

Kodeks postępowania

Grupa Sto

Version: 02b
Date: 01.01.2026

Słowo wstępne od Zarządu

Szanowni Państwo,

Grupie Sto zależy na osiągnięciu sukcesu finansowego, ale łączy to z zachowaniem poczucia odpowiedzialności społecznej i chęcią ochrony środowiska. To Grupa stawiająca na jakość i działająca w skali międzynarodowej. Mając to na uwadze, utrzymuje spójny zestaw standardów postępowania pracowników Sto na całym świecie, w oparciu o globalny Kodeks postępowania.

Jeśli chcemy osiągnąć sukces i realizować razem naszą misję „Budować świadomie” ważne jest, aby każdy pracownik Sto Group rozumiał znaczenie tych standardów i działał ze świadomością czterech wartości marki firmy: Blisko człowieka, Doświadczony, Skuteczny i Innowacyjny.

Zapewnienie przestrzegania tego podejścia jest jednym z najważniejszych aspektów pracy, którą wykonujemy na co dzień. Chcemy podtrzymywać i rozwijać kulturę szczerości, w której każdy pracownik ma poczucie osobistej odpowiedzialności za postępowanie w sposób zgodny z prawem.

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi miarodajny przewodnik dotyczący uczciwego postępowania i musi być przestrzegany przez każdego pracownika Grupy Sto na całym świecie. Zawiera podsumowanie kluczowych przepisów prawnych i regulacji wewnętrznych, które stanowią podstawę prawidłowych sposobów współpracy ze stronami trzecimi w środowisku biznesowym, kontaktów ze społeczeństwem i codziennych interakcji ze współpracownikami.

Celem niniejszego Kodeksu postępowania jest pomoc użytkownikom w podejmowaniu właściwych decyzji dotyczących sposobu postępowania. Mimo to nie ma on charakteru wyczerpującego i nie może uwzględnić wszystkich sytuacji, z którymi mogą spotkać się pracownicy Sto Group w kontaktach biznesowych. Z tego powodu jesteśmy tutaj, aby udzielić Ci dalszych informacji i wsparcia w wypełnianiu Twoich obowiązków, jeśli tego potrzebujesz.

Chcielibyśmy serdecznie podziękować za zaangażowanie w Sto i pomoc w osiągnięciu naszych celów.

Z wyrazami szacunku,

Rainer Hüttenberger	Jost Bendel	Désirée Konrad
Chief Executive Officer (CEO)	Chief Technology Officer	Chief Financial Officer

Kodeks postępowania

Odpowiedzialność zbiorowa

1. Interakcja z klientami

Jako firma skupiająca się na innowacjach, opracowujemy, produkujemy i wprowadzamy na rynek innowacyjne produkty i usługi, które mają przynosić naszym klientom rzeczywiste korzyści. Nasi klienci mają uzasadniony interes w otrzymywaniu informacji o naszych produktach i usługach.

Naszym celem jest przekazywanie tych informacji w sposób terminowy i przejrzysty. Na przykład publikujemy na naszej stronie internetowej nasze karty danych technicznych i karty danych dotyczących zrównoważonego rozwoju.

2. Interakcja z dostawcami i usługodawcami

We wszystkich naszych działaniach biznesowych przestrzegamy wysokich standardów wydajności i zrównoważonego rozwoju. To samo dotyczy relacji, jakie utrzymujemy z naszymi dostawcami i usługodawcami oraz tego, czego od nich oczekujemy. Ponieważ pomagają nam w osiągnięciu zrównoważonego wzrostu i sukcesu, reprezentują kluczowych graczy w naszej działalności.

Każda relacja, którą utrzymujemy z naszymi dostawcami i usługodawcami, opiera się na wysokich standardach jakości dostarczanych produktów i usług, a także na dostępności, konkurencyjnych cenach, maksymalnej przydatności, zrównoważonym rozwoju i integralności.

Oczekiwania, jakie Sto ma wobec swoich dostawców są udokumentowane w kodeksie postępowania dostawców i muszą zostać spełnione.

3. Praca dzieci, praca przymusowa i prawa człowieka

Dzieci mają prawo dorastać w środowisku, w którym mogą bawić się i uczyć, a nie w takim, w którym będą wykorzystywane jako tanie, zniewolone źródło siły roboczej. Działając w oparciu o to przekonanie, zdecydowanie sprzeciwiamy się pracy i wykorzystywaniu dzieci oraz bez wyjątku stoimy na straży prawodawstwa w tej dziedzinie.

Zdecydowanie sprzeciwiamy się pracy przymusowej we wszelkich jej formach i dystansujemy się od niej. Dążymy do tego, aby każdy pracownik w naszym łańcuchu wartości mógł wykonywać swoją pracę dobrowolnie, bez groźby przemocy lub innych negatywnych okoliczności.

Nie tylko szanujemy i wspieramy uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka, ale także zobowiązaliśmy się do śledzenia i przestrzegania Dziesięciu Zasad inicjatywy ONZ Global Compact.

Ochronę praw człowieka postrzegamy jako kluczowy aspekt odpowiedzialności, którą ponosimy jako firma, a nasze zaangażowanie w przestrzeganie tej zasady zostało udokumentowane w naszej Polityce dotyczącej praw człowieka.

4. Darowizny i sponsoring

Jesteśmy świadomi odpowiedzialności, jaką ponosimy za kwestie społeczne i środowiskowe oraz że wypełnianie jej jest niezbędne do osiągnięcia długoterminowego sukcesu firmy. Mając to na uwadze, naszym celem jest nawiązanie dialogu z różnymi grupami i wykorzystanie w tym celu szeregu platform i możliwości. Należą do nich przekazywane przez nas darowizny oraz nasze spójne, przejrzyste podejście do sponsorowania celów politycznych.

Współpracując z partiami i grupami interesu w sferze politycznej, uważamy, że naszym obowiązkiem jest utrzymanie neutralnego stanowiska. We wszystkich naszych działaniach związanych z darowiznami i sponsoringiem – takich jak finansowanie partii, organizacji politycznych, urzędników wybieranych i kandydatów na stanowiska polityczne – dbamy o przestrzeganie zarówno przepisów prawnych, jak i przepisów wewnętrznych. Jako firma przekazujemy darowizny wyłącznie na zasadzie dobrowolności i nie oczekujemy w zamian żadnych korzyści. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania warunków, jakie obowiązują w zakresie wyrażania zgody na darowizny, przedłożenia pełnej dokumentacji oraz możliwości odliczenia podatku.

Nasze produkty i usługi

5. Ochrona środowiska, ochrona klimatu, ochrona zasobów, zrównoważone zarządzanie i gospodarka o obiegu zamkniętym

Od ponad 60 lat poprawiamy jakość życia ludzi w środowisku zabudowanym. Długoterminowe perspektywy, jakie posiadali nasi założyciele i stabilna struktura właścicielska, pozwoliły nam pozostać wiernymi naszej wizji. Z tego powodu wierzymy, że zrównoważony rozwój jest jednym z filarów naszej filozofii korporacyjnej – czymś osadzonym w naszych Zasadach Przewodnich. Jako jeden z fundamentów, na których nasza Grupa prowadzi działalność, zrównoważony rozwój jest również podstawowym elementem naszego modelu. Podejście do wyzwań finansowych, społecznych i ekologicznych z perspektywy holistycznej pozwala nam kultywować długoterminowe wartości.

Troska o środowisko i klimat jest jednym z naszych najważniejszych priorytetów. W ramach naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój przyjmujemy proaktywne podejście do stosowania nowych, bardziej zrównoważonych i bardziej przyjaznych dla środowiska technologii i metod, a także dążymy do minimalizacji naszego wpływu na środowisko.

Naszym celem jest odpowiedzialne podejście do wykorzystywania i pozyskiwania zasobów naturalnych (wody, energii, materiałów i działek) w procesie wytwarzania i sprzedaży naszych produktów i usług. Każdy z naszych pracowników powołany jest do wnoszenia swojego wkładu w ochronę środowiska w obszarach, za które jest odpowiedzialny i potrafi działać. Nasze wysiłki wykraczają poza przestrzeganie norm prawnych i obejmują dobrowolne zaangażowanie się w przestrzeganie standardów zarządzania środowiskiem i energią, takich jak ISO 14001 i 50001.

6. Informacja i komunikacja

Zawsze podajemy prawdziwe informacje o naszych produktach i usługach. Nieprawidłowe lub wprowadzające w błąd informacje mogą zaszkodzić nie tylko naszej reputacji, ale także naszym klientom – jest to coś, co uważamy za niewłaściwe i całkowicie sprzeczne z naszymi zasadami.

Uczciwość w Sto

7. Konkurencja i prawo konkurencji

Prawo konkurencji ma na celu ochronę wolnego rynku. Zabrania praktyk biznesowych, które mają na celu zapobieganie, ograniczanie lub zakłócanie konkurencji lub które mają taki skutek. Przykładami praktyk, które mogą to powodować, są porozumienia dotyczące zmowy cenowej lub podziału segmentów rynku lub klientów.

8. Korupcja, przekupstwo, prezenty i zaproszenia

Pracownikom i partnerom biznesowym Sto zabrania się przyznawania lub obiecywania nieuczciwych korzyści – takich jak składanie nowych zamówień lub utrzymywanie istniejących – indywidualnym osobom lub organizacjom, bezpośrednio lub pośrednio. Ponadto nie wolno im żądać ani przyjmować korzyści tego rodzaju. Do nieuczciwych korzyści zaliczają się niedopuszczalne upusty, łapówki, nielegalne prowizje i nierejestrowane płatności. Nieuczciwe korzyści mogą dotyczyć wszelkich aktywów, w tym płatności, posiłków, prezentów, ofert rozrywki, kosztów podróży i pozorowanych umów.

Zasady te mają zastosowanie do każdej publicznej i prywatnej transakcji biznesowej, w którą Sto angażuje się na całym świecie. W wielu krajach obowiązują rygorystyczne przepisy i regulacje dotyczące przekupstwa i nieuczciwych korzyści, które mogą prowadzić do działań karnych i prywatnych przeciwko firmie Sto i zaangażowanym osobom.

9. Kontrola eksportu

Wszyscy pracownicy zajmujący się handlem zagranicznym muszą powstrzymać się od udziału w transakcjach, które są klasyfikowane przez krajowe lub międzynarodowe przepisy dotyczące kontroli eksportu jako niedopuszczalne.

Zanim pracownicy nawiążą relację biznesową z nowym partnerem biznesowym, muszą upewnić się, że nie ma odpowiedniego wpisu na żadnej krajowej lub międzynarodowej liście stron objętych sankcjami. Przed przetworzeniem eksportu komercyjnych lub niekomercyjnych towarów, oprogramowania lub technologii, fizycznie lub elektronicznie, pracownicy muszą upewnić się, że dany produkt nie jest kontrolowany i nie wymaga pozwolenia na eksport od władz. Niektóre kierunki podlegają kompleksowej kontroli handlu zagranicznego, tj. embargom lub sankcjom, i wymagają dodatkowych kontroli przed podjęciem dalszych działań.

10. Podatki

Sto działa na całym świecie. Chcemy utrzymać naszą reputację uczciwego i szanowanego podatnika w krajach, w których prowadzimy działalność. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania przepisów podatkowych wszystkich krajów, w których działamy. Dotyczy to wszelkiego rodzaju regulacji fiskalnych – w naszym przypadku szczególnie tych związanych z podatkiem od zysku i VAT.

Grupa Sto jest szanowana jako uczciwy podatnik. Struktury Sto są nastawione na cele komercyjne i nie zostały utworzone w celu unikania podatków. Sto nie korzysta z żadnych sztucznych rozwiązań w powiązaniu z rajami podatkowymi lub krajami, w których obowiązują szczególne przepisy dotyczące tajemnicy handlowej.

11. Ochrona danych

Korzystamy z szeregu systemów elektronicznych służących do przetwarzania, wymiany i przesyłania danych pomiędzy spółkami Grupy Sto a stronami trzecimi. Wraz ze wzrostem interakcji między ludźmi w naszych różnych witrynach rośnie również zakres wymiany danych osobowych. Tendencję tę pogłębia coraz szersze wykorzystanie nowoczesnych metod telekomunikacyjnych oraz narzędzi i platform elektronicznych.

Zobowiązaliśmy się do przestrzegania standardów ochrony danych i wdrażamy odpowiednie środki zapewniające ochronę danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich i niewłaściwym wykorzystaniem.

Ilekoć gromadzimy i przetwarzamy dane osobowe (takie jak informacje o pracownikach, partnerach biznesowych, klientach i dostawcach), jesteśmy zobowiązani to robić zgodnie z przepisami o ochronie danych mającymi zastosowanie w danej sytuacji.

Polityka personalna

12. Warunki rekrutacji, warunki zatrudnienia i warunki pracy

Wszystkim naszym pracownikom na całym świecie zapewniamy środowisko pracy, które jest innowacyjne, pełne wyzwań i nastawione na rozwój. Nasza polityka personalna określa nasze wytyczne w obszarach takich jak rekrutacja, awans, rozwój kariery i wynagrodzenia.

Dbamy o zapewnienie równych szans w miejscu pracy naszym pracownikom, którzy są rekrutowani i awansowani wyłącznie na podstawie ich wiedzy specjalistycznej, umiejętności i wyników. Przestrzegamy krajowych przepisów i norm pracy w zakresie odpowiedniego wynagrodzenia i maksymalnego czasu pracy, a także zapewniamy, że wszędzie obowiązują godziwe warunki pracy.

Naszym celem jest tworzenie środowiska ciągłego, otwartego dialogu ze wszystkimi naszymi pracownikami i regularnie przeprowadzamy globalną ankietę wśród pracowników, w której prosimy o szczerą, anonimową opinię na temat potrzeb i oczekiwań w celu zidentyfikowania obszarów, które mają potencjał do poprawy.

13. Zakaz dyskryminacji; interakcji z szacunkiem

Ponieważ prowadzimy działalność biznesową w wielu krajach o wielu różnych kulturach, otwartość i tolerancja zawsze były podstawowymi wartościami naszej organizacji. Zróżnicowane środowisko pracy oferuje wiele korzyści, ale interakcje w nim zachodzące wymagają rozsądnego podejścia. Rzeczywiście, dzięki tego rodzaju trosce na pierwszy plan wyjdą mocne strony różnorodności.

Jesteśmy głęboko przekonani, że zróżnicowane miejsce pracy wzmacnia nasze zdolności innowacyjne: czerpiąc z wielu środowisk, kultur, języków i pomysłów, które wnoszą nasi pracownicy, możemy wykorzystać prawdziwą przewagę konkurencyjną. Dlatego też zobowiązujemy się do sprawiedliwego i równego traktowania wszystkich naszych obecnych i przyszłych pracowników oraz stosowania zasad równych praw. Nie tolerujemy jakiegokolwiek dyskryminacji ani molestowania w miejscu pracy.

14. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Przestrzeganie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z filarów naszej działalności. Jesteśmy świadomi odpowiedzialności, jaka na nas ciąży w tym obszarze i podchodzimy do niej metodycznie, prowadząc liczne akcje, których celem jest dbanie o to, aby nasze środowisko pracy pozostało bezpieczne i zdrowe. Nasza strategia w tym obszarze ma charakter systemowy i opiera się na działaniach technicznych, organizacyjnych i personalnych.

Naszym celem jest ciągle doskonalenie wszędzie tam, gdzie ma to sens i jest na to finansowo możliwe. Regularnie monitorujemy rezultaty naszych wysiłków, aby mieć pewność, że osiągamy założone cele.

Wszyscy jesteśmy wezwani do określenia obszarów, w których można dokonać ulepszeń, i dołożenia wszelkich starań, aby stworzyć lepsze środowisko pracy.

Zarządzanie zgodnością

15. Specjaliści ds. Zgodności

Dyrektor ds. zgodności pomaga zapewnić przestrzeganie Kodeksu postępowania Sto Group w całej Grupie. Dyrektor ds. zgodności koordynuje lokalne kontakty ds. zgodności i ułatwia wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk w ramach tej sieci.

W każdej spółce Sto wyznaczono lokalną osobę kontaktową ds. zgodności. Do ich obowiązków należy w szczególności:

- Pełnienie roli punktu kontaktowego dla pracowników potrzebujących pomocy i porady.
- Koordynowanie lokalnych działań związanych z zapewnieniem zgodności.
- Wspieranie i prowadzenie monitoringu zgodności.

16. Zgłaszanie naruszeń i system sygnalistów

Niezwykle istotne jest, abyśmy rozpoznawali poważne naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania, abyśmy mogli szybko i na stałe sobie z nimi poradzić. Pracownicy Sto Group powinni aktywnie uczestniczyć w przestrzeganiu Kodeksu Postępowania i mają obowiązek zgłaszania wszelkich naruszeń. W większości przypadków pracownicy powinni dążyć do indywidualnej rozmowy ze swoim przełożonym, współpracownikiem na zaufanym stanowisku lub odpowiednią osobą kontaktową ds. zgodności.

Aby jednak poradzić sobie z poważnymi naruszeniami Kodeksu postępowania, wprowadziliśmy również system sygnalistów jako dodatkową opcję zgłaszania poważnych spraw, takich jak molestowanie seksualne przez przełożonego, ukrywanie łapówki lub naruszenia ochrony środowiska. System sygnalizacyjny jest do dyspozycji naszych pracowników przez całą dobę, siedem dni w tygodniu. Dostęp do niego można uzyskać za pośrednictwem bezpiecznej strony internetowej w każdym kraju, w którym Sto jest reprezentowane.