

Deklaracja w sprawie przestrzegania praw człowieka

Słowo wstępne Zarządu

Drodzy Koleżanki i Koledzy,

W Grupie Sto możemy cieszyć się trwałym sukcesem biznesowym tylko wtedy, gdy wpływ naszej działalności na świat jest zgodny z najlepszym interesem ludzi i środowiska. Istnieje wiele wyzwań związanych z globalnymi łańcuchami wartości, nie tylko w odniesieniu do przepływu towarów, ale także w zakresie praw człowieka. Wyzwania te idą w parze z obowiązkami w zakresie należytej staranności.

Od momentu założenia naszej firmy kluczowe było dla nas branie odpowiedzialności za ludzi i środowisko – troskę tę wyrażamy bezpośrednio poprzez filozofię naszej firmy oraz misję „Budować świadomie”. To właśnie na tej misji opieramy nasze działania biznesowe, aby spełniać oczekiwania interesariuszy, dbać o środowisko i oferować zrównoważone rozwiązania. Jeśli mamy zrealizować naszą wizję bycia globalnym liderem technologicznym w zrównoważonym projektowaniu przestrzeni życiowej dostosowanej do ludzkich potrzeb, musimy prowadzić wszystkie nasze działania w sposób odpowiedzialny i całkowicie etyczny.

Dlatego właśnie kierujemy się sumieniem, a następnie budujemy na jego podstawie – tak jak w przypadku naszej Deklaracji w sprawie przestrzegania praw człowieka.

Poszanowanie praw człowieka jest dla nas fundamentalną częścią odpowiedzialnego zarządzania firmą. Jesteśmy zaangażowani w umacnianie praw człowieka i zapobieganie ich łamaniu. Szczególnie zależy nam na tym, aby każdy uczestnik łańcucha wartości przestrzegał międzynarodowych standardów w tym zakresie.

Deklaracja w sprawie przestrzegania praw człowieka stanowi nasze długoterminowe zobowiązanie do ich ochrony. Nie ma miejsca na odstępstwa od tej polityki. Jej przestrzeganie jest obowiązkowe dla całej Grupy Sto.

Pozdrawiamy serdecznie,

Rainer Hüttenberger
Prezes Zarządu

Michael Keller
Dyrektor ds. sprzedaży
odpowiedzialny za
sprzedaż Sto Brand
Germany, dystrybucję i
usługi centralne

Jost Joseph Bendel
Dyrektor ds.
technologii

Désirée Konrad
Dyrektor finansowy

Deklaracja w sprawie przestrzegania praw człowieka

1. Wizja/misja/wartości

Model biznesowy Sto koncentruje się na długoterminowym sukcesie. Wierzymy, że kluczami do jego osiągnięcia są solidne i zrównoważone zarządzanie, stały rozwój technologiczny oraz stabilne podstawy finansowe. Naszym celem jest zdobycie pozycji światowego lidera technologicznego w zakresie zrównoważonego projektowania przestrzeni życiowej dostosowanej do ludzkich potrzeb.

Naszą wizję realizujemy poprzez misję „Budować świadomie”, którą wdrażamy od 1988 roku. Nasza wizja oraz inne kluczowe zasady zostały określone w filozofii firmy Sto, zapewniając wszystkim pracownikom i kadrze zarządzającej jasne wytyczne przy podejmowaniu decyzji strategicznych i operacyjnych.

Strategia 2025 definiuje zrównoważony rozwój jako jeden z kluczowych obszarów naszej działalności. Zrównoważone podejście jest warunkiem długoterminowego sukcesu – zwłaszcza w coraz bardziej złożonym świecie, w którym kwestie ekologiczne i społeczne zyskują na znaczeniu obok tradycyjnych wyzwań gospodarczych. W efekcie zarówno ryzyka, jak i szanse stają się coraz bardziej zróżnicowane. Do skutecznego zarządzania tymi wyzwaniami niezbędna jest spójna strategia zrównoważonego rozwoju oraz odpowiednie narzędzia.

W naszej działalności łączymy cel zapewnienia stabilnych podstaw dla dochodowego wzrostu z zaangażowaniem społecznym zgodnym z 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ. W tym celu stosujemy zintegrowany system zarządzania, zgodny z normami ISO w zakresie jakości, ochrony środowiska, energii, bezpieczeństwa i zdrowia. Dzięki temu tworzymy warunki do skutecznego wdrażania kluczowych aspektów zrównoważonego rozwoju w firmie.

Już na etapie projektowania nowych produktów uwzględniamy ich wpływ na środowisko i efektywność energetyczną – podobnie jak na późniejszych etapach produkcji i sprzedaży. Wpływ istniejących produktów na ludzi i środowisko jest testowany, certyfikowany lub przedstawiany w sposób przejrzysty za pomocą eko-etykiet oraz deklaracji środowiskowych produktu (EPD).

2. Zaangażowanie

Ochrona praw człowieka jest dla nas kluczowym aspektem odpowiedzialności, jaką ponosimy jako firma. Nasze zobowiązanie do poszanowania praw człowieka opiera się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy.

Zobowiązujemy się do poszanowania uznanych na całym świecie praw człowieka i ich przestrzegania w naszej działalności biznesowej i w naszych łańcuchach wartości. W szczególności obejmuje to zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, zakaz wszelkich form niewolnictwa i dyskryminacji oraz wspieranie wolności zrzeszania się. Zobowiązujemy się również do przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wypłacania godziwego wynagrodzenia oraz zakazu zanieczyszczania środowiska, przymusowych eksmisji i rozmieszczania pracowników ochrony, gdy takie rozmieszczenie wiąże się z ryzykiem odmowy lub ograniczenia praw człowieka.

Na poziomie produktu zobowiązujemy się w szczególności do przestrzegania Konwencji sztokholmskiej w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych (konwencja POP; <http://www.pops.int/>) oraz Konwencji bazylejskiej o kontroli transgranicznego przemieszczania i usuwania odpadów niebezpiecznych (<http://www.basel.int/>), a także wynikających z nich regulacji i przepisów krajowych.

Ponadto zobowiązujemy się do powszechnego przestrzegania następujących umów międzynarodowych:

- Powszechna deklaracja praw człowieka ONZ
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy
- Tróstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP
- Dziesięć zasad inicjatywy ONZ Global Compact
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- Globalna Karta Responsible Care® Międzynarodowej Rady Stowarzyszeń Chemicznych

Jako sygnatariusz UN Global Compact zobowiązujemy się do dostosowania naszych działań i strategii biznesowych do dziesięciu powszechnie uznanych zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i walki z korupcją. Zobowiązujemy się również do wspierania celów, które idą w parze z tymi zasadami. Ponadto dostosowujemy nasze działania na rzecz zrównoważonego rozwoju do 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) przyjętych przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2015 roku.

Są one skierowane przede wszystkim do państw społeczności międzynarodowej. Oczekuje się jednak, że przedsiębiorstwa przemysłowe także włączą cele zrównoważonego rozwoju do swojej strategii korporacyjnej. W ten sposób chcemy wykazać nasz wkład w zrównoważony rozwój całego społeczeństwa i nadać priorytet naszym kluczowym obszarom działania. Wierzymy, że możemy wnieść największy wkład w realizację 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju:

Cel 3: Zapewnienie zdrowego życia i promowanie dobrostanu wszystkich osób w każdym wieku

Cel 8: Promowanie trwałego, zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich.

Cel 9: Budowa odpornej infrastruktury, promowanie zrównoważonej industrializacji sprzyjającej włączeniu społecznemu oraz wspieranie innowacji

Cel 11: Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, odpornymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu

Cel 12: Zapewnienie zrównoważonych wzorców konsumpcji i produkcji

Cel 13: Podjęcie pilnych działań w celu przeciwdziałania zmianom klimatycznym i ich skutkom

3. Wytyczne

Niniejsze oświadczenie wzmacnia nasze fundamentalne zobowiązanie do poszanowania praw człowieka, które jest już odzwierciedlone w innych dyrektywach spółki.

Obejmują one:

- Zasady przewodnie Sto
- Kodeks postępowania
- Podręcznik zarządzania zgodnością
- System informowania o nieprawidłowościach - zgłaszanie informacji
- System informowania o nieprawidłowościach - postępowanie z informacjami poufnymi

- Dyrektywy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy
- Zarządzanie ryzykiem w Sto
- Wytyczne dotyczące zarządzania ryzykiem
- Kodeks postępowania dostawcy Sto
- Podręcznik zarządzania ryzykiem

4. Zakres

Zasady określone w niniejszym dokumencie mają zastosowanie do naszej własnej działalności biznesowej oraz do wszystkich pracowników Grupy Sto.

Oczekujemy również, że nasi dostawcy i inni partnerzy biznesowi zobowiążą się do przestrzegania zasad określonych w niniejszym dokumencie i wdrożą odpowiednie procesy w celu zapewnienia poszanowania praw człowieka. Obejmuje to dostarczanie, na żądanie, informacji o tym, w jaki sposób określone zasady są przestrzegane.

5. Zgodność

Zawsze przestrzegamy obowiązującego prawa krajowego. W przypadkach, w których międzynarodowe prawa człowieka są ograniczone przez lokalne przepisy, staramy się promować zasady stojące za międzynarodowymi standardami bez wchodzenia w konflikt z lokalnymi przepisami. Jeśli przepisy lokalne wykraczają poza standardy międzynarodowe, postępujemy zgodnie z tymi przepisami.

Jako firma działająca w sektorze przemysłu chemicznego mamy możliwość wzmocnienia ochrony praw człowieka na wiele różnych sposobów. Jesteśmy jednak również świadomi potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka, które mogą być związane z naszą działalnością biznesową.

6. Analiza ryzyka

Staramy się stopniowo i regularnie analizować, dokumentować i lepiej rozumieć nasze ryzyko oraz to, w jaki sposób wiąże się ono z naszą firmą, przeprowadzając ustrukturyzowane oceny ryzyka naszych własnych działań biznesowych, łańcucha dostaw oraz w odniesieniu do naszych produktów i usług.

Stworzyliśmy podstawy do przeprowadzania analiz ryzyka i stopniowo je rozbudowujemy. W szczególności wprowadzono niezbędne narzędzia, połączono w sieć niezbędne źródła danych i zakotwiczone je w procesach. W ramach tych struktur przeprowadzamy coroczną analizę ryzyka zgodnie z wymogami niemieckiej ustawy o obowiązkach należytej staranności w łańcuchach dostaw (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG). Wykorzystujemy wnioski z abstrakcyjnej i konkretnej analizy ryzyka do określenia dalszych środków zapobiegawczych oraz, jeśli to konieczne i możliwe, do wyeliminowania wszelkich naruszeń LkSG.

7. Środki zapobiegawcze

Wdrożyliśmy odpowiednie procesy należytej staranności, aby realizować nasze dobrowolne zobowiązanie do poszanowania praw człowieka. Procesy te służą do identyfikacji i minimalizacji

ryzyka oraz jego wpływu. Aktualizujemy naszą politykę i informujemy wszystkich pracowników o jej treści poprzez obowiązkowe szkolenia..

Wyniki naszych analiz ryzyka są integrowane z odpowiednimi procesami biznesowymi, w szczególności z systemem zarządzania dostawcami. W przypadku zidentyfikowanego ryzyka wdrażamy odpowiednie środki zapobiegawcze. Na podstawie naszych wieloletnich procesów zarządzania oraz wstępnej analizy ryzyka w 2023 roku, wprowadziliśmy środki zapobiegające potencjalnym naruszeniom praw człowieka.:

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Jako pracodawca prowadzący działalność produkcyjną i administracyjną, projektowanie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy jest głęboko zakorzenione w naszej filozofii jako firmy Sto. Zapewnienie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia to dla nas znacznie więcej niż jedynie przestrzeganie przepisów prawnych. Proaktywne środki i działania zapobiegawcze stanowią fundament podejmowanych przez nas środków ostrożności.

Bezpieczeństwo i higiena pracy są kluczowymi wskaźnikami zaufania i motywacji pracowników. Szkolimy naszych pracowników na całym świecie w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, a wskaźnik wypadków przy pracy wynosi mniej niż 10 na 1000 pracowników. Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka oraz analiza incydentów są integralną częścią naszych rutynowych procesów. Poważne wypadki są dokumentowane i badane, a następnie opracowywane są środki zapobiegawcze na przyszłość.

W zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej oferujemy usługi medycyny pracy, dostęp do lekarzy zakładowych oraz współpracujemy z zewnętrznymi usługodawcami. Nasz pakiet bezpieczeństwa obejmuje również zapewnienie skutecznej pierwszej pomocy w rzadkich przypadkach naruszenia przepisów.

Nasze zaangażowanie w przejrzystość i odpowiedzialność społeczną

Szczególne znaczenie dla zapewnienia etycznego, moralnego i uczciwego postępowania ma nasz model kompetencji oparty na wartościach, który jest wdrażany w całej Grupie. Model ten określa wartości istotne dla naszej działalności, które udoskonaliliśmy w 2022 roku, aby stworzyć cztery kluczowe postawy: odpowiedzialną, pełną szacunku, ambitną oraz opartą na wzajemnych relacjach.

Od końca 2019 roku w Grupie Sto obowiązuje także Kodeks Postępowania, który określa zasady i cele odpowiedzialnego oraz zgodnego z prawem postępowania naszych pracowników. Kodeks ten ma na celu ustanowienie wiarygodnych ram współpracy z naszymi partnerami biznesowymi, pracownikami, klientami, dostawcami, konkurentami oraz innymi podmiotami zewnętrznymi, w celu zapobiegania naruszeniom przepisów oraz przypadkom korupcji. Dyskryminacja z jakiegokolwiek powodu — w tym ze względu na pochodzenie, płeć, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek czy tożsamość seksualną — nie będzie tolerowana w Grupie Sto.

Co roku przeprowadzamy ankietę wśród pracowników wszystkich spółek Sto na temat wybranych zagadnień związanych z CSR (społeczną odpowiedzialnością biznesu). Badanie to jest połączone z odpowiednimi szkoleniami, jasnym podziałem obowiązków i odpowiedzialności w firmie, a także z określeniem niezbędnych danych i informacji. Proces ten obejmuje raportowanie kwestii CSR, zgodność z międzynarodowymi standardami społecznymi, takimi jak zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, równe traktowanie mężczyzn i kobiet, środki bezpieczeństwa pracy, kwestie ochrony środowiska i zasobów, darowizny i zaangażowanie społeczne, a także zasady zapobiegania korupcji i naruszeniom prawa.

Jeśli standardy nie są przestrzegane lub pojawiają się odchylenia, należy opisać odpowiednie środki zaradcze. Zgłoszone informacje są rejestrowane centralnie, a następnie poddawane

szczegółowej ocenie. Dzięki naszemu systemowi raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju i CSR, w Grupie Sto optymalizujemy terminowe rejestrowanie, ocenę i raportowanie odpowiednich środków, kluczowych wskaźników oraz danych.

Sprawiedliwe wynagrodzenie

W naszych instrumentach dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi gwarantujemy sprawiedliwe, rynkowe i oparte na wynikach wynagrodzenie na całym świecie. Dochód pracownika zależy od pełnionej funkcji lub odpowiedzialności, jego umiejętności oraz indywidualnego rozwoju i osiągniętych wyników. Całkowite wynagrodzenie uwzględnia aktualne warunki rynkowe i może zawierać zmienną część, z określonymi limitami w górę i w dół.

Przestrzegamy standardów minimalnych, uzgodnionych zbiorowo lub ustawowo, takich jak lokalna płaca minimalna. W przypadku porozumień między pracodawcą a związkami zawodowymi, są one w pełni respektowane. Wynagrodzenie naszych pracowników nie jest uzależnione od cech osobistych, takich jak płeć, wiek czy inne czynniki.

Stosowane są odpowiednie przepisy dotyczące wynagrodzeń, w tym zasady wynikające z układów zbiorowych, które obowiązują większość pracowników.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin mają dostęp do programów motywacyjnych opartych na wynikach i sukcesach oraz dobrowolnych świadczeń socjalnych, pod warunkiem spełnienia minimalnej liczby godzin pracy określonej w danym regionie.

Różnorodność i równe szanse

Postrzegamy różnorodność jako szansę, która jest istotna nie tylko z perspektywy społecznej i politycznej, ale także jako kluczowy element naszego sukcesu gospodarczego jako firmy działającej na arenie międzynarodowej. Z uwagi na naszą obecność na wielu rynkach regionalnych, różnorodność jest naturalną częścią orientacji Grupy Sto. W szczególności promujemy różnorodność i tolerancję w firmie oraz wspieramy osoby bez względu na pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność czy religię. Nasz Kodeks Postępowania oraz nasze zaangażowanie w 10 zasad UN Global Compact zabraniają jakiegokolwiek dyskryminacji. Wszyscy pracownicy mają łatwy dostęp do informacji na temat procedur składania skarg i zgłaszania incydentów. Wszelkie przypadki dyskryminacji będą badane we wszystkich lokalizacjach. Dodatkowo opracowaliśmy i wdrożyliśmy środki zapobiegawcze, aby dotrzeć do naszych pracowników.

Zamówienia publiczne

Opracowaliśmy plan działania na rzecz większej przejrzystości i odpowiedzialności społecznej w zakresie zakupów. Analizy ryzyka są standardowo przeprowadzane w odniesieniu do naszych bezpośrednich dostawców. Do końca 2025 r. będziemy konsekwentnie gromadzić informacje na temat zrównoważonego rozwoju naszych dostawców w naszych systemach zaopatrzenia oraz pozyskiwać większość surowców ze źródeł, które mają udokumentowaną historię odpowiedzialnego traktowania praw człowieka, standardów pracy, przejrzystości oraz przeciwdziałania korupcji.

Nasze zróżnicowane zaangażowanie społeczne skierujemy na potrzeby regionalne, koncentrując się na działaniach, które możemy wspierać w sposób szczególnie ukierunkowany lokalnie, dzięki naszej globalnej sieci i zdecentralizowanym strukturom korporacyjnym.

Audyty wewnętrzne

Audyty wewnętrzne są przeprowadzane w celu okresowego sprawdzania, czy system zarządzania jest kompletny, skuteczny i odpowiedni do założonych celów. Ich drugim głównym celem jest identyfikacja możliwości poprawy i wdrożenie ich w ramach procesu ciągłego doskonalenia.

W przypadku wykrycia słabych punktów lub odchyień są one rejestrowane, ustalane są ich przyczyny, a następnie inicjowane działania naprawcze i zapobiegawcze. Skuteczność działań naprawczych i zapobiegawczych jest regularnie monitorowana.

8. Działania naprawcze

W przypadkach, w których powodujemy lub przyczyniamy się do naruszeń praw człowieka w wyniku naszej działalności biznesowej, zobowiązujemy się do podjęcia skutecznych działań naprawczych. Jeśli potencjalne naruszenia zostaną ujawnione w ramach analizy ryzyka lub za pośrednictwem innych kanałów, opracowywane są odpowiednie środki, które są niezwłocznie wdrażane.

9. System zgłaszania nieprawidłowości

Postępowanie zgodnie z przepisami i najwyższymi standardami jest naszym priorytetem. Sukces naszej firmy opiera się na uczciwości i przestrzeganiu prawa. Wszelkie potencjalne naruszenia przepisów lub praw człowieka można zgłaszać (nawet anonimowo) do działu ds. zgodności za pośrednictwem internetowego systemu zgłaszania nieprawidłowości Sto.

System jest ogólnodostępny i mogą z niego korzystać wszystkie potencjalnie zainteresowane strony, w tym pracownicy, dostawcy, partnerzy biznesowi oraz obywatele (<https://sto.whistleblownetwork.net/?lang=pl>). Stale pracujemy nad rozwojem naszych systemów skarg i poprawą ich dostępności dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.

10. Struktura zarządzania

Odpowiedzialność za przestrzeganie zobowiązań w zakresie praw człowieka, przedstawionych w niniejszym dokumencie, spoczywa na Zarządzie STO Management SE. Jednostka organizacyjna ds. zrównoważonego rozwoju odpowiada za operacyjne wdrażanie naszej strategii w zakresie praw człowieka, przy wsparciu ze strony obszarów zarządzania materiałami oraz audytu wewnętrznego i zgodności z przepisami.