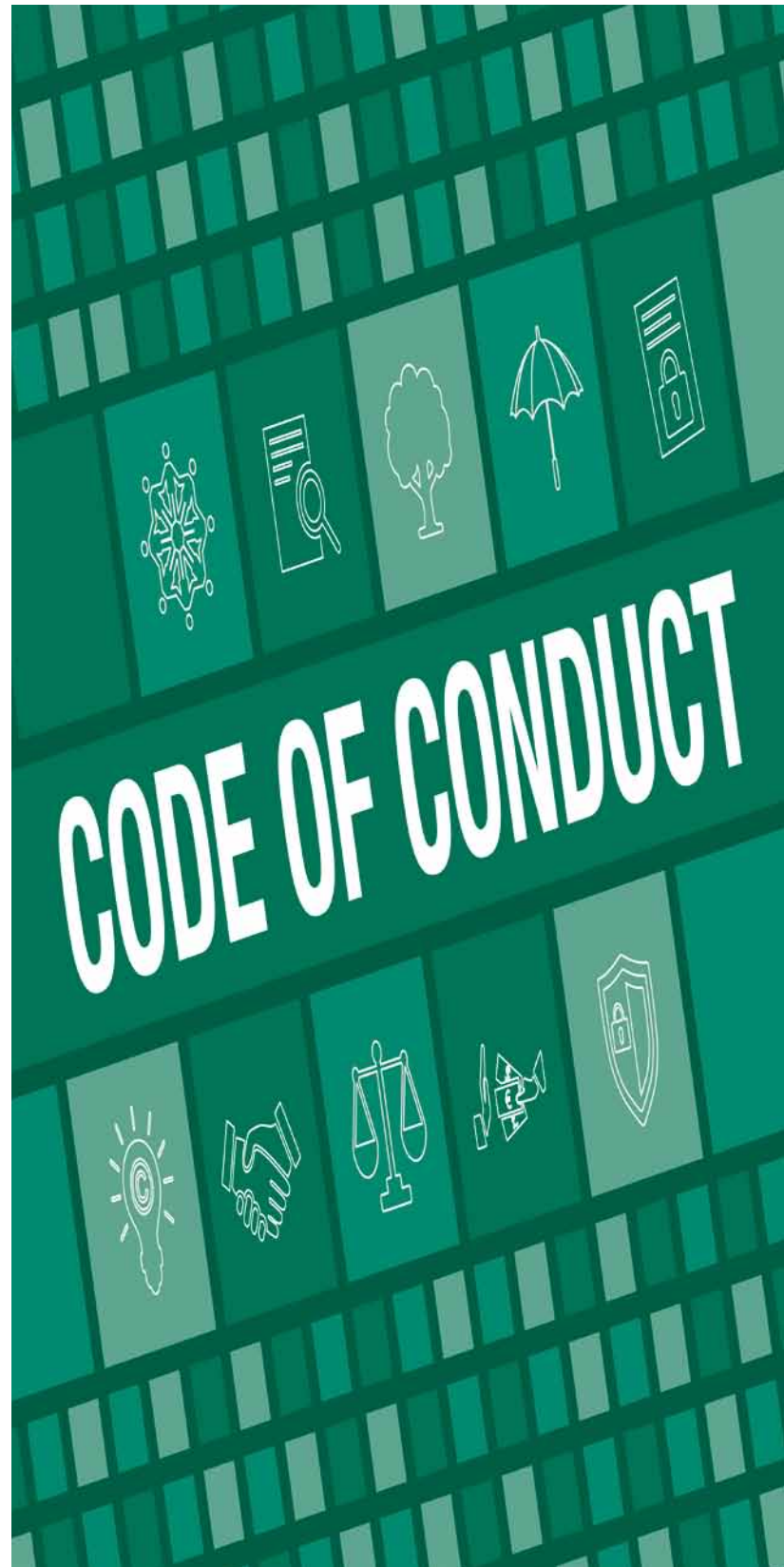


Code de conduite  
**STAUFF**



Responsabilité sociale  
et durabilité



Systèmes de management /  
contrôle qualité



Protection de l'environnement  
et durabilité



Principes relatifs  
au droit du travail



Secrets commerciaux  
et industriels



Droits de propriété intellectuelle  
et industrielle



Relations avec les partenaires  
commerciaux\* et les tiers



Droit des cartels



Prévention de la corruption



Sécurité informatique  
et confidentialité





**VOTRE CONDUITE.  
NOTRE RÉUSSITE.  
POUR CHAQUE JOUR.  
POUR CHAQUE DÉCISION.**



## MENTIONS LÉGALES

Éditeur :  
LUKAD Holding GmbH & Co. KG, conception Global HR /CCO/CO

validé par :  
LUKAD Board / Direction :  
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)

---

4. édition :  
édition actualisée et validée ; mise à jour 01/01/2022

[www.stauff.com](http://www.stauff.com)  
[compliance@stauff.com](mailto:compliance@stauff.com)

© Crédit photographique :  
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



## CONTENU

Avant-propos et principes	6
1. Responsabilité sociale et durabilité	7
2. Systèmes de management / contrôle qualité	8
3. Protection de l'environnement et durabilité	9
4. Principes relatifs au droit du travail	
a. Généralités	10
b. Sécurité au travail	10
c. Interdiction de fumer et prévention des addictions	11
d. Emploi de parents et de membres de la famille	12
e. Emploi d'étrangers*	12
f. Travail des enfants	13
g. Travail forcé	14
5. Secrets commerciaux et industriels	15
6. Droits de propriété intellectuelle et industrielle	16
7. Relations avec des partenaires commerciaux et des tiers	17
8. Droit des cartels	18
9. Prévention de la corruption	19
10. Sécurité informatique et confidentialité	20
La bonne manière d'appliquer le code de conduite	21
Conclusion	22
Ce que l'astérisque* signifie	23





## AVANT-PROPOS ET PRINCIPES

La famille propriétaire Menshen et LUKAD Holding :

Nous incarnons l'engagement, la pérennité et donc la sécurité. Le lien étroit qui unit la famille des propriétaires et l'entreprise se reflète dans la philosophie de l'entreprise.

Nous avons entièrement remanié notre code de conduite (« Code of Conduct ») en 2021. Avec cette nouvelle édition, nous définissons encore plus clairement les dispositions légales et internationales applicables ainsi que le cadre de nos valeurs et de nos engagements. Ce code de conduite fixe les exigences envers nous-mêmes et nos attentes vis-à-vis des tiers avec lesquels nous travaillons. Pour chacun de nous, ce code de conduite est une promesse faite à nos clients\*, fournisseurs, partenaires\* et autres parties intéressées.

Nous respectons les lois des pays dans lesquels nous opérons. Chaque collaborateur\* s'engage à respecter les lois respectivement en vigueur.

Notre code de conduite nous permet de garantir le respect des normes les plus élevées.

Ce code de conduite et les valeurs qui y sont décrites sont le fruit d'une coopération avec nos collaborateurs\* des différents sites et divisions de l'entreprise et ont été établis et formulés en étroite collaboration avec nos responsables Conformité.

Il reflète notre engagement et les valeurs de notre entreprise : responsabilité, intégrité, capacité de changement, performance, mais surtout estime et respect de chaque individu\* !

Nous considérons notre engagement pour des valeurs communes et les actions qui en découlent comme la condition préalable à notre réussite internationale. L'intégration complète de notre code de conduite est d'une importance déterminante pour notre entreprise à vocation mondiale.


Il donne à nos clients\* la confiance dans nos produits, dans nos services et dans notre promesse. Par notre engagement, nous nous donnons les moyens d'être fiers de notre performance et de notre perception en tant qu'entreprise responsable d'envergure internationale.

Nos responsables Conformité et la direction sont à votre entière disposition pour toute question ou tout commentaire.

  
 Jörg Deitz  
 CEO LUKAD Group | CEO STAUFF Group

  
 Lutz Menshen  
 Directeur LUKAD Holding GmbH & Co. KG

  
 Dr. Matthias Papenfuß  
 Managing Director | STAUFF Global

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





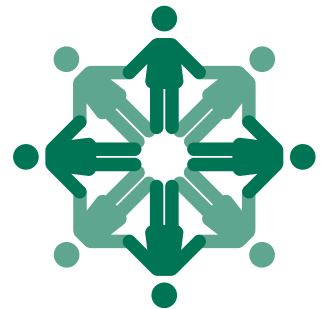
## RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DURABILITÉ

La réussite de notre entreprise repose sur le principe de l'égalité des chances et de la diversité des personnes qui travaillent pour nous. Pour nous, il va de soi que personne ne peut être discriminé, ou autrement entravé dans sa liberté d'action et de jugement, humilié ou harcelé de quelque manière que ce soit en raison de son sexe, de sa race, de son origine ethnique ou culturelle, d'un handicap, d'une maladie, de sa religion ou de ses convictions, de son âge ou de son orientation sexuelle.

La perception de notre responsabilité sociale est partie intégrante de la gestion de notre entreprise axée sur le respect des valeurs. Nous attendons donc de nos collaborateurs\* qu'ils assument cette responsabilité dans la même mesure et

qu'ils respectent la dignité, la sphère privée et les droits de la personnalité de chaque individu\*. Les atteintes à ce principe de notre culture d'entreprise mettent en péril les facteurs de réussite essentiels de notre entreprise et ne seront donc pas tolérés.

Nous avons conscience que notre action en tant qu'entreprise a des incidences sur la société et l'environnement. Nous assumons cette responsabilité et faisons des incidences positives, mais aussi négatives de notre action la base de nos processus décisionnels. Notre objectif est de minimiser continuellement les incidences négatives sur la société et l'environnement.





## SYSTÈMES DE MANAGEMENT / CONTRÔLE QUALITÉ

L'idée de notre système de management intégré global consiste à garantir des processus identiques et reproductibles au sens du groupe entier. Ainsi, nos clients\* peuvent être assurés de trouver un niveau de qualité élevé identique dans chaque site du groupe.

Outre sa détermination absolue à satisfaire les exigences de ses clients à tous les égards, le groupe Stauff a toujours accordé une grande attention au respect des exigences de qualité, à une sécurité au travail ciblée et proactive, à la protection de l'environnement et à l'utilisation responsable des ressources énergétiques.

Pour Stauff, ces aspects font partie d'une conception globale de la culture d'entreprise et sont donc indissociables. C'est pourquoi nous avons décidé très tôt de rendre nos efforts d'amélioration continue transparents en structurant systématiquement nos systèmes de management. Ces systèmes de management partiellement intégrés ont fait l'objet de plusieurs audits effectués par des sociétés de certification indépendantes et renommées. Ainsi, sur un grand nombre de sites, nous avons été audités et certifiés avec succès conformément aux normes en vigueur telles que ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 et ISO 50001.





## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DURABILITÉ

Notre volonté, en tant qu'entreprise, de laisser aux générations futures un environnement vivable s'est déjà exprimée dans divers projets au sein du groupe Stauff réalisés par nos collaboratrices et collaborateurs qualifiés. Nous continuerons à travailler systématiquement sur ces améliorations à l'avenir. Bien entendu, ces activités ne s'arrêtent pas aux limites de notre

entreprise. C'est pourquoi nous impliquons nos partenaires externes tels que nos clients\*, nos partenaires système, nos fournisseurs et toutes les autres parties intéressées de manière très étroite et dans un esprit de partenariat dès la planification des produits, des équipements de production et du développement général de l'entreprise.





## PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL –

### a. Généralités

Nous garantissons des conditions de travail justes et sûres. Nous défendons les droits de co-gestion et invitons activement nos collaborateurs\* à nous soutenir dans ces efforts.

### b. Sécurité au travail

Nous garantissons la mise en œuvre et le respect des dispositions de sécurité au travail applicables pour la protection de la santé et la sécurité de nos collaborateurs\*.

Nous ne tolérons ni l'abus d'alcool, ni la consommation de drogues. Afin de garantir la sécurité de tous nos employés, les collaborateurs\* ne sont pas autorisés à être sous l'influence de substances ayant un effet négatif sur un travail responsable ou sur la performance, que ce soit au moment de prendre le travail ou pendant les heures de travail.





## PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL –

### c. Interdiction de fumer et prévention des addictions

Il est interdit de fumer dans les locaux commerciaux et industriels du groupe Stauff.

La lutte contre les addictions représente un défi considérable pour les personnes concernées. Nous avons décidé de soutenir activement les collaborateurs\* qui s'adressent à nous à ce sujet, dans leur effort pour lutter contre leur dépendance

à l'aide d'une thérapie. Pour les personnes concernées par des addictions, il est important qu'elles soient accompagnées après la fin de leur thérapie et qu'elles soient réintégrées à la communauté professionnelle, afin de pouvoir donner à leur vie la sécurité et la stabilité nécessaires. Nous sommes conscients de ce devoir en tant qu'entreprise et nous nous y engageons.





## PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL –

### d. Emploi de parents et de membres de la famille

Nos décisions en matière de recrutement et de développement du personnel\* sont justes et objectives. S'il existe des conflits d'intérêts potentiels en raison d'une appartenance familiale, d'un lien de parenté ou d'une amitié étroite, ceux-ci doivent être divulgués avant l'embauche, la promotion, la mutation ou l'attribution de fonctions. Dans ce cas, le supérieur hiérarchique doit être impliqué dans le processus de décision afin de respecter nos exigences d'équité et d'objectivité.

### e. Emploi d'étrangers\*

Lors de la prise de fonction de collaborateurs étrangers, l'entreprise vérifie si les titres de séjour nécessaires, les visas et/ou les permis de séjour ont été fournis et si des restrictions en termes de contenu ou de temps de travail doivent être prises en compte par le service des étrangers.





## PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL –

### f. Travail des enfants

L'exploitation des enfants est l'une des pires atrocités de notre époque et nous la condamnons avec la plus grande fermeté. Nous adhérons explicitement à la Convention relative aux droits de l'enfant et nous nous engageons à contribuer par notre action à supprimer les pires formes du travail des enfants.

Si une réglementation nationale concernant le travail des enfants prévoit des mesures plus strictes, ces règles seront respectées en priorité.





## PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL –

### g. Travail forcé

Des atteintes au droit de l'homme dans les chaînes de livraison de l'économie mondialisée peuvent apparaître sous les formes les plus diverses.

Nous nous engageons également à prêter attention aux aspects sociaux et à la protection des droits de l'homme chez nos fournisseurs.

Nous respectons donc la convention n°105 de l'Organisation internationale du Travail.

Cette convention stipule que des mesures utiles doivent être prises pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage.

Par ailleurs, la convention prévoit l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage ainsi que l'abolition complète de la servitude pour dettes et du servage.





## SECRETS COMMERCIAUX ET INDUSTRIELS

Nous sommes tenus de respecter la confidentialité de tous les secrets commerciaux et industriels ainsi que les questions confidentielles internes et observons toujours cette obligation. Cet engagement s'applique également à toutes les informations confidentielles dont nous avons connaissance et dont nous disposons sur nos clients\* et partenaires commerciaux\*.

Les innovations, le savoir-faire technique et notre expérience constituent la base du développement et de la fabrication de

nos produits de haute qualité. Afin de garantir notre avance sur la concurrence, ces innovations et ces compétences sont protégées le mieux possible contre les contrefaçons.

Les divisions sensibles de l'entreprise sont protégées contre tout accès non contrôlé de tiers.





## DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle et industrielle internationaux. Les dispositions légales applicables en la matière ainsi que le présent règlement interne complémentaire sont respectés par nos collaborateurs\* pour la protection de l'entreprise.





## RELATIONS AVEC DES PARTENAIRES COMMERCIAUX\* ET DES TIERS

Les relations avec nos partenaires commerciaux\* et des tiers sont empreintes d'équité et d'ouverture.

Il est interdit aux collaborateurs\* de notre entreprise de se procurer des avantages personnels dans le cadre de leurs activités professionnelles. Par ailleurs, nul ne peut exiger, accepter, offrir ou accorder un avantage interdit. Il est également interdit de créer l'impression d'une prise d'influence.

Nos collaborateurs\* ne se laissent pas promettre d'avantages, ne se laissent pas offrir d'avantages et n'acceptent pas de tels avantages, si ceci peut donner ou donner l'impression au partenaire commercial\* que nos collaborateurs\* sont influencés dans leur prise de décision.

Cette instruction s'applique à la préparation, l'attribution ou l'exécution d'un contrat, et ce, qu'il s'agisse d'un particulier, d'un partenaire commercial\* ou d'un fonctionnaire public\*.

Il est généralement interdit d'exiger, d'accepter ou de se faire promettre des récompenses ou des cadeaux en rapport direct ou indirect avec la relation de travail. Les exceptions ne valent que si le cadeau :

- de par sa nature, est courant dans les relations commerciales (petites attentions)
- globalement, une influence sur les décisions et intérêts de l'entreprise est exclue

En cas de doute, le responsable\* Conformité se tient à disposition pour conseiller. Les cadeaux et invitations qui s'adressent aux collaborateurs\* en tant que personnes privées (par ex. lorsque le cadeau, le bon d'achat etc. est envoyé à l'adresse privée ou est adressé à la famille) ne peuvent être acceptés qu'en concertation avec le supérieur\* hiérarchique ou le responsable\* Conformité. Les cadeaux en espèces ou l'acceptation de bons d'achat sont interdits.

Au demeurant, les détails sur le traitement des cadeaux sont régis par un code séparé relatif au traitement des cadeaux et des invitations. Dans la pratique normale des affaires, il est courant de payer ou d'accepter des repas d'affaires quotidiens et occasionnels dans le cadre de l'hospitalité. Pour l'entretien de relations commerciales fondées sur l'amitié et la confiance, ceux-ci sont même bénéfiques.





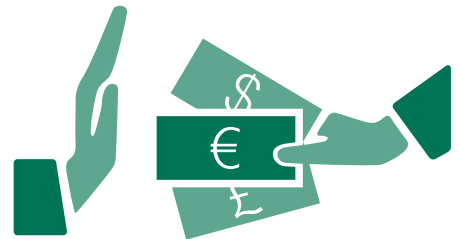
## DROIT DES CARTELS

Nous adhérons aux marchés ouverts et à la concurrence loyale dans toutes les relations commerciales. Chaque collaborateur\* est tenu de respecter les règles en matière de droit des cartels.

Sont interdits en particulier les accords sur les prix, l'échange d'informations sensibles entre concurrents, les répartitions de marchés sous forme d'accords territoriaux ou d'accords

relatifs à la clientèle ainsi que les quotas, les mesures de boycott à l'encontre de fournisseurs ou de clients\*, l'utilisation abusive d'une position dominante ou d'une position de force par un refus de livraison, une concurrence combattive ou acharnée ou l'obligation à l'achat de gammes entières ou la discrimination.



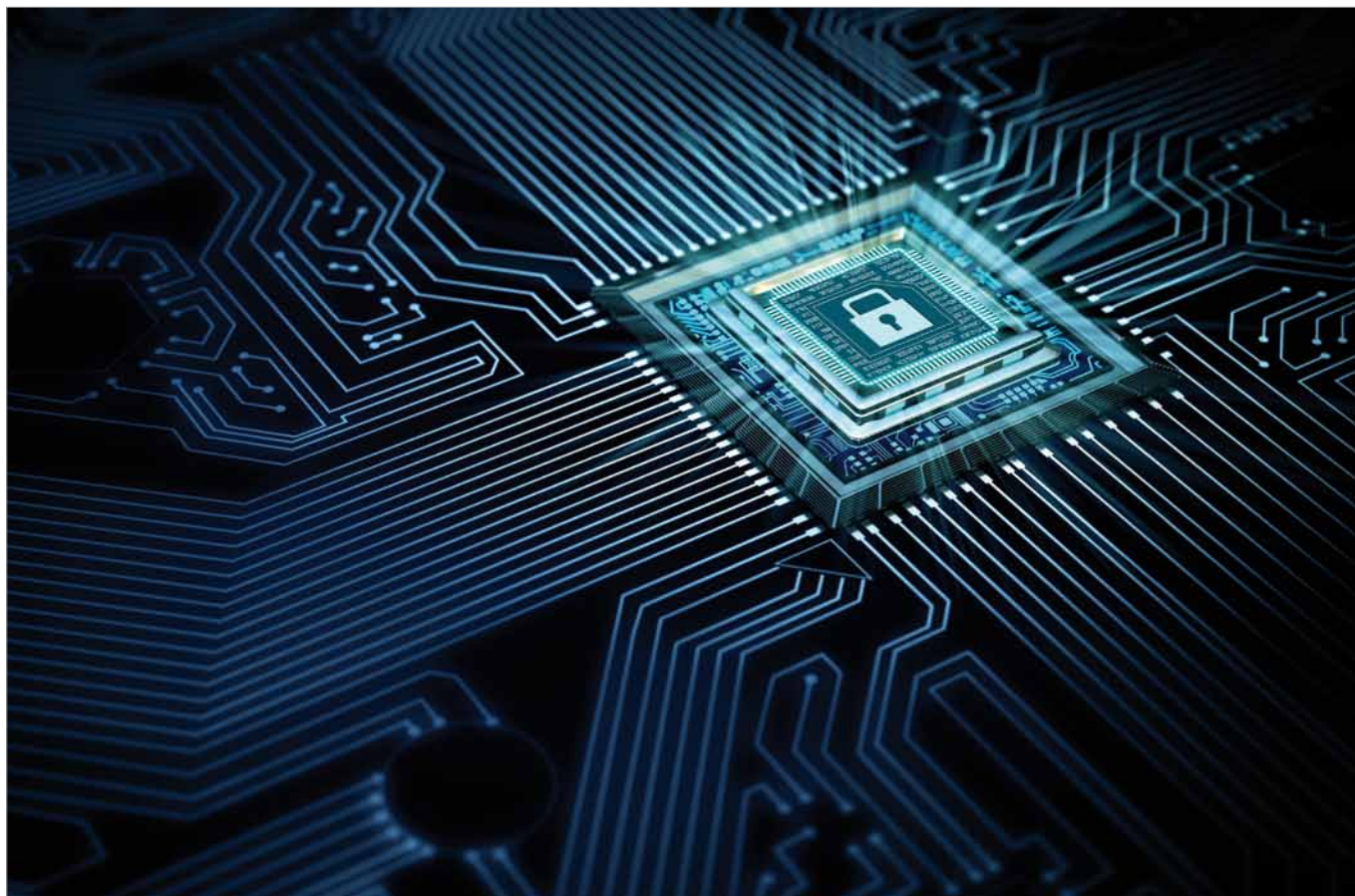


## PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

Toute forme de corruption est strictement interdite. Des processus et procédures internes servent à identifier les risques et à introduire des mesures claires, comme par exemple :

- documentation traçable et transparente des transactions commerciales, y compris toutes les étapes essentielles de l'attribution de marchés
- respect de ce code de conduite, des règles relatives au traitement des cadeaux et autres avantages ainsi que des accords d'entreprise dans toutes les transactions commerciales
- passation de contrats uniquement à des fournisseurs reconnus et approuvés par l'entreprise
- définition du type d'attribution de marchés avant la sélection du fournisseur
- pas d'octroi de prêts ou de crédits commerciaux non garantis à des fournisseurs
- contrôle régulier du respect du code de conduite par des audits
- suivi des abus
- archivage (informatique) des contrats et des documents relatifs à la sélection de fournisseurs, sauvegarde régulière des données archivées
- contrôle des documents d'offres et de calcul pour vérifier l'adéquation des prix, contrôle de plausibilité
- vérification de l'exhaustivité des documents contractuels et des avenants aux contrats (nécessité, prix, anomalies, réglementation des pénalités contractuelles, dommages-intérêts forfaitaires, garanties)
- vérification des comptes (passation en écritures en bonne et due forme, avec rapports d'audit, dépenses claires, respect des responsabilités internes)
- mesures pour la sensibilisation et la formation des collaborateurs\*
- directives pour la création et la conservation de documentation et sur le pouvoir de signature
- vérifications régulières
- rapports finaux (reporting)





## SÉCURITÉ IT ET CONFIDENTIALITÉ

Les détails concernant la sécurité informatique et la confidentialité sont définis dans la directive relative à la sécurité informatique, la directive relative aux e-mails et la directive relative aux télécommunications.

Des accords d'entreprise et des accords individuels complètent ces directives et s'appliquent impérativement à tous les

collaborateurs\* ainsi qu'au personnel externe. Les données à caractère personnel, notamment celles des collaborateurs\*, ne peuvent être collectées, stockées et utilisées que dans la mesure où ceci est nécessaire à des fins définies, claires et légitimes. Les données sont toujours utilisées dans le but pour lequel elles ont été collectées.





## LA BONNE MANIÈRE D'APPLIQUER LE CODE DE CONDUITE

L'entreprise a nommé des responsables Conformité auprès desquels les collaborateurs\* peuvent se faire conseiller ou déclarer une violation de ce code de conduite. Les collaborateurs\* sont invités à chercher immédiatement de l'aide en cas de besoin et à déclarer toute violation identifiée dans leur propre intérêt. Le supérieur hiérarchique\* ou un cadre peut conseiller le collaborateur\* ou lui indiquer le service adéquat.

Par ailleurs, chaque collaborateur\* a accès à nos directives de Conformité et nos principes d'entreprise. Du matériel de

formation et d'information est à la disposition de tous les collaborateurs\* et peut être obtenu auprès des supérieurs.

Vous pouvez nous envoyer vos remarques, messages sur des anomalies et suggestions d'amélioration ou d'optimisation ou en cas de suspicion d'une violation du droit, de la loi ou de notre code de conduite interne ainsi que vos commentaires sur les règlements/directives en utilisant les moyens de communication connus. N'hésitez pas à nous envoyer un e-mail à l'adresse suivante : [compliance@stauff.com](mailto:compliance@stauff.com)

Chaque collaborateur\* a le droit fondamental de rester anonyme ! Les informations peuvent également être envoyées de manière informelle au responsable\* Conformité. Chaque collaborateur\* est également libre de s'adresser à son supérieur\* ou au service des ressources humaines.

Toutes les déclarations réceptionnées seront dûment vérifiées et traitées de manière confidentielle. Les sanctions à l'encontre de la personne\* ayant transmis les informations, dans la mesure où elle n'enfreint pas elle-même le droit en vigueur, sont interdites.



## CONCLUSION

Par notre conduite et les décisions que nous prenons chaque jour sur notre lieu de travail, nous nous engageons à respecter ce code de conduite, assurant ainsi la réussite commerciale durable de l'entreprise, le maintien des emplois et l'avenir de l'entreprise.



## CE QUE L'ASTÉRIQUE\* SIGNIFIE

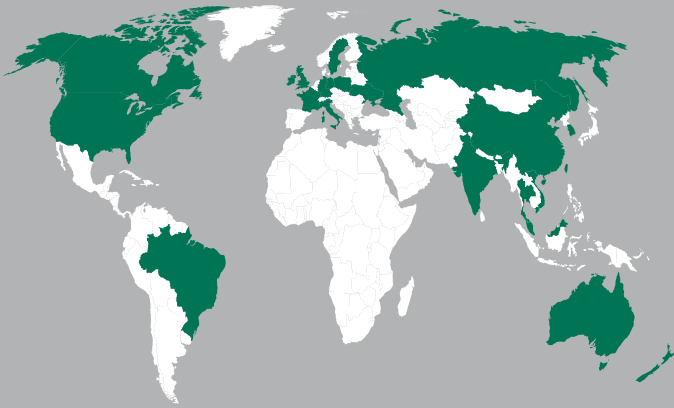
Remarque sur l'utilisation de termes spécifiques à un genre particulier :

Pour des raisons de simplification de la lisibilité, nous nous abstenons dans les médias et documents imprimés et numériques d'utiliser des termes spécifiques à un genre particulier. Il va de soi que toutes les informations s'appliquent toujours à tous les sexes et à toutes les identités sexuelles. Nous sommes en effet attachés à l'égalité des chances et à la diversité. Personne ne peut être discriminé, ou autrement

entravé dans sa liberté d'action et de jugement, humilié ou harcelé de quelque manière que ce soit en raison de son sexe, de sa race, de son origine ethnique ou culturelle, d'un handicap, de sa religion ou de ses convictions, de son âge ou de son orientation sexuelle.

Nous attendons de tous nos partenaires externes et collaborateurs\* qu'ils respectent la dignité, la sphère privée et les droits de la personnalité de chacun\*.





## ALLEMAGNE

Walter Stauffenberg GmbH & Co. KG  
Im Ehrenfeld 4  
58791 Werdohl  
Tél. : +49 2392 91 60  
Fax : +49 2392 91 61 03  
E-mail : sales@stauff.com

Les produits et les services STAUFF sont disponibles dans le monde entier par l'intermédiaire de filiales détenues à 100 % et d'un réseau étroit de distributeurs et de représentants agréés dans toutes les grandes régions industrielles du monde.

**Vous trouverez des informations de contact détaillées à l'adresse suivante :**

**[www.stauff.com/kontakt](http://www.stauff.com/kontakt)**

## AUSTRALIE

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

## BRÉSIL

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

## CANADA

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

## CHINE

STAUFF Chine  
Tél. : +86 21 68 18 70 00  
info@stauff.com.cn

## CORÉE

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

## EUROPE DU NORD

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

## ÉTATS-UNIS

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

## FRANCE

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

## INDE

STAUFF India Pvt. Ltd.  
Tél. : +91 20 66 20 2466  
sales@stauffindia.com

## IRLANDE

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

## ITALIE

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

## NOUVELLE-ZÉLANDE

STAUFF Corporation (NZ) Ltd.  
Tél. : +64 9 271 48 12  
sales@stauff.co.nz

## POLOGNE

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

## ROYAUME-UNI

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

## RUSSIE

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

## SINGAPOUR

STAUFF (SEA) Pte. Ltd.  
Tél. : +65 62446168  
sales\_sg@stauff.com

## THAÏLANDE

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

## VIETNAM

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