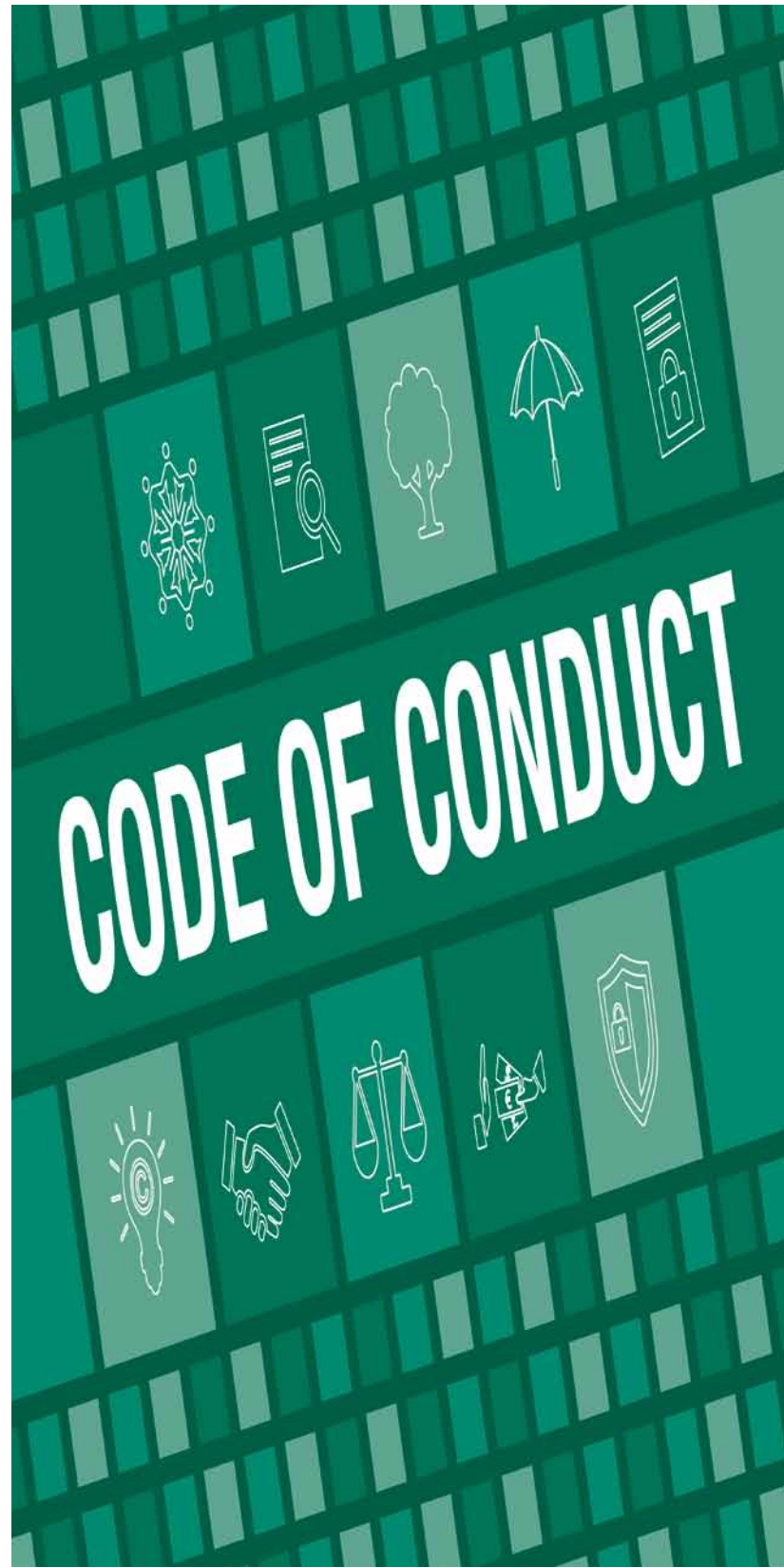


Direttiva di comportamento
STAUFF



Responsabilità sociale
e sostenibilità



Sistemi di gestione /
controllo qualità



Protezione ambientale
e sostenibilità



Principi di diritto
del lavoro



Segreti commerciali
e aziendali



Diritti d'autore
e industriali



Rapporto con partner
aziendali* e terzi



Diritto dei cartelli



Piano anticorruzione



Sicurezza informatica
e protezione dei dati





**IL TUO COMPORAMENTO.
IL NOSTRO SUCCESSO.
PER OGNI GIORNO.
PER OGNI DECISIONE.**



INFORMAZIONE LEGALE

Editore:
LUKAD Holding GmbH & Co. KG, redatto da Global HR /CCO/CO

approvato da:
Consiglio/direzione LUKAD:
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 edizione:
edizione aggiornata e approvata; aggiornato il 01/01/2022

www.stauff.com
compliance@stauff.com

© Crediti fotografici:
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



INDICE

Premessa e principi	6
1. Responsabilità sociale e sostenibilità	7
2. Sistemi di gestione / controllo qualità	8
3. Protezione ambientale e sostenibilità	9
4. Principi di diritto del lavoro	
a. In generale	10
b. Protezione del lavoro	10
c. Divieto di fumo e prevenzione delle dipendenze	11
d. Assunzione di familiari e parenti	12
e. Assunzione di stranieri*	12
f. Lavoro minorile	13
g. Lavoro forzato	14
5. Segreti commerciali e aziendali	15
6. Diritti d'autore e industriali	16
7. Rapporto con partner aziendali e terzi	17
8. Diritto dei cartelli	18
9. Piano anticorruzione	19
10. Sicurezza informatica e protezione dei dati	20
Il modo corretto di applicare le direttive di comportamento	21
Conclusioni	22
Significato degli asterischi*	23





PREMESSA E PRINCIPI

La famiglia proprietaria Menshen e LUKAD Holding:

Siamo sinonimo di affidabilità, longevità e quindi di sicurezza. Lo stretto legame tra la famiglia proprietaria e l'azienda si rispecchia nella filosofia aziendale.

Nel 2021 abbiamo completamente rielaborato il nostro codice di comportamento ("Code of Conduct"). Con la nuova edizione definiamo per noi in modo ancora più chiaro le norme di legge vigenti a livello internazionale e il quadro dei nostri valori e degli obblighi che ne derivano. La direttiva di comportamento serve per stabilire gli standard per noi stessi e le aspettative nei confronti dei soggetti terzi con cui collaboriamo. La direttiva di comportamento costituisce per ciascuno di noi una promessa nei confronti dei nostri clienti*, fornitori, partner aziendali* e le altre parti interessate. Rispettiamo le leggi dei

Paesi in cui operiamo. Ogni collaboratore* è responsabile del rispetto delle leggi vigenti.

La nostra direttiva di comportamento contribuisce ad assicurare la massima qualità, adempiendo gli standard più severi.

La presente direttiva e i valori ivi descritti sono nati in collaborazione con i nostri collaboratori* delle diverse sedi e dei diversi settori dell'azienda e sono stati stabiliti e formulati in stretta collaborazione con i nostri responsabili della compliance.

Essa rispecchia il nostro impegno e i valori della nostra azienda: responsabilità, integrità, capacità di cambiamento, rendimento, ma anche, e soprattutto, stima e rispetto nei confronti del singolo*.

L'impegno ad attenerci ai nostri valori comuni e ai comportamenti derivanti rappresentano per noi la premessa per il nostro successo internazionale. L'integrazione completa della nostra direttiva di comportamento è fondamentale per la nostra azienda orientata a livello globale.

Essa spinge i nostri clienti* a fidarsi dei nostri prodotti, dei nostri servizi e della nostra promessa. Il nostro impegno ci permette di essere fieri del nostro rendimento e della nostra consapevolezza di azienda responsabile e orientata a livello internazionale.

I nostri responsabili della compliance, così come la direzione, sono a tua disposizione in caso di osservazioni o domande.

Jörg Deytz
CEO LUKAD Group | CEO STAUFF Group

Lutz Menshen
Managing Director LUKAD Holding GmbH & Co. KG

Dr. Matthias Papenfuß
Managing Director | STAUFF Global

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





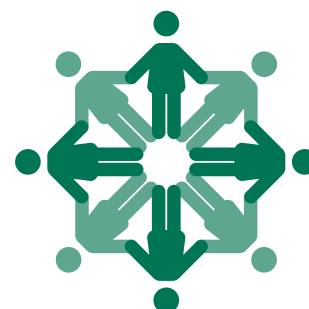
RESPONSABILITÀ SOCIALE E SOSTENIBILITÀ

Il successo della nostra azienda si basa sul principio delle pari opportunità e della diversità delle persone che lavorano per noi. Naturalmente non discriminiamo nessuno a causa di sesso, razza, origini etniche o culturali, disabilità, malattia, religione o ideologia, età od orientamento sessuale e non limitiamo, sminuiamo o molestiamo in alcun modo la sua libertà d'azione e decisionale.

La consapevolezza della responsabilità sociale è una componente imprescindibile della nostra gestione aziendale orientata ai valori. Pertanto, ci aspettiamo che i nostri collaboratori* si assumano allo stesso modo questa

responsabilità e rispettino la dignità, la privacy e i diritti della personalità di ogni singolo*. Le violazioni di questo principio della nostra cultura aziendale minacciano i più importanti fattori di successo dell'azienda e, pertanto, non sono in alcun modo tollerate.

Siamo consapevoli che la nostra attività aziendale ha effetti sulla società e sull'ambiente. Riconosciamo questa responsabilità e prendiamo decisioni considerando non solo gli effetti positivi della nostra attività, ma anche quelli negativi. In questo contesto, il nostro obiettivo è continuare a ridurre al minimo gli effetti negativi sulla società e sull'ambiente.





SISTEMI DI GESTIONE / CONTROLLO QUALITÀ

L'idea alla base del nostro sistema di gestione integrato globale è garantire processi identici e riproducibili all'interno dell'intero gruppo. In questo modo assicuriamo che i nostri clienti* possano contare sul fatto di trovare lo stesso identico standard elevato in qualsiasi sede del gruppo.

Oltre all'assoluta volontà di soddisfare completamente tutte le richieste del cliente, il gruppo Stauff pone da sempre particolare attenzione al rispetto degli standard di qualità, alla protezione proattiva e mirata del lavoro, alla tutela dell'ambiente e all'impiego responsabile delle risorse energetiche.

Per Stauff questi aspetti contribuiscono all'identità globale della cultura aziendale e sono dunque profondamente legati. Pertanto, abbiamo deciso molto presto di rendere verificabile il nostro impegno a migliorarci continuamente, strutturando i nostri sistemi di gestione in modo sistematico. Abbiamo già fatto controllare più volte questi sistemi di gestione in parte integrati a società di certificazione rinomate e indipendenti. Di conseguenza, in molte delle nostre sedi siamo stati verificati e certificati con successo secondo gli attuali standard, quali ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001.





PROTEZIONE AMBIENTALE E SOSTENIBILITÀ

Il nostro desiderio, in qualità di azienda, di lasciare un ambiente degno di essere vissuto alle nostre generazioni future è già sfociato in molteplici progetti all'interno del gruppo Stauff, realizzati dai nostri collaboratori qualificati. Continueremo a lavorare a questi miglioramenti anche in futuro. Ovviamente queste attività non si limitano ai confini della nostra azienda,

bensì coinvolgiamo i nostri partner esterni, quali clienti*, partner di sistema, fornitori e tutte le altre parti interessate, collaborando in modo molto stretto già durante la pianificazione dei prodotti, degli impianti di produzione e dell'ulteriore sviluppo fondamentale dell'azienda.





PRINCIPI DI DIRITTO DEL LAVORO –

a. In generale

Garantiamo condizioni di lavoro eque e sicure. Tuteliamo i diritti di partecipazione e invitiamo attivamente i nostri collaboratori* a supportarci in questi sforzi.

b. rotazione del lavoro

Garantiamo l'applicazione e il rispetto delle norme vigenti di protezione del lavoro per tutelare la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori*.

Non tolleriamo il consumo di alcol o stupefacenti. Per garantire la sicurezza di tutti i dipendenti, non è consentito ai collaboratori* iniziare il turno o lavorare sotto l'effetto di sostanze stupefacenti che compromettono negativamente la responsabilità sul lavoro o il rendimento.





PRINCIPI DI DIRITTO DEL LAVORO –

c. Divieto di fumo e prevenzione delle dipendenze

Nei locali commerciali e aziendali del gruppo Stauff vige generalmente il divieto di fumare.

La lotta contro le dipendenze pone le persone coinvolte davanti a sfide notevoli. Abbiamo deciso di supportare attivamente i collaboratori* che si rivolgono a noi in merito a questo tema,

offrendo una terapia per contrastare la loro dipendenza. È fondamentale che le persone affette da dipendenze non rimangano sole al termine della terapia, bensì siano integrate in una comunità lavorativa al fine di poter dare alla loro vita la sicurezza e la stabilità necessarie. Come azienda vediamo questo obbligo e ci impegniamo a rispettarlo.





PRINCIPI DI DIRITTO DEL LAVORO –

d. Assunzione di familiari e parenti

Le nostre decisioni relative alle assunzioni e alla crescita dei collaboratori* sono leali e obiettive. Se sussistono potenziali conflitti d'interessi a causa di legami familiari, della parentela o di una amicizia stretta, questi devono essere comunicati prima dell'assunzione, della promozione, del trasferimento o dell'assegnazione di doveri d'ufficio. In questi casi, nel processo decisionale deve essere coinvolta l'istanza immediatamente superiore al fine di soddisfare i nostri standard di equità e obiettività.

e. Assunzione di stranieri*

In caso di presa servizio da parte di dipendenti stranieri, l'azienda verifica il possesso dei titoli di soggiorno, dei visti e/o dei permessi di soggiorno necessari e se siano da considerare eventuali restrizioni da parte dell'ufficio stranieri sul tipo o sul tempo di lavoro.





PRINCIPI DI DIRITTO DEL LAVORO –

f. Lavoro minorile

Lo sfruttamento minorile è una delle peggiori atrocità del nostro tempo e lo condanniamo nel modo più severo. Ci impegniamo espressamente per il rispetto della Convenzione sui diritti dell'infanzia e, con il nostro comportamento, ci obblighiamo a batterci per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile.

Se una normativa nazionale in merito al lavoro minorile prevede misure più severe, queste normative vengono rispettate in modo prioritario.





PRINCIPI DI DIRITTO DEL LAVORO –

g. Lavoro forzato

Le violazioni dei diritti umani nelle catene di fornitura dell'economia globale possono avvenire nelle forme più diverse.

Ci obblighiamo a fare ulteriore attenzione agli aspetti sociali e alla tutela dei diritti umani presso i fornitori.

Pertanto, rispettiamo la Convenzione n. 105 dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Questa Convenzione prevede che si prendano misure appropriate per evitare che tramite il lavoro obbligatorio o forzato si creino situazioni simili alla schiavitù.

Inoltre, la Convenzione prevede l'abolizione della schiavitù, del commercio di schiavi, di forme e prassi simili alla schiavitù e l'abolizione completa della schiavitù per debiti e della servitù della gleba.





SEGRETI COMMERCIALI E AZIENDALI

Siamo obbligati a mantenere il riserbo su tutti i segreti commerciali e aziendali e sugli affari interni riservati e ci atteniamo sempre a questo obbligo. Questa promessa vale inoltre per tutte le informazioni riservate note e presenti relative ai nostri clienti* e partner aziendali*.

Le innovazioni, il know how tecnico e la nostra esperienza costituiscono la base per lo sviluppo e la produzione dei nostri

prodotti di alta qualità. Per assicurare il nostro vantaggio sulla concorrenza, queste innovazioni e capacità vengono protette contro l'imitazione nel miglior modo possibile.

Le aree aziendali sensibili sono protette dall'accesso non controllato di terzi.





DIRITTI D'AUTORE E INDUSTRIALI

Tuteliamo i diritti d'autore e industriali internazionali vigenti. Per proteggere l'azienda, i nostri collaboratori* rispettano le norme di legge vigenti pertinenti e queste normative aziendali aggiuntive.





RAPPORTO CON PARTNER AZIENDALI* E TERZI

Il rapporto con i nostri partner aziendali* e terzi è contraddistinto da lealtà e franchezza.

Ai collaboratori* della nostra azienda è vietato ottenere vantaggi personali attraverso le attività aziendali. Inoltre, è vietato richiedere, accettare, offrire o concedere un vantaggio non consentito. Bisogna evitare anche solo l'impressione di un possibile condizionamento.

I nostri collaboratori* non si fanno promettere od offrire vantaggi e non li accettano qualora questo possa dare o dia al partner aziendale* l'impressione che i nostri collaboratori* siano in questo modo influenzati nelle loro decisioni.

Questa direttiva si applica all'avvio, all'assegnazione o all'esecuzione di un ordine. In questo contesto è irrilevante che si tratti di una persona privata, un partner aziendale* o un funzionario*.

È vietato in linea di principio richiedere, accettare o farsi promettere compensi o regali in relazione diretta o indiretta al rapporto lavorativo. Fanno eccezione solo i regali:

- generalmente consueti nei rapporti aziendali (piccole attenzioni)
- che escludono un'influenza sulle decisioni e sugli interessi aziendali

In caso di dubbi, il responsabile* della compliance è a disposizione per una consulenza. I regali e gli inviti rivolti ai collaboratori* in qualità di persone private (ad es. se il regalo, il buono ecc. viene inviato all'indirizzo privato o è destinato alla famiglia) possono essere accettati solo in accordo con il superiore* o il responsabile* della compliance. È vietato accettare regali in contanti o buoni.

Il trattamento dei regali è ulteriormente regolato in una direttiva separata sul comportamento in caso di regali e inviti. È consuetudine, in normali rapporti commerciali, pagare o accettare pasti di lavoro quotidiani e occasionali per ragioni di ospitalità. Questi sono anzi favorevoli per la cura di rapporti commerciali basati sull'amicizia e sulla fiducia.





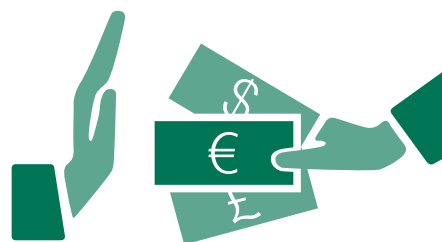
DIRITTO DEI CARTELLI

Siamo a favore del libero mercato e della concorrenza leale in tutti i rapporti commerciali. Ogni collaboratore* è obbligato a osservare le norme in materia di diritto dei cartelli.

In particolare, sono vietati gli accordi sui prezzi, lo scambio di informazioni sensibili tra i concorrenti, le suddivisioni del

mercato sotto forma di accordi territoriali o con i clienti, nonché le quote, le misure di boicottaggio contro i fornitori o i clienti*, l'abuso di dominio del mercato o di posizioni di mercato forti attraverso il rifiuto di fornitura, la concorrenza combattiva o predatoria o l'obbligo di acquistare intere gamme di prodotti o la discriminazione.



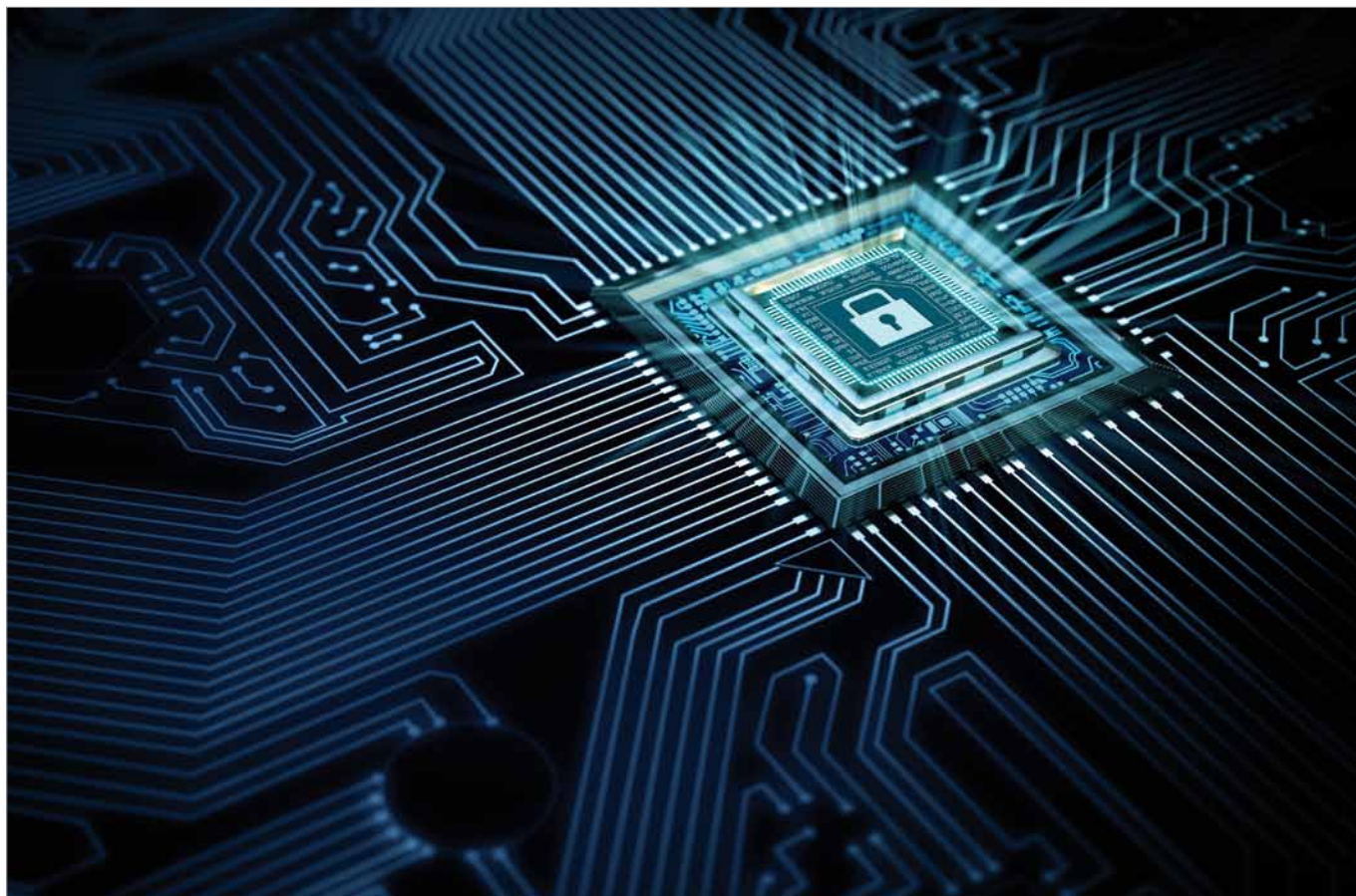


PIANO ANTICORRUZIONE

Ogni forma di corruzione è vietata nel modo più severo. Processi e procedure interni permettono di identificare i rischi e di introdurre misure chiare come le seguenti:

- documentazione tracciabile e trasparente delle pratiche commerciali, tra cui tutti i passaggi di assegnazione essenziali
- Rispetto della presente direttiva di comportamento, del regolamento sul trattamento dei regali e di altre elargizioni, così come degli accordi aziendali in tutte le pratiche commerciali
- Assegnazione di incarichi solo a fornitori riconosciuti e autorizzati dall'azienda
- Determinazione del tipo di assegnazione prima della scelta del fornitore
- Nessuna concessione di prestiti o crediti commerciali non assicurati a fornitori
- Monitoraggio regolare del rispetto della direttiva tramite audit
- Tracciamento delle violazioni
- Archiviazione (IT) di contratti e documenti per la selezione dei fornitori, il backup regolare dell'archivio
- Controllo dei documenti di offerta e di calcolo per l'adeguatezza dei prezzi, controllo di plausibilità
- Controllo dell'integrità delle documentazioni contrattuali e delle aggiunte ai contratti (necessità, prezzo, anomalie, regolamento delle penali, risarcimento danni forfettario, garanzie)
- Revisione dei conti (contabilizzazione corretta, con note di conferma, spese chiare, rispetto delle responsabilità interne)
- Misure per la sensibilizzazione e la formazione dei collaboratori*
- Direttive per la redazione e la conservazione di documentazioni e per il permesso di firma
- Revisioni continue
- Relazioni finali (reporting)





SICUREZZA INFORMATICA E PROTEZIONE DEI DATI

I dettagli sulla sicurezza informatica e sulla protezione dei dati sono regolati nella direttiva sulla sicurezza informatica, nella direttiva sulle e-mail e nella direttiva sulla telecomunicazione del gruppo aziendale.

Queste direttive, vincolanti per tutti i collaboratori* e i dipendenti esterni, completano gli accordi aziendali e gli

accordi singoli. I dati personali, in particolare quelli dei collaboratori*, possono essere raccolti, salvati e utilizzati solo nella misura in cui sia necessario per scopi stabiliti, chiari e legittimi. I dati vengono sempre utilizzati per lo scopo per cui sono stati raccolti.





IL MODO CORRETTO DI APPLICARE LE DIRETTIVE DI COMPORTAMENTO

L'azienda ha nominato dei responsabili della compliance presso i quali i collaboratori* possono ricevere consulenza o segnalare una violazione contro la presente direttiva di comportamento. I collaboratori* sono tenuti a cercare immediatamente aiuto in caso di necessità e a segnalare nel proprio interesse ogni violazione identificata. Il superiore* o un dirigente può offrire consulenza al collaboratore* o indirizzarlo all'ufficio corrispondente.

Inoltre, le nostre direttive di compliance e i nostri principi vengono resi accessibili a tutti i collaboratori*. Il relativo

materiale di formazione e informativo è disponibile per tutti i collaboratori* e può essere ottenuto dai rispettivi superiori.

Attraverso i canali di comunicazione noti è possibile inviarci informazioni, segnalazioni di anomalie e suggerimenti per il miglioramento o l'ottimizzazione o in caso di sospetta violazione della legge o della nostra direttiva di comportamento interna, nonché feedback sull'ottimizzazione dei regolamenti e delle direttive. È possibile anche inviare un'e-mail al seguente indirizzo: compliance@stauff.com

In linea di principio tutti i collaboratori* hanno il diritto di rimanere anonimi. Le informazioni possono essere inviate anche in modo informale al responsabile* della compliance. Ogni collaboratore* è altrettanto libero di rivolgersi al superiore* o all'ufficio del personale.

Tutte le comunicazioni inviate vengono debitamente controllate e trattate in modo riservato. È vietato sanzionare l'informatore*, a meno che non violi la legge vigente.



CONCLUSIONE

Tutti noi ci assumiamo la responsabilità di rispettare la presente direttiva di comportamento attraverso il nostro comportamento personale e le decisioni che prendiamo ogni giorno sul nostro posto di lavoro, assicurando così il successo commerciale sostenibile dell'azienda, il mantenimento dei posti di lavoro e il futuro aziendale.



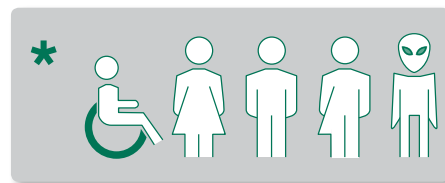
SIGNIFICATO DEGLI ASTERISCHI*

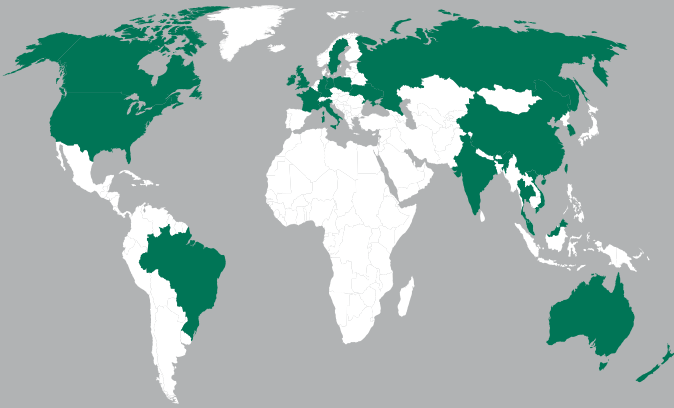
Nota sull'uso di singole indicazioni specifiche del genere

Per ragioni di leggibilità, ci asteniamo dall'usare indicazioni specifiche del genere sui media e nei documenti stampati e pubblicati digitalmente. Naturalmente tutte le informazioni si applicano sempre allo stesso modo a tutti i generi e le identità di genere. Ci impegniamo infatti per le pari opportunità e la diversità. Non discriminiamo nessuno a causa di sesso, razza,

origini etniche o culturali, disabilità, religione o ideologia, età od orientamento sessuale e non limitiamo, sminuiamo o molestiamo in alcun modo la sua libertà d'azione e decisionale.

Da tutti i partner e i collaboratori* esterni ci aspettiamo il rispetto della dignità, della privacy e dei diritti della personalità di ogni singolo*.





GERMANIA

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

I prodotti e i servizi STAUFF sono disponibili in tutto il mondo attraverso società interamente controllate e una fitta rete di distributori e rappresentanti autorizzati in tutte le principali aree industriali del mondo.

È possibile trovare informazioni di contatto dettagliate in

www.stauff.com/kontakt

AUSTRALIA

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

BRASILE

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

CANADA

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

CINA

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

COREA

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

FEDERAZIONE RUSSA

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

FRANCIA

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

INDIA

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

ITALIA

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

NORD EUROPA

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

NUOVA ZELANDA

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

POLONIA

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

REGNO UNITO

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

SINGAPORE

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

STATI UNITI

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

TAILANDIA

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

VIETNAM

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