

SOZIALE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG



INTERVIEW
MIT DEM DEPUTY CEO

PERSONALMANAGEMENT

VIELFALT

GESUNDHEITSWESEN UND
ARBEITSSCHUTZ

GESCHÄFTSPRAKTIKEN

KOMMUNIKATION

GESELLSCHAFTLICHES
ENGAGEMENT

STORA ENSOS GRUNDSÄTZE ZUR
SOZIALEN VERANTWORTUNG

Verantwortung als Herausforderung

So wichtig politische Programme und Positionspapiere auch sind – was bei der sozialen Unternehmensverantwortung wirklich zählt, ist laut Deputy CEO Björn Hägglund die praktische Umsetzung im Alltag.

„Die weitaus wichtigste Aufgabe, die sich bei der sozialen Unternehmensverantwortung stellt, ist die praktische Umsetzung der formalen Verpflichtungen, die man in seiner Politik eingeht, und die Sorge dafür, dass alle Mitarbeiter/innen der Organisation wirklich begreifen, worum es geht. Und natürlich ist das zugleich auch die schwierigste Aufgabe.“

Eine weitere große Herausforderung besteht nach Björn Hägglunds Ansicht darin, dass soziale Unternehmensverantwortung für verschiedene Leute verschiedene Dinge mit einer verschiedenen Prioritätensetzung bedeutet.

„Engagement muss zu praktischen Handlungen führen.“

„Für die Leute vom Verkauf zum Beispiel geht es dabei nur um gute Geschäftsethik im Allgemeinen. Für die Werke sind Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz das Wesentliche. Und wir alle müssen die Unterschiedlichkeit der anderen Menschen respektieren und gelten lassen.“

„Wir reden über verschiedene Dinge, je nachdem, wo wir sind und was wir tun. In diesem Sinne ist soziale Unternehmensverantwortung sehr verschieden von der Unternehmensmission – und außerdem beträchtlich komplizierter.“

„Die Mitarbeiter/innen müssen vor allem das Gefühl haben, dass die soziale Unternehmensverantwortung etwas ist, was sie angeht.“

„Sich hinzusetzen und darüber nachzudenken, was soziale Unternehmensverantwortung für die eigene Arbeit und die eigene Umgebung bedeutet, ist jedoch leichter gesagt als getan. Zum einen haben die Leute immer alle Hände voll zu tun. Und zum anderen erscheinen viele der Dinge, um die es dabei geht, so einfach und selbstverständlich, dass man meint, sie mühelos auf der Stelle verwirklichen zu können – aber das täuscht.“

Klare Grundsätze

„Kleine Dinge können manchmal große Folgen auslösen und Menschen wachrütteln.“

„Ich erinnere mich an einen Fall im letzten Sommer, als wir in unserer Zeitschrift ‚Global‘ ein Foto abdruckten, auf dem im Hintergrund ein Pin-up-Kalender zu sehen war. Dieses Foto löste eine Menge Reaktionen aus. Und viele von uns haben bei dieser Gelegenheit begriffen, dass es sich, wenn man es recht bedenkt, auch dabei um sexuelle Belästigung handelt.“

Björn Hägglund weist auch auf größere Probleme hin, etwa auf die Frage, ob man Geschäfte mit Ländern machen darf, die mit internationalen Embargos oder ähnlichen Sanktionen belegt sind.

„In solchen Fragen ist ein schlichtes ‚Nein‘ die einzige Antwort.“

Niemals Doppelmoral hinnehmen

Entscheidend ist es, ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen der jeweiligen lokalen Kultur und den Unternehmensgrundsätzen zu finden.

Wir müssen uns klar machen, dass unsere Sichtweise der Dinge nicht uni-

versal gültig ist und dass gesunder Menschenverstand und die Bereitschaft, anderen zuzuhören, immer und überall vonnöten sind.

„Auf keinen Fall dürfen wir Doppelmoral hinnehmen. Und wir müssen, wenn es darauf ankommt, fest zu unseren Grundsätzen stehen. Wir kaufen zum Beispiel prinzipiell kein Holz aus Regenwäldern, obwohl uns das oft sehr viel billiger käme. Ebenso dulden wir keinerlei Schmiergeldpraktiken.“

„Seine Geschäftsethik ernst nehmen heißt sich die Grauzonen der eigenen Geschäftstätigkeit genau ansehen und unangemessene Praktiken durch geeignete Maßnahmen abstellen.“

Menschen mit einbeziehen

Gesundheit und Sicherheit spielen in Stora Enso's Ansatz zur sozialen Unternehmensverantwortung eine sehr wichtige Rolle.

„Am schlimmsten sind schwere Unfälle, bei denen Menschenleben zu beklagen sind – sowohl die vermeidbaren Unfälle, die durch schlechte Arbeitsweisen verursacht werden, als auch die unvorhersehbaren und unabwendbaren.“

„Solche Ereignisse sind äußerst bedauerlich. Sie zeigen immer wieder deutlich, dass man stets aufpassen und die Sicherheit am Arbeitsplatz ernst nehmen muss.“

Björn Hägglund unterstreicht, dass Kommunikation sowohl beim Senden wie beim Empfangen von Botschaften immer eine Herausforderung ist.

„Es ist wichtig, seine Ziele ehrgeizig zu verfolgen und die richtige Einstellung zu haben, aber das allein reicht noch



„Soziale Unternehmensverantwortung ist hartes Geschäft.“

nicht aus. Man muss dabei die Leute auch mit einbeziehen und ihnen helfen, diese Ziele zu erreichen.“

„Nur wenn man selbst Engagement und Begeisterung an den Tag legt, erreicht man, dass die anderen einem zuhören und die Dinge in Bewegung geraten.“

Mehrwert schaffen am richtigen Ort
Ein guter Ansatz in Fragen der sozialen

Unternehmensverantwortung, der für klare und solide Verhältnisse sorgt, schafft nach Björn Häggglunds Auffassung Mehrwert sowohl für Stora Enso als auch für ihre Geschäftspartner.

„Wir können für unsere Kunden Mehrwert schaffen, indem wir ihnen ein verantwortungsbewusster Partner sind, auf den sie sich rundum verlassen können, von der Qualität angefangen bis hin

zur Ethik und zu den Geschäftspraktiken. Auch für Investoren ist ein solches Unternehmen interessant.“

„Investoren sind heute in zunehmendem Maße risikoscheu. Und risikoträchtig können sämtliche Bereiche der Geschäftstätigkeit sein. Je besser also unsere Unternehmensführung, unsere Geschäftspraktiken und unsere Umweltleistung sind, desto größeren Mehrwert können wir schaffen.“

„Soziale Unternehmensverantwortung ist hartes Geschäft.“

Zu seinen Überzeugungen stehen

Für Björn Häggglund kommt es drauf an, dass man den Mut hat, zu seinen Überzeugungen zu stehen.

„Wenn man sich im Bereich der sozialen Verantwortung für etwas engagiert, muss man bereit sein, bis zum Ende durchzuhalten, auch wenn es schwer und kompliziert wird. Dazu gehört auch die Einsicht, dass Engagement zu praktischen Handlungen führen muss.“

Stora Ensos Ehrgeiz in Sachen operative Exzellenz, Leistung und soziale Unternehmensverantwortung erfordert nach Auffassung von Björn Häggglund das Engagement aller Mitarbeiter/innen und die Zusammenarbeit mit Partnern und anderen Unternehmen innerhalb und außerhalb der Branche.

„Wir müssen unsere Ziele stets im Auge behalten, sie fest in den Unternehmensalltag einbinden und sie zu einem Teil unseres ‚Spielplans‘ machen. So halten wir sie lebendig und werden sie schließlich erreichen. ■

Soziale Unternehmensverantwortung im Brennpunkt

Stora Ensos Konzept der Unternehmensverantwortung umfasst neben der ökonomischen und ökologischen Verantwortung auch die soziale Unternehmensverantwortung. Stora Enso rückt das Thema der sozialen Unternehmensverantwortung in den Diskussionsmittelpunkt, um zu unterstreichen, dass sie eine verantwortungsbewusste Geschäftspraxis betreibt und eine offene Kommunikation auf der Basis des Dialogs pflegt sowie ein angesehenes Mitglied der umgebenden Gesellschaft ist und die Menschenrechte respektiert und achtet, wo immer sie tätig ist.

Soziale Unternehmensverantwortung umfasst die gesamte Wertschöpfungskette, an der Stora Enso teilnimmt. Partnerschaften mit den anderen Mitgliedern dieser Kette sind von entschei-

dender Bedeutung für den Erfolg. Stora Enso ist davon überzeugt, dass durch sozial verantwortliches Handeln, vereint mit einer ehrgeizigen Strategie und konsequenten Zielsetzungen, wertvolle Wettbewerbsvorteile gewonnen werden.

Stora Enso formulierte im Jahre 2001 ihre ‚Grundsätze zur Sozialen Verantwortung‘, in denen sie auch ihre Interessengruppen spezifizierte. Der Konzern ist jetzt dabei, diese Grundsätze in seine Geschäftstätigkeit zu integrieren. Hierbei werden die Prozesse und Selbstbewertungen im Rahmen des TQM-Programms ‚Excellence 2005‘ genutzt, um zu gewährleisten, dass die anstehenden Probleme in allen Geschäftseinheiten des Konzerns auf einheitliche Weise gelöst werden.

Dieser Bericht gibt einen Überblick

über Stora Ensos Vision und Strategie sowie über die praktischen Leistungen im Geschäftsjahr 2002. Er umfasst die fünf Hauptproduktbereiche des Konzerns: Zeitschriftenpapiere, Zeitungsdruckpapiere, Feinpapiere, Verpackungskarton und Holzprodukte.

Der Bericht hält sich an die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) der Vereinten Nationen, die Stora Enso als für ihre Geschäftstätigkeit geeignet und anwendbar ansieht.

Nähere Informationen finden sie
in unserem Online-Bericht



Evolution statt Revolution

Stora Enso ist entschlossen, operative Exzellenz zu erreichen und als ökologisch und sozial verantwortliches Forstindustriunternehmen Höchstleistungen zu erbringen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedient sich das Unternehmen einer kompetenten und lernenden Organisation.

Stora Enso beschäftigt rund 42 500 Mitarbeiter/innen in mehr als 40 Ländern. Ein Arbeitgeber dieses Ausmaßes zu sein, birgt große Verantwortung, aber auch große Chancen.

Das Personalmanagement ist einer der Schlüsselfaktoren in Stora Ensos Bemühungen, das führende Unternehmen der Forstindustrie zu werden. Es basiert auf der Überzeugung, dass wir uns letztendlich durch unsere Mitarbei-

ter/innen von unseren Mitbewerbern unterscheiden. Langfristig hängt Stora Ensos Erfolg also davon ab 'What People Can Do'.

Bezüglich unserer Vision des Personalmanagements wollen wir eine Unternehmenskultur schaffen, die geeignet ist, die besten Leute zu rekrutieren, weiterzuentwickeln und an das Unternehmen zu binden sowie alle Mitarbeiter/innen dazu anzuspornen, ihr Bestes

zu geben. Deshalb konzentrieren wir uns auf Leistung und Kompetenzentwicklung sowie auf die Rekrutierung und Bindung von Spitzenkräften.

Das Wohlbefinden, die Motivation und der Stolz der Mitarbeiter/innen auf die eigene Arbeit unterstützen Stora Ensos Personalstrategie. Eine kontinuierliche Verbesserung der Tätigkeit ist nur dann möglich, wenn allen Mitarbeiter/innen bekannt ist, welche Ziele das

Unternehmen verfolgt, was von jedem Einzelnen erwartet wird und wie jeder seinen bestmöglichen Beitrag leisten kann.

Leistungsfähigkeit

Stora Enso's Total Quality Management-System Excellence 2005 ist in Kombination mit dem Produktivitätsprogramm des Konzerns ein grundlegendes Hilfsmittel, um operative Spitzenleistungen zu erreichen. Mit Hilfe dieses Konzepts zielen sämtliche Einheiten auf eine Verbesserung ihrer Tätigkeit, ihrer Wettbewerbsfähigkeit und ihrer wirtschaftlichen Ergebnisse. Zum Kompetenztransfer innerhalb und von außerhalb des Unternehmens werden systematische Analysen, Benchmarking und beste Praktiken eingesetzt.

Um die richtigen Voraussetzungen für Bestleistungen in allen Bereichen der Organisation zu schaffen, wird bei Stora Enso großer Wert auf Menschen, Teamarbeit, Empowerment und Wissensmanagement gelegt.

Eine Nasenlänge voraus

Kompetenz und Fertigkeiten sind anerkannte Stärken von Stora Enso. Diese Stärke beizubehalten erfordert eine systematische, langfristige Kompetenzentwicklung. Unsere Ziele für 2003

umfassen in diesem Bereich die Kompetenzplanung und die Entwicklung der Arbeitsplatzmobilität.

Um sicherzustellen, dass Spitzenkräfte im Unternehmen bleiben, sind außerdem auch eine sachgemäße Rekrutierungs- und Personalbindungsstrategie sowie eine starke Unternehmensmarke von grundlegender Bedeutung.

Management by facts

Stora Enso befragt ihre Mitarbeiter/-innen nach ihren Meinungen und zieht daraus Lehren für eine positive Weiterentwicklung des Unternehmens. Dies war besonders wichtig bei der Beobachtung der Unternehmenskultur auf der Basis von Stora Enso's 'Mission, Vision und Grundwerte'.

Stora Enso hat – koordiniert von Corporate Human Resources and TQM – bislang unter den Schlüsselmanagern fünf Studien zu Grundwerten und Einstellungen durchgeführt. Die jüngste Untersuchung fand im Dezember 2002 statt. Der Schwerpunkt dieser Studien lag auf persönlichen und organisationsbezogenen Werten, der Entwicklung der Managementpraktiken und den Verbesserungsvorschlägen der Befragten. Die Ergebnisse führten zu Verbesserungen in der Sparten- und Konzernleitung.

Die Konzernverwaltung und Service-

einheiten haben drei interne Kundenzufriedenheitsstudien durchgeführt, um Rückmeldungen über ihre Dienstleistungen und Funktionen zu sammeln. Die jüngste Untersuchung fand im Oktober 2002 statt. Die Ergebnisse zeigten, dass viele Konzerneinheiten nach Ansicht der internen Kunden ihre Leistung verbessern konnten.

Untersuchungen zur Mitarbeiterzufriedenheit werden verwendet, um die Meinungen zu Stora Enso's Organisation, Grundwerten, Management- und Führungspraktiken, Kommunikation, Informationsfluss, Arbeitszufriedenheit, Arbeitgeberimage und Qualitätsfragen zu erfassen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen gehen in die von den einzelnen Einheiten im Rahmen des Stora Enso Excellence 2005-Programms regelmäßig veranstaltete Selbstbewertung ein.

2002 wurde in Zusammenarbeit mit einem Unternehmensberater ein neues internetbasiertes Umfragesystem ins Leben gerufen, das sowohl konzern- als auch einheitsspezifische Umfragen ermöglicht. Die Datenbank ermöglicht die Beobachtung von Trends, den Vergleich von Einheiten sowie das Benchmarking anhand von externen Vergleichsdaten. ■

Personalmanagement

Kennzahlen	2000	2001	2002
Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter/innen	41 785	44 275	43 853
Umsatz pro Mitarbeiter/innen, EUR	311 524	305 112	291 488
Personalfluktuationsrate, %*	3,2	3,1	2,8
Schulungstage pro Mitarbeiter/innen	4,1	3,9	4,9

*Basierend auf der Anzahl derjenigen Mitarbeiter/innen, die die Gesellschaft freiwillig verlassen haben.

Mitarbeiter/innen nach Ländern	2000	2001	2002	%
Finnland	15 088	15 054	14 676	33
Schweden	10 856	9 433	9 187	21
Nordamerika	2 197	6 071	5 731	13
Deutschland	4 723	4 767	4 761	11
Frankreich	1 356	1 368	1 333	3
Österreich	1 078	1 127	1 189	3
Niederlande	831	801	858	2
Kanada	736	746	850	2
China	801	852	816	2
Belgien	690	694	645	1
Großbritannien	783	704	602	1
Russland	474	527	581	1
Sonstige Länder	2 172	2 131	2 624	6
Gesamtdurchschnitt	41 785	44 275	43 853	100
Gesamt (Jahresende)	44 624	42 932	42 461	

Ausbildungsstruktur

Gesamtschulen	27,6 %
Mittl. Reife, und Ausbildung	48 %
Fachschule	12,1 %
B.A./Fachhochschule	7,3 %
Magister	4,7 %
Lizenziat/Doktor	0,3 %

Für eine sicherere Zukunft

Bei jeglichem Arbeitsplatzabbau, sofern unumgänglich, werden die persönlichen Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiter beachtet und angemessen berücksichtigt.

Da die globalen Märkte heute hart umworben sind, lässt es sich nicht vermeiden gelegentlich Arbeitsplätze abzubauen, um eine langfristige Rentabilität des Unternehmens zu gewährleisten und technische Entwicklungen, Veränderungen bei den verwendeten Rohstoffen und

bei den hergestellten Produkten zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter/innen ist die Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren oder versetzt zu werden, immer unangenehm. Deshalb bemüht sich Stora Enso in Personalfragen stets um einen langfristigen Ansatz, eine Minimierung

negativer Einflüsse und generell um verantwortliches Handeln. In jedem Fall werden mögliche interne Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, Outplacement-Dienstleistungen, Ruhestandsregelungen und Weiterbildungsmaßnahmen in Erwägung gezogen. ■

Übersicht 2002

Stilllegung einer Papiermaschine im Werk Summa

Im Januar 2001 wurde angekündigt, dass im Rahmen des Anlagenmodernisierungsprogramms der Sparten Newsprint und Magazine Paper im Werk Nymölla eine Papiermaschine stillgelegt werden soll. Stora Enso gab bekannt, dass allen Betroffenen ein Arbeitsplatz in einem der anderen Werke der Region bzw. eine Ruhestandsregelung angeboten werde.

Die feste Belegschaft sollte vorwiegend in den Jahren 2002–2003 von 659 auf 490 Mitarbeiter/innen reduziert werden. Von den 169 Betroffenen erhielten 51 ein Frühruhestandspaket bzw. eine sonstige Ruhestandsregelung, und 42 Mitarbeiter/innen fanden neue Arbeit in Stora Ensos nahe gelegenen Werken Anjala, Kotka, Ingerois und Karhula bzw. in anderen Einheiten des Unternehmens. 61 Mitarbeiter/innen wurden entlassen und haben Anspruch auf Arbeitslosenrente. Letztere hatten ein Durchschnittsalter von 59 Jahren. Neun Mitarbeiter/innen sind derzeit langzeitkrank und sechs haben das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen.

Restrukturierungen im Werk Nymölla

Die 2001 getroffene Entscheidung, die Streichanlage im Werk Nymölla stillzulegen, bedeutete den Verlust von 160 Arbeitsplätzen. Im Mai 2001 bekam das Werk die Genehmigung zur Erweiterung der Faserstoffproduktion, die eine ganzjährige Produktion ermöglichte. Dadurch entstanden 15 neue Arbeitsplätze.

Im Mai 2001 mussten letztendlich 28 Mitarbeiter/innen entlassen werden und

62 erhielten eine Ruhestandsregelung. Die restlichen 45 Mitarbeiter/innen schieden normal aus dem Unternehmen aus.

Da das Werk regelmäßig Zeitarbeitskräfte benötigt, haben 27 entlassene Mitarbeiter/innen einen Zeitarbeiter-Pool gegründet und arbeiten je nach Bedarf in verschiedenen Abteilungen. Wenn feste Stellen frei werden, werden diese Personen bevorzugt berücksichtigt.

Insgesamt 100 Mitarbeiter/innen bekamen neue Aufgaben, nachdem sie über entsprechende Interessen befragt wurden. Die diesbezüglichen Umschulungsmaßnahmen wurden unmittelbar nach der Maschinenstilllegung im Februar 2002 aufgenommen.

Auswirkungen der Fusion von Stora und Enso auf die Papyrus UK

Im Zusammenhang mit der Fusion von Stora und Enso im Jahre 1999 wurden Caxton Papers UK und Brand zur Papyrus UK Ltd verschmolzen. Trotz erfolgreicher Kostendämpfungsmaßnahmen und erheblicher Anstrengungen seitens der Mitarbeiter/innen war es nicht möglich einen rentablen Betrieb aufrecht zu erhalten, sodass Anfang 2002 beschlossen wurde die britischen Papyrus-Aktivitäten stillzulegen.

Insgesamt waren 214 Mitarbeiter/innen betroffen, von denen 198 im Mai entlassen wurden. Ein Teil der Geschäftstätigkeit wurde an einen Mitbewerber verkauft, der acht Mitarbeiter/innen übernahm. Weitere acht arbeiteten bis Ende 2002 für Stora Enso.

95 % der 198 entlassenen Mitarbei-

ter/innen fanden eine neue Arbeit oder andere Lösungen. Dieser Erfolg war folgenden Faktoren zuzuschreiben:

- Gute Kommunikation
- Gute Projektplanung
- Hervorragende rechtliche und steuerliche Beratung
- Sehr gute Zusammenarbeit mit einem Outplacement-Unternehmen
- Gute Teamarbeit
- TQM-Grundsätze

Karrierewechsel-Service bei Stora Enso North America

Im Jahr 2002 betraf der Personalabbau bei Stora Enso North America zirka 200 Mitarbeiter/innen. Neben einer ansprechenden Überbrückungshilfe wurde den Betroffenen ein Karrierewechsel-Service angeboten. Das Programm umfasst Beratungsdienste und Büroräume für die Mitarbeiter/innen, in denen sie sich mit neuen Karrieremöglichkeiten beschäftigen können. Neben der professionellen Beratung wurden Computer mit Internetanschluss für Arbeitsplatzrecherchen, Telefone für Arbeitsplatzsuche und Interviews, Textverarbeitungshilfe und Referenzmaterial für die Arbeitsplatzsuche zur Verfügung gestellt. Dieses Konzept hat sich bei Stora Enso North America als ausgesprochen erfolgreich erwiesen. Die Erfolgsquoten des Karrierewechsel-Services sind sehr hoch und die meisten Mitarbeiter/innen finden dadurch entsprechende Arbeitsplätze oder neue Karrierealternativen.



Vielfalt ist **gut** für das Geschäft

Die Förderung der personellen Vielfalt ist ein wesentlicher Faktor für den langfristigen Erfolg von Stora Enso.

Die Schaffung eines möglichst großen Reservoirs an nutzbaren Talenten und Fachkompetenz wird Stora Enso als Organisation flexibler und innovativer machen. Vielfalt verbessert auch ganz allgemein die Rekrutierungsmöglichkeiten. In einer Zeit, die von rapiden Veränderungen und der Globalisierung der Märkte geprägt ist, kann eine allzu homogene Struktur leicht zum Nachteil werden.

Die oberste Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Unterstützung und Förderung der Vielfalt innerhalb des Konzerns. Das leitende Management der Sparten und Einheiten ist verantwortlich für die Vielfalt auf lokaler Ebene. Für das Streben nach Vielfalt in der alltäglichen Arbeit ist jeder einzelne Mitarbeiter verantwortlich.

Vielfalt verlangt nachdrückliche Förderung

Um die Vielfalt bei Stora Enso zu fördern,

wurde konzernintern mit der Erfassung der besten Praktiken, des Engagements gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz und der Nationalitäten- und Geschlechterverteilung des Personals begonnen.

Die Ergebnisse einer ersten Umfrage lassen erkennen, dass die meisten Einheiten bei der Mitarbeiterrekrutierung die Chancengleichheit berücksichtigen, dass es aber auf diesem Gebiet bisher keine spezifischen Verfahren und Praktiken gibt. Die Chancengleichheit wird in der internen Geschäftstätigkeit berücksichtigt und 30 % der untersuchten Einheiten verfügen über einen strukturierten Ansatz.

Stora Enso Einheiten in den USA befolgen seit 1968 ein Aktionsprogramm zur Chancengleichheit, das auf den diesbezüglichen Bundesgesetzen basiert. In Schulungskursen werden auch Fragen der Belästigung am Arbeitsplatz behandelt.

Ein wichtiges Thema

Vielfalt gilt bei Stora Enso als ein wesentlicher Faktor, wenn es darum geht, Mission und Vision des Konzerns in die Tat umzusetzen und entsprechend seinen Grundwerten zu handeln. Wir betrachten Vielfalt als Stärke und sehen in ihr ein entscheidendes Element für eine dynamischere Organisation. Jegliche Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund von Rasse, Abstammung, Geschlecht, Behinderung, sexuellen Neigungen, religiöser oder politischer Anschauungen, Mutterschaft, sozialer Herkunft oder sonstigen Umständen ist strikt untersagt.

Was die Aufstiegsmöglichkeiten von Mitarbeitern nichtnordeuropäischer Herkunft und von Frauen ins höhere Management betrifft, gibt es bei Stora Enso noch einiges zu verbessern.

Um das Engagement gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zu fördern, wird der Konzern seine internen Kommunikationsinstrumente nutzen. Die Idee der Vielfalt soll auch in die Mitarbeiterbewertung und die Schulung für Führungskräfte einbezogen werden.

Zurzeit ist ein konzernweites Überwachungssystem im Aufbau, das für größere Vielfalt in der Nationalitäten- und Geschlechterverteilung sorgen und die bisher verfügbaren Informationen zu Ausbildung, Alter und Geschlecht der Mitarbeiter in den einzelnen Ländern weiter ergänzen soll. ■

Vielfalt

- Vergrößert Stora Ensos Reservoir an Talenten und Fachkompetenz.
- Sichert den Zugang zu breiteren und vielfältigeren Kunden-, Lieferanten- und Investorenkreisen.
- Fördert Kreativität, Flexibilität und innovatives Denken.
- Erhöht die Fähigkeit des Konzerns zu Veränderungen und Infragestellung des Status quo.

Kennzahlen

Altersverteilung der Mitarbeiter/innen von Stora Enso

<20	0,59 %
21–30	11,39 %
31–40	27,75 %
41–50	32,37 %
51–60	25,54 %
>60	2,36 %

Geschlechterverteilung

Frauen	19 %
Männer	81 %

Anteil der Frauen am Management

Board	0 %
Konzernleitung	0 %
Spartenleitung	5 %
Werksleitung	14 %

WISE – Women in Stora Enso

Das zentrale Ergebnis des im Jahr 2002 durchgeführten WISE-Projekts zeigt, dass Frauen bei Stora Enso in leitenden Positionen ihre Arbeit mögen, jedoch der Ansicht sind, dass sich die Grundeinstellungen ändern müssen, um eine wirkliche Chancengleichheit für Managerinnen zu erlangen. Nach Meinung der Befragten sollte das Unternehmen Frauen in die Unternehmensleitung sowie auch in leitende Positionen innerhalb der Geschäftseinheiten berufen und messbare Ziele für die Gleichberechtigung setzen.

Anhand einer Befragung sollten Faktoren herausgefunden werden, die die Karrieren von Frauen begünstigen oder behindern. Dazu wurden 23 der 25 weiblichen Topmanager bei Stora Enso befragt. Eine unabhängige Beratungsfirma interviewte jede Frau zwischen zwei und zweieinhalb Stunden und präsentierte die Ergebnisse in einem gemeinsamen Workshop. Zum Vergleich wurden auch sechs männliche Kollegen interviewt.

„Vermarkte Dich!“

Die interviewten Frauen zeigten einige gemeinsame Merkmale: ein hohes Bildungsniveau und starke berufliche Werdegänge. Nur wenige hatten sich aktiv um Schlüsselpositionen beworben. Die Interviewten mögen ihre Arbeit bei Stora Enso, liefern Ergebnisse und konzentrieren sich darauf, ihre Sache gut zu machen.

Sie glauben auch, dass gute Arbeit als Referenz für den Karrierefortgang genügt. Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Frauen im Allgemeinen nicht erzählen, was sie erreichen wollen oder was sie erreicht haben. In dieser Hinsicht sind sie passiv und bescheiden. „Vermarkte dich – wenn Du etwas gut gemacht hast, lass es alle wissen!“, kommentierte eine der Befragten.

Eine weitere Aussage war, dass Frauen und Männer oft schon bei der Einstellungsphase in unterschiedliche

Bereiche geleitet werden. Insbesondere in der Produktion ist es für Frauen sehr schwierig, Karriere zu machen. Erfahrung in der Produktion wird jedoch bei Stora Enso als Grundvoraussetzung für eine Topkarriere angesehen.

Eine klare Karriereplanung wird als wichtig angesehen, um persönliche und organisatorische Barrieren zu überwinden. Andere vorgeschlagene Maßnahmen waren, das aktuelle Einstellungsverhalten zu untersuchen und aufzuhören, in frauen- und mänderspezifischen Kategorien zu denken. Fast alle sprachen sich gegen Quotenregelungen aus, auch bei der Auswahl von Mitgliedern für Projekt- und Arbeitsgruppen.

„Auf den richtigen Chef kommt es an!“

Nach Meinung der Befragten existiert bei Stora Enso eine unsichtbare Barriere, die Frauen am Aufstieg hindert. Gute Manager werden jedoch von allen geschätzt, denn sie erkennen das Potenzial einer Person und kanalisieren es optimal. Frauen werden dann als Individuen mit speziellen Fähigkeiten gesehen und nicht als Vertreterinnen ihres Geschlechts.

In den besten Fällen wurden Frauen von ihren Vorgesetzten ermutigt und unterstützt. Andere machten wiederum die Erfahrung, dass zwischen männlichen Vorgesetzten und weiblichen Managern wenig oder keine Kommuni-



Die meisten der interviewten Frauen scheinen zu glauben, dass gute Arbeit als Referenz für den Karrierefortgang genügt, doch das tun nicht alle. Eine der Befragten drückte es folgendermaßen aus: „Vermarkte dich – wenn du etwas gut gemacht hast, lass es alle wissen!“

kation stattfand. „Man muss wirklich den richtigen Chef auswählen, wenn man Karriere machen will“, erklärte eine Managerin.

„Die Saunatur ist verschlossen“

Die Befragten betonten die Wichtigkeit guter Netzwerke. Deren Aufbau scheint jedoch im Allgemeinen nicht sehr erfolgreich zu sein. Die Frauen haben den Eindruck, dass Männer dazu neigen Männer zu bevorzugen, insbesondere wenn es darum geht, informelle Mentoren und interne Verbündete zu finden.

Andere informelle Verhaltensweisen tendieren ebenfalls dazu, Barrieren zu bilden. In den nordischen Ländern ist es zum Beispiel allgemein üblich, das Geschäft mit Sauna oder der Jagd zu verbinden. Weibliche Manager jagen normalerweise nicht und sitzen oft den größten Teil des Abends allein, während die männlichen Kollegen die Diskussionen des Tages in der Sauna fortsetzen.

„Als ich jünger war, dachte ich,

nichts wäre unmöglich. Aber jetzt bin ich nicht mehr so sicher. Ein weiterer beruflicher Aufstieg erscheint unmöglich. Die Saunatur ist verschlossen“, sagte eine der Befragten.

Bestimmte Länder und Orte scheinen für Frauen ebenfalls ‚tabu‘ zu sein.

„Hohe Anforderungen“

Die Befragten unterstrichen die Wichtigkeit familiärer Unterstützung, da der Aufbau einer Karriere hohe Anforderungen stellt. Andererseits sollte das Herstellen des Gleichgewichts zwischen Arbeit und dem Recht auf Privatleben nicht nur als weibliche Aufgabe gesehen werden.

Eine Managerin erklärte: „Ich hoffe, dass bei Stora Enso nicht nur geschiedene und kinderlose Mitarbeiter/innen erwünscht sind!“

Die Kombination von Beruf und Familie scheint in einigen Ländern einfacher zu sein als in anderen. In dieser Hinsicht sind nach einigen Aussagen die

schwedischen Werke flexibler als andere.

Viele der Frauen haben offensichtlich ihre Position in Beruf und Familie gut im Griff. Einige unterstrichen, dass der Erfolg in beiden Bereichen das Setzen von Prioritäten erfordert. „Man muss einiges aufgeben“, meinte eine der Befragten.

Bereit zur Veränderung

Die Konzernführung wird auf der Grundlage dieser Ergebnisse Kataloge mit kurz- und langfristigen Maßnahmen vorbereiten und verabschieden. Die Maßnahmen werden sich darauf konzentrieren den Frauenanteil im Topmanagement zu erhöhen, bessere Voraussetzungen für interne Netzwerke zu schaffen und die Frauen bei Stora Enso besser in Erscheinung treten zu lassen. ■



Gesund bleiben, sicher sein

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen ist eine Grundvoraussetzung für gute Leistungen.

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen und der Arbeitsschutz sind höchste Prioritäten bei Stora Enso. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf einen sicheren und gesundheitlich unbedenklichen Arbeitsplatz.

Stora Enso hat sich einer auf den Unternehmensgrundwerten basierenden Arbeitsschutzpolitik verpflichtet,

die das Management, die Mitarbeiter/innen und interessierte Kreise umfasst. Wir haben die Vision, Stora Enso weltweit zu einem Spitzenunternehmen der Forstindustrie und zum Qualitätsführer in Sachen betriebliches Gesundheitswesen und Arbeitsschutz zu machen.

Gesundheitswesen und Arbeitsschutz in der Praxis

Das Arbeitsschutzmanagementsystem von Stora Enso wurde als ein praktisches Werkzeug zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes im gesamten Konzern konzipiert. Das System entspricht Stora Ensos Excellence 2005-Kriterien, den internationalen Normen für

Arbeitsschutz (z. B. OHSAS 18001, BS 8800 und den Leitlinien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)).

Viele der Stora Enso-Werke haben ihr Arbeitsschutzmanagementsystem von anerkannten Gutachtern zertifizieren lassen. Dies wird von der Unternehmensleitung tatkräftig unterstützt. Die Werke Berghuizer (OHSAS 18001), Anjalankoski, Kotka und Summa (BS 8800), sowie das Werk Baienfurt (SCC) z. B. sind bereits zertifiziert. Stora Ensos arbeitsmedizinische Dienste sind in Finnland als erste überhaupt ebenfalls gemäß ISO 9001 zertifiziert.

Die Sparten von Stora Enso haben sich jeweils ihre eigenen speziellen Ziele im Arbeitsschutz gesetzt, um die Arbeitsschutzpolitik umzusetzen und die Erwartungen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter/innen zu erfüllen. Die einzelnen Werke und Geschäftseinheiten haben einheitsspezifische Arbeitsschutzprogramme und -initiativen lanciert und sich entsprechende Ziele gesetzt.

Werk Fors als Vorbild

Im Jahr 2002 wurden verschiedene Programme durchgeführt, deren Schwerpunkt auf dem Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen sowie auf dem Arbeitsschutz liegt. Fehlzeiten und langfristige Gesundheit der Mitarbeiter/innen wurden in schwedischen Werken aufgrund der Pionierarbeit im Werk Fors besonders beachtet.

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wird als langfristig gesund angesehen, wenn sie oder er zwei Jahre lang keine Fehlzeiten aus gesundheitlichen Gründen hatte. Im Dezember 2002 wurde das Werk Fors von Korpen Sportshuset und der Zeitung Dagens Industri zum gesündesten

Betrieb 2002 in Schweden gekürt. An diesem Wettbewerb nahmen 29 Unternehmen teil. Das Werk Fors gewann sowohl in der Kategorie der Unternehmen mit mehr als 300 Mitarbeiter/innen als auch

Werk Langerbrugge – seit 18 Monaten keine Zeitverluste durch Unfälle.

den gesamten Wettbewerb. Ein Projekt für langfristige Gesundheit wurde für alle schwedischen Stora Enso-Werke gestartet. Ziel des Projekts ist, dass 40 % der Mitarbeiter/innen langfristig gesund sind.

Frühzeitige Maßnahmen machen sich bezahlt

In Finnland wurde die frühe Rehabilitation verstärkt gefördert, so dass Mitarbeiter/innen, die Anzeichen verminderter Arbeitsfähigkeit zeigen, die Chance haben, an einem einwöchigen Kurs zur Frührehabilitation teilzunehmen, wenn es erforderlich ist. Der Kurs beinhaltet hauptsächlich proaktive Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der geistigen und physischen Arbeitsfähigkeit mit individuell ausgerichteter Unterstützung und Überwachung durch Arbeitsmediziner von Stora Enso.

In Finnland wurde außerdem ein neues Programm zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins bei Subunternehmern und Zulieferern gestartet. Wenn das System voll in Gebrauch ist, werden alle Mitarbeiter/innen eines Subunternehmers oder Zulieferers an Kursen zum Arbeitsschutz teilnehmen und diese mit einem Test abschließen müssen, bevor sie einen Sicherheitspass

zur Arbeit in unseren Werken erhalten. Ein ähnlicher Prozess läuft auch in den nordamerikanischen Stora Enso-Werken.

Unfallverhütung war ebenfalls ein wichtiges Thema. Viele Werke haben hier erfolgreiche Arbeit geleistet. So waren zum Beispiel im Werk Langerbrugge Ende des Jahres 2002 seit 18 Monaten keine Unfälle mit Arbeitszeitverlust mehr aufgetreten.

Gesundheitswesen und Arbeitsschutz-Management

Management, Entwicklung und Überwachung des Arbeitsschutzes im Konzern wird von der Konzernleitung unter Vorsitz des CEO und des Deputy CEO übernommen. Sie werden von einem Arbeitsschutzbeauftragten unterstützt, der dem Leiter Human Resources and TQM unterstellt ist. Auf Länderebene werden die Verantwortlichkeiten gemäß der jeweiligen nationalen Gesetzgebung festgelegt.

Stora Enso koordiniert den Grundsätzen der Unternehmensführung (GdU) folgend die Arbeitsschutzpläne, überwacht deren Durchführung, organisiert Arbeitsschutzkurse und fördert und kontrolliert sichere Arbeitsweisen und Arbeitsbedingungen. Risikoanalysen und Unfallverhütung sind ein integraler Bestandteil davon. Die Mitarbeiter/innen sind für das Einhalten der Arbeitsschutznormen und aller geltenden Sicherheitsregeln und -vorschriften verantwortlich.

Stora Enso arbeitet auch mit anderen Organen zusammen, einschließlich des Europäischen Betriebsrates, der Spartenbetriebsräte und den Arbeitsschutzkomitees der einzelnen Werke und Einheiten. ■

Gesundheitswesen und Arbeitsschutzpolitik

Stora Ensos Arbeitsschutzpolitik basiert auf den Unternehmensgrundwerten, den Geschäfts- und Personalstrategien, den nationalen Arbeitsschutzgesetzen und auf den Vereinbarungen zwischen Stora Enso und seinen interessierten Kreisen. Die Arbeits-

schutzpolitik entspricht den Prinzipien des Qualitätsmanagements und gilt für alle Stora Enso-Mitarbeiter/innen. Die länder-, sparten- und/oder werkspezifischen Politiken orientieren sich an der Unternehmenspolitik.

Die Unternehmenspolitik orientiert sich an zwei strategischen Zielen: Alle Mitarbeiter/innen sind gesund und voll arbeitsfähig, und an den Arbeitsplätzen gibt es keine Unfälle und keine arbeitsbedingten Erkrankungen.

Messung der Leistungen

Stora Enso misst ihre Ergebnisse im Arbeitsschutz regelmäßig an den Industrienormen und anderen Unternehmen innerhalb und außerhalb der Forstindustrie.



Folgende allgemeine Maßstäbe und Indikatoren für das Gesundheitswesen und Arbeitsschutz werden im gesamten Stora Enso-Konzern angewandt: tödliche Unfälle, Unfälle mit Arbeitszeitverlust, Unfälle ohne Arbeitszeitverlust, Beinaheunfälle sowie krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten.

Die Werke überwachen ihre Werte kontinuierlich und berichten vierteljährlich dem Konzern, der diese Daten für das Benchmarking weiterübermittelt. Ab 2003 werden auch die Unfälle der Mitarbeiter/innen von Stora Enso Subunternehmern und Zulieferern verfolgt und weitergeleitet.

Tödliche Unfälle

Im Jahr 2002 ereigneten sich in Stora Enso-Werken fünf tödliche Arbeitsunfälle:

- Im finnischen Werk Varkaus wurde ein Hausmeister von einem Frontlader für Hackschnitzel überfahren. Nach dem Unfall wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Verkehrssicherheit ergriffen, die unter anderem die Verteilung detaillierter Anweisungen an alle Stora Enso Mitarbeiter/innen sowie an die Mitarbeiter/innen von Subunternehmern beinhalteten.
- Im spanischen Werk Cartiberia S.A. starb ein Mitarbeiter eines Subunternehmers, als ein Gabelstapler umkippte. Aufgrund des Unfalls wurden die Fahr-Anweisungen wiederholt und die Mitarbeiter/innen ermahnt, diesen strikt Folge zu leisten.
- In der portugiesischen Zellstofffabrik

Celbi starb ein Mitarbeiter eines Subunternehmers nach einem Sturz während eines Bauprojekts. Seit dem Unfall wird mehr auf das Sicherheitstraining und die Sicherheitsbestimmungen beim Einsatz von Fremdfirmen geachtet.

- In der französischen Papierfabrik Corbehem starb ein Mitarbeiter eines Subunternehmers als ein Traktor umkippte. Die daraufhin ergriffenen Maßnahmen konzentrierten sich auf das Sicherheitsbewusstsein und klare Sicherheitsvorschriften.
- In der chinesischen Papierfabrik Suzhou starb ein Mitarbeiter durch einen Sturz während der Reparatur von Drainageleitungen. Nach dem Unfall wurde gezielt das Sicherheitstraining und die Förderung des Sicherheitsbewusstseins aller Mitarbeiter/innen verstärkt.

Ein Mitarbeiter der französischen Vertriebsgesellschaft Stora Enso France, S.A. starb während einer Geschäftsreise bei einem Autounfall.

Unfallquoten

Im Jahr 2002 war die Quote der Unfälle mit Arbeitszeitausfall bei Stora Enso mit 24,0 pro 10⁶ Arbeitsstunden (4,0 pro 100 Beschäftigten) niedriger als 2001 (26,5/10⁶ Std., 4,5/100 Beschäftigte).

Für alle Arbeitsunfälle betrug die Quote 52,5 pro 10⁶ Arbeitsstunden und 8,7 pro 100 Beschäftigten. 2001 lag die Quote bei 53,6 pro 10⁶ Arbeitsstunden (9,1 pro 100 Beschäftigten). Seit 2002 sind die Unfallquoten der Verkaufsbüros in der Unternehmensstatik mit enthalten.

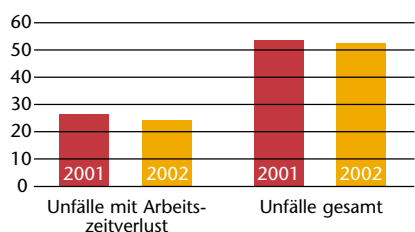
Die Ergebnisse der Arbeitssicherheit und die Unfallquoten variierten je nach Einheit und Tätigkeit. Auch zwischen den Ländern gab es merkliche Unterschiede in den Unfallquoten. In den nordamerikanischen Werken waren die Quoten generell niedriger als in den europäischen Einheiten. Die Einheiten werden ermutigt, von den Best Practices bei der Unfallverhütung zu lernen. Besonderes Gewicht wird auf die Werke mit schwacher Sicherheitsleistung gelegt.

Fehlzeiten

2002 betrug die krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten bei Stora Enso 4,9 % aller theoretischen Arbeitsstunden. 2001 lagen die Fehlzeiten bei 4,5 %. ■

Unfälle bei Stora Enso

per 10⁶ Arbeitsstunden



Bessere Beschaffung

Die Implementierung und Aufrechterhaltung der Grundsätze nachhaltiger Entwicklung innerhalb der Lieferkette wird immer wichtiger.

Stora Enso bewertet ihre Zulieferer seit einigen Jahren anhand einer Liste von Umweltkriterien. Seit Herbst 2002 hat die Arbeit an einer ähnlichen Bewertung der sozialen Verantwortung der Zulieferer begonnen.

Das Holz ist der weitaus wichtigste Rohstoff für Stora Enso. Das Unternehmen fördert sachkundige Waldbewirtschaftung. Die Rückverfolgung der Faserherkunft ist das wichtigste Element für die Garantie, dass das angekaufte Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Beständen stammt.

Sämtliche Faserrohstofflieferanten müssen im Einklang mit den Grundwerten, Strategien und Leitlinien des Unternehmens handeln. Dies schließt die Grundsätze der sozialen Verantwortung des Unternehmens ein, die einen Bezugsrahmen für die Aktivitäten aller regionalen Holzbeschaffungsorganisationen des Konzerns bilden.

Stora Enso ist auch ein bedeutender Käufer von Transportdienstleistungen. Stora Enso Transport and Distribution ist verantwortlich für den Transport der Produkte von den Werken zu den Kunden und schließt auf regionaler Ebene eigene Verträge mit den Transportunternehmen ab. Die Abteilung wird 2003 in ihren Tätigkeiten – insbesondere in der Geschäftspraxis – besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Grundsätze der sozialen Verantwortung richten.

Zusammenarbeit mit Lieferanten

Weitere wichtige Fremdprodukte und -dienstleistungen sind Bindemittel, Pigmente, Chemikalien, Verpackungen,



Bespannungen für Papiermaschinen, Wartungsdienste, Reparaturen und Investitionen im IT-Bereich. Die größten Einzelposten in Bezug auf Volumen und Wert bilden Pigmente, Bindemittel und Chemikalien.

Die Beschaffung dieser Rohstoffe findet sowohl auf Konzernebene als auch auf lokaler Ebene statt. Stora Enso Purchasing arbeitet regional eng mit den Einheiten und Werken zusammen. Die Einheit ist für die systematische Bewertung der Zulieferer verantwortlich, setzt Standards für Kaufverträge und handelt Kaufverträge auf regionaler und Konzernebene aus.

Die Software, mit der bisher die Umweltleistungen der Zulieferer bewertet wurde, wurde jetzt für die Bewertung der sozialen Leistungen der Zulieferer erweitert.

Die Kriterien werden schrittweise verschärft und ihrer Einführung auf lokaler Ebene wird 2003 oberste Priorität

beigemessen. Die bewerteten Gebiete umfassen:

- Geschäftspraxis
- Arbeitsschutz
- Belästigung (aufgrund von Geschlecht, Rasse oder Abstammung)
- Kinder- und Zwangsarbeit
- Diskriminierung (aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion oder sexueller Neigung)
- Vereinigungsfreiheit

Stora Enso Purchasing hat einen Leitfaden („How to do business with Stora Enso“) für Geschäftstätigkeiten mit Stora Enso erstellt, in dem die Erwartungen an die Geschäftspartner des Konzerns beschrieben werden. Alle Zulieferer des Konzerns haben dieses Dokument erhalten. ■



Ein Bereich mit hoher **Priorität**

Im Geschäftsleben gilt es heute nicht nur den wichtigsten Kaufkriterien der Kunden – Qualität, äußeres Erscheinungsbild, Verfügbarkeit und Anwenderfreundlichkeit – gerecht zu werden, sondern ethische Normen und Unternehmensruf gewinnen immer mehr an Bedeutung.

Stora Enso hat einen guten Ruf als zuverlässiger Geschäftspartner. Der Ruf des Unternehmens setzt sich aus vielen Teilfaktoren zusammen. Einer davon ist das Verhalten der Mitarbeiter/innen. Einer der wichtigsten Bereiche der sozialen Verantwortung des Unternehmens ist die Formulierung einer Schlüsselbotschaft sowie eines gemeinsamen Verhaltenskodex für die Geschäftspraxis.

Im Verlauf des Jahres 2002 stellte die Marketing- und Vertriebsorganisation eine Taskforce für die Formulierung eines Verhaltenskodex (Stora Enso Business Conduct Guidelines) zusammen. Diesen Leitlinien zufolge gilt es stets sicherzustellen, dass der Ruf und die Glaubwürdigkeit des Konzerns nie durch unethische Geschäftspraktiken gefährdet werden.

Ethische Normen in der Praxis

Stora Enso North America ist ein Pionier in Sachen Verhaltenskodex (Code of

Leitlinien

- Stora Enso kooperiert mit ihren Interessengruppen offen, fair und gleichwertig.
- Praktiken wie Bestechung, Schmiergelder, Preisabsprachen und ähnliche Verhaltensweisen sind verboten.
- Unsere Mitarbeiter haben Interessenkonflikte zwischen ihren privaten wirtschaftlichen Aktivitäten und innerbetrieblichen Anweisungen und Informationen unseres Unternehmens zu vermeiden.
- Sämtliche Geschäftstätigkeiten im Namen von Stora Enso sind ordnungsgemäß in der Buchhaltung des Unternehmens auszuweisen.
- Lokale Gesetzgebungen zum freien Wettbewerb werden strikt eingehalten.

Conduct). Der eigentliche Code of Business Conduct gilt seit 1997, doch teilweise sind dort entsprechende Grundsätze schon seit mehr als 40 Jahren in Gebrauch.

Der Verhaltenskodex ist auf fünf Hauptzielgruppen gerichtet: Kunden, Zulieferer, Mitarbeiter/innen, Aktionäre und Kommunen. Die Grundsätze decken mehrere Bereiche von Kartellverbot und Einkaufspolitik bis zu vertraulichen Informationen und Umweltmanagement.

Der Verhaltenskodex wurde an alle Mitarbeiter/innen von Stora Enso North America verteilt. Derzeit wird er novelliert, um der Übernahme der Consolidated Papers durch Stora Enso Rechnung zu tragen. Der aktualisierte Verhaltenskodex wird sich mit der Konformität der Regeln des europäischen und US-amerikanischen Wertpapiermarkts befassen. ■

Gründlichkeit und Transparenz im Berichtswesen

Neben den Konzernberichten werden von 44 Stora Enso-Standorten Umwelterklärungen veröffentlicht. Diese Erklärungen entsprechen den Anforderungen der EMAS-Verordnung der EU und werden von unabhängigen Gutachtern verifiziert.

Die Anwendung von Umweltmanagementsystemen gewährleistet, dass die Standorte sich auf die relevantesten Umweltaspekte ihrer Tätigkeit konzentrieren. Die EMAS-Verordnung verlangt außerdem jedes Jahr eine öffentliche Erklärung über die Umweltleistung. Stora Enso erhielt 2002 eine Anerkennung der EU für ihre erfolgreiche EMAS-Implementierung und ihren engagierten Einsatz für die Nutzung des Internets zur Veröffentlichung der EMAS-Umwelterklärungen.

Auch wenn EMAS in erster Linie genutzt wird, um die Umweltaspekte der Geschäftstätigkeit zu verbessern und zu überwachen, haben einige Stora Enso-Einheiten damit begonnen, auch andere nachhaltigkeitsrelevante Themen mit einzubeziehen. Die Erklärungen befassen sich beispielsweise auch mit dem Arbeitsschutz sowie mit Fragen des gesellschaftlichen Engagements. Ein gutes Beispiel dafür ist das Werk Oulu, dessen EMAS-Umwelterklärung für 2002 als die beste in ganz Finnland belobigt wurde.

Der öffentliche Eindruck entscheidet

Einige Werke lassen Imageuntersuchungen durchführen und es gibt eine ganze Anzahl von länder- und branchenspezifischen Ranglisten. Wegen der unterschiedlichen Methoden, Erhebungsverfahren und Bewertungskriterien lässt sich daraus jedoch kein allgemein gültiges Bild ableiten. Wie die einzelnen interessierten Kreise Stora Enso wahrnehmen, ist auf Konzernebene bislang noch nicht systematisch ausgewertet worden.

Eine Methode, die Wirkung von Stora Ensos Öffentlichkeitsarbeit zu

beurteilen, ist die Teilnahme an Wettbewerben. Stora Ensos Geschäftsberichte und Website sowie Stora Ensos Stakeholder-Magazin ‚Tempus‘ erreichten bei etlichen nationalen und internationalen Wettbewerben gute Platzierungen.

Offenheit und Insiderregeln

In den Anweisungen für die Konzernkommunikation werden die Mitarbeiter/innen von Stora Enso ermuntert, offen über ihr Unternehmen zu sprechen. Es gibt jedoch Einschränkungen, was den finanziellen Bereich betrifft, wo sich Mitarbeiter/innen an die Regeln und Vorschriften der verschiedenen Börsen halten müssen, an denen Stora Enso notiert ist. Der Konzern muss allen Teilnehmern an den Kapitalmärkten ausreichende und zutreffende Informationen zur Verfügung stellen und sicherstellen, dass alle dieselben Informationen zur selben Zeit erhalten. Der CEO, Deputy CEO und der Leiter der Abteilung Communications fungieren als Sprecher des Stora Enso-Konzerns.

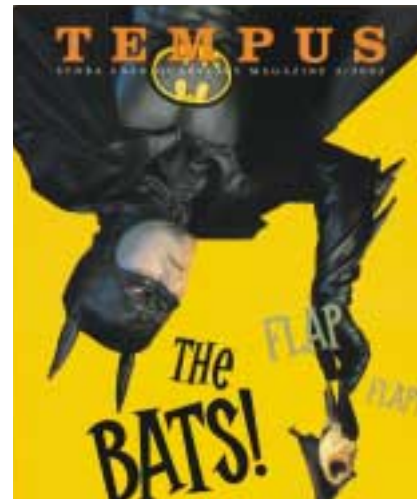
Interessierte Kreise fragen Stora Enso

In den letzten Jahren erhält Stora Enso immer häufiger Fragen zum Thema Nachhaltigkeit. Vor allem für Investoren tätige Forschungsunternehmen sind in dieser Hinsicht sehr aktiv.

2002 nahm Stora Enso an 23 Umfragen teil, durchgeführt unter anderem von EIRIS, Henderson, Robur, Skandia Asset Management, dem Dow Jones Sustainability Index und dem Investor Responsibility Research Center.

Die Umfragen umfassen gewöhnlich alle Aspekte der Nachhaltigkeit – ökonomische, ökologische und soziale.

Auch einzelne Einheiten von



Stora Ensos Stakeholder-Magazin ‚Tempus‘ erntete viel Lob.

Stora Enso beantworten zahlreiche Fragen vonseiten interessierter Kreise wie Kunden, Medien, Bürger und Nichtregierungsorganisationen. Inhalt und Häufigkeit dieser Dialoge werden nicht systematisch verfolgt. ■

Grundsätze

Glaubwürdigkeit und Transparenz

Die Informationen, die Stora Enso gibt, müssen präzise, pünktlich und tatsachengetreu sein. Die Kommunikation muss transparent sein.

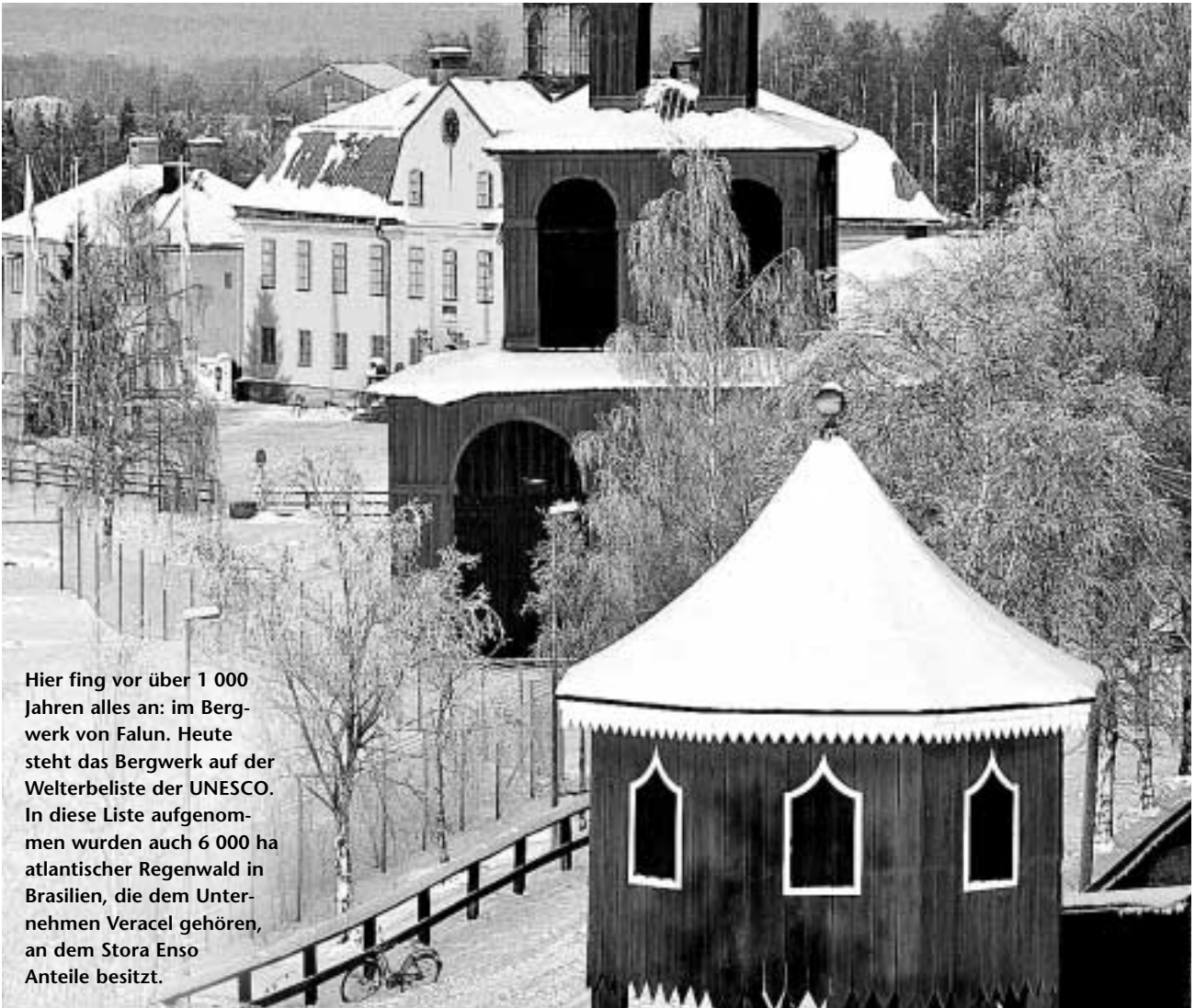
Verantwortung

Stora Ensos Kommunikation muss sich durch Verantwortungsbewusstsein und Engagement für die Kriterien einer nachhaltigen Entwicklung auszeichnen. Sie muss die Kulturen und Gebräuche sowie die individuellen und kollektiven Wertvorstellungen der Menschen in allen Ländern, in denen Stora Enso tätig ist, respektieren und achten. Das Unternehmen muss die an den Standorten geltenden Gesetze, Vorschriften, Regeln und Vereinbarungen beachten.

Proaktivität und Interaktion

Stora Enso stellt Informationen unverzüglich zur Verfügung und setzt sich im Interesse einer effektiveren Zusammenarbeit für einen offenen Dialog mit den interessierten Kreisen ein.

Nähere Informationen finden sie in unserem Online-Bericht



Hier fing vor über 1 000 Jahren alles an: im Bergwerk von Falun. Heute steht das Bergwerk auf der Welterbeliste der UNESCO. In diese Liste aufgenommen wurden auch 6 000 ha atlantischer Regenwald in Brasilien, die dem Unternehmen Veracel gehören, an dem Stora Enso Anteile besitzt.

Engagement aller interessierten **Kreise**

Die Fabriken spielen in ihren Standortgemeinden eine wichtige und aktive Rolle, indem sie eng mit Schulen, Behörden, Dienstleistern oder öffentlichen Netzwerken kooperieren und sportliche oder kulturelle Veranstaltungen sponsern.

Da dies Stora Ensos erster Bericht zur sozialen Unternehmensverantwortung ist, wurde an alle Einheiten ein Fragebogen versandt, um Informationen über deren gesellschaftliches Engagement zu sammeln und die besten Praktiken innerhalb des Konzerns zu ermitteln. Der Rücklauf betrug 83 %.

Art des gesellschaftlichen Engagements

	Anteil der beteiligten Einheiten
Schulen/Universitäten	100 %
Öffentliche Einrichtungen	96 %
Handels- und Wirtschaftsverbände	75 %
Kommunikation	79 %
Sponsortätigkeit (Sport, Kultur etc.)	93 %
Interaktion mit interessierten Kreisen (Tage der offenen Tür, Imagestudien)	82 %
Öffentliche Netze/Dienstleister	79 %

Nähere Informationen finden sie in unserem Online-Bericht

Höhepunkte

- Das Werk Imatra bietet Hochschulstudenten Themen für ihre Diplomarbeiten an, veranstaltet Werksbesichtigungen zu Studienzwecken und organisiert Projekte an den örtlichen Schulen. Außerdem bemüht man sich in Imatra, auch unter den Mädchen Interesse an der Forstindustrie zu wecken. Seit 1996 arbeitet das Werk an örtlichen Schulen mit Mädchen der letzten Hauptschulklasse und macht Werbung für Ausbildungsgänge, die Karrieremöglichkeiten in der Papierindustrie eröffnen.
- Im Werk Nymölla finden das ganze Jahr hindurch regelmäßige Treffen mit örtlichen Politikern und anderen gewählten Vertretern der Öffentlichkeit statt. Vertreter des Werks nehmen

auch an Komiteesitzungen zu Fragen der Umwelt und der Fischerei teil.

- Stora Enso North America beteiligt sich an verschiedenen Aktivitäten von Wirtschaftsverbänden auf regionaler oder Bundesstaatsebene – wie zum Beispiel Wisconsin Paper Council, Wisconsin Manufacturers & Commerce und Forward Wisconsin – deren Ziel die Förderung lokaler Kleinunternehmen ist. Stora Enso North America ist darüber hinaus Mitglied mehrerer forstwirtschaftsbezogener Komitees, deren Anliegen die Übernahme der besten Geschäftspraktiken ist.
- Das Werk Celbi hat an Imagestudien teilgenommen, die das Image der Zellstoff- und Papierindustrie in Portugal untersuchen, und veranstaltet

Tage der offenen Tür für Mitarbeiter/innen im Ruhestand und Anwohner. Außerdem finden regelmäßig Treffen mit Gewerkschaftsvertretern statt, auf denen anstehende Fragen diskutiert und Informationen über die Leistung des Werks und seine Ziele für das kommende Jahr gegeben werden.

- Viele Stora Enso-Werke arbeiten eng mit der Ortsfeuerwehr zusammen und einige Werke verfügen auch über eigene Notdienste auf dem Werksgelände. Insgesamt 9 Werke beliefern ihre Standortgemeinden mit Fernwärme und einige reinigen in ihren Abwasserreinigungsanlagen auch die kommunalen Abwässer.

Erfolg durch Kooperation

Stora Enso sponsert ein Projekt des WWF Russland, das als Pskower Modellwaldprojekt bekannt ist. Bei diesem Projekt geht es darum, für die Region Pskow ein umweltgerechtes, sozialverträgliches und ökonomisch tragfähiges Waldbewirtschaftungsmodell zu entwickeln.

Ein weiteres Ziel ist die Verbreitung der dabei gewonnenen positiven Erfahrungen in der regionalen Forstindustrie.

Die erste Projektphase, die im Mai 2003 abgeschlossen sein soll, konzentriert sich auf die Schaffung eines größeren Bewusstseins für die Thematik vor Ort, stärkere Teilnahme der Öffentlichkeit an der Nutzung der regionalen Waldressourcen und nachhaltige Waldbewirtschaftung. Die Ländereien, auf denen das Projekt durchgeführt wird, sind von Stora Enso gepachtet und die Einschlagarbeiten werden von STF-Strug, Stora Enso's russischem Holzern-Unternehmen, in enger Kooperation mit dem WWF Russland ausgeführt.

Das Projekt hat Stora Enso unschätzbare wertvolle Erfahrungen mit der praktischen Einführung und Marktwirkung von Waldzertifizierungen in Russland verschafft, Erfahrungen, die sich auch in anderen Regionen des Landes nutzen lassen.

Investition ins öffentliche Bewusstsein

Das Pskower Modellwaldprojekt hat sehr dazu beigetragen, in der Region das öffentliche Bewusstsein für den Forst-



Die Organisatoren des Winterabschiedsfestes im russischen Strugi Krasnie.

sektor und seine Bedeutung zu stärken. Es wurden Studienbesuche für Studenten der lokalen Ausbildungsstätten organisiert und Schulungsmaterial für forstwissenschaftliche Grundkurse erstellt.

Auch die Anlage von Naturlehrpfaden für die Öffentlichkeit war Teil des Projekts. Sie vermitteln Informationen über die Forstwirtschaft im Allgemeinen und dieses Projekt im Besonderen und stellen seltene Pflanzen- und Baumarten vor. Gedrucktes Material wird durch die regionalen Medien und den WWF

Russland verteilt. In den umliegenden Gemeinden und an den Schulen haben sich Forstclubs gebildet, die allen Interessierten offen stehen. Sie veranstalten Forstexkursionen und versuchen, die Teilnehmer mit der Praxis der nachhaltigen Waldbewirtschaftung vertraut zu machen.

Stora Enso engagiert sich auch bei den Vorbereitungen und Verhandlungen bezüglich der zweiten Projektphase, die im Herbst 2003 beginnen soll. ■

Politik der ökologischen und sozialen Verantwortung

Verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit

Stora Enso verpflichtet sich zu einer Geschäftsentwicklung im Sinne ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit. Diese Aufgabe begreifen wir als eine gemeinschaftliche Verantwortung zur fortwährenden Verbesserung in allen unseren Geschäftsbereichen.

Verantwortung für die Umwelt

Stora Enso will seinen Kunden Produkte und Dienstleistungen bieten, die den unterschiedlichen Anforderungen der druckgrafischen Kommunikation, Verpackungs- und Baubranche gerecht werden. Diese Produkte werden hauptsächlich aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt, sind sicher im Gebrauch und recycelbar.

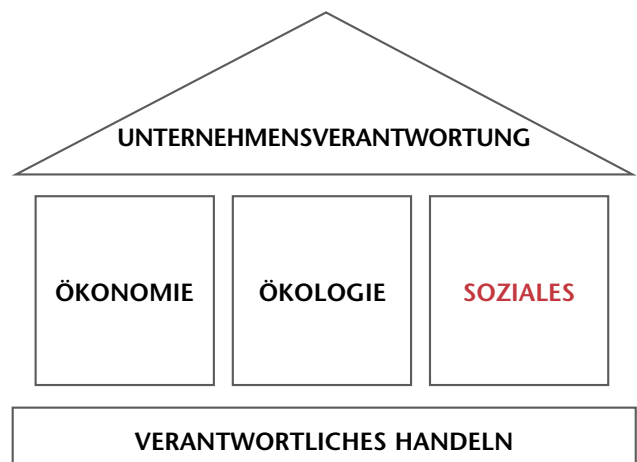
Der schonungsvolle Umgang mit unserer Umwelt ist auf den ganzheitlichen Ansatz des Produktlebenszyklus ausgerichtet und gilt als Leitlinie unserer Umweltaktivitäten. Das gleiche Engagement fordern wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern aller Produktionsstufen, vom Rohstoff bis zum Endprodukt, um gemeinsam die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt zu minimieren.

Soziale Verpflichtung

Als multinationales Unternehmen ist sich Stora Enso seiner Vorbildfunktion in einer globalen, nationalen und lokalen Gesellschaft bewusst. Wir respektieren und achten die Kulturen und Bräuche sowie die individuellen und kollektiven Wertvorstellungen aller Länder, in denen wir tätig sind. Wir werden uns stets bemühen, unsere unternehmerische Glaubwürdigkeit zu untermauern, indem wir nationale Normen und Gesetzgebungen einhalten und wenn nötig übertreffen.

Offene Kommunikation

Für die kontinuierliche Fortentwicklung unseres Unternehmens im Einklang mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit erachtet Stora Enso den offenen Dialog und die Kooperation mit allen Beteiligten – Behörden, Organisationen und gesellschaftlichen Interessengruppen – als unerlässlich.



Stora Enso's Grundsätze zur sozialen Verantwortung

Geschäftspraxis

- Stora Enso kooperiert mit ihren Interessengruppen offen, fair und gleichwertig.
- Praktiken wie Bestechung, Schmiergelder, Preisabsprachen und ähnliche Verhaltensweisen sind verboten.
- Unsere Mitarbeiter haben Interessenkonflikte zwischen ihren privaten wirtschaftlichen Aktivitäten und innerbetrieblichen Anweisungen und Informationen unseres Unternehmens zu vermeiden.
- Sämtliche Geschäftstätigkeiten im Namen von Stora Enso sind ordnungsgemäß in der Buchhaltung des Unternehmens auszuweisen.

Kommunikation

Unsere Kommunikation ist glaubwürdig, verantwortungsvoll, vorausblickend. Wir setzen uns stets für einen offenen Dialog ein. Dieser Grundsatz gilt für die Kommunikation mit allen an unserem Unternehmen interessierten Gruppen.

Gesellschaftliches Engagement

Wir sind verantwortliche Mitglieder in unseren Kommunen und gehen auf lokaler, nationaler und globaler Ebene zielgerichtete Partnerschaften ein. Unsere Mitarbeiter werden ermuntert, sich gesellschaftlich zu engagieren.

Arbeitsplätze

Bei jeglichem Arbeitsplatzabbau, sofern unumgänglich, werden die persönlichen Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiter geachtet und angemessen berücksichtigt.

Wir unterstützen die ‚Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen‘ und die acht wesentlichen Normen der ILO, der internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen, aus der wir folgende Prinzipien abgeleitet haben:

Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf einen sicheren und gesundheitlich unbedenklichen Arbeitsplatz. Niemand darf physischer oder psychischer Gewalt ausgesetzt, sexuell belästigt oder missbraucht werden.

Gleichheitsgrundsatz

Wir sehen Vielfalt als Bereicherung. Jegliche Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund von Rasse, Abstammung, Geschlecht, Behinderung, sexuellen Neigungen, religiöser oder politischer Anschauungen, Mutterschaft, sozialer Herkunft oder sonstigen Umständen ist untersagt.

Vereinigungsfreiheit

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen freiwillig Vereinigungen beizutreten.

Berufsfreiheit

Jegliche Form von unfreiwilliger Beschäftigung ist verboten.

Kinderarbeit

Kinderarbeit ist nicht erlaubt. Das Mindestalter muß der ILO (14–15 Jahre) oder, falls höher, den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Die Beschäftigung junger Menschen darf deren Ausbildung und Entwicklung nicht gefährden.

Vergütung

Löhne und Gehälter werden direkt an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgezahlt. Ihnen steht wenigstens der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn zu, bzw. die durch Tarifverträge vereinbarten Löhne und Gehälter.

Arbeitszeit

Arbeitszeiten werden durch gesetzliche oder tarifliche Regelungen festgelegt. Ist dies nicht der Fall, darf die Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Die Überstundenzahl ist dann im Jahresdurchschnitt auf 12 Stunden pro Woche begrenzt.

Interessengruppen

Kunden

Alle derzeitigen und potenziellen Unternehmen und Privatpersonen, die sich für Stora Enso als Anbieter von Produkten und Dienstleistungen entscheiden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle Beschäftigten unseres Unternehmens sowie der von Stora Enso kontrollierten Unternehmen.

Investoren

Alle derzeitigen und potenziellen Eigentümer des Vermögens und der Verbindlichkeiten unseres Unternehmens.

Partner

- Lieferanten.
- Co-Investoren und sonstige Parteien, mit denen wir gemeinsame Projekte durchführen.
- Industrie- und Handelsverbände, in denen wir Mitglied sind.

Gesellschaft – Bürger und Bürgerorganisationen

Bürger der Kommunen, in denen wir Standorte haben, sowie zivile, wohltätige und nichtstaatliche Organisationen.

Gesellschaft – Regierungsorganisationen und Verwaltungen

Lokale und nationale staatliche Organisationen, Verwaltungen, Politiker/innen bzw. gewählte Vertreter sowie völkerübergreifende Organe wie zum Beispiel die Vereinten Nationen.



Organisation und Zuständigkeiten

Primär ist das operative Management für die Leistung auf dem Gebiet der sozialen Unternehmensverantwortung und deren Implementierung verantwortlich. Eine Steuerungsgruppe für soziale Unternehmensverantwortung (CSR Steering Committee) unter dem Vorsitz des Deputy CEO koordiniert die Belange der sozialen Unternehmensverantwortung auf Konzernebene. Die Einheit Stora Enso CSR wird geleitet vom Vice President, Corporate Social Responsibility. Er ist dem Executive Vice President, Human Resources unterstellt. Der Vice President, CSR arbeitet eng mit den Sparten, Werken und Stabsfunktionen zusammen und unterstützt sie.

Ansprechpartner

Stora Enso Oyj
Eija Pitkänen
Vice President, Corporate
Social Responsibility
PL 309
FIN-00101 Helsinki
Finnland
Tel. +358 2046 21348
Fax +358 2046 21244
eija.pitkanen@storaenso.com

Stora Enso Oyj
Päivi Sihvola
Vice President, Environmental
Communications
PL 309
FIN-00101 Helsinki
Finnland
Tel. +358 2046 21380
Fax +358 2046 21267
paivi.sihvola@storaenso.com

Stora Enso Oyj
Paavo Jäppinen
Vice President, Employee Well-Being
and Occupational Health & Safety
PL 309
FIN-00101 Helsinki
Finnland
Tel. +358 2046 24331
Fax +358 2046 24330
paavo.jappinen@storaenso.com