

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) für die Geschäftsjahre 2017 – 2021 der Sto SE & Co. KGaA

Nach Maßgabe des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetzes muss die Sto SE & Co. KGaA als Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen und diesen als Anlage zum Lagebericht im Bundesanzeiger veröffentlichen. Der Inhalt des Berichts bestimmt sich nach § 21 EntgTranspG und bezieht sich gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG auf die Geschäftsjahre 2017 - 2021. Das EntgTranspG sieht für den Konzernlagebericht keine entsprechende Verpflichtung zur Erstellung eines Berichtes vor.

Die Sto SE & Co. KGaA ist ein tarifgebundenes Unternehmen. Es finden die jeweiligen Tarifverträge der Chemischen Industrie Anwendung.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen (§ 21 Abs. 1 Nr. 1 EntgTranspG)

In 2019 wurden die gültigen Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung der Sto Gruppe durch einen Verhaltenskodex ergänzt. Dieser Verhaltenskodex dient als Leitlinie für integriertes Handeln und wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Sto Konzerns entwickelt. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter der Sto Gruppe verbindlich und gilt weltweit. 2020 wurde er in der Sto SE & Co. KGaA eingeführt.

Der Verhaltenskodex fasst wichtige Gesetze und unternehmensinterne Regelwerke zusammen, die das Verhalten im geschäftlichen Umfeld mit Dritten, im Umgang mit der Öffentlichkeit und auch für das tägliche Miteinander innerhalb des Konzerns regeln.

In dem Verhaltenskodex ist verbindlich formuliert, dass alle potenziellen und bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und gleich zu behandeln und die Grundsätze der Gleichberechtigung angewendet werden. Die Sto SE & Co. KGaA toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Beachtung der Gleichbehandlungsgrundsätze gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) damit insbesondere des Diskriminierungsverbots wird von der Unternehmensleitung kontinuierlich eingefordert und ist somit Teil der Unternehmenskultur.

Die Sto SE & Co. KGaA bietet zahlreiche unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an. Darunter fällt die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Vorgaben und Möglichkeiten des deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetz werden vollumfänglich umgesetzt.

Die Sto SE & Co. KGaA hat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben Zielgrößen für die Besetzung der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der persönlich haftenden Gesellschafterin STO Management SE mit Frauen definiert. Die Zielgrößen liegen über dem aktuellen Frauenanteil. Die Zielvorgaben sollen bis 2025 erreicht sein. In diesem Zusammenhang haben die persönlich haftende Gesellschafterin STO Management SE und Aufsichtsrat betont, dass es das Ziel der Sto SE & Co. KGaA ist, Frauen bei entsprechender Qualifikation bessere Karrieremöglichkeiten zu eröffnen und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Um Mitarbeiter besser zu fördern, unterhält die Sto SE & Co. KGaA verschiedene Entwicklungsprogramme für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bisher hat die Sto SE & Co. KGaA jedoch davon abgesehen, spezielle Fördermaßnahmen nur für Frauen einzurichten.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (§ 21 Abs. 1 Nr. 2 EntgTranspG)

Gehaltsstrukturen werden bei der Sto SE & Co. KGaA durch die jeweils geltenden Tarifverträge vorgegeben. Stellen werden nach einer durch die in den Tarifverträgen vorgegebene Systematik bewertet und einer Entgeltgruppe zugeordnet. Dabei spielt das Geschlecht des Stelleninhabers keine Rolle. Aus Sicht der Sto SE & Co. KGaA gewährleistet das Tarifsysteem mit hoher Zuverlässigkeit, dass Entgelte vergleichbarer Stellen bzw. Funktionen nicht aufgrund der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unterschiedlich ausfallen. Weitere Maßnahmen sind daher aus Sicht der Sto SE & Co. KGaA nicht erforderlich, um die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer herzustellen. Die beschriebene Systematik kommt prinzipiell auch bei sogenannten außertariflichen Angestellten zur Anwendung, die aber den deutlich geringeren Anteil der Beschäftigten im Unternehmen ausmachen.

Angaben zur Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten (§ 21 Abs. 2 EntgTranspG)

Im Geschäftsjahr 2021 waren bei der Sto SE & Co. KGaA durchschnittlich 538 (-5) weibliche und 1.675 (+85) männliche Mitarbeiter beschäftigt. Davon waren im Durchschnitt 158 (+12) weibliche Mitarbeiter und 18 (+10) männliche Mitarbeiter in Teilzeit tätig. Die übrigen Mitarbeitenden, also durchschnittlich 380 (-17) Frauen und 1.657 (+75) Männer, waren in Vollzeit beschäftigt.

Die Zahlen in den Klammern geben die Veränderungen zum vorherigen Bericht und somit dem Geschäftsjahr 2016 an.