

Grundsatzerklärung Menschenrechte

Vorwort des Vorstandes

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Sto-Gruppe können wir nur dauerhaft unternehmerisch erfolgreich sein, wenn die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten im Einklang mit Mensch und Umwelt stehen. In den global verzweigten Wertschöpfungsketten liegen nicht nur in Bezug auf die Warenströme, sondern auch hinsichtlich der Menschenrechte viele Herausforderungen und einhergehende Sorgfaltspflichten.

Die Übernahme von Verantwortung für Mensch und Umwelt ist uns seit Unternehmensbeginn ein wichtiges Anliegen, das wir über unser Leitbild und unsere Mission «Bewusst bauen.» direkt zum Ausdruck bringen. Wir richten unsere Geschäftstätigkeiten danach aus, um den Bedürfnissen unserer Stakeholder und der Umwelt gerecht zu werden und nachhaltige Lösungen anzubieten. Unsere Vision der weltweiten Technologieführerschaft für die menschliche und nachhaltige Gestaltung gebauter Lebensräume setzt dabei selbst auf ein verantwortungsvolles und ethisch einwandfreies Handeln all unserer Tätigkeiten. Dafür bauen wir Bewusstsein auf und bauen auf Bewusstsein – wie mit der vorliegenden Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechte.

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Wir verpflichten uns von Grund auf, Menschenrechte zu stärken und Verletzungen gegen diese vorzubeugen. Uns ist ebenfalls ein besonderes Anliegen, dass alle Akteure entlang der Wertschöpfungskette die internationalen Menschenrechte beachten.

Die Grundsatzerklärung für Menschenrechte ist ein langfristiges Bekenntnis zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte. Dessen Achtung ist unabdingbar! Als verbindlich für die gesamte Sto-Gruppe dienen die vorliegenden Inhalte.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Hüttenberger
Sprecher des Vorstands

Michael Keller
Vorstand Markenvertrieb
Sto Deutschland,
Distribution und Zentrale
Dienste

Jan Nissen
Vorstand Technik

Rolf Wöhrle
Vorstand Finanzen

Grundsatzerklärung Menschenrechte

1. Vision/Mission/Werte

Das Geschäftsmodell von Sto ist auf langfristigen Erfolg ausgerichtet. Die Grundvoraussetzungen hierfür sind nach unserer Überzeugung nachhaltiges, solides Wirtschaften, stetiger technologischer Fortschritt und eine starke finanzielle Basis. Wir verfolgen das Ziel der weltweiten Technologieführerschaft für die menschliche und nachhaltige Gestaltung gebauter Lebensräume. Diese Unternehmensvision erreichen wir durch die Verwirklichung unserer Mission „Bewusst bauen.“, die bereits seit 1988 Bestand hat. Unsere Vision ist gemeinsam mit weiteren Handlungsprinzipien im Leitbild von Sto festgelegt, das allen Mitarbeitenden und Führungskräften als Orientierung bei strategischen und operativen Entscheidungen dient.

Im Rahmen unserer Strategie 2025 haben wir Nachhaltigkeit als eine unserer Kernkompetenzen definiert. Nachhaltiges Handeln ist eine Grundvoraussetzung für langfristigen Erfolg. Dies gilt gerade in einer zunehmend komplexer werdenden Welt, in der ökologische und soziale Belange – neben den klassischen ökonomischen Herausforderungen – immer wichtiger werden. Risiken, aber auch Chancen werden dadurch vielfältiger. Diese konsequent und erfolgreich zu managen, erfordert geeignete Instrumente, zu denen eine schlüssige Nachhaltigkeitsstrategie gehört.

Wir verfolgen mit unseren Wirtschaftstätigkeiten das Ziel, eine stabile Basis für kontinuierliches und ertragsorientiertes Wachstum zu schaffen und einen gesellschaftlichen Beitrag im Sinne der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen zu leisten. Zu dessen Unterstützung betreiben wir ein integriertes Managementsystem entsprechend den einschlägigen ISO-Regelwerken für Qualität, Umwelt, Energie, Sicherheit und Gesundheit. Damit schaffen wir die Voraussetzungen für die Umsetzung zentraler Nachhaltigkeitsaspekte im Unternehmen.

Bereits bei der Entwicklung neuer Produkte als auch bei den anschließenden Produktions- und Verkaufsabläufen werden Umweltauswirkungen und Energieeffizienz im Produktlebenszyklus berücksichtigt. Die Auswirkungen bestehender Produkte auf Mensch und Umwelt werden geprüft und durch Umweltzeichen und Umweltproduktdeklarationen (EPDs – Environmental Product Declarations) zertifiziert bzw. transparent gemacht.

2. Bekenntnis

Wir betrachten den Schutz der Menschenrechte als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir stützen unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie auf die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu achten. Dies umfasst insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot aller Formen der Sklaverei und Diskriminierung sowie die Stärkung der Koalitionsfreiheit. Wir bekennen uns zudem zu der Einhaltung des Arbeitsschutzes, der Zahlung angemessener Löhne sowie dem Verbot der Umweltverschmutzung, der Zwangsräumung und dem Einsatz von Sicherheitskräften, wenn mit deren Einsatz die Gefahr der Missachtung oder Einschränkung von Menschenrechten einhergeht.

Auf Produktebene bekennen wir uns insbesondere zum Stockholmer Übereinkommen (POP-Konvention; Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants; <http://www.pops.int/>) und zum Basler Übereinkommen (The Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal; <http://www.basel.int/>) sowie den daraus abgeleiteten Verordnungen und nationalen Gesetzen.

Darüber hinaus bekennen wir uns zur allgemeinen Achtung der unten genannten internationalen Übereinkommen:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte,
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte,
- Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO),
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact,
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
- Responsible Care® Global Charter des International Council of Chemical Associations.

Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennen wir uns dazu, unsere Geschäftstätigkeit und Strategien an zehn universal anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten und die damit verbundenen Ziele zu unterstützen.

Darüber hinaus ordnen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten den im Jahr 2015 verabschiedeten 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals - SDGs) zu.

Diese richten sich in erster Linie an die Staaten der Weltgemeinschaft. Aber auch von Wirtschaftsunternehmen wird erwartet, die SDGs in ihre Unternehmensstrategie aufzunehmen. Wir wollen damit unseren gesamtgesellschaftlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung aufzeigen und die eigenen Handlungsfelder priorisieren. Von den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen sehen wir unseren Beitrag schwerpunktmäßig bei folgenden Themen:

Ziel 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Ziel 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive

Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Ziel 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Ziel 11: Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten

Ziel 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

Ziel 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

3. Leitlinien

Die vorliegende Erklärung verdeutlicht unser grundsätzliches Engagement für die Achtung der Menschenrechte, das sich bereits in anderen Unternehmensrichtlinien widerspiegelt. Dazu gehören:

- Sto Leitbild
- Verhaltenskodex
- Compliance Management Handbuch
- Hinweisgebersystem - Hinweise melden
- Hinweisgebersystem - Umgang mit Hinweisen
- Richtlinien Arbeitsschutz
- Risikomanagement bei Sto
- Guideline Risikomanagement
- Sto Lieferantenkodex
- Risikohandbuch

4. Geltungsbereich

Die hier festgehaltenen Prinzipien gelten für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten und alle Mitarbeitenden der Sto-Gruppe.

Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie sich zur Einhaltung der hier festgehaltenen Prinzipien verpflichten und angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte implementieren. Dazu gehört auch, dass sie bei Aufforderung Informationen darüber bereitstellen, wie die genannten Prinzipien eingehalten werden.

5. Compliance

Wir halten uns stets an geltendes nationales Recht. In Fällen, in denen internationale Menschenrechte von lokalen Gesetzen eingeschränkt werden, sind wir bestrebt, die Prinzipien hinter den internationalen Standards zu fördern, ohne dabei mit örtlichen Gesetzen in Konflikt zu geraten. Sofern lokale Gesetze über die internationalen Standards hinausgehen, werden wir diese befolgen.

Als Unternehmen der chemischen Branche haben wir die Möglichkeit, den Schutz der Menschenrechte auf vielfältige Art und Weise zu stärken. Wir wissen jedoch auch um die möglichen menschenrechtlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehen können.

6. Risikoanalyse

Wir sind bestrebt, unsere Risiken und ihre konkrete Verbindung zu unserem Unternehmen durch strukturierte Risikobetrachtungen in den eigenen Geschäftstätigkeiten, der Lieferkette und bezogen auf unsere Produkte und Dienstleistungen schrittweise und regelmäßig zu analysieren, zu dokumentieren und besser zu verstehen.

Die Grundlagen für die Durchführung der Risikoanalyse haben wir bereits geschaffen und bauen diese sukzessive weiter aus. Insbesondere sind die erforderlichen Werkzeuge eingeführt, notwendige Datenquellen vernetzt und in den Prozessen verankert. Innerhalb dieser Strukturen werden wir eine weitergehende Analyse gemäß den Anforderungen des LkSGs im Jahr 2023 durchführen. Die Erkenntnisse aus der abstrakten und konkreten Risikoanalyse werden wir nutzen, um weitere Präventionsmaßnahmen zu definieren und falls notwendig und möglich, Verletzungen gegen das LkSG zu beseitigen.

7. Präventionsmaßnahmen

Um unserer Selbstverpflichtung, Menschenrechte zu achten, gerecht zu werden, implementieren wir geeignete Sorgfaltsprozesse. Über diese arbeiten wir daran, Risiken oder Auswirkungen zu identifizieren und zu verringern. Unsere Grundsatzerklärung werden wir mit der Zeit entsprechend anpassen.

Darüber hinaus werden wir die Ergebnisse unserer Risikoanalysen in relevante Geschäftsprozesse einfließen lassen, insbesondere in unser Lieferantenmanagementsystem. Dort, wo Risiken bestehen, implementieren wir geeignete Präventionsmaßnahmen.

Unabhängig von der noch ausstehenden konkreten Risikoanalyse haben wir bereits Maßnahmen zur Prävention möglicher Menschenrechtsverletzungen implementiert:

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Als Arbeitgeber mit Produktionsbetrieb und Verwaltungsbereich ist die Gestaltung von sicheren und gesunden Arbeitsumgebungen tief im Selbstverständnis bei Sto verankert. Die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bedeutet dabei weit mehr als das Einhalten gesetzlicher Vorschriften. Proaktive Maßnahmen und präventives Handeln bilden die Säulen unserer Vorsorge. Denn Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind wichtige Indikatoren für das Vertrauen und die Motivation von Mitarbeitenden.

Wir führen international Schulungen unserer Mitarbeitenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch und verfolgen eine Arbeitsunfallquote von unter 10 pro 1.000 Mitarbeitenden. Die Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen erfolgt in Routine-Prozessen; schwere Unfälle werden dokumentiert, untersucht und Maßnahmen zur künftigen Vermeidung abgeleitet. Für die Gesundheitsvorsorge gibt es arbeitsmedizinische Dienste, Betriebsärzte und externe Dienstleister. Zu unserem Sicherheitspaket gehört zudem die Gewährleistung einer wirksamen Erste-Hilfe für den Fall einer Verletzung.

Unser Commitment zu Transparenz und sozialer Verantwortung

Bei der Sicherstellung ethischen, moralischen und fairen Verhaltens kommt unserem konzernweiten Werte-Kompetenzen-Modell eine besondere Bedeutung zu. In ihm sind für uns wichtige Werte verankert, die wir 2022 weiterentwickelt und in Form von vier zentralen Haltungen definiert haben: verantwortungsvoll, respektvoll, ambitioniert und verbunden.. Seit Ende 2019 existiert darüber hinaus ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) für die Sto-Gruppe, in dem die Grundsätze und Ziele für ein verantwortungsvolles und rechtlich korrektes Verhalten unserer Mitarbeitenden festgelegt sind. Insbesondere soll ein sicherer Rahmen für den Umgang mit Geschäftspartnern, Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Externen geschaffen werden, um Rechtsverstößen und Korruptionsfällen vorzubeugen.

Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität wird im Sto-Konzern nicht geduldet.

Darüber hinaus führen wir jährlich eine Abfrage in allen Sto-Gesellschaften zu ausgewählten CSR-Themen (CSR - Corporate Social Responsibility) durch. Kombiniert wird diese mit entsprechenden Schulungen, der klaren Zuordnung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten innerhalb einer Gesellschaft sowie einer Festlegung der relevanten Daten und Informationen. Im Zuge dieses Prozesses erfolgt eine Berichterstattung zu einzelnen CSR-Sachverhalten sowie zur Einhaltung sozialer Standards wie beispielsweise zu dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Maßnahmen zu Arbeitssicherheit-, Umwelt- und Ressourcenschutzthemen, Spenden, sozialem Engagement sowie zu Regeln zur Vermeidung von Korruption und Rechtsverstößen.

Werden Standards nicht eingehalten und Abweichungen gemeldet, sind die zu ergreifenden Maßnahmen zu beschreiben. Diese Informationen werden bei uns zentral erfasst und ausgewertet. Mit dem datenbankbasierten Reporting-System für Nachhaltigkeit und CSR in der Sto-Gruppe optimieren wir die zeitnahe Erfassung, Auswertung und Berichterstattung relevanter Maßnahmen, Kennzahlen und Daten.

Faire Entlohnung

In unseren Personalinstrumenten ist verankert, dass wir weltweit eine faire, markt- und leistungsgerechte Entlohnung gewährleisten. Das Einkommen richtet sich nach der Funktion bzw. Verantwortung der Beschäftigten und hängt von ihren Kompetenzen sowie der individuellen Entwicklung und Leistung ab. Zudem orientiert sich das Gesamteinkommen an den aktuellen Marktgegebenheiten und wird durch eine variable Komponente mit Begrenzungen nach unten und oben limitiert.

Darüber hinaus finden tarifliche sowie gesetzliche Mindeststandards, wie beispielsweise der lokale Mindestlohn, Anwendung. Sofern es Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften gibt, werden diese eingehalten. Personenbedingte Merkmale wie Geschlecht, Alter usw. haben keinen Einfluss auf die Vergütung unserer Belegschaft. In Deutschland gelten für die überwiegende Mehrheit der Sto-Mitarbeitenden die kollektivrechtlichen Vereinbarungen zur Vergütung.

Auch Teilzeitmitarbeitende können von leistungs- und erfolgsorientierten Anreizsystemen und freiwilligen sozialen Leistungen profitieren, sofern sie die in einigen Regionen vorgeschriebene Mindestarbeitsstundenzahl erreichen.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Vielfalt (Diversity) betrachten wir als Chance, die nicht nur aus gesellschaftlicher und politischer Sicht relevant, sondern auch entscheidend für unseren wirtschaftlichen Erfolg als international agierendes Unternehmen ist. Allein aufgrund unserer Präsenz in zahlreichen regionalen Märkten gehört Vielfalt zur selbstverständlichen Ausrichtung der Sto-Gruppe. Wir fördern gezielt Diversität und Toleranz im Unternehmen und unterstützen Menschen unabhängig von ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung und Religion. Unser Verhaltenskodex und unser Bekenntnis zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact verbieten jegliche Art von Diskriminierung. Alle Mitarbeitenden haben leicht zugängliche Möglichkeiten, Informationen über Beschwerdeverfahren einzuholen und Vorfälle zu melden. Eventuellen Diskriminierungsfällen wird an allen Standorten nachgegangen. Darüber hinaus haben wir präventive Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, mit denen wir unsere Beschäftigten erreichen.

Beschaffung

Auch in der Beschaffung haben wir einen Fahrplan für mehr Transparenz und soziale Verantwortung erstellt. Risikoanalysen werden bei unmittelbaren Lieferanten bereits standardisiert durchgeführt. Bis 2025 werden wir in unseren Beschaffungssystemen durchgängig Informationen zur Nachhaltigkeit unserer Lieferanten vorliegen haben und den überwiegenden Teil unserer Rohstoffe aus Quellen beziehen, die nachweislich einen verantwortungsvollen Umgang mit Menschenrechten, Arbeitsnormen, Transparenz und Korruptionsbekämpfung aufweisen.

Unser vielfältiges, gesellschaftliches Engagement richten wir nach regionalen Bedürfnissen aus und legen unseren Fokus auf Aktivitäten, die wir mit unserem globalen Netzwerk und unseren dezentralen Unternehmensstrukturen vor Ort besonders zielgerichtet unterstützen können.

Interne Audits

Durch interne Audits wird das Managementsystem periodisch auf Vollständigkeit, Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit überprüft. Zweites Hauptziel der internen Audits ist es, Verbesserungsmöglichkeiten aufzudecken und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses umzusetzen.

Sofern Schwachstellen oder Abweichungen aufgedeckt werden, werden diese erfasst, deren Ursachen ermittelt und Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen eingeleitet. Die Effizienz der Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen wird überwacht.

8. Abhilfemaßnahmen

In Fällen, in denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit tatsächliche Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, verpflichten wir uns zur Umsetzung effektiver Abhilfemaßnahmen. Mögliche Maßnahmen werden wir in 2023 erarbeiten, falls im Rahmen der Risikoanalyse oder über andere Kanäle mögliche Verletzungen bekannt werden sollten.

9. Hinweisgebersystem

Korrektes und regelkonformes Verhalten hat für uns höchste Priorität. Unser Unternehmenserfolg beruht auf Integrität und Regeltreue. Mögliche Compliance-Verstöße oder Menschenrechtsverletzungen können über das internetbasierte Hinweisgebersystem von Sto an die Compliance-Abteilung (auch anonym) gemeldet werden.

Der Zugang zu dem System ist öffentlich und für potenziell Betroffene u.a. unsere Mitarbeitenden, Lieferanten, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit leicht zugänglich (<https://sto.whistleblownetwork.net/frontpage>). Wir arbeiten stetig daran, unsere Beschwerdemechanismen weiterzuentwickeln und die Zugänglichkeit für interne und externe Stakeholder zu verbessern.

10. Governance Struktur

Die Verantwortung zur Einhaltung der hier dargelegten menschenrechtlichen Verpflichtung liegt beim Vorstand der STO Management SE. Für die operative Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie ist die Organisationseinheit „Sustainability / Nachhaltigkeit“ mit weitreichender Unterstützung der Bereiche Materialwirtschaft und Internes Audit/Compliance verantwortlich.