

Código de Conducta



Colombia



SOSTENIBLE
INNOVADOR
EMPAQUE.



Welcome to MENSHEN

Código de Conducta

TUS ACCIONES.
NUESTRO ÉXITO.
PARA CADA DÍA.
PARA CADA DECISIÓN.



AVISO LEGAL

EDITOR:

LUKAD Holding GmbH & Co. KG, creado por Global HR/CCO/Co

PUBLICADO POR:

LUKAD Consejo / Administradores:

Jörg Deutz (CEO), Lutz Menshen

CEO Grupo MENSHEN:

Jörg Deutz, Hansulrich Zellmer

OFFICERS:

Chief Officer: Monika Nork-Bobel (Grupo LUKAD / Grupo STAUFF),

Officer: Hans-Peter Kaldeberg (Grupo MENSHEN)

6ª Edición. Edición actualizada y publicada el 1 Diciembre 2023

www.menshen.com

compliance@menshen.com

© Créditos de la foto:

LUKAD Holding GmbH & Co. KG, Georg MENSHEN GmbH & Co. KG

stock.adobe.com:

Prostock-studio, Olivier Le Moal, Krailas, WrightStudio,

Johnstocker, freshidea, artit, pedrosola, contrastwerkstatt, patpitchaya,

Andrey Popov, vegefox.com, Andrey Popov, Nmedia, pathdoc, ipopba

Contenido

Prólogo y Principios

CONTENIDO

Prólogo y Principios	5
1. Responsabilidad social y sostenibilidad	8
2. Sistemas de gestión	10
3. Protección del medio ambiente y sostenibilidad	12
4. Principios del derecho laboral	
a. General	14
b. Salud y Seguridad en el trabajo	14
c. Prohibición de fumar y prevención de adicciones	16
d. Contratación de familiares y parientes	18
e. Contratación de extranjeros*	18
f. Trabajo infantil	20
g. Trabajos forzados	22
5. Secretos empresariales y comerciales	24
6. Propiedad intelectual e industrial	26
7. Relaciones con socios* comerciales y terceros	28
8. Leyes antimonopolio	31
9. Prevención de corrupción	33
10. Seguridad informática y protección de datos	36
11. Legislación aduanera e inspección de importaciones y exportaciones	38
El Código de Conducta en la práctica	40
Comentarios finales	42
Lo que significa el asterisco*	44





PRÓLOGO Y PRINCIPIOS

La familia propietaria Menshen y LUKAD Holding:

Representamos el compromiso, la sostenibilidad y, por tanto, la confiabilidad. Los estrechos vínculos entre la familia propietaria y el Grupo Menshen se reflejan en nuestra filosofía de empresa.

Hemos revisado completamente nuestro Código de Conducta en 2021.

En la nueva versión, definimos aún con mayor claridad las normas legales y de aplicación internacional, el marco de nuestros valores y nuestros compromisos. El Código de Conducta sirve para establecer las exigencias que nos marcamos a nosotros mismos y nuestras expectativas respecto a terceros con los que trabajamos. Para todos y cada uno de nosotros, el Código de Conducta es un compromiso con nuestros clientes*, proveedores*, socios* comerciales y otras partes interesadas. Cumplimos las leyes de los países en los que operamos. Cada empleado* es responsable del cumplimiento de las leyes aplicables.

Nuestro Código de Conducta contribuye a que, cumpliendo con los más altos estándares, podamos cumplir con las más altas exigencias.

Este Código de Conducta y los valores que contiene se han desarrollado en colaboración con nuestros empleados* de los distintos establecimientos y unidades de negocio y se han elaborado y formulado en estrecha colaboración con nuestros Responsables de Compliance (Officers).

Refleja nuestro compromiso y los valores de nuestra empresa: ¡responsabilidad, integridad, adaptabilidad y rendimiento, pero sobre todo aprecio y respeto por cada persona!



Consideramos que el compromiso con nuestros valores compartidos y las acciones derivadas de ellos son un requisito previo para nuestro éxito internacional. La plena integración de este Código de Conducta es fundamental para nuestro éxito mundial.

Este Código de Conducta brinda a nuestros clientes* confianza en nuestros productos, nuestros servicios y nuestro compromiso. A través de nuestro compromiso, garantizamos el poder estar orgullosos de nuestros logros y de la percepción por parte del mercado como una empresa responsable y de ámbito internacional.

Nuestros Officers, junto con la Junta Ejecutiva, estarán encantados* de responder a cualquier pregunta o comentario que pueda tener.

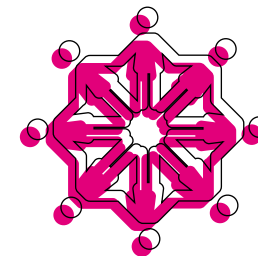

Jörg Deutz
CEO Grupo
LUKAD / MENSHEN


Lutz Menshen
Administrador
LUKAD Holding
GmbH & Co. KG


Monika Nork-Bobel
Chief Officer
Grupo LUKAD


Hans-Peter Kaldeberg
Officer
Grupo MENSHEN

Responsabilidad social y sostenibilidad



RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

El éxito de nuestra empresa se basa en el principio de igualdad de oportunidades y en la diversidad de las personas que trabajan para nosotros. Para nosotros, es crucial que nadie se vea discriminado* o de cualquier otra forma se vea perjudicado* en su libertad de acción y de decisión, menospreciado* o acosado* por motivo de su género, raza, origen étnico o cultural, discapacidad, enfermedad, religión o ideología, edad o preferencia sexual.

La concienciación acerca de la responsabilidad social es un elemento indispensable de nuestra gestión empresarial orientada a los valores. Por lo tanto, esperamos de nuestros empleados* que acepten esta responsabilidad en la misma medida y que respeten la dignidad, la privacidad y los derechos personales de cada individuo*. La violación de este principio de nuestra cultura corporativa amenaza los factores de éxito más importantes de la empresa y, por tanto, no se tolerará.

Somos conscientes de que nuestras actividades empresariales tienen un impacto en la sociedad y el medio ambiente. Asumimos esta responsabilidad y tomamos en consideración, no solo los efectos positivos, sino también los efectos negativos de nuestras acciones al determinar los principios de nuestros procesos de toma de decisiones. Al hacerlo, nuestro objetivo es minimizar continuamente los efectos negativos sobre la sociedad y el medio ambiente.

Sistemas de gestión



SISTEMAS DE GESTIÓN

El Grupo Menshen está certificado según las normas DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 y BRCGS Packaging Materials (DIN = German Institute for Standardisation). Asimismo, se ha implementado la norma DIN EN ISO 50001 o, en su caso, está en proceso de implementación.

La idea de nuestro sistema global de gestión integrada se basa en garantizar procesos idénticos y reproducibles en todo el Grupo. De este modo, garantizamos que nuestros clientes* pueden confiar en que encontrarán un alto e idéntico nivel de calidad en todos los establecimientos del Grupo. El hecho de organizar periódicamente conferencias internacionales, nos permite un intercambio de información entre los diferentes establecimientos para promover el desarrollo conjunto de procesos y productos y beneficiarnos de la diversidad de ideas. Manteniendo un estrecho diálogo con clientes*, proveedores* y nuestros empleados*, satisfacemos las exigencias de hoy y desarrollamos las ideas de mañana.

Protección del medio ambiente y sostenibilidad



PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente y con eficiencia energética es un principio fundamental evidente del Grupo Menshen. Sin embargo, en el mundo actual esto ya no es suficiente. La innovación es necesaria para afrontar los retos del futuro. Hay que desarrollar soluciones de producto que conserven recursos cada vez más escasos sin que el producto pierda sus funciones. La reducción fundamental del uso de materiales es tan importante como la búsqueda de formas que permitan y promuevan el uso de materiales reciclados. En este contexto, nuestros proveedores* son socios importantes. Otro de los pilares es la iniciativa de cero pérdidas de granulado, que determina el uso responsable de las materias primas en nuestras plantas, con el objetivo de reducir continuamente el impacto de nuestras acciones en el medio ambiente y los océanos del mundo.



Principios del derecho laboral

General +
Salud y Seguridad en
el trabajo



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

a. General

Garantizamos unas condiciones de trabajo justas y seguras. Defendemos los derechos de participación e invitamos activamente a nuestros empleados* a que nos apoyen en estos esfuerzos.

b. Salud y Seguridad en el Trabajo

Garantizamos la aplicación y el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral para proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados*.

No toleramos el abuso de alcohol o drogas. Para garantizar la seguridad de todos los trabajadores*, los empleados* no deben hallarse bajo la influencia de sustancias que afecten negativamente a su trabajo o su rendimiento, ni al inicio del trabajo ni durante la jornada laboral.

Principios del derecho laboral

Prohibición de fumar
y prevención de
adicciones



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

c. Prohibición de fumar y prevención de adicciones

Está estrictamente prohibido fumar en las instalaciones comerciales y plantas productivas del Grupo Menshen.

La lucha contra trastornos de adicción plantea retos considerables a los afectados. Hemos decidido que apoyaremos activamente a los empleados* que se acerquen a nosotros por este tema en sus esfuerzos por combatir su adicción mediante la terapia. Para las personas afectadas por la adicción, es importante que no se queden solas después de terminar su terapia, sino que se reintegren en una comunidad de trabajo para poder dar a sus vidas la seguridad y estabilidad necesarias. Vemos esta obligación como empresa y estamos comprometidos con ella.

Principios del derecho laboral

Contratación de familiares y parientes +
Contratación de extranjeros*



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

d. Contratación de familiares y parientes

Nuestras decisiones sobre la contratación y el desarrollo profesional de los empleados* son justas y objetivas. Cuando existan posibles conflictos de intereses por motivos de filiación familiar, parentesco o amistad estrecha, éstos deberán ser revelados antes de la contratación, promoción, traslado o asignación de funciones. En estos casos, el siguiente nivel jerárquico debe participar en el proceso de toma de decisiones para cumplir con nuestras normas de equidad y objetividad.

e. Contratación de extranjeros*

Cuando se contratan empleados* extranjeros*, la empresa comprueba si se han obtenido los permisos de residencia, visados y/o permisos de trabajo necesarios, y si se debe tener en cuenta cualquier restricción sobre el contenido o la duración del empleo por parte de la autoridad de extranjería.

Principios del derecho laboral

Trabajo infantil



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

f. Trabajo infantil

La explotación de los niños* es una de las peores atrocidades de nuestro tiempo y la condenamos con la mayor firmeza. Estamos comprometidos con la Convención sobre los Derechos del Niño y trabajamos para eliminar la abominable práctica de trabajo infantil.

Si una normativa nacional relativa al trabajo infantil establece normas más estrictas, éstas se cumplirán de forma prioritaria.

Principios del derecho laboral

Trabajos forzados



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

g. Trabajos forzados

Las violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro de la economía mundial interconectada pueden darse de muchas formas diferentes.

Nos comprometemos a prestar atención a los aspectos sociales y a la protección de los derechos humanos de nuestros proveedores* en el país de origen de los productos.

Por tanto, respetamos el Convenio número 105 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

Este convenio estipula que deben tomarse medidas adecuadas para evitar que se creen condiciones similares a la esclavitud mediante el trabajo obligatorio o forzoso.

La Convención también prevé la abolición de la esclavitud, de la trata de esclavos*, de las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, así como la abolición total de trabajos forzados y de la condición de esclavo.

Secretos empresariales y comerciales



SECRETOS EMPRESARIALES Y COMERCIALES

Estamos obligados a mantener la confidencialidad de nuestra información más sensible, como pueden ser los secretos de empresa y de negocio, así como los asuntos confidenciales internos, y siempre cumplimos con dicha obligación. Además, este compromiso se aplica a toda la información confidencial que conocemos y de la que disponemos sobre nuestros clientes* y socios* comerciales.

Las innovaciones, los conocimientos técnicos y nuestra experiencia son la base para el desarrollo y fabricación de productos de la más alta calidad. Para asegurar nuestra ventaja competitiva, debemos proteger nuestras innovaciones y conocimiento contra el plagio lo mejor que podamos.

Las áreas sensibles de la empresa están protegidas contra el acceso incontrolado de terceros.

Propiedad intelectual e industrial



PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Respetamos los derechos de autor, así como los derechos de propiedad intelectual e industrial a nivel internacional. Nuestros empleados* deben cumplir con todas las disposiciones legales aplicables, así como este Código suplementario, para la debida protección de la Compañía.



Relaciones con socios* comerciales y terceros



RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y TERCEROS

Nuestras relaciones con nuestros socios* comerciales y terceros se caracterizan por la imparcialidad y la transparencia.

Los empleados* de nuestra empresa tienen prohibido obtener ventajas o beneficios personales en relación con las actividades empresariales. Además, nadie puede exigir, aceptar, ofrecer o conceder un beneficio inapropiado. Tampoco puede crearse la impresión de haberse producido una influencia indebida.

Nuestros empleados* no pueden aceptar ofrecimiento o promesa de cualquier tipo de ventaja o beneficio, y tienen prohibido aceptar tales beneficios si esto pudiera dar a entender al socio* comercial de que nuestros empleados* se hallan influidos en sus decisiones como resultado de ello.

Esta instrucción se aplica a la preparación, adjudicación o ejecución de un contrato. Es irrelevante que el interesado* sea un particular, un socio* comercial o un funcionario* público*.

En general, está prohibido exigir, aceptar o recibir promesas de recompensas o regalos en relación directa o indirecta con la relación laboral. Sólo hay excepciones si el regalo es:

- del tipo habitualmente utilizado en las transacciones comerciales (esto es, pequeñas atenciones)
- de valor insignificante o hasta un valor máximo de 40,00 euros
- tal que, en general descarte cualquier influencia en las decisiones e intereses comerciales.



RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y TERCEROS

Incluso en estos casos, los regalos y/o beneficios también deben ser comunicados a los superiores. El Officer asesorará sobre la idoneidad de un obsequio en caso de duda. Los regalos e invitaciones que se dirigen a los empleados* como particulares (por ejemplo, si el regalo, el vale, etc. se envía a la dirección privada o se dirige a la familia), no pueden concederse ni aceptarse. Están prohibidos los regalos en efectivo o la aceptación de vales.

Los detalles del tratamiento de regalos y/o invitaciones también se establecen fuera de este Código en una política separada. Sin embargo, en el curso normal de los negocios es habitual pagar o aceptar comidas de negocios cotidianas y ocasionales como parte de la hospitalidad. De hecho, éstas son propicias para mantener relaciones comerciales basadas en la amistad y la confianza.

Leyes antimonopolio



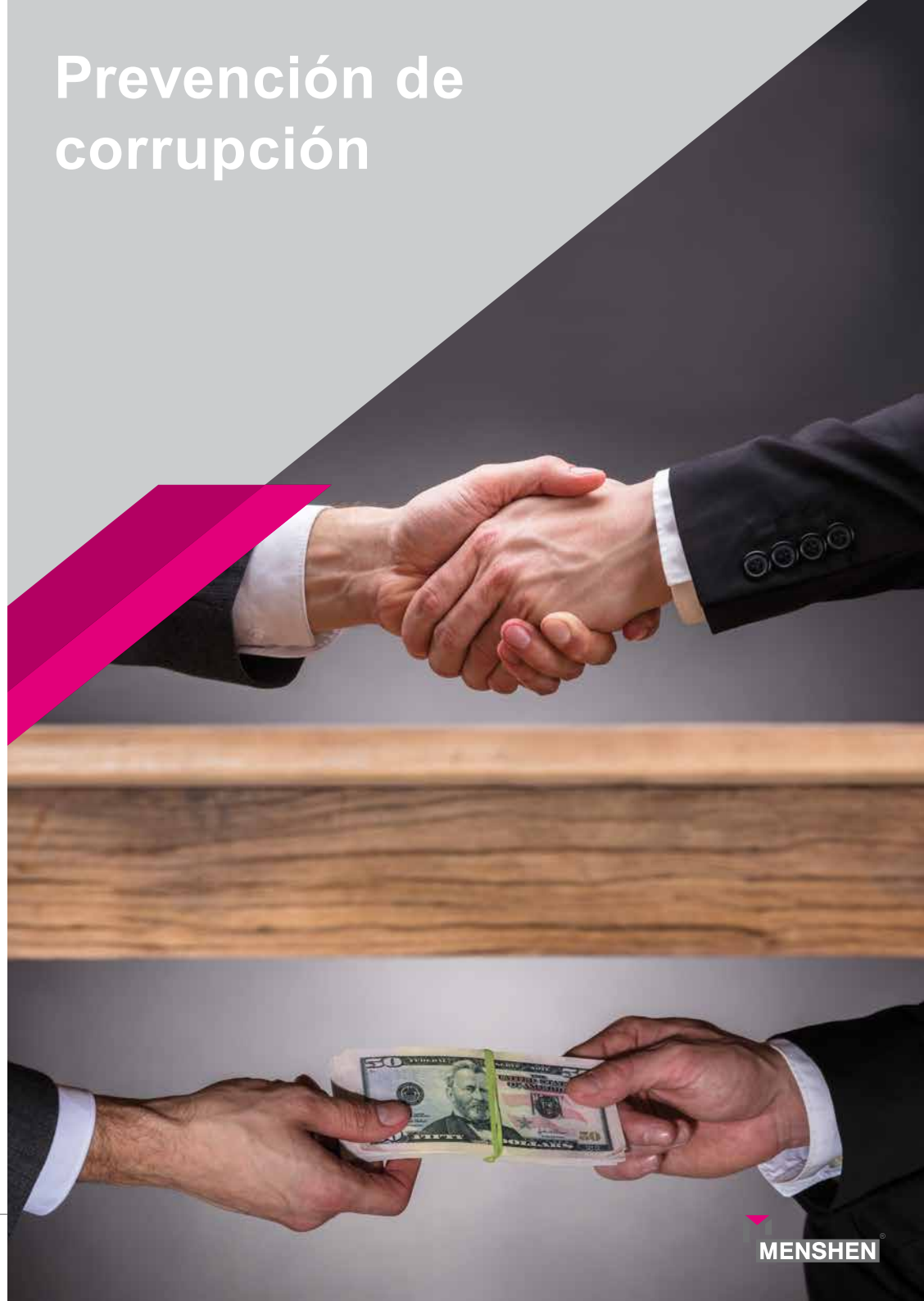


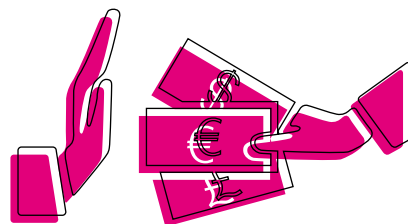
NORMATIVA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Estamos comprometidos con el libre mercado y la justa competencia en todas las relaciones comerciales. Todos los empleados* están obligados* a cumplir la normativa de defensa de la competencia.

En particular, se prohíben los siguientes supuestos: acuerdos de fijación precios, el intercambio de información sensible entre competidores*, el reparto del mercado mediante acuerdos de cuotas territoriales o de clientes*, boicots contra proveedores* o clientes*, el abuso de dominio o fuerte posición en el mercado mediante la cual se deniegue el suministro, la competencia combativa o predatoria, la obligación de comprar gamas completas de productos o la discriminación.

Prevención de corrupción

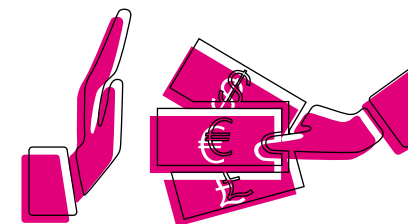




PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

Cualquier forma de corrupción está estrictamente prohibida. La compañía ha establecido procesos y procedimientos internos que garantizan la identificación de los riesgos y el establecimiento de medidas claras, como por ejemplo:

- Documentación comprensible y transparente de las transacciones comerciales, incluyendo todos los pasos esenciales de la adjudicación
- Cumplimiento de este Código de Conducta, de las normas sobre el tratamiento de regalos y otros beneficios, así como de los acuerdos de la empresa en todas las transacciones comerciales
- Contratar sólo a proveedores* reconocidos* y aprobados* por la empresa
- Determinar el tipo de adjudicación del contrato antes de la selección del proveedor*
- No conceder préstamos sin garantía ni créditos comerciales a los proveedores*
- Supervisión periódica del cumplimiento del Código de Conducta mediante auditorías
- Investigación de infracciones
- Archivo digital (informático) de contratos y documentos utilizados para la selección de proveedores* y copia de seguridad periódica del archivo.
- Comprobación de las ofertas y documentos de cálculo de costos para determinar si los precios son razonables o justos y revisiones de plausibilidad o verificación



PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

- Comprobación de la integridad de la documentación contractual y de los apéndices de los contratos (necesidad, precio, anomalías, regulación de las sanciones contractuales, indemnización a tanto alzado, garantías)
- Auditoría contable (contabilidad correcta, con opinión de auditoría legal, gastos claros y cumplimiento de las obligaciones internas)
- Medidas de sensibilización y formación de los empleados*.
- Directrices para la preparación y archivo de la documentación y firmas autorizadas
- Revisiones continuas
- Informes finales (Reporting)

Seguridad informática y protección de datos

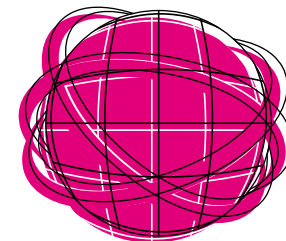


SEGURIDAD INFORMÁTICA Y PROTECCIÓN DE DATOS

Los detalles de la seguridad informática y la protección de datos se regulan en la Política de Seguridad Informática, la Política de Correo Electrónico y la Política de Telecomunicaciones del Grupo.

Los acuerdos empresariales e individuales complementan estas directrices, que son vinculantes para todos los empleados*, así como para los contratistas independientes. Los datos personales, en particular los de los empleados*, sólo podrán recabarse, almacenarse y utilizarse en la medida en que sea necesario para fines definidos, claros y legítimos. Los datos sólo se utilizan para el propósito para el que fueron recabados.

Legislación aduanera e inspección de importaciones y exportaciones



LEGISLACIÓN ADUANERA E INSPECCIÓN DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES

Como empresa operada globalmente, el Grupo Menshen está comprometido con los objetivos de control de las exportaciones y considera las disposiciones de la ley de comercio exterior para el tráfico de bienes, servicios e información dentro de todo el grupo.

Respetamos las restricciones comerciales nacionales e internacionales, así como las transacciones de pago para países, regiones e individuos. Las empresas con entidades físicas y jurídicas incluidas en las Listas de sanción** están generalmente prohibidas.

Esta mentalidad es incorporada por la gerencia y transmitida a todos los niveles. Todo empleado involucrado en los procesos aduaneros cumple con las leyes, reglamentos y normas internas en cada paso. Se garantiza que en el área de gestión y control de exportaciones/importaciones se cuente siempre con el número de empleados cualificados que sean necesarios.

Todos los documentos relevantes para cada fase del esquema de exportación se conservan de acuerdo con los requisitos legales, y están accesibles para las autoridades responsables.

Los riesgos se reevalúan a intervalos regulares y se toman en cuenta los desarrollos actuales en la ley de comercio exterior.

Al menos cada 3 años se lleva a cabo una revisión del control interno de las exportaciones.

** Listas de sanción: Bank of England, European Union, U.S.B.I.S.D.P.L., U.S.B.I.S.E.L, SDN/ Consolidated Non-SDN, U.N. List / Switzerland List (SECO), Japan List (METI)

El Código de Conducta en la práctica



EL CÓDIGO DE CONDUCTA EN LA PRÁCTICA

La empresa ha designado Responsables de Cumplimiento (Officers) a los que los empleados* pueden pedir orientación o denunciar una infracción del presente Código de Conducta. Se anima a los empleados* a que busquen ayuda rápidamente cuando la necesiten y a que denuncien cualquier infracción identificada en su propio interés. Su responsable* o bien un directivo* puede aconsejar al empleado* o bien derivarlo a la persona adecuada.

Además, nuestras directrices y principios están a disposición de todos los empleados*. Todos los empleados* tienen a su disposición el material de formación e información adecuado, que también pueden obtener a través de sus respectivos responsables*.

Puede enviarnos notificaciones o información sobre irregularidades, sugerencias de mejora u optimización del Código de Conducta o directrices y/o información en caso de sospecha de incumplimiento de la ley y/o de nuestro Código de Conducta, a través de los canales de comunicación conocidos. También puede enviarnos un correo electrónico a la siguiente dirección: compliance@menshen.com.

Cualquier empleado* que reporte una infracción, tiene el derecho a permanecer en el anonimato. La información también puede enviarse de manera informal al Officer. Cada empleado* también es libre de ponerse en contacto con su responsable* o con el Departamento de Recursos Humanos.

Todas las comunicaciones entrantes serán debidamente revisadas y tratadas de forma confidencial. Se prohíben las sanciones contra el denunciante, siempre que no viole él mismo la legislación aplicable.

Comentarios finales

COMENTARIOS FINALES

Todos asumimos la responsabilidad de cumplir con este Código de Conducta a través de nuestras acciones personales y de las decisiones que tomamos cada día en nuestro lugar de trabajo, garantizando así el éxito comercial sostenible de la empresa, la conservación de los puestos de trabajo y el futuro de la misma.



LO QUE SIGNIFICA EL ASTERISCO*

Nota sobre el uso individualizado de términos específicos de género

Con la finalidad de simplificar la lectura, nos abstenemos de utilizar términos específicos de género diferentes en los medios y documentos impresos y publicados digitalmente. Toda la información se aplica por igual a todos los géneros e identidades de género. Esto se debe a que estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y la diversidad. Nadie es discriminado* ni perjudicado* en su libertad de acción y decisión, ni degradado* o acosado* por su género, raza, origen étnico o cultural, discapacidad, enfermedad, religión o ideología, edad u orientación sexual.

Esperamos que todos los empleados* y socios* externos* respeten la dignidad, la privacidad y los derechos personales de cada persona.



Georg MENSHEN GmbH & Co. KG
Industriestraße 26
57413 Finnentrop, Germany

Tel. +49 (0)2721 518-0
Fax +49 (0)2721 518-198
compliance@menshen.com
www.menshen.com