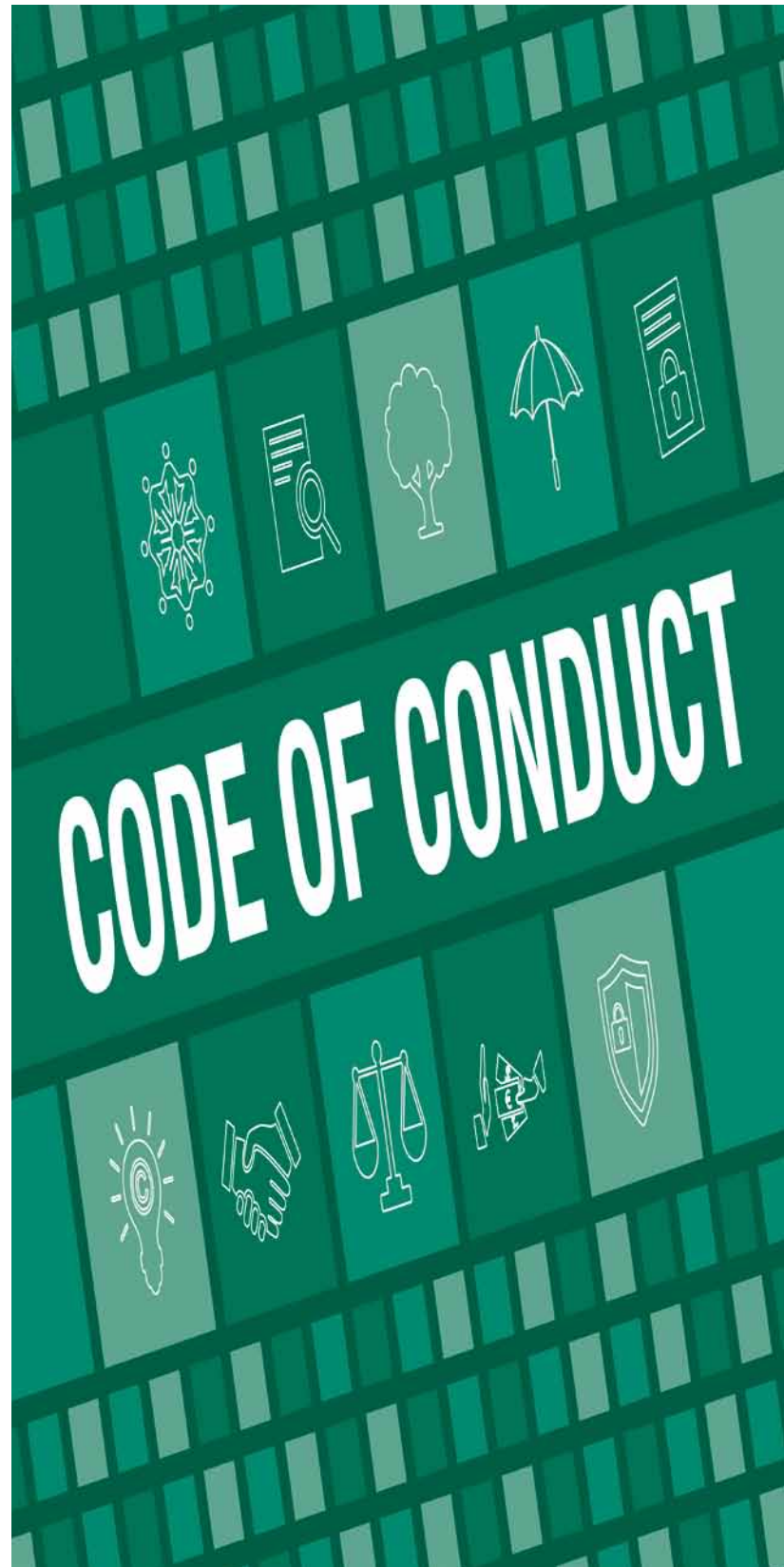


Wytyczna dotycząca
zasad postępowania
STAUFF



- Odpowiedzialność społeczna i zrównoważony rozwój
- Systemy zarządzania / gwarancja jakości
- Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój
- Zasady prawa pracy
- Tajemnice handlowe i zakładowe
- Prawo autorskie i prawa wynikające z ochrony własności przemysłowej
- Postępowanie z partnerami biznesowymi* i osobami trzecimi
- Prawo antymonopolowe
- Zapobieganie korupcji
- Bezpieczeństwo informatyczne i ochrona danych





**TWOJE DZIAŁANIE.
NASZ SUKCES.
KAŻDEGO DNIA.
PRZY KAŻDEJ DECYZJI.**



STOPKA REDAKCYJNA

Wydawca:
LUKAD Holding GmbH & Co. KG,
sporządzone przez: Global HR/CCO/CO

Zatwierdzone przez:
Zarząd 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)

Wydanie IV:
zaktualizowane zatwierdzone; Stan na dzień 01.01.2022

www.stauff.com
compliance@stauff.com

© Zdjęcia:
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



SPIS TREŚCI

Przedmowa i zasady	6
1. Odpowiedzialność społeczna i zrównoważony rozwój	7
2. Systemy zarządzania / gwarancja jakości	8
3. Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój	9
4. Zasady prawa pracy	
a. Ogólnie	10
b. Ochrona pracy	10
c. Zakaz palenia i prewencja uzależnień	11
d. Zatrudnianie członków rodziny i krewnych	12
e. Zatrudnienie cudzoziemców*	12
f. Praca dzieci	13
g. Praca przymusowa	14
5. Tajemnice handlowe i zakładowe	15
6. Prawo autorskie i prawa wynikające z ochrony własności przemysłowej	16
7. Postępowanie z partnerami biznesowymi* i osobami trzecimi	17
8. Prawo antymonopolowe	18
9. Zapobieganie korupcji	19
10. Bezpieczeństwo informatyczne i ochrona danych	20
Właściwy sposób postępowania z wytycznymi	21
Uwagi końcowe	22
Co oznacza gwiazdka *	23





PRZEDMOWA I ZASADY

Rodzina właścicieli Menshen und LUKAD Holding:

Stawiamy na zaangażowanie, długoterminowość, a tym samym na bezpieczeństwo. Ścisła więź między rodziną właścicieli a firmą znajduje odzwierciedlenie w filozofii przedsiębiorstwa.

W 2021 roku całkowicie zmieniliśmy nasz Kodeks Postępowania („Code of Conduct”). W nowym wydaniu jeszcze wyraźniej dla nas definiujemy przepisy prawne i międzynarodowe zasady, ramy naszych wartości i obowiązków. Wytyczne dotyczące postępowania służą stawianiu wymagań sobie samym i utrzymaniu oczekiwań od osób trzecich, z którymi pracujemy. Dla każdego z nas Kodeks Postępowania jest obietnicą złożoną naszym klientom*, dostawcom, partnerom biznesowym* i innym zainteresowanym stronom. Przestrzegamy prawa krajów, w których prowadzimy działalność. Każdy

pracownik* jest odpowiedzialny za przestrzeganie odnośnych obowiązujących przepisów.

Nasz Kodeks Postępowania pomaga zapewnić najwyższe standardy i sprościć najwyższym wymaganiom.

Kodeks i wartości w nim opisane zostały stworzone we współpracy z naszymi pracownikami* z różnych lokalizacji i działów firmy. Zostały opracowane i sformułowane w ścisłej współpracy z naszymi specjalistami do spraw zgodności.

Odzwierciedla nasze zaangażowanie i wartości naszego przedsiębiorstwa: Odpowiedzialność, uczciwość, elastyczność, wydajność, ale przede wszystkim uznanie i szacunek dla każdego z osobna*!

Przywiązanie do naszych wspólnych wartości i wynikające

z nich działania postrzegamy jako warunek naszego międzynarodowego sukcesu. Pełne zintegrowanie naszego Kodeksu Postępowania ma decydujące znaczenie dla naszego globalnego przedsiębiorstwa.


Daje naszym klientom* zaufanie do naszych produktów, naszych usług i naszych obietnic. Dzięki naszemu zaangażowaniu możemy być dumni z naszych wyników i naszej reputacji jako firmy odpowiedzialnej i zorientowanej na rynki międzynarodowe.

Nasi specjaliści do spraw zgodności, tak jak i kierownictwo firmy, z przyjemnością odpowiedzą na wszelkie Państwa pytania lub uwagi.


 Jörg Deytz
 CEO LUKAD Group | CEO STAUFF Group


 Lutz Menshen
 Prezes Zarządu LUKAD Holding GmbH & Co. KG


 Dr. Matthias Papenfuß
 Managing Director | STAUFF Global


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





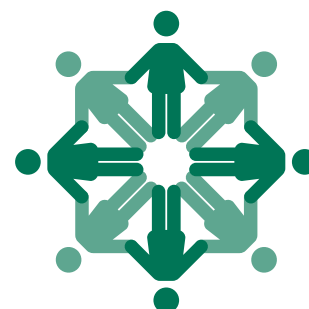
ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Sukces naszej firmy opiera się na zasadzie równych szans i różnorodności pracujących dla nas ludzi. Dla nas jest rzeczą oczywistą, że nikt nie może być poszkodowany ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub kulturowe, niepełnosprawność, chorobę, religię lub światopogląd, wiek lub orientację seksualną lub w jakikolwiek inny sposób pokrzywdzony, poniżany lub nękaný w związku z korzystaniem z wolności działania i wyboru.

Odpowiedzialność społeczna jest nieodzowną częścią naszego zorientowanego na wartości zarządzania przedsiębiorstwem. Dlatego oczekujemy, że nasi pracownicy* będą jednakowo

stawiać czoła tej odpowiedzialności i szanować godność, prywatność i dobra osobiste każdej osoby*. Naruszenia tej zasady naszej kultury przedsiębiorstwa zagrażają najważniejszym czynnikiem sukcesu firmy i dlatego nie będą tolerowane.

Mamy świadomość, że nasza działalność biznesowa ma wpływ na społeczeństwo i środowisko. Uznajemy tę odpowiedzialność i czynimy z pozytywnych, ale też i negatywnych skutków naszych działań podstawę naszych procesów decyzyjnych. Celem jest przy tym ciągle minimalizowanie negatywnego wpływu na społeczeństwo i środowisko.





SYSTEMY ZARZĄDZANIA / GWARANCJA JAKOŚCI

Ideą naszego globalnego zintegrowanego systemu zarządzania jest zapewnienie identycznych i powtarzalnych procesów w ramach całej grupy. W ten sposób gwarantujemy, że nasi klienci* mogą liczyć na identyczny wysoki standard w każdej lokalizacji grupy.

Grupa Stauff, oprócz bezwarunkowej woli spełnienia pod każdym względem wszystkich wymagań klientów, zawsze przywiązywała dużą wagę do przestrzegania wymagań jakościowych, ukierunkowanego proaktywnego bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska i odpowiedzialnego korzystania z zasobów energii.

Dla Stauff te aspekty należą do globalnego obrazu własnej kultury korporacyjnej i dlatego są nierozłączne. Dlatego bardzo wcześnie zdecydowaliśmy, że nasze dążenia do ciągłego doskonalenia będą kształtowane w sposób zrównoważony poprzez systematyczny rozwój naszych systemów zarządzania. Te częściowo zintegrowane systemy zarządzania wielokrotnie poddawaliśmy ocenie znanych niezależnych firm certyfikujących. W rezultacie w wielu naszych lokalizacjach przeszliśmy pomyślnie audyty i otrzymaliśmy certyfikaty zgodności z obowiązującymi normami, takimi jak ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 i ISO 50001.





OCHRONA ŚRODOWISKA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Dążenie naszego przedsiębiorstwa do pozostawienia dla naszych przyszłych środowiska, w którym warto żyć, zaowocowało już wieloma projektami w ramach Grupy Stauff, jakie zostały zrealizowane przez naszych wykwalifikowanych pracowników*. W przyszłości będziemy kontynuować konsekwentną pracę nad tymi zmianami na lepsze. Oczywiście działania te nie

kończą się w granicach naszej firmy i dlatego już na etapie planowania produktów, zakładów produkcyjnych i dalszego rozwoju przedsiębiorstwa w działania te ściśle angażujemy naszych partnerów zewnętrznych, takich jak klienci*, partnerzy systemowi, dostawcy i wszystkie inne zainteresowane strony.





ZASADY PRAWA PRACY –

a. Ogólnie

Gwarantujemy uczciwe i bezpieczne warunki pracy. Stoimy na straży praw do współdecydowania i aktywnie zapraszamy naszych pracowników* do wspierania nas w tych przedsięwzięciach.

b. Ochrona pracy

Gwarantujemy wdrożenie i przestrzeganie obowiązujących przepisów BHP w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa naszych pracowników*.

Nie tolerujemy nadużywania alkoholu ani narkotyków. Ze względu na bezpieczeństwo wszystkich zatrudnionych, pracownicy* nie mogą znajdować się pod wpływem substancji, które mają negatywny wpływ na odpowiedzialną pracę lub wydajność, zarówno w momencie rozpoczynania pracy, jak i w godzinach pracy.





ZASADY PRAWA PRACY –

c. Zakaz palenia i prewencja uzależnień

W salach biznesowych i salach operacyjnych Grupy Stauff obowiązuje całkowity zakaz palenia.

Walka z uzależnieniami stanowi poważne wyzwanie dla osób nimi dotkniętych. Zdecydowaliśmy, że będziemy aktywnie wspierać pracowników*, którzy się o to do nas zwrócą, w

ich wysiłkach w walce z uzależnieniem za pomocą terapii. Dla osób dotkniętych uzależnieniami ważne jest, aby po zakończeniu terapii nie pozostały same, ale zostały ponownie włączone do pracowniczej społeczności, aby mogły zapewnić swojemu życiu niezbędne bezpieczeństwo i stabilność. Postrzegamy to jako zobowiązanie naszego przedsiębiorstwa.





ZASADY PRAWA PRACY –

d. Zatrudnianie członków rodziny i krewnych

Nasze decyzje dotyczące rekrutacji i rozwoju pracowników* są uczciwe i obiektywne. Potencjalne konflikty interesów ze względu na przynależność do rodziny, pokrewieństwo lub bliską przyjaźń należy ujawnić przed zatrudnieniem, otrzymaniem awansu, przeniesieniem lub powierzeniem obowiązków służbowych. W takich przypadkach do procesu decyzyjnego należy włączyć bezpośredni wyższy poziom raportowania, co pozwoli sprostać naszym wymagom uczciwości i obiektywności.

e. Zatrudnienie cudzoziemców*

W przypadku podjęcia pracy przez pracowników zagranicznych firma sprawdza, czy wydane zostały wymagane zezwolenia, w takie jak wize i/lub pozwolenia na pobyt oraz czy władze imigracyjne muszą brać pod uwagę jakiegokolwiek ograniczenia zakresowe lub czasowe dotyczące zatrudnienia.





ZASADY PRAWA PRACY –

f. Praca dzieci

Wykorzystywanie dzieci jest jednym z najgorszych okrucieństw naszych czasów i jest przez nas zdecydowanie potępiane. Wyraźnie opowiadamy się za poszanowaniem Konwencji o Prawach Dziecka i zobowiązujemy się do podjęcia działań mających na celu wyeliminowanie najgorszych form pracy dzieci.

Jeżeli krajowe przepisy dotyczące pracy dzieci przewidują bardziej rygorystyczne normy, przepisy te będą przestrzegane w pierwszej kolejności.





ZASADY PRAWA PRACY –

g. Praca przymusowa

Naruszenia praw człowieka w łańcuchach dostaw globalnej połączonej w gospodarki światowej mogą przybierać różne formy.

Zobowiązujemy się również zwracać uwagę na aspekty społeczne i ochronę praw człowieka u dostawców.

Dlatego szanujemy Konwencję nr 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Konwencja ta przewiduje, że należy zastosować potrzebne środki, aby praca przymusowa lub obowiązkowa nie prowadziła do warunków zbliżonych do niewolnictwa.

Konwencja przewiduje również zniesienie niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa oraz całkowite zniesienie służebności za długi i poddaństwa.





TAJEMNICE HANDLOWE I ZAKŁADOWE

Jesteśmy zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszystkich tajemnic przedsiębiorstwa i tajemnic biznesowych, a także wewnętrznych spraw poufnych i zawsze przestrzegamy tego zobowiązania. Dotyczy to również wszystkich znanych i dostępnych poufnych informacji o naszych klientach* i partnerach biznesowych*.

Innowacje, wiedza techniczna i nasze doświadczenie stanowią podstawę rozwoju i produkcji naszych wysokiej jakości

produktów. Aby zapewnić sobie przewagę nad konkurencją, chronimy te innowacje i umiejętności w jak najlepszy sposób przed imitacją.

Wrażliwe obszary przedsiębiorstwa są chronione przed niekontrolowanym dostępem osób trzecich.





PRAWO AUTORSKIE I PRAWA WYNIKAJĄCE Z OCHRONY WŁASNOŚCI PRZEMYSŁOWEJ

Chronimy obowiązujące międzynarodowe prawa autorskie i prawa własności przemysłowej. Nasi pracownicy* w celu ochrony firmy przestrzegają odpowiednich obowiązujących przepisów prawa, a także niniejszych uzupełniających regulacji zakładowych.





POSTĘPOWANIE Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI* I OSOBAMI TRZECIMI

Kontakty z naszymi partnerami biznesowymi* i stronami trzecimi cechuje uczciwość i otwartość.

Pracownikom* naszego przedsiębiorstwa nie wolno uzyskiwać korzyści osobistych w związku z działalnością biznesową. Ponadto nikt nie może żądać, przyjmować, oferować ani przyznawać nienależnej korzyści. Nie wolno powodować powstania wrażenia wywierania wpływu.

Nasi pracownicy* nie pozwalają, aby przyrzekano lub oferowano im korzyści i nie przyjmują takich korzyści, jeśli mogłyby to wywołać u partnera biznesowego* wrażenie wpływu na naszych pracowników* przy podejmowaniu przez nich decyzji.

Niniejsze instrukcje mają zastosowanie przy inicjowaniu, przyznawaniu lub przetwarzaniu zamówień. Nie ma znaczenia, czy chodzi o osobę prywatną, partnera biznesowego* czy urzędnika*.

Co do zasady zabrania się żądania, przyjmowania lub obiecywania nagród lub prezentów w bezpośrednim lub pośrednim związku ze stosunkiem zatrudnienia. Wyjątek stanowią tylko sytuacje, gdy:

- charakter prezentu jest ogólnie przyjęty w relacjach biznesowych (małe prezenty)
- wpływ na decyzje i interesy biznesowe jest ogólnie wykluczony

W przypadkach wątpliwych doradza specjalista* do spraw zgodności. Prezenty i zaproszenia adresowane do pracownika* jako osoby prywatnej (np. jeśli prezent, bon itp. są wysyłane na jego adres prywatny lub adresowane do rodziny) mogą być przyjmowane wyłącznie w porozumieniu z przełożonym* lub specjalistą do spraw zgodności*. Prezenty pieniężne lub przyjmowanie bonów są zabronione.

Ponadto szczegóły postępowania z prezentami reguluje osobna instrukcja dotycząca postępowania z prezentami i zaproszeniami. W normalnym toku działalności biznesowej często opłaca się lub przyjmuje codzienne i okazjonalne posiłki biznesowe w ramach gościnności. Sprzyjają one utrzymywaniu relacji biznesowych opartych na przyjaźni i zaufaniu.





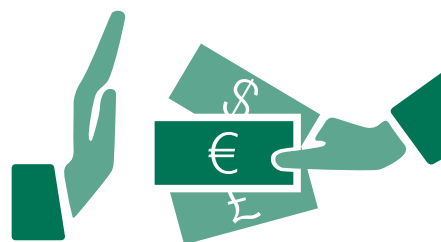
PRAWO ANTYMONOPOLOWE

Opowiadamy się za otwartymi rynkami i uczciwą konkurencją we wszystkich relacjach biznesowych. Każdy pracownik* zobowiązany jest do przestrzegania przepisów antymonopolowych.

Zabronione są w szczególności zmony cenowe, wymiana wrażliwych informacji między konkurentami, podziały rynku w

formie umów terytorialnych lub umów dotyczących klientów oraz umowy kwotowe, środki bojkotu wobec dostawców lub klientów*, nadużywanie pozycji dominującej na rynku lub silnej pozycji rynkowej poprzez odmowę dostawy, walcząca lub mordercza konkurencja, zobowiązywanie do zakupu całych asortymentów lub dyskryminacja.



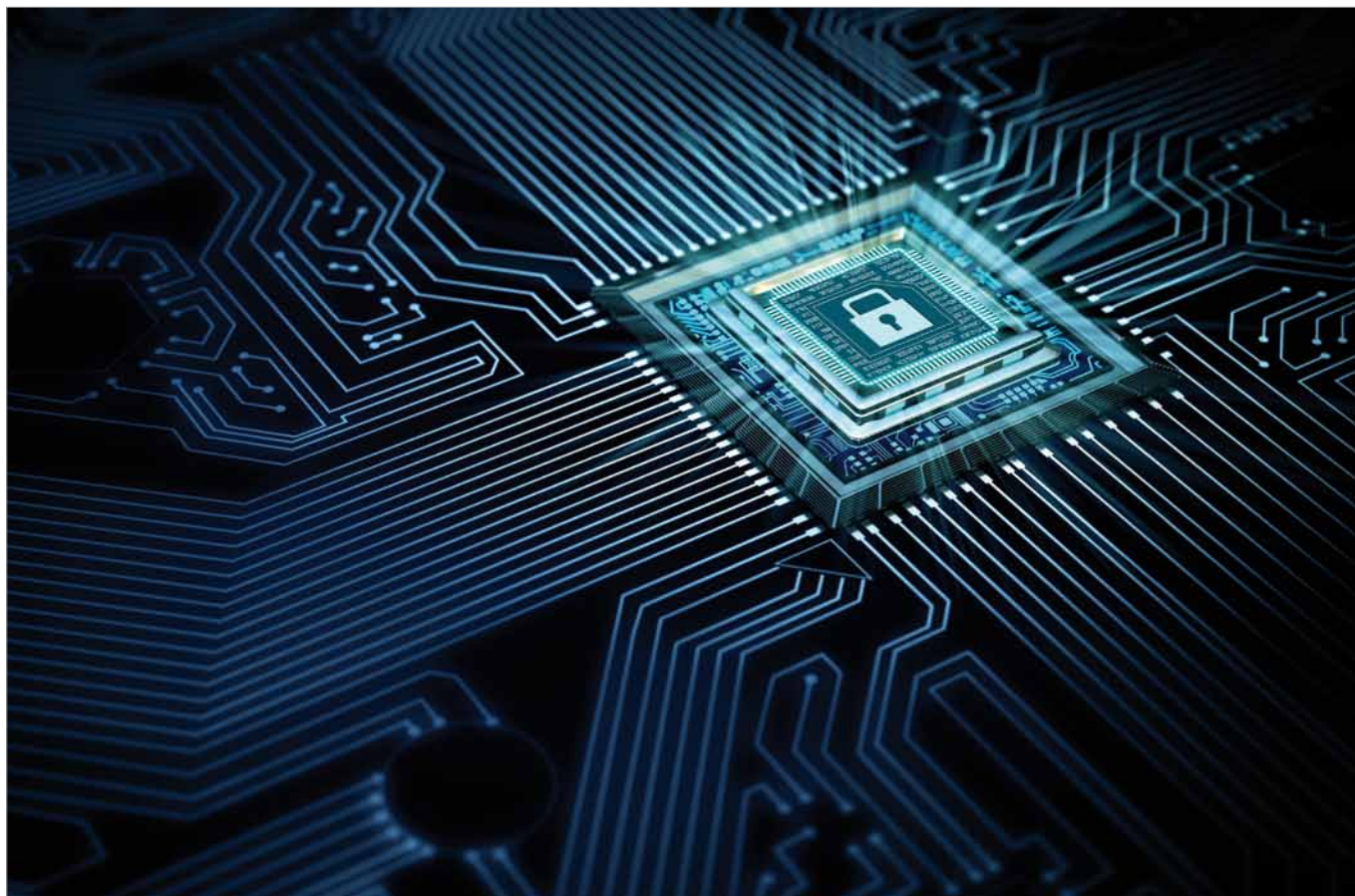


ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

Surowo zabronione są wszelkie formy korupcji. Procesy i procedury wewnętrzne zapewniają identyfikację ryzyk i wprowadzenie jasnych środków, takich jak:

- zrozumiała i przejrzysta dokumentacja procesów biznesowych, w tym wszystkie niezbędne kroki związane z przydzielaniem obowiązków
- przestrzeganie niniejszego Kodeksu Postępowania, instrukcji postępowania z prezentami i innymi korzyściami oraz uzgodnień zakładowych we wszystkich procesach biznesowych
- zamawianie tylko u uznanych dostawców zatwierdzonych przez przedsiębiorstwo
- ustalenie rodzaju zamówienia przed wyborem dostawcy
- zakaz udzielania niezabezpieczonych pożyczek lub kredytów komercyjnych dostawcom
- regularne monitorowanie przestrzegania wytycznych za pomocą audytów
- śledzenie naruszeń
- archiwizacja (IT) umów i dokumentów dotyczących wyboru dostawców, regularne tworzenie kopii zapasowych danych w archiwum
- sprawdzanie dokumentów ofertowych i kalkulacyjnych pod kątem adekwatności cen, sprawdzenie wiarygodności
- sprawdzenie kompletności dokumentacji kontraktowej i aneksów do umów (konieczność, cena, nieprawidłowości, kary umowne, odszkodowanie ryczałtowe, gwarancje)
- audyt rachunkowości (prawidłowe księgowanie, z opinią rewidenta, transparentność wydatków, zgodność z wewnętrznymi ustaleniami dotyczącymi właściwości)
- działania na rzecz podnoszenia świadomości i szkolenia pracowników*
- wytyczne dotyczące tworzenia i przechowywania dokumentacji i uprawnień do składania podpisu
- bieżące przeglądy
- raporty końcowe (sprawozdawczość)





BEZPIECZEŃSTWO INFORMATYCZNE I OCHRONA DANYCH

Szczegóły dotyczące bezpieczeństwa IT i ochrony danych są uregulowane w wytycznych dotyczących bezpieczeństwa IT, wytycznych dotyczących poczty elektronicznej oraz wytycznych telekomunikacyjnych grupy.

Uzupełnieniem tych wytycznych są umowy zakładowe i indywidualne, które obowiązują wszystkich pracowników*

oraz współpracowników zewnętrznych. Dane osobowe, w szczególności pracowników*, mogą być gromadzone, przechowywane i wykorzystywane wyłącznie w zakresie, w jakim jest to konieczne do określonych, jasnych i zgodnych z prawem celów. Dane są wykorzystywane wyłącznie w celu, w jakim zostały zebrane.





WŁAŚCIWY SPOSÓB POSTĘPOWANIA Z WYTYCZNYMI

Firma wyznaczyła specjalistów do spraw zgodności, z którymi pracownicy* mogą się kontaktować w celu uzyskania porady lub zgłoszenia naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania. Pracowników* zachęca się do natychmiastowego szukania pomocy w razie takiej potrzeby i zgłaszania we własnym interesie wszelkich stwierdzonych naruszeń. Przełożony* lub kierownictwo mogą doradzić pracownikowi* lub skierować go do odpowiedniej jednostki.

Ponadto nasze wytyczne i zasady dotyczące zgodności są udostępniane każdemu pracownikowi*. Odpowiednie

materiały szkoleniowe i informacyjne są dostępne dla wszystkich pracowników* i można je uzyskać u przełożonych.

Wskazówki i zgłoszenia dotyczące nieprawidłowości, sugestie usprawnień lub optymalizacji, lub informacje o podejrzeniach naruszenia prawa, ustawy i naszego wewnętrznego kodeksu postępowania, a także informacje zwrotne na temat optymalizacji regulaminu/kodeksu mogą Państwo przekazywać za pośrednictwem znanych kanałów komunikacji. Mogą Państwo również wysłać do nas e-mail na adres: compliance@stauff.com

Każdy pracownik* ma fundamentalne prawo do zachowania anonimowości! Informacje można również przesłać w dowolnej formie do specjalisty do spraw zgodności*. Każdy pracownik* może również skontaktować się ze swoim przełożonym* lub działem HR.

Wszystkie wiadomości przychodzące są należycie sprawdzane i traktowane jako poufne. Zabronione jest stosowanie jakichkolwiek sankcji wobec sygnalisty*, o ile on sam nie narusza obowiązującego prawa.



UWAGI KOŃCOWE

Poprzez nasze osobiste działania i decyzje, które podejmujemy każdego dnia w miejscu pracy, wszyscy bierzemy na siebie odpowiedzialność za przestrzeganie niniejszego Kodeksu

Postępowania, a tym samym zapewniamy trwały sukces firmy, zachowanie miejsc pracy i przyszłość przedsiębiorstwa.



CO OZNACZA GWIAZDKA *

Uwaga dotycząca stosowania poszczególnych terminów związanych z płcią

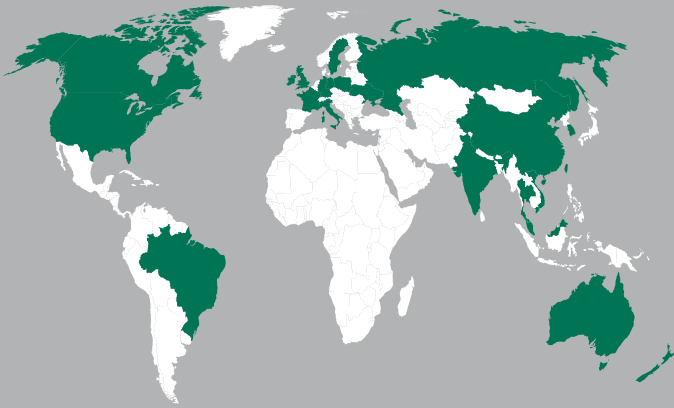
Ze względu na większą czytelność nie stosujemy w materiałach drukowanych lub udostępnianych cyfrowo różnych terminów związanych z płcią. Oczywiście wszystkie informacje zawsze dotyczą w równym stopniu wszystkich płci i tożsamości płciowych. Ponieważ opowiadamy się za równymi szansami i różnorodnością. Nikt nie może być

poszkodowany ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub kulturowe, niepełnosprawność, religię lub światopogląd, wiek lub orientację seksualną lub w jakikolwiek inny sposób pokrzywdzony, poniżany lub nękanym w związku z korzystaniem z wolności działania i wyboru.

Oczekujemy, że wszyscy zewnętrzni partnerzy i pracownicy* będą szanować godność, prywatność i dobra osobiste każdej osoby*.



STAUFF Wytyczna dotycząca zasad postępowania



NIEMCY

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

Produkty i usługi STAUFF są dostępne na całym świecie za pośrednictwem w pełni kontrolowanych spółek zależnych i gęstej sieci dostawców i przedstawicieli we wszystkich głównych regionach przemysłowych świata.

Szczegółowe informacje kontaktowe:

www.stauff.com/kontakt

AUSTRALIA

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

BRAZYLIA

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

CHINY

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

EUROPA PÓŁNOCNA

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

FEDERACJA ROSYJSKA

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

FRANCJA

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

INDIE

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

IRLANDIA

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

KANADA

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

KOREA

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

NOWA ZELANDIA

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

POLSKA

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

SINGAPUR

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

STANY ZJEDNOCZONE

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

TAJLANDIA

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

WIELKA BRYTANIA

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

WŁOCHY

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