



Verhaltenskodex

für den Storskogen-Konzern

Version: 1.2

Zuletzt überarbeitet: 30. April 2021

Verantwortlicher für die Richtlinie Daniel Kaplan (Geschäftsführer)

Genehmigt von: Verwaltungsrat der Storskogen Group AB (publ), 12. Mai 2021

# Unsere Unternehmen sind unser Stolz

Storskogen wurde 2012 mit dem festen Ziel gegründet, der beste Eigentümer für kleine und mittlere Unternehmen zu sein. Heute sind wir sehr stolz auf unser attraktives Unternehmensportfolio mit Unternehmen und Mitarbeitern, die in der ganzen Welt tätig sind. Stabile und rentable Unternehmen werden jedoch nicht über Nacht aufgebaut und sind selten nach demselben Schema geschaffen worden. Aus diesem Grund haben wir uns für ein dezentrales Steuerungsmodell entschieden, bei dem die Tochterunternehmen große Verantwortung in strategischen Angelegenheiten erhalten und auch große Freiheit bei den täglichen Entscheidungen haben.

Voraussetzung dafür, dass Storskogen mit gleichem Erfolg weiter wachsen und Werte schaffen kann, ist, dass alle Tochterunternehmen unsere Auffassung von Unternehmensführung teilen und dass alle Mitarbeiter nach bestimmten konzernweiten Grundsätzen handeln. Unsere Grundsätze mögen wie normaler gesunder Menschenverstand erscheinen, aber je mehr wir werden, umso größer ist die Notwendigkeit, diese Prinzipien schriftlich niederzulegen. Aus diesem Grund haben wir diesen Verhaltenskodex erstellt, der die Grundsätze festlegt und verdeutlicht, die uns als Arbeitgeber und Mitarbeiter in Bezug auf andere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Partner und die Gesellschaft insgesamt leiten. Dieser Verhaltenskodex soll als Leitfaden für die tägliche Arbeit dienen, um sicherzustellen, dass wir uns alle jederzeit professionell, integer und mit gutem Urteilsvermögen verhalten – zum Nutzen von Storskogen und unseren Kunden.

Wenn Sie Fragen zu unseren Grundsätzen oder zur Anwendung dieses Verhaltenskodex haben, können Sie sich jederzeit an mich wenden.

Daniel Kaplan, Geschäftsführer  
Storskogen Group AB (publ)

## Einführung

Dieser Verhaltenskodex (**„der Verhaltenskodex“**) legt die wichtigsten Grundsätze für die Verantwortung des Storskogen-Konzerns als Unternehmen fest und gibt Auskunft darüber, wie wir uns in unserer täglichen Arbeit verhalten und wie wir handeln sollen.

## Unser Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell von Storskogen besteht darin, durch die Identifizierung, Akquisition und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen langfristig gute Renditen zu erzielen. Gemeinsam ist unseren Unternehmen ein Fokus auf gute Rentabilität, stabile Cashflows und eine starke Position in ihren jeweiligen Nischen. Wir sind immer der Haupteigentümer und sehen keine zeitliche Grenze für unsere Eigentümerrolle, sondern planen, die Unternehmen für immer zu besitzen.

## Unsere Grundwerte

Wir glauben an eine gute Unternehmensführung und sind überzeugt davon, dass ein langfristig erfolgreicher und nachhaltig wirtschaftender Storskogen-Konzern nicht nur zur Gesamtgesellschaft, sondern auch zu Mitarbeitern, Eigentümern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen einen wichtigen Beitrag liefern wird.

Wir bei Storskogen möchten, dass unsere Anspruchsgruppen uns als sympathisch, pragmatisch, kompetent, engagiert, langfristig orientiert und ernst wahrnehmen. Storskogen möchte ein Unternehmen sein, an das man sich vertrauensvoll wendet, um sein Lebenswerk zu verkaufen, um dort zu arbeiten oder zu investieren oder aber mit dem man gern Geschäfte macht.

Storskogen hat drei Grundwerte, die mit unserem Geschäftsmodell verbunden sind und uns in unserer täglichen Geschäftstätigkeit leiten: –**Unternehmerische Initiative**, **Professionalität** und **langfristige Perspektive**.

- Mit **unternehmerischer Initiative** ist gemeint
  - der Wille, gute Geschäfte mit guter Rentabilität und Kundenorientierung abzuschließen,
  - neue Geschäftsmöglichkeiten und Innovationen zu identifizieren, um die langfristige Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen, und
  - als Unternehmer Verantwortung für unsere Unternehmen und Mitarbeiter zu übernehmen und zu einer positiven Entwicklung der Gesellschaft beizutragen, in der wir leben und arbeiten.
- Professionalität bedeutet, dass wir in allem, was wir tun, fachkundig und kompetent sind, indem wir:
  - nach höchster Qualität und kontinuierlichen Verbesserungen streben,
  - strukturiert an Probleme herangehen, Ergebnisse messen und verfolgen
  - uns bescheiden und pragmatisch verhalten, ohne Abstriche an unseren hohen Anforderungen an Integrität, Ethik und Respekt für die Unterschiede des anderen zu machen.
- Unter **langfristiger Perspektive** verstehen wir einen 100-Jahres-Zeitraum, in dem wir:
  - uns für unsere Umwelt mit einem hohen Maß an Ehrgeiz im Bereich Nachhaltigkeit einsetzen,
  - Verantwortung übernehmen und dafür wirken, dass sich die Standorte, an denen wir tätig sind – oft kleine Gemeinden in ländlichen Gebieten, die von Storskogens

fortgesetzter Tätigkeit abhängig sind - entwickeln, wettbewerbsfähig bleiben und bestmöglich weiterleben.

## Umfang und Anwendung

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter (Angestellte und Berater) und Verwaltungsratsmitglieder der Storskogen Group AB und ihrer Tochterunternehmen unabhängig vom Standort („**Storskogen**“).

Der Verhaltenskodex spiegelt die Grundsätze international anerkannter Konventionen und Vereinbarungen für Umwelt, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Korruption wider, wie dem UN Global Compact, der UN-Erklärung der Menschenrechte, der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen. Es ist jedoch Storskogens eigene Wesentlichkeitsanalyse, die die Grundlage für den Inhalt des Verhaltenskodex bildet.

Der Geschäftsführer von Storskogen trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Verhaltenskodex im Konzern. Unser dezentrales Steuerungsmodell bedeutet, dass der Geschäftsführer jeder Tochtergesellschaft für eine angemessene Struktur und einen geeigneten Prozess verantwortlich ist, die sicherstellen, dass alle Mitarbeiter sich mit der neuesten Version des Verhaltenskodex vertraut machen, diese verstehen und danach handeln können. Diese Verantwortung umfasst die regelmäßige Schulung in Bezug auf den Inhalt des Verhaltenskodex. Geschäftsführer und andere Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen und sich in ihrer Führung von unseren Grundwerten und dem Verhaltenskodex leiten lassen. Geschäftsführer und andere Führungskräfte sind auch dafür verantwortlich, in Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex zu beraten und die Verfügbarkeit von Führungskräften sicherzustellen, um Fragen der Mitarbeiter zur Anwendung des Kodex zu beantworten. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex einzuhalten und von sich aus Fragen zu stellen, wenn die Auslegung oder Anwendung dieses Verhaltenskodex nicht als klar angesehen wird. Zusätzliche Unterstützung bei der Auslegung erhalten Sie auch im Abschnitt „Orientierungshilfe“ unten.

Storskogen möchte ausschließlich mit Lieferanten, Vertretern, Beratern und anderen Partnern zusammenarbeiten, die selbst in einer Weise handeln, die den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex entspricht. Wir müssen daher unseren Partnern den Verhaltenskodex und seine Grundsätze übermitteln. Die Grundsätze des Verhaltenskodex finden auch bei der Bewertung aktueller und potenzieller Partner Anwendung.

## Orientierungshilfe

Jeder Mitarbeiter bei Storskogen wurde mit der Verantwortung betraut, nach besten Kräften und mit gesundem Menschenverstand zu entscheiden, welches Verhalten in einer bestimmten Situation am besten ist. In einigen Situationen kann der Eindruck entstehen, dass der Verhaltenskodex keine ausreichende Orientierungshilfe zum Umgang mit einer Situation enthält. In solchen Fällen kann es hilfreich sein, diese Aussagen zu testen, um festzustellen, ob eine Situation oder Handlung diesem Verhaltenskodex entspricht:

- Ich halte dies für rechtlich und ethisch korrekt.
- Ich habe keine Probleme, meinem Chef, Kollegen oder Dritten von meiner Handlung zu berichten.

- Ich hätte als Kollege, Stakeholder oder Geschäftspartner keine Probleme mit der aufgetretenen Situation.
- Wenn die Situation öffentlich bekannt würde, hätte dies keine negativen Auswirkungen auf das Vertrauen, die Verlässlichkeit oder die Glaubwürdigkeit von Storskogen, seines Managements oder seiner Mitarbeiter.

Wenn die Antwort auf alle diese Aussagen bejahend ausfällt, steht die aufgetretene Situation oder Handlung höchstwahrscheinlich in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex. Wenn weiterhin Unsicherheit darüber besteht, ob die aufgetretene Situation dem Verhaltenskodex von Storskogen entspricht, wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten.

## Einhaltung

Jeder Mitarbeiter in Storskogen ist dafür verantwortlich, Umstände, die möglicherweise im Widerspruch zum Verhaltenskodex stehen, oder kriminelle Handlungen seinem unmittelbaren Vorgesetzten zu melden. Wenn Sie es aus irgendeinem Grund unbehaglich finden, mit Ihrem Vorgesetzten zu sprechen, oder wenn Sie trotz Einreichung eines Berichts oder einer Beschwerde das Gefühl haben, dass dies nicht ernst genommen wurde, können Sie sich jederzeit an ein Mitglied der Konzernleitung von Storskogen wenden oder Ihren Fall über die externe Whistleblower-Funktion von Storskogen melden, wo Sie anonym Anzeige erstatten können: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Die Mitarbeiter müssen die Möglichkeit haben, anonym Informationen zu übermitteln, und eine Anzeige, die aus guten Gründen und in Übereinstimmung mit den Zwecken des Verhaltenskodex erstellt wurde, darf niemals Vergeltungsmaßnahmen nach sich ziehen oder andere negative Folgen für die Person haben, die die Informationen übermittelt hat. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex führen zu Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Kündigung und/oder Gerichtsverfahren bei schwerwiegenderen Abweichungen.

Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat der Storskogen Group AB (publ) verabschiedet. Änderungen und Ausnahmen können nur vom Verwaltungsrat erlassen werden.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird im Rahmen der jährlichen Nachverfolgung der internen Kontrolle bewertet. Der Verhaltenskodex selbst wird ebenfalls jährlich überprüft, um sicherzustellen, dass er sowohl an die Anforderungen und Erwartungen der Außenwelt als auch an die Entwicklung unserer eigenen Organisation und Geschäftstätigkeit angepasst ist. Der Verhaltenskodex wird angepasst, wenn dies als notwendig erachtet wird.

## Das Verhältnis des Verhaltenskodex zu Gesetzen, Vorschriften und anderen Richtlinien

Storskogen hat ausnahmslos die geltenden Gesetze und Vorschriften in allen Ländern einhalten, in denen die Unternehmen von Storskogen operativ tätig sind, und die aktuellen Richtlinien innerhalb der jeweiligen Unternehmen von Storskogen. In bestimmten Situationen, beispielsweise in Ländern mit schwacher Gesetzgebung oder Kontrolle, können die Anforderungen des Verhaltenskodex höher sein als die der lokalen Gesetze und örtlichen Gepflogenheiten und Gebräuchen. In diesen Fällen müssen wir uns immer an diesen Verhaltenskodex und unsere eigenen Grundsätze halten. Das umgekehrte Verhältnis gilt in Fällen, in denen die örtlichen Gesetze oder Vorschriften strenger sind als unser Verhaltenskodex. Ebenso steht es den Tochterunternehmen frei, einen strengeren Kodex als diesen Verhaltenskodex anzuwenden.

## Unsere Geschäftsgrundsätze

### Geschäftsethik und Corporate Governance

#### Keine Toleranz für korruptes Verhalten

Storskogen darf unter keinen Umständen – direkt oder indirekt – Bestechungsgelder sowie unzulässige oder unangemessenen Vorteile, Dienstleistungen und Incentive annehmen, gewähren oder verlangen. Auch jedwede Form von Nepotismus wird ausgeschlossen.

Das Korruptionsrisiko muss daher in jeder Geschäftsbeziehung anhand von Faktoren wie Geschäftstätigkeit, Standorten und Vertretern des Geschäftspartners bewertet werden.

#### Vorsicht bei Geschenken und Vergünstigungen

Geschenke, Belohnungen und Vergünstigungen müssen immer einen klaren Geschäftszweck haben. Storskogen darf Personen oder Organisationen keine unzulässigen Zahlungen oder sonstigen Entschädigungen anbieten oder gewähren, um die Person oder Organisation davon zu überzeugen, eine Geschäftsbeziehung mit unseren Konzernunternehmen aufzubauen oder aufrechtzuerhalten. Wir verlangen oder akzeptieren auch weder direkt noch indirekt irgendeine Form von unzulässiger Zahlung oder sonstiger Vergütung, die zum Zwecke des Aufbaus oder der Aufrechterhaltung einer Geschäftsbeziehung vorgesehen ist.

Kein Mitarbeiter von Storskogen darf Geschenke, Vergütungen, Leistungen oder Angebote geben oder erhalten, die als unzulässige Vergünstigung angesehen werden können. Eine unzulässige Vergünstigung ist etwas, das die Geschäftsentscheidung des Empfängers beeinflussen kann.

#### Unparteilichkeit und Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter von Storskogen müssen im besten Interesse von Storskogen handeln. Alle Geschäftsbeziehungen müssen unparteiisch sein und Geschäftsentscheidungen müssen ohne Rücksicht auf private Beziehungen oder Vorteile getroffen werden. Aktivitäten, die zu einem Interessenkonflikt zwischen den persönlichen Interessen eines Mitarbeiters und der Geschäftstätigkeit von Storskogen führen können oder den Anschein eines solchen Interessenkonflikts erwecken, müssen daher immer vermieden werden. Für den Fall, dass ein Mitarbeiter beabsichtigt, eine Vereinbarung mit einer Partei zu schließen, bei der das Risiko besteht, dass die Situation als Interessenkonflikt angesehen wird oder als Interessenkonflikt erscheint, muss eine Entscheidung immer von einer unabhängigen Partei höher in der Organisation getroffen werden. Dies bedeutet, dass beispielsweise eine Entscheidung vom Geschäftsbereichsleiter anstelle des Geschäftsführers der betreffenden Tochtergesellschaft getroffen werden muss.

#### Gesunder Wettbewerb

Der Erfolg von Storskogen muss auf unserer Professionalität und dem fairen und freien Wettbewerb in allen Bereichen unseres Geschäfts beruhen. Wir tauschen weder Informationen aus noch schließen wir Vereinbarungen oder Absichtserklärungen mit unseren Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten ab, die den Markt in unzulässiger Weise beeinflussen und gegen geltendes Wettbewerbsrecht verstoßen.

#### Produktqualität und Kundenzufriedenheit

Storskogen liefert Produkte und Dienstleistungen von gleichbleibend hoher Qualität und Zuverlässigkeit, bei denen die Produktsicherheit von größter Bedeutung ist. Storskogen stellt seinen Kunden korrekte Produktinformationen zur Verfügung und geht nur Verpflichtungen in Bezug auf

unsere Produkte und Dienstleistungen ein, denen wir auch gerecht werden können. Für Storskogen sind zufriedene und treue Kunden von grundlegender Bedeutung für unseren Ruf. Bei einer strategischen Wahl schlagen wir den Weg ein, von dem wir überzeugt sind, dass er die besten Ergebnisse für den Kunden liefert.

### Verantwortungsvoller Steuerzahler

In allen Ländern, in denen Storskogen geschäftlich tätig ist, müssen die Steuergesetze und Steuervorschriften jedes Landes eingehalten werden. Storskogen tritt als verantwortlicher Steuerzahler auf und führt keine unethische Steuerplanung durch.

### Transparente und zugängliche Kommunikation

Storskogen stellt zum richtigen Zeitpunkt korrekte, relevante, faktenbasierte und schnelle Informationen über die Aktivitäten, die Entwicklung und die finanzielle Situation des Unternehmens zur Verfügung. Alle Anspruchsgruppen sind gleich zu behandeln, und die Kommunikation von Storskogen erfolgt gemäß den geltenden Gesetzen und Vereinbarungen. Wer in seiner beruflichen Rolle in sozialen Medien kommuniziert, vertritt stets sein Unternehmen und Storskogen. Daher muss die gesamte Kommunikation unseren Werten entsprechen und mit unserer Kommunikation auf anderen Kanälen übereinstimmen. Alle Mitarbeiter müssen eine klare Grenze zwischen privater und beruflicher Präsenz im Internet und in sozialen Medien ziehen.

Die Mitarbeiter von Storskogen müssen alle vertraulichen Informationen mit großer Sorgfalt und mit der gesetzlich und vertraglich vorgeschriebenen Sicherheit behandeln.

Geschäftsbezogene Fragen werden von dem jeweiligen Tochterunternehmen behandelt. Bei Fragen zur Storskogen Group kann auf [info@storskogen.com](mailto:info@storskogen.com) verwiesen werden.

### Rechnungslegung und Berichterstattung

Alle Finanztransaktionen sind gemäß den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen zu verbuchen.

### Politisches Engagement

Storskogen achtet auf politische Neutralität, was bedeutet, dass Storskogen keine politischen Spenden leistet oder sich in politischen Parteien engagiert. Weder der Name Storskogen Group und die Firmennamen der Tochterunternehmen noch Mittel, die unter der Kontrolle der Konzernunternehmen stehen, dürfen zur Förderung der Interessen politischer Parteien oder Kandidaten verwendet werden.

### Ein guter Arbeitgeber und Nachbar

Der Erfolg von Storskogen setzt voraus, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sind, der spannende Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen bietet. Storskogen muss daher ein gutes Arbeitsumfeld in körperlicher, geistiger und sozialer Hinsicht gewährleisten. Der Erfolg basiert auch auf guten und langfristigen Beziehungen zu wichtigen Akteuren im Geschäftsumfeld von Storskogen, einschließlich Behörden, Lieferanten und Arbeitnehmerorganisationen.

### Gleichstellung und Vielfalt

Die Beziehung zu und zwischen den Mitarbeitern von Storskogen beruht auf gegenseitigem Respekt. Storskogen setzt sich für eine integrative Arbeitskultur ein und ist überzeugt, dass Vielfalt dazu beiträgt. Mitarbeiter werden daher ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikationen für die Arbeit und ohne Rücksicht auf Rasse, Alter, nationale oder soziale Herkunft, Geschlecht, Transgender-Identität oder -

Ausdruck, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder andere Glaubensauffassung, politische Überzeugungen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Familienstand oder Behinderung, die die Aufgabe nicht behindert, eingestellt, befördert und vergütet werden.

Storskogen setzt sich für einen gleichberechtigten Arbeitsplatz mit großer Vielfalt und einer gleichmäßigen Geschlechterverteilung im Unternehmen ein. Wir lehnen Diskriminierung in jedweder Form ab. Unter keinen Umständen darf ein Mitarbeiter körperlicher Bestrafung oder anderen Formen körperlicher, sexueller, psychischer Strafmaßnahmen, Belästigung oder Nötigung ausgesetzt werden, und wir unterbinden energisch diesbezügliche Verstöße.

## Menschenrechte

Storskogen sorgt dafür, dass die Grundrechte und Grundfreiheiten der Menschen respektiert und geschützt werden. Dies bedeutet, dass wir mindestens die international anerkannten Grundsätze befolgen, die unter anderem im UN Global Compact und in der UN-Erklärung der Menschenrechte enthalten sind. Wir handeln verantwortungsbewusst und entschlossen, wenn wir erfahren, dass unsere eigene Geschäftstätigkeit oder eine unserer Geschäftsbeziehungen mit einer möglichen oder tatsächlichen Verletzung der Menschenrechte und Grundfreiheiten zusammenhängt.

Kinderarbeit und/oder Zwangsarbeit sind in allen Geschäftsbereichen von Storskogen strengstens verboten. Darüber hinaus akzeptieren wir nicht, dass Kinderarbeit bei Lieferanten, deren Subunternehmern oder Partnern stattfindet.

## Gesundheit und Sicherheit

Wir arbeiten kontinuierlich daran, ein gutes Arbeitsumfeld aus physischer, mentaler und sozialer Sicht zu gewährleisten. Wir halten mindestens die nationalen Gesundheits- und Sicherheitsgesetze sowie die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften strikt ein, die sich aus geschlossenen Vereinbarungen und/oder Tarifverträgen ergeben. Es liegt in der Verantwortung jedes Geschäftsführers, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter die geltenden Regeln, Richtlinien und Prozesse für Gesundheit und Sicherheit in ihrem Arbeitsbereich kennen und befolgen und die erforderlichen Schulungen sowie Schutzausrüstung erhalten. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, diese Regeln einzuhalten und keine Gesundheits- und/oder Sicherheitsrisiken bei der Arbeit einzugehen sowie Situationen oder Verhältnissen am Arbeitsplatz, die ein solches Risiko darstellen könnten, abzuwehren bzw. diese zu melden.

## Vergütung

Alle Mitarbeiter müssen auf der Grundlage der individuellen Leistung und der Beiträge zum Erfolg jedes Konzernunternehmens korrekt und fair bezahlt werden. Storskogen ist bestrebt, unangemessenen Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken. Die gezahlten Gehälter und Leistungen müssen den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen entsprechen. In Fällen, in denen keine Tarifverträge bestehen, folgen wir den aktuellen Branchennormen.

## Vereinigungsfreiheit

Alle Mitarbeiter von Storskogen haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit, d. h. die Mitarbeiter von Storskogen können ihr gesetzliches Recht auszuüben, Mitglieder von Organisationen zu sein, diese aufzubauen oder für Organisationen zu arbeiten, die ihre Interessen als Mitarbeiter vertreten.

## Gesellschaft

Die Unternehmen in Storskogen haben eine starke lokale Basis und die Betriebe befinden sich häufig in kleineren Orten. Storskogen ist bestrebt, die lokal verfügbaren Fähigkeiten zu nutzen und

weiterzuentwickeln. Storskogen arbeitet auch dafür, dass seine Geschäftstätigkeit auf positive und nachhaltige Weise zur Gesellschaft beiträgt, in der wir tätig sind.

## Verringerung von Umweltbeeinträchtigungen und Sicherung der Zukunft der Unternehmen

Storskogen ist davon überzeugt, dass ein durchdachter Ansatz zur ökologischen Nachhaltigkeit eine Voraussetzung für das weitere Wachstum, die Entwicklung und die Rentabilität der Tochterunternehmen ist. Storskogen unternimmt daher große Anstrengungen, um die direkten und indirekten Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit des Konzerns zu minimieren. Dies bedeutet, dass die Umweltperspektive in wichtige Entscheidungen einbezogen werden muss, um langfristig Wert für die Kunden, Mitarbeiter und Anteilseigner von Storskogen sowie für die Gemeinschaft zu schaffen. Wir sorgen dafür, dass wir unsere Ziele und Ergebnisse unter relevanten Umweltaspekten systematisch messen, verfolgen und darüber Bericht erstatten.

Als Eigentümer stellen wir sicher, dass wichtige Umweltaspekte in den Strategien und Prozessen der Tochterunternehmen berücksichtigt und weiterverfolgt werden. Neben der Tatsache, dass dies zu unserem Bestreben beitragen kann, unsere Umweltbeeinträchtigungen zu verringern, können wir hier auch zukünftige Geschäfte finden. Gemeinsam mit unseren Tochterunternehmen und deren Kunden können wir neue und bessere Lösungen und Produkte entwickeln, die auch einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Gemeinschaft leisten.

## Ressourceneffizienz und Energieverbrauch

Storskogen und seine Tochterunternehmen müssen stets eine höhere Ressourceneffizienz in Bezug auf alle Arten von Ressourcen und Betriebsmittel anstreben und sicherstellen, dass wir unseren Energieverbrauch optimieren. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass diese Maßnahmen nicht nur die negativen Umweltauswirkungen auf die Gesellschaft verringern, sondern sich fast immer positiv auf Kosten und Rentabilität auswirken.

## Transport und Reisen

Um die Kohlendioxidemissionen zu reduzieren, strebt Storskogen danach, das umweltfreundlichste Transportmittel zu verwenden. Dies gilt auch für die Tochterunternehmen, die Transportdienstleistungen anbieten.

Wir versuchen, die Anzahl der Geschäftsreisen zu reduzieren und die Anzahl der digitalen Treffen zu erhöhen. Neben der Verringerung der Umweltbeeinträchtigungen von Reisen erhöht sich die persönliche Nachhaltigkeit der Mitarbeiter durch eine allgemeine Zeitersparnis, von der wir hoffen, dass sie zu einer besseren Balance zwischen Arbeit und Freizeit führt. Für arbeitsbezogene Reisen wählt jeder Mitarbeiter das dafür am besten geeignete Transportmittel und berücksichtigt bei seiner Entscheidung neben Kosten-, Zeit- und Sicherheitsaspekten auch Umweltaspekte.

## Einkauf von Waren und Dienstleistungen

Storskogen bemüht sich, Waren und Dienstleistungen mit geringer Umweltbelastung auszuwählen. Relevante Umweltaspekte müssen daher beim Einkauf und bei der Beschaffung berücksichtigt werden.

## Abfall

Storskogen ist bestrebt, die Gesamtabfallmenge zu reduzieren und die Menge an recyceltem Material innerhalb des Konzerns zu maximieren. Jede Tochtergesellschaft und jeder Mitarbeiter leistet einen Beitrag zur Arbeit, indem die vorhandenen Möglichkeiten zur Wiederverwendung, zum Recycling und

zur Mülltrennung berücksichtigt werden. Mit gefährlichen Abfällen wird so umgegangen, dass das Risiko von Umweltbeeinträchtigungen verringert wird.

Jeder Mitarbeiter in Storskogen ist dafür verantwortlich, Umstände, die möglicherweise im Widerspruch zum Verhaltenskodex stehen, oder kriminelle Handlungen seinem unmittelbaren Vorgesetzten zu melden. Wenn Sie es aus irgendeinem Grund unbehaglich finden, mit Ihrem Vorgesetzten zu sprechen, oder wenn Sie trotz Einreichung eines Berichts oder einer Beschwerde das Gefühl haben, dass dies nicht ernst genommen wurde, können Sie sich jederzeit an ein Mitglied der Konzernleitung von Storskogen wenden oder Ihren Fall über die externe Whistleblower-Funktion von Storskogen melden, wo Sie anonym Anzeige erstatten können: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Haben Sie Fragen zum Verhaltenskodex? Wenden Sie sich an

Daniel Kaplan, Geschäftsführer Amelie Nordin, Nachhaltigkeitsmanagerin Louise St Cyr Ohm, Leiterin der Rechtsabteilung

[daniel.kaplan@storskogen.com](mailto:daniel.kaplan@storskogen.com) [amelie.nordin@storskogen.com](mailto:amelie.nordin@storskogen.com) [louise.stcyroh@storskogen.com](mailto:louise.stcyroh@storskogen.com)