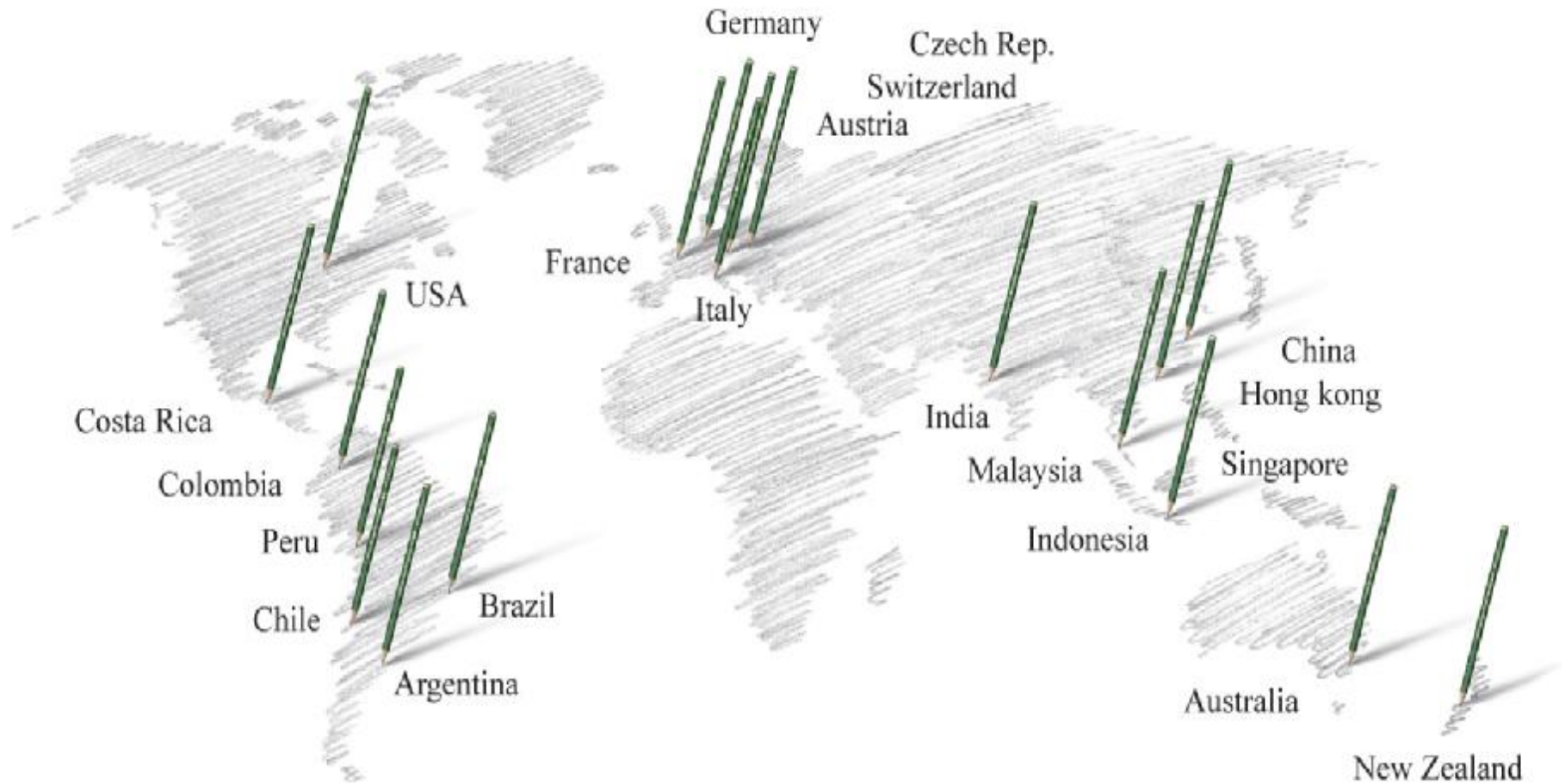


<u>Hauptsitz:</u>	Stein, bei Nürnberg
<u>Beschäftigte:</u>	ca. 6500 (weltweit) ca. 900 (Deutschland)
<u>Produktion:</u>	ca. 2 Mrd. Holzgefasste Stifte pro Jahr (größter und ältester Hersteller der Welt)
<u>Sortiment:</u>	Rund 2.500 Artikel gegliedert in zwei Produkt-Kategorien mit fünf Kompetenzfeldern
<u>Gruppenumsatz:</u>	395,4 Mio. €(2006/2007)

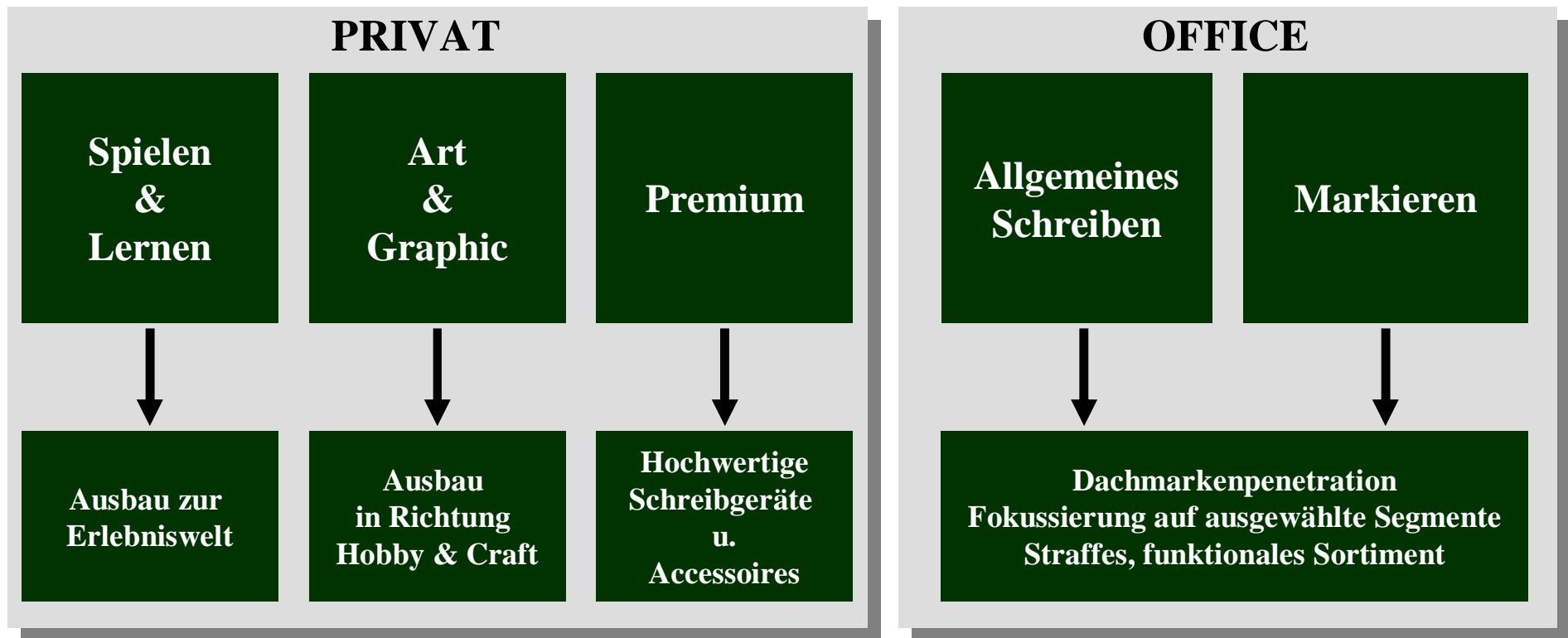


FABER-CASTELL
since 1761

Faber-Castell Gruppe



**Das Faber-Castell Sortiment ist in fünf
Kompetenzfelder gegliedert**





FABER-CASTELL

—since 1761—

Kompetenz & Tradition



Herausragende Qualität



Innovation & Kreativität



Soziale & ökologische
Verantwortung



BRAND ESSENTIALS

WAS SIND UNSERE VIER KERNWERTE?

1. Kompetenz & Tradition

Die Kompetenz von Faber-Castell basiert auf unseren Wurzeln, unserer Geschichte und unserer Erfahrung und wir nutzen sie, um die Zukunft unternehmerisch zu gestalten. Durch solides Wissen und permanentes Lernen erreichen wir Marktführerschaft und Glaubwürdigkeit und sichern ein starkes, weltweites Kommunikations- und Vertriebsnetz, das auf fairen Geschäftsbeziehungen beruht.

2. Herausragende Qualität: Best of the Class

Wir wollen in allen Produktkategorien und Dienstleistungen das Bestmögliche leisten. Wir berücksichtigen lokale Marktbedürfnisse, ohne unsere internationalen Ziele aus den Augen zu verlieren.

Wir verstehen Qualität als:

- „Point of Difference“, erkennbarer und sinnvoller Zusatznutzen
- Ausgezeichnete Produkteigenschaften
- Charakteristisches und zeitloses Design

3. Innovation & Kreativität

Innovation und Kreativität sind für uns Pionierleistungen, aber auch das Streben nach ständiger Verbesserung. Im Fokus steht dabei die Problemlösung für unsere Kunden. Wir fördern Kreativität und persönliches Engagement unserer Mitarbeiter durch eine offene Arbeitsatmosphäre und internationale, interdisziplinäre Projektgruppen.

4. Soziale & ökologische Verantwortung

Wir fühlen uns dem Menschen und der Umwelt verpflichtet. Wir leben unsere soziale Verantwortung innerhalb des Unternehmens und im Umgang mit Geschäftspartnern. Unsere Rolle in der Gesellschaft nehmen wir ernst. Wir legen Wert auf umweltgerechtes Produzieren, um unseren Beitrag zur Zukunftssicherung zu leisten. Wir sind führend bei der Entwicklung nachhaltiger Technologien.

Umwelt: Highlights (1)

1926

„Recycling“ in frühester Form:

- Wiederverwendung von Lacklösemitteln
- Verwertung des Holzabfalls für elektrischen Strom

1956:

„Ökostrom“ in seiner frühesten Form: Wasserturbine deckt 30 % des Strombedarfs im Werk Stein, Deutschland



1984:

Beginn eines weltweit einzigartigen Wiederaufforstungsprojektes (10.000 ha Pinienplantagen) im Südosten Brasiliens

Ein einzigartiges Wiederaufforstungsprojekt



Holz bietet das Fundament für jährlich mehr als 1,8 Milliarden Blei- und Farbstifte der Gruppe.

Deshalb hat FABER-CASTELL schon frühzeitig ein weltweit einzigartiges Wiederaufforstungsprojekt im Südosten Brasiliens ins Leben gerufen 2500 km vom Regenwald entfernt. Für die autarke Holzversorgung (tropische Pinie) werden heute jährlich mehr als zwei Millionen Jungpflanzen ausgebracht.

Umwelt: Highlights (2)



1993:

Einsatz innovativer, umweltfreundlicher Lacke auf Wasserbasis in Stein, Deutschland

1999 - 2005

Zertifizierung aller Werke nach internationalen Umweltkriterien (ISO 14001)

Zertifizierungen der Plantagen in Brasilien und Costa Rica durch FSC (Forest Stewardship Council)

Soziales: Highlights (1)

1844

Einrichtung einer der ersten
Betriebskrankenkassen in Deutschland

1851:

Einrichtung eines der ersten Kindergärten in Deutschland



1859:

Finanzierung und Aufbau von Schulen

Soziales: Highlights (2)

ab 1859:

Bau von Werkswohnungen für Mitarbeiter



1884:

Mitbegründung der Nürnberger Lebensversicherung



1992 - 2002

Farbkonzept in den deutschen Werken:
Verbesserung des Arbeitsklimas durch farbenfrohe
Gestaltung der Fassaden und Innenräume

Soziales: Highlights (3)

1993:

Regierungsprojekt zur Humanisierung der Arbeitswelt. Einführung der Wasserlacktechnik im Werk Stein

1996:

Einrichtung des „Quality of Life“ Programmes in Brasilien: Kostenlose Aus- und Fortbildung sowie Freizeitaktivitäten für alle Mitarbeiter



2000:

Unterzeichnung der weltweit gültigen Faber-Castell Sozial Charta



Soziales: Highlights (4)



2001:

Gründung der „Graf von Faber-Castell
Kinderfonds-Stiftung“

2002-03

Ausweitung der Sozial Charta auf Lieferanten
„Public Private Partnership“-Projekt in Indien

2003:

Beitritt zum Global Compact

Die Faber-Castell Sozial Charta

1. Keine Zwangsarbeit
2. Keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion oder ethnischer Zugehörigkeit
3. Keine Kinderarbeit
4. Versammlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
5. Zahlung angemessener Löhne
6. Keine überlangen Arbeitszeiten
7. Arbeitssicherheit und adäquate Arbeitsbedingungen
8. Festgelegte Beschäftigungsbedingungen



Überprüfungsmechanismen der Sozial Charta



Auswirkungen der Sozial Charta

- Weniger Arbeitsunfälle
- Weniger Fehlzeiten
- Höhere Arbeitsmotivation
- Größere Loyalität der Mitarbeiter durch verbesserten Lebensstandard
- Höheres Bildungsniveau
- Solidarität der Mitarbeiter weltweit
- Verbesserung Unternehmensimage

Strategische Weiterentwicklung unserer CSR-Aktivitäten

- Entwicklung von Messkriterien für sozialen Aktivitäten
- Weitere länder- und regionenspezifische Operationalisierung der Sozial Charta-Kriterien
- Stärkere Ausweitung unseres sozialen Engagements auf unternehmensexterne Zielgruppen:
 - Familien und Gemeinden
 - **Zulieferer**

Ausweitung der Sozialcharta auf Zulieferer

1. Politische Verankerung:

Entwurf eines Ergänzungstextes zur bestehenden Sozial Charta

Offizielle Unterzeichnung durch Graf von Faber-Castell und IG Metall in 2008

2. Umsetzung:

- Einbettung der Sozialcharta-Kriterien in die Lieferantenbewertung
- Übertragung des internen mehrstufigen Monitoringverfahrens:
 - Selbstauskunft aller Lieferanten
 - Schema zur Identifizierung von „kritischen Zulieferern“
 - Interne Audits durch geschulte Einkäufer
 - Langfristig Einsatz des Verification Audits

Ausweitung der Sozialcharta auf Zulieferer

3. Erfolgsfaktoren:

- Commitment „Top-Down“ (z. B. Unternehmenswerte oder -leitlinien)
- Überzeugung statt Druck
- Start mit Pilotprojekt vor unternehmensweitem Roll-out
- Länderspezifisches Implementierungskonzept

Ausschnitt Social Checklist for suppliers

1. Employment is freely chosen (ILO-Conventions nos. 29 & 105)

Forced labour must not be used. Workers will not be required to lodge “deposits” or their identity papers with their employers.

completely fulfilled *

(8)

not fulfilled

(0)

If so, please specify:

If not fulfilled:

Description how the correction will be done within the next 18 months

* Please notify us in the event of any changes

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

