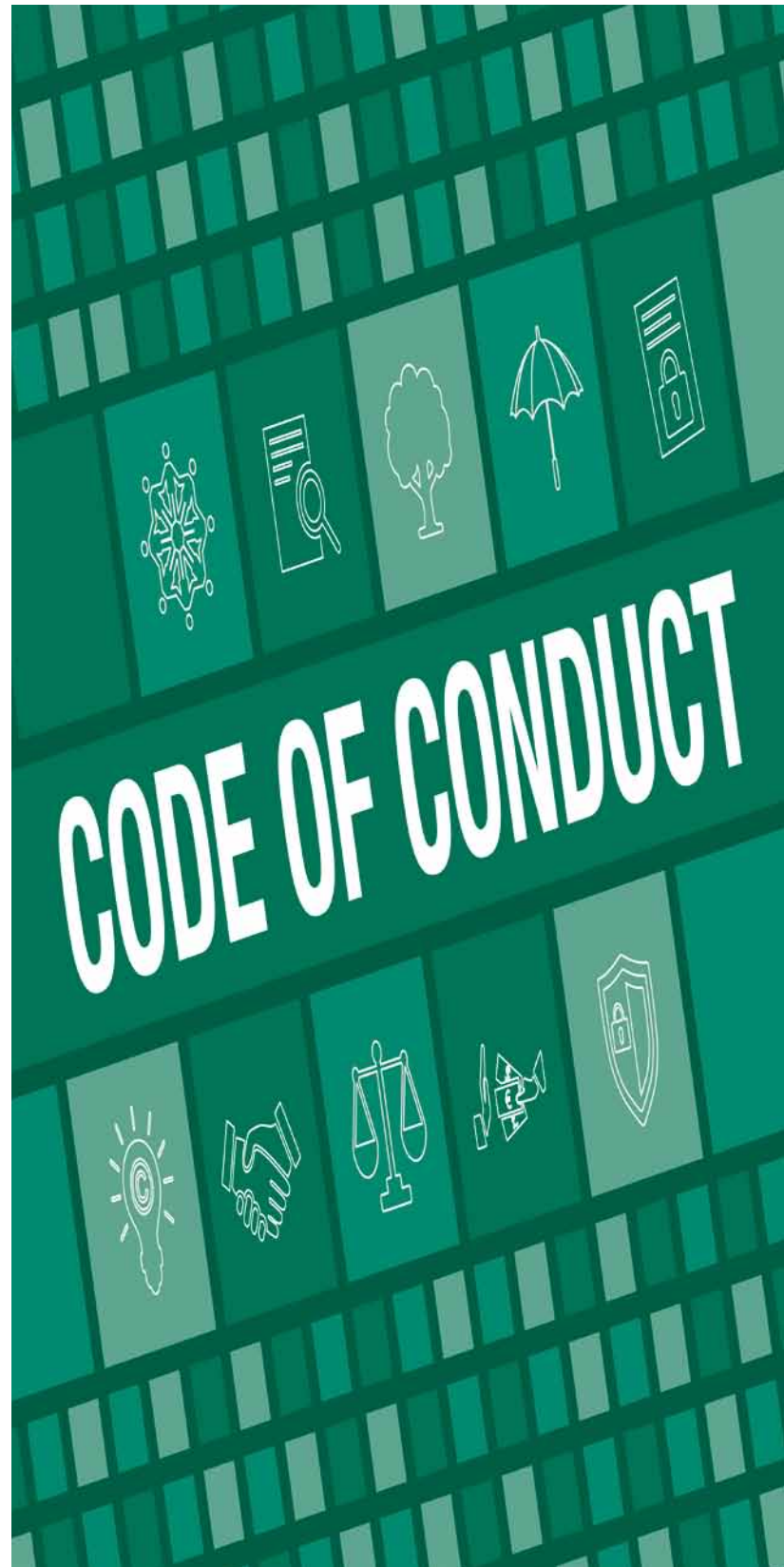


Normas de conduta
STAUFF



Responsabilidade social e sustentabilidade



Sistemas de gestão / controle de qualidade



Proteção do meio ambiente e sustentabilidade



Princípios jurídico-trabalhistas



Sigilo das informações comerciais e industriais



Direitos autorais e de propriedade industrial



Lida com parceiros de negócios* e terceiros



Legislação antitruste



Prevenção do suborno e da corrupção



Segurança de TI e proteção de dados





**SUAS AÇÕES.
NOSSO SUCESSO.
TODOS OS DIAS.
EM TODAS AS DECISÕES.**



FICHA TÉCNICA

Editor:
LUKAD Holding GmbH & Co. KG, criado pelo RH Global /CCO/CO

autorizado por:
Conselho LUKAD / Diretoria:
Jörg Deutz (CEO), Lutz Menshen

Dr. Matthias Papenfuß
CEO - STAUFF Germany / Legal Counsel
Managing Director - STAUFF Global

CEO STAUFF Group:
Jörg Deutz

Compliance Officer:
Chief Compliance Officer: Monika Nork-Bobel
(LUKAD Group | Stauff Group)

4ª edição:
edição atualizada e lançada; versão 01/01/2022

www.stauff.com
compliance@stauff.com

© Créditos das imagens:
LUKAD Holding GmbH & Co. KG,
Walter Stauffenberg GmbH & Co. KG

stock.adobe.com:
Prostock-studio, Olivier Le Moal, Krailas, WrightStudio,
Johnstocker, freshidea, artit, pedrosola, kai, patpitchaya, Andrey
Popov, vegefox.com, Andrey Popov, Nmedia, pathdoc



ÍNDICE

Prefácio e princípios	6
1. Responsabilidade social e sustentabilidade	7
2. Sistemas de gestão / controle de qualidade	8
3. Proteção do meio ambiente e sustentabilidade	9
4. Princípios jurídico-trabalhistas	
a. Generalidades	10
b. Proteção e segurança no trabalho	10
c. Proibição de fumar e prevenção de toxicodependência	11
d. Contratação de membros da família e parentes	12
e. Contratação de estrangeiros*	12
f. Trabalho infantil	13
g. Trabalho forçado	14
5. Sigilo das informações comerciais e industriais	15
6. Direitos autorais e de propriedade industrial	16
7. Lida com parceiros de negócios* e terceiros	17
8. Legislação antitruste	18
9. Prevenção do suborno e da corrupção	19
10. Segurança de TI e proteção de dados	20
O caminho certo para lidar com as normas de conduta	21
Palavra final	22
O que o asterisco* significa	23





PREFÁCIO E PRINCÍPIOS

A família proprietária Menshen e a LUKAD Holding:

nós acreditamos no compromisso, longo prazo e, assim, na segurança. A estreita relação entre a família proprietária e a empresa se reflete na filosofia corporativa.

Em 2021, nós revisamos completamente o nosso Código de Conduta ("Code of Conduct"). Com a nova edição, definimos de maneira ainda mais clara as disposições legais e internacionais válidas, que são a base para nossos valores e compromissos. As normas de conduta definem as exigências que temos para nós mesmos, assim como as expectativas em relação aos terceiros com quem trabalhamos. Para cada um de nós, as normas de conduta são uma promessa perante nossos clientes*, fornecedores, parceiros de negócios* e outras partes interessadas. Nós cumprimos as leis dos países

em que operamos. Cada funcionário* é responsável por cumprir as respectivas leis em vigor.

As nossas normas de conduta contribuem para atendermos aos mais altos padrões e exigências.

Este Código de Conduta e os valores aqui descritos foram desenvolvidos em cooperação com nossos funcionários* das diversas unidades e departamentos da empresa e formulados em estreita cooperação com nossos responsáveis de Compliance.

Eles refletem nosso compromisso e os valores da nossa empresa: responsabilidade, integridade, versatilidade, desempenho, mas acima de tudo também apreciação e respeito por cada indivíduo*!

Consideramos o compromisso com nossos valores comuns e as ações daí derivadas como um pré-requisito para nosso sucesso internacional. A integração total das nossas normas de conduta é de importância crucial para a nossa empresa global.

Isso faz com que nossos clientes* confiem nos nossos produtos, serviços e promessas. Através dos nossos esforços, mostramos que nos orgulhamos do nosso desempenho e de nossa conduta como uma empresa responsável e com orientação internacional.

Nossos responsáveis de Compliance, assim como a nossa diretoria, estão disponíveis para responder suas perguntas e receber sugestões.

Jörg Deitz
CEO LUKAD Group | CEO STAUFF Group

Lutz Menshen
Diretor Executivo LUKAD Holding GmbH & Co. KG

Dr. Matthias Papenfuß
Managing Director | STAUFF Global

Monika Nork-Bobel
Chief Compliance Officer LUKAD Group | Stauff Group





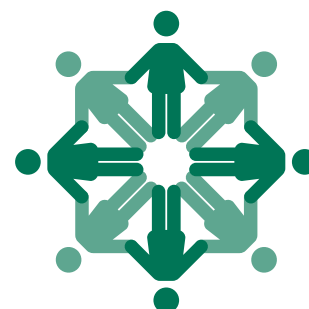
RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE

O sucesso de nossa empresa se baseia no princípio da igualdade de oportunidades e da diversidade das pessoas que trabalham para nós. Para nós, é uma obviedade que nenhuma pessoa seja prejudicada devido ao seu gênero, raça, origem étnica ou cultural, deficiência, doença, religião ou crença, idade ou orientação sexual ou lesada, menosprezada ou assediada de qualquer outra forma em suas ações e autonomia de decisões.

O exercício da responsabilidade social é uma parte indispensável da nossa gestão corporativa orientada em valores. Por isso, esperamos que nossos funcionários* assumam igualmente esta responsabilidade, respeitando

a dignidade, a privacidade e os direitos pessoais de cada indivíduo*. As violações deste princípio da nossa cultura empresarial ameaçam os fatores de sucesso mais importantes da empresa e, portanto, não serão toleradas.

Temos consciência de que nossas atividades empresariais impactam a sociedade e o meio ambiente. Reconhecemos essa responsabilidade e fazemos dos efeitos positivos e também negativos de nossas ações a base para nossos processos de tomada de decisão. Nosso objetivo é minimizar e reduzir cada vez mais os efeitos negativos na sociedade e no meio ambiente.





SISTEMAS DE GESTÃO / CONTROLE DE QUALIDADE

A ideia por trás do nosso sistema de gestão global integrado é garantir processos idênticos e reproduzíveis dentro de todo o Grupo. Desta forma, garantimos que nossos clientes* encontrem o mesmo alto padrão em todas as unidades do Grupo.

Além da vontade incondicional de atender a todas as exigências dos clientes, em todos os aspectos, o Grupo Stauff sempre deu grande importância ao cumprimento das exigências de qualidade, visando proativamente a proteção e segurança no trabalho, a proteção do meio ambiente e o uso responsável dos recursos energéticos.

Para a Stauff, estes aspectos são parte fundamental da cultura empresarial global e, por isso, são indissociáveis. É por isso que decidimos desde muito cedo tornar nossos esforços de melhoria contínua compreensíveis, através do desenvolvimento sistemático dos nossos sistemas de gestão. Estes sistemas de gestão parcialmente integrados já foram verificados e comprovados diversas vezes por instituições de certificação renomadas e independentes. Como resultado disso, já fomos auditados e certificados com sucesso em muitas de nossas unidades de acordo com as normas atuais em vigor, como a ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001.





PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

Como empresa, nosso objetivo de deixar para as gerações futuras um ambiente, no qual vale a pena viver, já resultou em diversos projetos dentro do Grupo Stauff, que foram implementados por nossos funcionários qualificados. Vamos continuar trabalhando consistentemente nessas melhorias no futuro. É claro que estas atividades vão além dos limites

da empresa e, por isso, trabalhamos em estreita cooperação com nossos parceiros externos, como clientes*, parceiros de sistema, fornecedores e todas as outras partes interessadas, já durante o planejamento dos produtos, das instalações de produção e do desenvolvimento fundamental da empresa.





PRINCÍPIOS JURÍDICO-TRABALHISTAS –

a. Generalidades

Garantimos condições de trabalho justas e seguras. Respeitamos os direitos de codeterminação e incentivamos ativamente nossos funcionários* para nos apoiar neste compromisso.

b. Proteção e segurança no trabalho

Garantimos a implementação e a preservação da conformidade com os regulamentos válidos de proteção e segurança no trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos nossos funcionários*.

Não toleramos o abuso de álcool ou entorpecentes. Para garantir a segurança de todos, os funcionários* não devem estar sob a influência de substâncias que tenham um impacto negativo no seu desempenho ou que os impeçam de trabalhar de forma responsável, seja no início do trabalho ou durante a jornada de trabalho.





PRINCÍPIOS JURÍDICO-TRABALHISTAS –

c. Proibição de fumar e prevenção de toxicodependência

É proibido fumar nos escritórios e salas de trabalho do Grupo Stauff.

A luta contra toxicodependências representa desafios consideráveis para as pessoas afetadas. Decidimos que iremos apoiar ativamente os funcionários* que nos procurarem sobre este assunto, em seus esforços para combater o vício através

de terapia. É importante que as pessoas com algum tipo de dependência não fiquem sozinhas após o término da terapia, mas que sejam reintegradas em uma comunidade de trabalho para que possam ter a segurança e a estabilidade necessárias para retomar suas vidas. Como empresa, reconhecemos que essa é a nossa obrigação e assumimos esse compromisso.





PRINCÍPIOS JURÍDICO-TRABALHISTAS –

d. Contratação de membros da família e parentes

Nossas decisões sobre a contratação e o desenvolvimento de funcionários* são justas e objetivas. Possíveis conflitos de interesse devido a membros da família, parentes ou amigos próximos devem ser comunicados antes de uma contratação, promoção, transferência ou atribuição de obrigações oficiais. Nestes casos, o superior na linha hierárquica deve ser incluído no processo de tomada de decisão para podermos cumprir os nossos padrões de justiça e objetividade.

e. Contratação de estrangeiros*

No caso de contratação de um funcionário estrangeiro, a empresa verifica se as autorizações de residência e visto exigidas estão disponíveis e se as autoridades de imigração devem levar em consideração quaisquer restrições relativas ao conteúdo ou tempo de trabalho.





PRINCÍPIOS JURÍDICO-TRABALHISTAS –

f. Trabalho infantil

Repudiamos absolutamente a exploração infantil, que é uma das maiores atrocidades dos nossos tempos. Apoiamos expressamente a Convenção sobre os Direitos da Criança e estamos comprometidos a tomar medidas para erradicar as piores formas de trabalho infantil.

Se um regulamento nacional relativo ao trabalho infantil estipular padrões mais rígidos, este regulamento será cumprido com prioridade.





PRINCÍPIOS JURÍDICO-TRABALHISTAS –

g. Trabalho forçado

As violações dos direitos humanos nas cadeias de fornecimento da economia mundial em rede global podem assumir várias formas.

Nos comprometemos em estar atentos aos aspectos sociais e à proteção dos direitos humanos também em relação aos nossos fornecedores.

Portanto, respeitamos a Convenção nº 105 da Organização Internacional do Trabalho.

Esta Convenção determina que as medidas apropriadas devem ser tomadas para evitar que condições semelhantes à escravidão sejam provocadas por trabalho compulsório ou forçado.

Além disso, a Convenção prevê a abolição da escravidão, do comércio de escravos, das instituições e práticas similares à escravidão e a abolição total da escravidão por dívida e da servidão.





SIGILO DAS INFORMAÇÕES COMERCIAIS E INDUSTRIAIS

Cumprimos sempre a nossa obrigação de manter o sigilo sobre todas as informações comerciais e industriais, assim como sobre questões confidenciais internas. Esta obrigação também se aplica a todas as informações confidenciais conhecidas e disponíveis sobre nossos clientes* e parceiros de negócios*.

As inovações, os conhecimentos técnicos e nossa experiência formam a base para o desenvolvimento e a fabricação de

nossos produtos de alta qualidade. Para garantir nossa liderança frente à concorrência, estas inovações e capacidades são protegidas da melhor maneira possível contra plágio.

Os departamentos da empresa que lidam com informações confidenciais são protegidos contra o acesso não controlado de terceiros.





DIREITOS AUTORAIS E DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Protegemos os direitos autorais e de propriedade industrial internacionais aplicáveis. As disposições legais aplicáveis relevantes, bem como este regulamento complementar da

empresa, são observados pelos nossos funcionários* para proteger a empresa.





LIDA COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS* E TERCEIROS

A nossa forma de lidar com nossos parceiros de negócios* e terceiros é baseada em justiça e transparência.

Os funcionários* de nossa empresa estão proibidos de obter vantagens pessoais relacionadas às atividades comerciais. Além disso, ninguém pode exigir, aceitar, oferecer ou conceder uma vantagem indevida. Também não se deve criar a impressão de uma tomada de influência.

Nossos funcionários* não aceitam e não se deixam levar por promessas de vantagens, se isso puder ou de fato causar ao parceiro de negócios* a impressão de que nossos funcionários* possam ser influenciados em suas decisões através dessas práticas.

Esta instrução se aplica ao receber, atribuir ou processar um pedido. Neste caso, é irrelevante se a pessoa em questão é uma pessoa privada, um parceiro de negócios* ou um funcionário público*.

É estritamente proibido pedir, aceitar ou receber promessas de recompensas ou presentes direta ou indiretamente ligadas à relação de trabalho. Exceções existem apenas quando o presente:

- é, em sua natureza, habitual em negociações comerciais (pequenas lembranças e mimos)
- no geral pode ser excluído da possibilidade de influenciar decisões e interesses de negócios

O responsável de Compliance* pode ajudar em quaisquer dúvidas. Presentes e convites, que se dirigem ao funcionário* como pessoa privada (por ex., se o presente, voucher, etc., for enviado diretamente para o endereço privado ou endereçado à família), só podem ser aceitos após consulta com o superior* ou responsável de Compliance*. É proibido receber presentes em dinheiro ou aceitar vouchers.

Além disso, os detalhes de como lidar com presentes são regulamentados em uma norma separada sobre como lidar com presentes e convites. Durante a rotina normal de negócios, é comum pagar ou aceitar refeições de negócios ocasionais e diárias como parte da hospitalidade. Isso é até mesmo favorável para manter relacionamentos de negócios baseados em amizade e confiança.





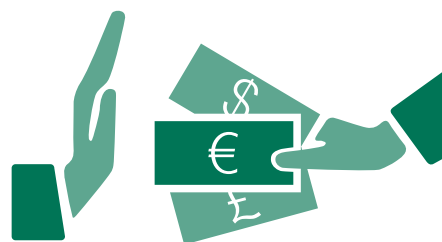
LEGISLAÇÃO ANTITRUSTE

Apoiamos os mercados abertos e a concorrência justa em todas as relações comerciais. Todos os funcionários* são obrigados a observar e cumprir as normas antitruste.

São proibidos, em particular, acordos de fixação de preços, o compartilhamento de informações confidenciais entre concorrentes, divisões de mercado na forma de acordos

territoriais ou com clientes, bem como a definição de cotas e medidas de boicote contra fornecedores ou clientes*, o abuso de domínio de mercado ou de posições de liderança de mercado através de recusa de fornecimento, concorrência eliminatória, a obrigação de compra de sortimentos inteiros ou discriminação.



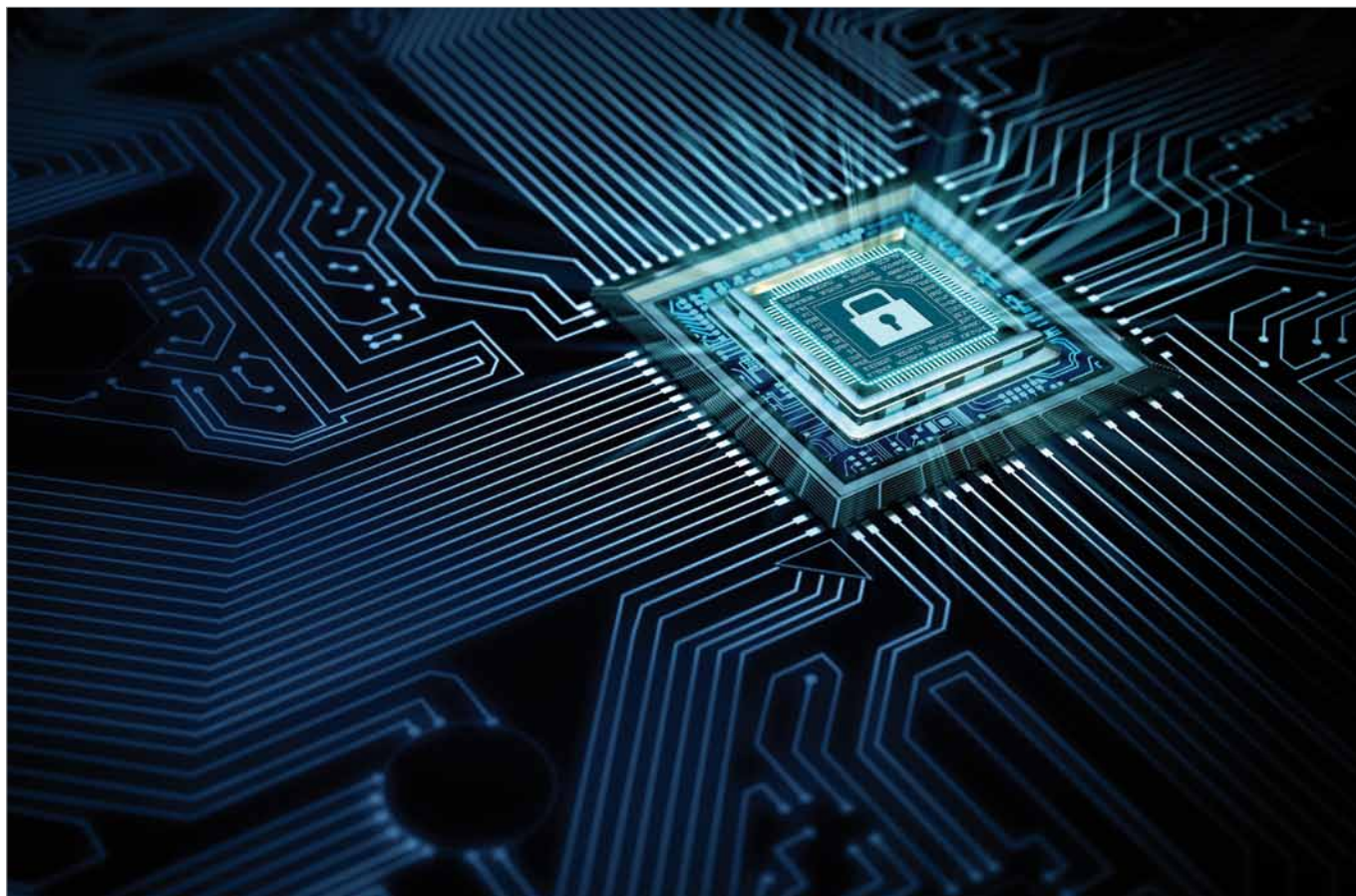


PREVENÇÃO DO SUBORNO E DA CORRUPÇÃO

Qualquer forma de corrupção é estritamente proibida. Processos e procedimentos internos permitem identificar riscos e introduzir medidas claras como, por exemplo:

- Documentação compreensível e transparente dos processos de negócios, incluindo todas as etapas essenciais de contratação
- Cumprimento destas normas de conduta, regras sobre como lidar com presentes e outros benefícios, assim como acordos de trabalho em todas as transações comerciais
- Contratação apenas de fornecedores reconhecidos e aprovados pela empresa
- Definição do tipo de contratação antes de selecionar um fornecedor
- Nenhuma concessão de empréstimo não garantido ou crédito sobre mercadorias a fornecedores
- Monitoramento regular do cumprimento das normas através de auditorias
- Rastreamento de violações dos regulamentos e regras
- Arquivamento (TI) de contratos e documentos de seleção de fornecedores, backup regular de dados do arquivo
- Verificação de documentos de orçamentação e cálculo quanto à adequação dos preços, verificação da plausibilidade
- Verificação da integralidade da documentação contratual e de aditamentos a contratos (necessidade, preços, anormalidades, penalidades contratuais, indenização global, fianças)
- Auditoria de contas (registro adequado, com relatórios de verificação de contas, despesas claras, cumprimento das competências internas)
- Medidas de sensibilização e treinamento de funcionários*
- Diretrizes para a criação e o armazenamento de documentações e autorizações de assinatura
- Revisões constantes
- Relatórios finais (Reporting)





SEGURANÇA DE TI E PROTEÇÃO DE DADOS

Os detalhes sobre a segurança da TI e a proteção de dados são regulamentados na diretriz de segurança de TI, na diretriz de e-mail e na diretriz de telecomunicações do Grupo.

Os acordos individuais e coletivos complementam essas diretrizes, que são obrigatórias para todos os funcionários*,

assim como para os colaboradores externos. Os dados são pessoais, especialmente de funcionários*, só podem ser coletados, armazenados e usados na medida em que seja necessário para fins específicos, claros e legítimos. Os dados sempre são usados apenas para a finalidade, para a qual foram coletados.





O CAMINHO CERTO PARA LIDAR COM AS NORMAS DE CONDUTA

A empresa nomeou responsáveis de Compliance, a quem os funcionários* podem pedir conselho ou relatar quaisquer violações destas normas de conduta. Se necessário, os funcionários* são incentivados a buscar ajuda imediatamente e relatar qualquer violação identificada, em seu próprio interesse. O superior* ou um gerente pode aconselhar o funcionário* ou encaminhá-lo para o departamento adequado.

Além disso, nossas diretrizes e princípios de Compliance são disponibilizados a todos os funcionários*. O respectivo

material informativo e de treinamento também está disponível para todos os funcionários* e pode ser obtido com os respectivos superiores.

Através dos canais de comunicação já conhecidos, você pode enviar-nos informações, notificações, observações e sugestões de melhoria ou de suspeita de violação de uma lei, dos estatutos ou das nossas normas de conduta internas, bem como seu feedback sobre a otimização dos regulamentos/diretrizes. Você também pode enviar um e-mail para o seguinte endereço: compliance@stauff.com

Por regra, todos os funcionários* têm o direito de permanecer anônimo! As informações também podem ser enviadas informalmente para o responsável de Compliance*. Todos os funcionários* também têm a liberdade de contatar o supervisor* ou o departamento de RH.

Todas as comunicações recebidas são devidamente verificadas e tratadas de forma confidencial. São proibidas sanções contra o denunciante*, desde que ele/ela próprio* não viole a lei aplicável.



PALAVRA FINAL

Através de nossas ações pessoais e das decisões que tomamos todos os dias em nosso local de trabalho, todos nós assumimos a responsabilidade pelo cumprimento destas normas de conduta e, assim, garantimos o sucesso dos negócios da empresa, a preservação dos empregos e o futuro da empresa.



O QUE O ASTERISCO* SIGNIFICA

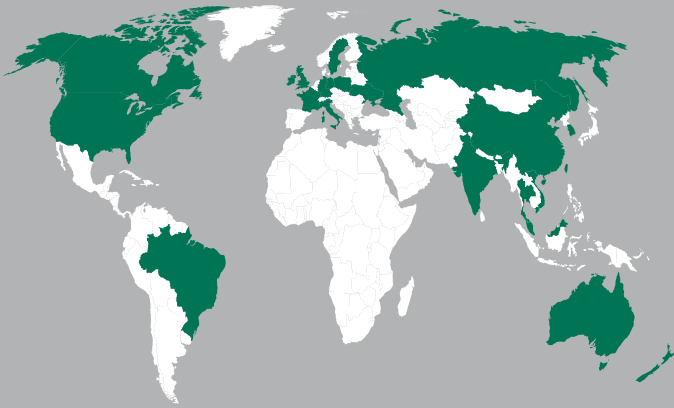
Observação sobre o uso de termos individuais específicos para os gêneros

Para facilitar a legibilidade, não usamos termos diferentes específicos para os gêneros em nossas mídias e documentos impressos e digitais publicados. Naturalmente, todas as informações são sempre relativas igualmente a todos os gêneros e identidades de gênero. Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e diversidade. Nenhuma

pessoa é prejudicada devido ao seu gênero, raça, origem étnica ou cultural, deficiência, religião ou crença, idade ou orientação sexual, nem prejudicada, menosprezada ou assediada de qualquer outra forma em suas ações e autonomia de decisões.

Esperamos que todos os parceiros externos e funcionários* respeitem a dignidade, a privacidade e os direitos pessoais de cada indivíduo*.





ALEMANHA

Walter Stauffenberg GmbH & Co. KG
Im Ehrenfeld 4
58791 Werdohl
Tel.: +49 2392 91 60
sales@stauff.com

Os produtos e serviços da STAUFF estão disponíveis globalmente através de subsidiárias detidas a 100% pela STAUFF e de uma estreita rede de distribuidores e representantes autorizados em todas as principais regiões industriais do mundo.

Você pode encontrar informações de contato detalhadas em

www.stauff.com/kontakt

AUSTRÁLIA

STAUFF Corporation Pty Ltd
Tel.: +61 2 4271 9000
sales@stauff.com.au

BRASIL

STAUFF Brasil Ltda.
Tel.: +55 11 47 72 72 00
stauff@stauffbrasil.com

CANADÁ

STAUFF Canada Ltd.
Tel.: +1 416 282 46 08
sales@stauffcanada.com

CHINA

STAUFF China
Tel.: +86 21 68 18 70 00
info@stauff.com.cn

CINGAPURA

STAUFF (SEA) Pte. Ltd.
Tel.: +65 62446168
sales_sg@stauff.com

COREIA

STAUFF Korea Ltd.
Tel.: +82 51 266 66 66
info@stauff.co.kr

ESTADOS UNIDOS

STAUFF Corporation
Tel.: +1 201 444 78 00
sales@stauffusa.com

FRANÇA

STAUFF S.A.S.
Tel.: +33 2 54 50 55 50
direction@stauffsa.com

ÍNDIA

STAUFF India Pvt. Ltd.
Tel.: +91 20 67 31 4900
sales@stauffindia.com

IRLANDA

STAUFF Ireland
Tel.: +44 28 92 60 69 00
sales@stauffireland.com

ITÁLIA

STAUFF Italia S.r.l.
Tel.: +39 031 65 84 94
sales@stauff.it

NORTE DA EUROPA

STAUFF Northern Europe AB
Tel.: +46 8 502 411 46
sales@stauff.com

NOVA ZELÂNDIA

STAUFF Corporation (NZ) Ltd.
Tel.: +64 9 912 1530
sales@stauff.co.nz

POLÔNIA

STAUFF Polska Sp. z o.o.
Tel.: +48 58 660 11 60
sales@stauff.pl

REINO UNIDO

STAUFF UK Ltd.
Tel.: +44 114 251 85 18
sales@stauff.co.uk

RÚSSIA

STAUFF LLC
Tel.: +7 495 276 16 50
sales@stauff.ru

TAILÂNDIA

STAUFF (Thailand) Co., Ltd.
Tel.: +66 2 721 73 23
sales@stauff.co.th

VIETNÃ

STAUFF Vietnam Ltd.
Tel.: +84 8 3948 1041
sales@stauff.com.vn