

Gedragcode

Sto Groep

Version: 02b
Date: 01.01.2026

Voorwoord van de Raad van Bestuur

Beste collega's,

De Sto Group streeft naar financieel succes, maar combineert dit met een gevoel van sociale verantwoordelijkheid en de wens om het milieu te beschermen. Het is een groep die zich richt op kwaliteit en internationaal opereert. Met dit in gedachten hanteert het een consistente reeks normen voor hoe de mensen bij Sto wereldwijd moeten handelen, gebaseerd op een wereldwijde gedragscode.

Als we succes willen boeken en samen onze missie "Bewust bouwen" willen nastreven, is het van vitaal belang dat elke medewerker van de Sto Group begrijpt wat deze normen betekenen en handelt in overeenstemming met de vier merkwaarden van het bedrijf: Verbonden, Respectvol, Ambitieuus en Verantwoordelijk.

Ervoor zorgen dat deze benadering wordt nageleefd, is een van de belangrijkste aspecten van het werk dat we elke dag doen. We moeten een cultuur van oprechtheid handhaven en koesteren waarin elke medewerker zich persoonlijk verantwoordelijk voelt om zich op een wettelijk correcte manier te gedragen.

Deze Gedragscode is een gezaghebbende gids voor integer handelen en moet door elke medewerker van de Sto Group wereldwijd worden nageleefd. Het bevat een samenvatting van de belangrijkste wetgeving en interne regels die de basis vormen voor de juiste manier van werken met derden in een zakelijke omgeving, de omgang met het publiek en de dagelijkse interactie met collega's.

Deze gedragscode is bedoeld om gebruikers te helpen de juiste beslissingen te nemen over hoe te handelen. Dit gezegd zijnde, pretendeert het niet exhaustief te zijn en kan het niet elke eventualiteit behandelen waarmee Sto Group-werknemers geconfronteerd kunnen worden in hun zakelijke transacties. Daarom zijn we er ook om je meer informatie en ondersteuning te geven bij het vervullen van je taken, mocht je die nodig hebben.

We willen je oprecht bedanken voor je toewijding aan Sto en je bijdrage aan het bereiken van onze doelen.

Vriendelijke groeten,

Rainer Hüttenberger
Chief Executive
Officer (CEO)

Jost Bendel
Hoofd technologie

Désirée Konrad
Financieel directeur

Gedragcode

Verantwoord ondernemen

1. Interactie met klanten

Als bedrijf dat gericht is op innovatie, ontwikkelen, produceren, verkopen we innovatieve producten en diensten die ontworpen zijn om onze klanten echte voordelen te bieden. Onze klanten hebben er een legitiem belang bij om op de hoogte te blijven van onze producten en diensten.

We streven ernaar om deze informatie op een tijdige en transparante manier te verstrekken. We publiceren bijvoorbeeld onze technische informatiebladen en duurzaamheidsinformatiebladen op onze website.

2. Interactie met leveranciers en dienstverleners

Bij al onze zakelijke activiteiten hanteren we hoge prestatie- en duurzaamheidsnormen. Hetzelfde geldt voor de relaties die we onderhouden met onze leveranciers en dienstverleners en wat we van hen verwachten. Omdat zij ons helpen bij het bereiken van onze duurzame groei en ons succes, zijn zij belangrijke spelers in ons bedrijf.

Elke relatie die we onderhouden met onze leveranciers en dienstverleners is gebaseerd op hoge kwaliteitsnormen voor de geleverde producten en diensten, plus beschikbaarheid, concurrerende prijzen, maximale geschiktheid, duurzaamheid en integriteit.

De verwachtingen die Sto heeft ten aanzien van haar leveranciers zijn vastgelegd in de gedragscode voor leveranciers en moeten worden nageleefd.

3. Kinderarbeid, dwangarbeid en mensenrechten

Kinderen hebben het recht om op te groeien in een omgeving waar ze kunnen spelen en leren, niet een omgeving waarin ze worden uitgebuit als goedkope, tot slaaf gemaakte arbeidskrachten. Vanuit deze overtuiging verzetten we ons nadrukkelijk tegen kinderarbeid en uitbuiting en handhaven we de wetgeving op dit gebied zonder uitzondering.

We zijn sterk gekant tegen en distantiëren ons van dwangarbeid in al zijn vormen. We zetten ons in om ervoor te zorgen dat elke werknemer in onze waardeketen zijn werk vrijwillig kan doen, zonder de dreiging van geweld of andere negatieve omstandigheden.

Niet alleen respecteren en ondersteunen we internationaal geaccepteerde mensenrechten, maar we hebben ons ook verplicht tot het naleven en handhaven van de Tien Principes van het Global Compact van de Verenigde Naties.

We zien het beschermen van mensenrechten als een belangrijk aspect van de verantwoordelijkheid die we als bedrijf dragen, en onze toewijding aan dit principe is vastgelegd in onze beleidsverklaring over mensenrechten.

4. Donaties en sponsoring

We zijn ons bewust van de verantwoordelijkheid die we hebben ten aanzien van maatschappelijke en milieukwesties en dat het nakomen hiervan essentieel is voor het behalen van bedrijfssucces op lange termijn. Met dit in gedachten streven we ernaar een dialoog aan te gaan met verschillende groepen en maken we gebruik van verschillende platforms en mogelijkheden om dit te doen. Deze omvatten de donaties die we doen en onze consistente, transparante benadering van het sponsoren van politieke doelen.

Wanneer we samenwerken met partijen en belangengroepen binnen de politieke sfeer, vinden we het onze plicht om een neutrale houding aan te nemen. Bij al onze donatie- en sponsoractiviteiten - zoals het financieren van partijen, politieke organisaties, gekozen functionarissen en kandidaten voor politieke functies - zorgen we ervoor dat we zowel de wetgeving als interne regels naleven. Als bedrijf doneren we op puur vrijwillige basis en verwachten we geen voordelen in ruil. We moeten ons houden aan de voorwaarden die gelden voor de goedkeuring van donaties, het indienen van volledige documentatie en fiscale aftrekbaarheid.

Onze producten en diensten

5. Milieubescherming, klimaatbescherming, bescherming van hulpbronnen, duurzaam beheer en de circulaire economie

Al meer dan 60 jaar verbeteren we het leven van mensen in de gebouwde omgeving. Dankzij de langetermijnvisie van onze oprichters en onze stabiele eigendomsstructuur zijn we trouw gebleven aan onze visie. Daarom geloven we dat duurzaamheid een van de pijlers is van onze bedrijfsfilosofie - iets wat is verankerd in onze richtlijnen. Als een van de fundamenteen waarop onze Groep zaken doet, is duurzaamheid ook een fundamenteel element van ons model. Door financiële, maatschappelijke en ecologische uitdagingen vanuit een holistisch perspectief te benaderen, kunnen we waarden voor de lange termijn cultiveren.

De zorg voor ons milieu en klimaat is één van onze topprioriteiten. Als onderdeel van onze toewijding aan duurzame ontwikkeling hanteren we een proactieve benadering om nieuwe, duurzamere en milieuvriendelijkere technologieën en methoden in te zetten en zijn we toegewijd om onze impact op het milieu tot een minimum te beperken.

We streven naar een verantwoordelijke benadering van het gebruik en de verwerving van natuurlijke hulpbronnen (water, energie, materialen en stukken land) tijdens het productie- en verkoopproces van onze producten en diensten. Al onze werknemers zijn geroepen om hun steentje bij te dragen aan de bescherming van het milieu in de gebieden waarvoor zij verantwoordelijk zijn en kunnen handelen. Onze inspanningen gaan verder dan het naleven van wettelijke normen en strekken zich uit tot onze vrijwillige inzet voor milieu- en energiebeheerstandaarden zoals ISO 14001 en 50001.

6. Informatie en communicatie

We geven altijd waarheidsgetrouwe informatie over onze producten en diensten. Onjuiste of misleidende informatie kan niet alleen onze reputatie schaden, maar ook die van onze klanten - iets wat wij ongepast vinden en volledig tegen onze principes indruist.

Integriteit bij Sto

7. Mededinging en mededingingsrecht

De mededingingswetgeving is bedoeld om de vrije markt te beschermen. Het verbiedt zakelijke praktijken die bedoeld zijn om concurrentie te voorkomen, te beperken of te verstoren, of die dit effect hebben. Voorbeelden van praktijken die dit kunnen veroorzaken zijn prijsafspraken of het verdelen van marktsegmenten of klanten.

We respecteren de regels van eerlijke en open concurrentie en maken geen afspraken die de concurrentie of consumenten zouden beïnvloeden op een manier die hiermee in strijd is.

8. Corruptie, omkoping, geschenken en uitnodigingen

Het is Sto-medewerkers en zakenpartners verboden om oneerlijke voordelen - zoals het plaatsen van nieuwe orders of het behouden van bestaande orders - direct of indirect toe te kennen of te beloven aan individuele personen of organisaties. Daarnaast is het hen niet toegestaan om dergelijke voordelen te vragen of te accepteren. Onder oneerlijke voordelen vallen ontoelaatbare kortingen, steekpenningen, smeergeld en achterbakse betalingen. Oneerlijke voordelen kunnen betrekking hebben op alle middelen, waaronder betalingen, maaltijden, geschenken, aanbiedingen van entertainment, reiskosten en schijnovereenkomsten.

Deze principes zijn van toepassing op elke publieke en private zakelijke transactie waar Sto wereldwijd bij betrokken is. Tal van landen hebben strenge wet- en regelgeving met betrekking tot omkoping en oneerlijke voordelen, die kunnen leiden tot strafrechtelijke en particuliere acties tegen Sto en de betrokken personen.

9. Exportcontroles

Alle werknemers die te maken hebben met buitenlandse handelsactiviteiten moeten zich onthouden van deelname aan transacties die door nationale of internationale exportcontroleregelgeving als ontoelaatbaar worden geclassificeerd.

Voordat werknemers een zakelijke relatie aangaan met een nieuwe zakenpartner, moeten ze ervoor zorgen dat deze niet voorkomt op een nationale of internationale lijst van gesanctioneerde partijen. Alvorens een export van commerciële of niet-commerciële goederen, software of technologie te verwerken, fysiek of elektronisch, moeten werknemers ervoor zorgen dat het item in kwestie niet wordt gecontroleerd en geen exportvergunning van de autoriteiten nodig heeft. Sommige bestemmingen zijn onderworpen aan uitgebreide controles op buitenlandse handel, zoals embargo's of sancties, en vereisen aanvullende controles voordat er verder kan worden gegaan.

10. Belastingen

Sto is overal ter wereld actief. We willen onze reputatie als eerlijke en gerespecteerde belastingbetaler behouden in de landen waar we actief zijn. We zijn verplicht om te voldoen aan de fiscale bepalingen van alle landen waarin we actief zijn. Dit omvat alle soorten fiscale regelgeving - in ons geval vooral die met betrekking tot winstbelasting en belasting op toegevoegde waarde.

Sto wordt gerespecteerd als een eerlijke belastingbetaler. De structuren van Sto zijn gericht op haar commerciële doeleinden en zijn niet opgezet met het doel om belastingen te ontwijken. Sto maakt geen gebruik van kunstmatige constructies in verband met belastingparadijzen of landen met speciale geheimhoudingswetgeving.

11. Gegevensbescherming

We gebruiken een reeks elektronische systemen voor het verwerken, uitwisselen en overdragen van gegevens tussen bedrijven van de Sto Group en derden. Naarmate de interactie tussen mensen op onze verschillende locaties is toegenomen, is ook de mate waarin persoonlijke gegevens worden uitgewisseld toegenomen. Deze trend wordt versterkt door het steeds wijder verbreide gebruik van moderne telecommunicatiemethoden en elektronische hulpmiddelen en platforms.

We hebben ons ertoe verplicht de normen voor gegevensbescherming na te leven en we hebben passende maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat persoonlijke gegevens worden beschermd tegen ongeoorloofde toegang door derden en misbruik.

Wanneer we persoonlijke gegevens verzamelen en verwerken (zoals informatie over werknemers, zakenpartners, klanten en leveranciers), zijn we verplicht om dit te doen in overeenstemming met de wetgeving inzake gegevensbescherming die in die situatie van toepassing is.

Personeelsbeleid**12. Aanwervingsvoorwaarden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden**

We bieden al onze werknemers over de hele wereld een werkomgeving die innovatief en uitdagend is en gericht op groei. Ons personeelsbeleid beschrijft onze richtlijnen op het gebied van werving, promotie, loopbaanontwikkeling en beloning.

We bevorderen een werkplek met gelijke kansen voor onze werknemers, die uitsluitend op basis van hun expertise, vaardigheden en prestaties worden aangeworven en gepromoveerd. We houden ons aan de nationale wetten en arbeidsnormen met betrekking tot een passende beloning en maximale werktijden en zorgen ervoor dat er over de hele linie eerlijke arbeidsomstandigheden gelden.

We streven naar een omgeving van voortdurende, open dialoog met al onze werknemers en voeren regelmatig een wereldwijde werknemersenquête uit waarin we vragen om eerlijke, anonieme feedback over behoeften en verwachtingen met als doel gebieden te identificeren die potentieel voor verbetering vatbaar zijn.

13. Verbod op discriminatie; respectvol met elkaar omgaan

Aangezien we zaken doen in een groot aantal landen met veel verschillende culturen, zijn ruimdenkendheid en tolerantie altijd kernwaarden van onze organisatie geweest. Een diverse werkomgeving biedt veel voordelen, maar de interacties die daarbinnen plaatsvinden, moeten oordeelkundig worden aangepakt. Juist door deze zorgvuldigheid kunnen de sterke punten van diversiteit naar voren komen.

We zijn ervan overtuigd dat een diverse werkplek ons innovatievermogen versterkt: door te putten uit de vele achtergronden, culturen, talen en ideeën die onze werknemers inbrengen, kunnen we een echt concurrentievoordeel behalen. Daarom streven we ernaar al onze huidige en toekomstige werknemers eerlijk en gelijk te behandelen en de principes van gelijke rechten toe te passen. We staan geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie op de werkplek toe.

14. Gezondheid en veiligheid op de werkplek

Het naleven van gezondheids- en veiligheidsnormen is een van de pijlers van onze activiteiten. We zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid op dit gebied en pakken dit methodisch aan. We voeren talloze campagnes om ervoor te zorgen dat onze werkomgeving veilig en gezond blijft. Onze strategie op dit gebied heeft een systematische opzet en is gebaseerd op technische, organisatorische en personeel gerelateerde maatregelen.

We streven naar voortdurende verbeteringen waar dat zinvol en financieel mogelijk is. We controleren regelmatig de resultaten van onze inspanningen om er zeker van te zijn dat we onze doelen bereiken.

We zijn allemaal geroepen om gebieden te identificeren waar verbeteringen mogelijk zijn en te blijven doen wat we kunnen om een betere werkomgeving te creëren.

Beheer van naleving**15. Nalevingsfunctionarissen**

De Chief Compliance Officer helpt ervoor te zorgen dat de gedragscode van de Sto Group overal in de Groep wordt nageleefd. De Chief Compliance Officer coördineert de lokale compliance-contactpersonen en bevordert de uitwisseling van ervaringen en best practices binnen dit netwerk.

In elk Sto-bedrijf is een lokale compliance-contactpersoon aangesteld. Zij zijn met name verantwoordelijk voor de volgende taken:

- Dienen als aanspreekpunt voor werknemers die hulp en advies nodig hebben.
- Coördinatie van lokale nalevingsactiviteiten.
- Ondersteunen en uitvoeren van nalevingscontroles.

16. Melding van overtredingen en de klokkenluidersregeling

Het is van groot belang dat we ernstige overtredingen van deze gedragscode herkennen, zodat we in staat zijn hier snel en permanent tegen op te treden. Medewerkers van de Sto Group moeten een actieve rol spelen bij het naleven van de Gedragscode en zijn verplicht om inbreuken te melden. In de meeste gevallen moeten medewerkers een één-op-één gesprek aangaan met hun leidinggevende, een collega in een vertrouwenspositie of de relevante contactpersoon voor compliance.

Om ernstige overtredingen van de Gedragscode aan te pakken, hebben we echter ook een klokkenluidersregeling ingesteld als extra mogelijkheid om ernstige zaken te melden, zoals seksuele intimidatie door een leidinggevende, het verzwijgen van steekpenningen of milieuovertredingen. Het klokkenluidersysteem staat 24 uur per dag, zeven dagen per week ter beschikking van onze werknemers. Het is toegankelijk via een beveiligde website in elk land waar Sto vertegenwoordigd is.