

Adfærdskodeks – (Code of Conduct)

Virksomhedsansvar

1. Interaktion med kunder

Som en virksomhed, der er fokuseret på innovation, udvikler, producerer og markedsfører vi innovative produkter og tjenester, der er designet til at give vores kunder reelle fordele. Vores kunder har en legitim interesse i at holde sig orienteret om vores produkter og tjenester.

Vi tilstræber at give disse oplysninger rettidigt og gennemsigtigt. Som et eksempel udgiver vi vores tekniske datablade og bæredygtighedsdatablade på vores hjemmeside.

2. Interaktion med leverandører og serviceudbydere

Vi opretholder høje præstations- og bæredygtighedsstandarder i alle vores forretningsaktiviteter. Det samme gælder de relationer, vi opretholder med vores leverandører og serviceudbydere, og hvad vi forventer af dem. Da de hjælper os med at opnå vores bæredygtige vækst og vores succes, repræsenterer de vitale spillere i vores forretning.

Ethvert forhold, som vi dyrker med vores leverandører og tjenesteudbydere, er baseret på høje kvalitetsstandarder i de leverede produkter og tjenester, plus tilgængelighed, konkurrencedygtige priser, maksimal egnethed, bæredygtighed og integritet.

De forventninger, Sto har til sine leverandører, er dokumenteret i leverandør adfærdskodeks og skal opfyldes.

3. Børnearbejde, tvangsarbejde og menneskerettigheder

Børn har ret til at vokse op i et miljø, hvor de kan lege og lære, ikke et miljø, hvor de vil blive udnyttet som billige, trællede arbejdskraftkilder. Med udgangspunkt i denne overbevisning, protesterer vi eftertrykkeligt mod børnearbejde og udnyttelse og opretholder lovgivningen på dette område uden undtagelse.

Vi er stærkt imod og tager afstand fra tvangsarbejde i alle dets former. Vi dedikerer os til at sikre, at enhver medarbejder i vores værdikæde er i stand til at udføre deres arbejde frivilligt, uden trussel om vold eller andre negative omstændigheder.

Vi respekterer og støtter ikke kun internationalt accepterede menneskerettigheder, men vi har også forpligtet os til at overholde og opretholde de ti principper i FN's Global Compact.

Vi ser beskyttelse af menneskerettigheder som et centralt aspekt af det ansvar, vi bærer som virksomhed, og vores forpligtelse til dette princip er dokumenteret i vores erklæring om menneskerettigheder.

4. Donationer og sponsorering

Vi er bevidste for det ansvar, som vi har overfor samfunds- og miljøspørgsmål, og at opfyldelsen af dette er afgørende for at opnå succes på lang sigt. Med dette for øje sigter vi på at etablere dialog med forskellige grupper og bruge en række platforme og muligheder for at gøre det. Disse omfatter de donationer, vi giver, og vores konsekvente, gennemsigtige tilgang til sponsorering af politiske formål.

Når vi samarbejder med partier og interesseorganisationer inden for den politiske sfære, føler vi, at det er vores pligt at holde en neutral holdning. I alle vores donations- og sponsoraktiviteter – såsom midler til partier, politiske organisationer, folkevalgte og kandidater til politiske hverv – sørger vi for at overholde både lovgivning og interne regler. Som virksomhed donerer vi på et rent frivilligt grundlag og forventer ingen fordele til gengæld. Vi er forpligtet til at overholde de betingelser, der gælder for godkendelse af donationer, indsendelse af fuldstændig dokumentation og skattefradrag.

Vores produkter og tjenester

5. Miljøbeskyttelse, klimabeskyttelse, ressourcebeskyttelse, bæredygtig forvaltning og den cirkulære økonomi

I mere end 60 år nu har vi forbedret livet for mennesker i det byggede miljø. De langsigtede udsigter, som vores grundlæggere havde og vores stabile ejerskabsstruktur, har givet os mulighed for at forblive tro mod vores vision. Af denne grund mener vi, at bæredygtighed er en af grundpillerne i vores virksomhedsfilosofi – noget, der er indlejret i vores vejledende principper. Som et af de grundlag, vores koncern driver forretning på, er bæredygtighed også et grundlæggende element i vores model. At nærme os økonomiske, samfundsmæssige og økologiske udfordringer fra et holistisk perspektiv giver os mulighed for at dyrke langsigtede værdier.

Omsorg for vores miljø og klima er en af vores topprioriteter. Som en del af vores forpligtelse til bæredygtig udvikling tager vi en proaktiv tilgang til at anvende nye, mere bæredygtige og mere miljøvenlige teknologier og metoder, og vi er dedikerede til at holde vores påvirkning af miljøet på et minimum.

Vi sigter efter at tage en ansvarlig tilgang til at bruge og skaffe naturressourcer (vand, energi, materialer og jordlodder) i processen med at fremstille og sælge vores produkter og tjenester. Alle vores medarbejdere er forpligtet til at gøre deres del for at beskytte miljøet på de områder, som de er ansvarlige for og er i stand til at handle for. Vores indsats vedrører overholdelse af juridiske standarder og strækker sig videre til vores frivillige forpligtelse til miljø- og energiledelsesstandarder såsom ISO 14001 og 50001..

6. Information og kommunikation

Vi giver altid sandfærdige oplysninger om vores produkter og tjenester. Ukorrekte eller vildledende oplysninger har potentiale til at skade ikke kun vores omdømme, men også vores kunders omdømme – noget, som vi anser for upassende og helt i strid med vores principper.

Integritet hos Sto

7. Konkurrence- og konkurrencelovgivningen

Konkurrencelovgivningen er designet til at beskytte det frie marked. Det forbyder forretningspraksis, der har til formål at forhindre, begrænse eller fordreje konkurrencen, eller som har denne effekt. Eksempler på praksis, der kan forårsage dette, er prisfastsættelsesaftaler eller opdeling af markedssegmenter eller kunder.

Vi respekterer reglerne for fair og åben konkurrence og indgår ingen aftaler, der vil påvirke konkurrencen eller forbrugerne på en måde, der modarbejder dette.

8. Korruption, bestikkelse, gaver og invitationer

Sto-ansatte og forretningspartnere har forbud mod at give eller love uretfærdige fordele – såsom at afgive nye ordrer eller vedligeholde eksisterende – til individuelle personer eller organisationer, enten direkte eller indirekte. Derudover har de ikke tilladelse til at anmode om eller acceptere fordele af denne art. Urimelige fordele omfatter utilladelige rabatter, bestikkelse, returkommission og underhåndsbetalinger. Urimelige fordele kan vedrøre alle aktiver, herunder betalinger, måltider, gaver, tilbud om underholdning, rejseudgifter og falske aftaler.

Disse principper gælder for alle offentlige og private forretningstransaktioner, som Sto er involveret i på verdensplan. Adskillige lande har strenge love og regler vedrørende bestikkelse og urimelige fordele, som kan føre til kriminelle og private handlinger mod Sto og de involverede personer.

9. Eksportkontrol

Alle medarbejdere, der beskæftiger sig med udenrigshandelsaktiviteter, skal afholde sig fra at deltage i transaktioner, der i henhold til nationale eller internationale eksportkontrolregler er klassificeret som utilladelige.

Inden medarbejderne indgår et forretningsforhold med en ny samarbejdspartner, skal de sikre sig, at der ikke er nogen respektiv optagelse på nogen nationale eller internationale sanktionerede partilister. Inden der behandles en eksport af kommercielle eller ikke-kommercielle varer, software eller teknologi, fysisk eller elektronisk, skal medarbejderne sikre sig, at den pågældende vare ikke er kontrolleret og ikke kræver en eksportlicens fra myndighederne. Nogle destinationer er underlagt omfattende udenrigshandelskontrol, dvs. embargoer eller sanktioner, og kræver yderligere kontrol, før man fortsætter.

10. Skatter

Sto opererer over hele verden. Vi ønsker at bevare vores omdømme som en retfærdig og respekteret skatteyder i de lande, hvor vi opererer. Vi er forpligtet til at overholde de skattemæssige bestemmelser i alle lande, hvor vi opererer. Dette omfatter skatteregler af enhver art – i vores tilfælde især dem, der vedrører overskud og moms.

Sto er respekteret som en retfærdig skatteyder. Stos strukturer er rettet mod dets kommercielle formål og blev ikke etableret med det formål at undgå skatter. Sto anvender ingen kunstige arrangementer i forbindelse med skattely eller lande med særlig tavshedspligtlovgivning.

11. Databeskyttelse

Vi bruger en række elektroniske systemer til behandling, udveksling og overførsel af data mellem Sto Group-selskaber og tredjeparter. Efterhånden som interaktionen mellem mennesker på vores forskellige websteder er steget, er omfanget, i hvilket der udveksles personlige data, også steget. Denne tendens forværres af den stadig mere udbredte brug af moderne telekommunikationsmetoder samt elektroniske værktøjer og platforme.

Vi har forpligtet os til at opretholde databeskyttelsesstandards, og vi indfører passende foranstaltninger for at sikre, at persondata er beskyttet mod uautoriseret adgang fra tredjeparter og misbrug.

Hver gang vi indsamler og behandler personoplysninger (såsom oplysninger om medarbejdere, forretningspartnere, kunder og leverandører), er vi forpligtet til at gøre det i overensstemmelse med den databeskyttelseslovgivning, der gælder i den situation.

Personalepolitik

12. Betingelser for rekruttering, ansættelsesforhold og arbejdsforhold

Vi giver alle vores medarbejdere over hele kloden et arbejdsmiljø, der er innovativt, udfordrende og fokuseret på vækst. Vores personalepolitik udstikker vores retningslinjer inden for områder som rekruttering, forfremmelse, karriereudvikling og aflønning.

Vi fremmer en arbejdsplads med ligestilling blandt vores medarbejdere, som rekrutteres og forfremmes udelukkende på baggrund af deres kompetencer, færdigheder og præstationer. Vi overholder nationale love og arbejdsstandards med hensyn til passende aflønning og maksimal arbejdstid og sikrer, at der er retfærdige arbejdsforhold overalt.

Vi bestræber os på at skabe et miljø med løbende, åben dialog med alle vores medarbejdere og gennemfører regelmæssigt en global medarbejderundersøgelse, hvor vi anmoder om ærlig, anonym feedback på behov og forventninger med det formål at identificere områder, der rummer potentiale for forbedring.

13. Forbud mod forskelsbehandling; Vi interagerer respektfuldt

Da vi udfører forretningsaktiviteter på tværs af talrige lande med mange forskellige kulturer, har åbenhed og tolerance altid været kerneværdier i vores organisation. Et mangfoldigt arbejdsmiljø byder på mange fordele, men de interaktioner, der finder sted i det, skal håndteres med omtanke. Udøvelse af denne form for omsorg er faktisk det, der tillader styrkerne i mangfoldigheden at komme til syne.

Vi er overbeviste om, at en mangfoldig arbejdsplads styrker vores innovative evner: Ved at trække på de mange baggrunde, kulturer, sprog og ideer, som vores medarbejdere bringer med, kan vi udnytte det til en ægte konkurrencefordel. Derfor er vi forpligtet til at behandle alle vores nuværende og fremtidige medarbejdere retfærdigt og lige, og at anvende principperne om lige rettigheder for alle. Vi tolererer ikke diskrimination eller chikane af nogen art på arbejdspladsen.

14. Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Opretholdelse af sundheds- og sikkerhedsstandarder er en af grundstenene for vores aktiviteter. Vi er bevidste om det ansvar, vi har på dette område og griber det metodisk an og gennemfører adskillige kampagner med det formål at sikre, at vores arbejdsmiljø forbliver sikkert og sundt. Vores strategi på dette område har et systematisk format og er baseret på tekniske, organisatoriske og personalemæssige tiltag.

Vi sigter efter at lave løbende forbedringer, hvor det giver mening og er økonomisk muligt at gøre det. Vi overvåger løbende resultaterne af vores indsats for at sikre, at vi når vores mål.

Vi er alle forpligtet til at identificere områder, hvor der kan foretages forbedringer, og blive ved med at gøre, hvad vi kan for at opnå et bedre arbejdsmiljø.

Compliance management

15. Compliance officers

Chief Compliance Officer er med til at sikre, at Sto Group Code of Conduct (Adfærdskodeks) overholdes i hele koncernen. Chief Compliance Officer koordinerer de lokale compliance-kontakter og faciliterer en udveksling af erfaringer og bedste praksis inden for dette netværk.

Der er udpeget en lokal compliance-kontaktperson i hver Sto-virksomhed. De er især ansvarlige for følgende opgaver:

- Fungerer som kontaktpunkt for medarbejdere, der har brug for hjælp og rådgivning.
- Koordinering af lokale compliance-aktiviteter.
- Understøtte og udføre compliance-overvågning.

16. Indberetning af overtrædelser og whistleblower-systemet

Det er afgørende, at vi anerkender alvorlige overtrædelser af denne adfærdskodeks, så vi er i stand til at håndtere dem hurtigt og permanent. Sto Groups medarbejdere bør spille en aktiv rolle i at opretholde adfærdskodekset og er forpligtet til at rapportere eventuelle overtrædelser. I de fleste tilfælde bør medarbejderne opsøge en 1-til-1-samtale med deres leder, en kollega på en tillidspost eller den relevante compliance-kontaktperson.

For at håndtere alvorlige overtrædelser af adfærdskodeksen har vi dog også indført et whistleblower-system som en ekstra mulighed for at rapportere alvorlige forhold, såsom seksuel chikane fra en leder, fortielse af en bestikkelse eller miljøovertrædelser. Whistleblower-systemet står til vores medarbejders rådighed døgnet rundt, alle ugens syv dage. Det kan tilgås via en sikker hjemmeside i ethvert land, hvor Sto er repræsenteret.