

Verhaltens- richtlinie

 Germany



SUSTAINABLE
INNOVATIVE
PACKAGING.

 **MENSHEN**[®]

Welcome to MENSHEN

Verhaltensrichtlinie

**IHRE HANDLUNG.
UNSER ERFOLG.
FÜR JEDEN TAG.
FÜR JEDE ENTSCHEIDUNG.**



IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

LUKAD Holding GmbH & Co. KG, erstellt durch Global HR /CCO/CO

FREIGEgeben DURCH:

LUKAD Board / Geschäftsführung:

Jörg Deutz (CEO), Lutz Menshen

CEO MENSHEN Group:

Jörg Deutz, HansUlrich Zellmer

COMPLIANCE OFFICER:

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

Compliance Officer: Hans-Peter Kaldeberg (MENSHEN Group)

7. Auflage: aktualisierte und freigegebene Auflage; Stand 01. Januar 2025

www.menshen.com

compliance@menshen.com

© Bildnachweis:

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

stock.adobe.com:

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

Johnstocker, freshidea, artit, pedrosola, bububoo!, contrastwerkstatt, patpitchaya,

Andrey Popov, vegefox.com, Andrey Popov, Nmedia, pathdoc, love yourself dear!

Inhalt

Vorwort und Grundsätze

INHALT

Vorwort und Grundsätze	5
1. Soziale Verantwortung & Nachhaltigkeit	8
2. Managementsysteme	10
3. Umweltschutz & Nachhaltigkeit	12
4. Zollrecht und Import- / Exportkontrolle	14
5. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)	16
6. Arbeitsrechtliche Grundsätze	
a. Allgemein	20
b. Arbeitsschutz	22
c. Rauchverbot und Suchtprävention	24
d. Beschäftigung von Familienangehörigen und Verwandten	26
e. Beschäftigung von Ausländern*	26
f. Kinderarbeit	28
g. Zwangsarbeit	30
h. Entlohnung	32
i. Sicherheitsdienste	32
7. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse	34
8. Urheber- und gewerbliche Schutzrechte	36
9. Umgang mit Geschäftspartnern* und Dritten	38
10. Kartellrecht	41
11. Korruptionsvermeidung	43
12. IT-Sicherheit und Datenschutz	46
Der richtige Weg im Umgang mit den Verhaltensrichtlinien unter Berücksichtigung des Hinweisgeberschutzgesetzes	48
Schlusswort	50
Was es mit dem Sternchen* auf sich hat	52





VORWORT UND GRUNDSÄTZE

Die Inhaberfamilie Menshen und LUKAD Holding:

Wir stehen für Verbindlichkeit, Langfristigkeit und damit für Sicherheit.
Die enge Verbundenheit zwischen der Inhaberfamilie und der Menshen Group findet sich in der Unternehmensphilosophie wieder.

Wir haben 2024 unseren Verhaltenskodex („Code of Conduct“) komplett überarbeitet. Mit der Neuauflage definieren wir die gesetzlichen und international geltenden Bestimmungen, den Rahmen unserer Werte- und Wertverpflichtungen für uns noch deutlicher. Die Verhaltensrichtlinie dient dem Anspruch an uns selbst und unsere Erwartungshaltung an Dritte, mit welchen wir zusammenarbeiten. Für jeden von uns ist die Verhaltensrichtlinie ein Versprechen an unsere Kunden*, Lieferanten, Geschäftspartner und weitere interessierte Parteien. Wir halten uns an die Gesetze der Länder in denen wir tätig sind. Jeder Mitarbeiter* ist dafür verantwortlich, die jeweils geltenden Gesetze einzuhalten.

Unsere Verhaltensrichtlinie trägt dazu bei, dass wir durch die Erfüllung höchster Standards höchste Ansprüche gewährleisten.

Diese Richtlinie und die dort beschriebenen Werte sind in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern* aus den verschiedenen Standorten und Unternehmensbereichen entstanden und in enger Zusammenarbeit mit unseren Compliance-Beauftragten aufgestellt und formuliert worden.

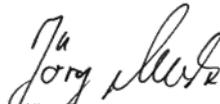
Sie spiegelt unser Engagement und die Werte unseres Unternehmens wider: Verantwortung, Integrität, Wandlungsfähigkeit, Leistung, aber vor allem auch Wertschätzung und Respekt gegenüber jedem Einzelnen!

Die Verpflichtung auf unsere gemeinsamen Werte und die daraus abgeleiteten Handlungen

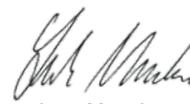
sehen wir als Voraussetzung für unseren internationalen Erfolg. Die vollständige Integration unserer Verhaltensrichtlinie ist für unser global ausgerichtetes Unternehmen von entscheidender Bedeutung.

Sie vermittelt unseren Kunden* Vertrauen in unsere Produkte, unsere Dienstleistungen und unser Versprechen. Durch unser Engagement stellen wir sicher, dass wir auf unsere Leistung und unsere Wahrnehmung als verantwortungsvolles und international ausgerichtetes Unternehmen stolz sein können.

Unsere Compliance-Beauftragten stehen Ihnen neben der Geschäftsleitung für Ihre Rückfragen oder auch Anmerkungen gerne zur Verfügung.



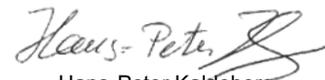
Jörg Deutz
CEO LUKAD Group /
Menshen Group



Lutz Menshen
Geschäftsführer
LUKAD Holding
GmbH & Co. KG

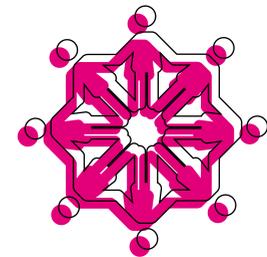


Monika Nork-Bobel
Chief Compliance Officer
LUKAD Group



Hans-Peter Kaldeberg
Compliance Officer
MENSHEN Group

Soziale Verantwortung & Nachhaltigkeit



SOZIALE VERANTWORTUNG & NACHHALTIGKEIT

Der Erfolg unseres Unternehmens beruht auf dem Prinzip der Chancengleichheit und der Vielfalt der für uns arbeitenden Menschen. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen seines Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, einer Behinderung, einer Krankheit, der Religion oder Weltanschauung, des Lebensalters oder der jeweiligen sexuellen Neigung benachteiligt oder in sonstiger Weise in seiner Handlungs- und Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt, herabgewürdigt oder belästigt wird.

Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil unserer werteorientierten Unternehmensführung. Deshalb erwarten wir von unseren Mitarbeitern*, dass sie sich gleichermaßen dieser Verantwortung stellen, und die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen* respektieren. Verstöße gegen diesen Grundsatz unserer Unternehmenskultur bedrohen die wichtigsten Erfolgsfaktoren des Unternehmens und werden daher nicht toleriert.

Wir sind uns bewusst, dass unser unternehmerisches Handeln Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt hat. Wir bekennen uns zu dieser Verantwortung und machen die positiven, aber auch die negativen Auswirkungen unseres Handelns zum Grundsatz unserer Entscheidungsprozesse. Dabei ist es das Ziel, die negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt immer weiter zu minimieren.



MANAGEMENTSYSTEME

Die Menshen Gruppe ist gemäß DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 und BRCGS Packaging Materials zertifiziert. Des Weiteren wurde die DIN EN ISO 50001 umgesetzt bzw. befindet sich in der Umsetzung.

Die Idee unseres globalen integrierten Managementsystems besteht darin, identische und reproduzierbare Prozesse innerhalb der gesamten Gruppe sicherzustellen. So garantieren wir, dass unsere Kunden* sich darauf verlassen können, an jedem Standort der Gruppe auf einen identisch hohen Standard zu treffen. Mittels regelmäßiger internationaler Konferenzen wird ein standortübergreifender Informationsaustausch organisiert, um die gemeinsame Weiterentwicklung der Prozesse und Produkte zu fördern und von der Ideenvielfalt zu profitieren. In engem Dialog mit Kunden*, Lieferanten und unseren Mitarbeitern* stellen wir uns den Anforderungen von heute und entwickeln die Ideen für morgen.

Umweltschutz & Nachhaltigkeit



UMWELTSCHUTZ & NACHHALTIGKEIT

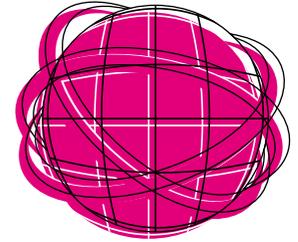
Ein umweltgerechtes und energieeffizientes Arbeiten ist ein selbstverständlicher Grundsatz der Menshen Gruppe. Dazu gehört, dass wir durch umsichtiges Handeln sicherstellen, dass unsere Geschäftstätigkeit nicht zu schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigem Wasserverbrauch führt, um

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt der Produktion von Nahrung nicht erheblich zu beeinträchtigen.
- Menschen nicht den Zugang zu Sanitäreinrichtungen zu erschweren oder zu verwehren.
- die Gesundheit von Menschen nicht zu schädigen.

Beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, ist es für uns selbstverständlich, dass wir das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs beachten.

In der Welt von heute ist das aber nicht mehr ausreichend. Um den Herausforderungen von morgen gerecht zu werden, ist Innovation gefragt. Es müssen Produktlösungen entwickelt werden, welche die knapper werdenden Ressourcen schonen, ohne dass das Produkt seine Funktionen einbüßt. Die grundsätzliche Reduzierung des Materialeinsatzes ist dabei genauso wichtig, wie nach Möglichkeiten zu suchen, den Einsatz von Recyclaten zu ermöglichen und voranzubringen. In diesem Zusammenhang sind unsere Lieferanten wichtige Partner. Ein weiterer Baustein ist die Null-Granulat-Verlust-Initiative, die den verantwortlichen Umgang mit den Rohstoffen in unseren Werken bestimmt, mit dem Ziel, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt und die Weltmeere immer weiter zu reduzieren.

Zollrecht und Import- / Exportkontrolle



ZOLLRECHT UND IMPORT- / EXPORTKONTROLLE

Als global agierendes Unternehmen bekennt sich die Menshen Gruppe zu den Zielen der Exportkontrolle und hält die außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen für den Verkehr mit Waren, Dienstleistungen und Informationen innerhalb der gesamten Menshen Gruppe genau ein.

Wir achten nationale und internationale Beschränkungen des Handels und des Zahlungsverkehrs für einzelne Länder, Regionen oder Einzelpersonen, insbesondere die geltenden Sanktionslisten** und Embargos. Geschäfte mit natürlichen und juristischen Personen, die in den einschlägigen Sanktionslisten genannt werden, sind grundsätzlich untersagt.

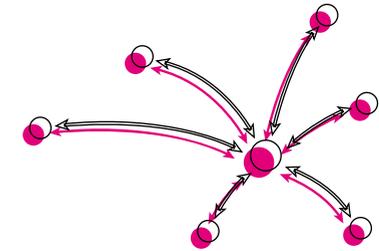
Diese grundsätzliche Haltung wird von der Leitung vorgelebt und auf alle Ebenen übertragen. Jeder an den Zollprozessen beteiligte Mitarbeiter trägt an jeder Stelle im Prozess zur Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Regeln bei. Es wird sichergestellt, dass zu jedem Zeitpunkt eine ausreichende Anzahl an geschulten Mitarbeitern im Bereich der Import- und Exportkontrolle tätig sind.

Sämtliche ausfuhrrelevanten Unterlagen aus allen Phasen des Exportvorhabens werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben aufbewahrt und den zuständigen Behörden zugänglich gemacht.

Die Risiken werden in regelmäßigen Abständen neu bewertet und die jeweils aktuellen Entwicklungen des Außenwirtschaftsrechts berücksichtigt. Eine Überprüfung der internen Exportkontrolle findet mindestens alle 3 Jahre statt.

** Sanktionslisten: 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)

Lieferketten- sorgfaltspflichten- gesetz (LkSG)



LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ (LKSG)

1. Einführung

Für uns, die Menshen Gruppe, haben die Einhaltung und die Förderung der Menschenrechte und von Umweltstandards eine hohe Priorität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, gibt die Menshen Gruppe, die in den Anwendungsbereich des LkSG fällt, folgende Grundsatzerklärung ab.

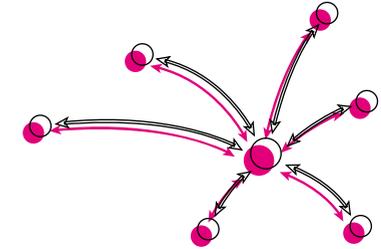
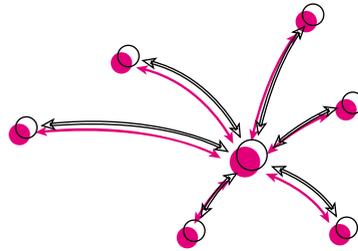
2. Beschreibung des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Wir haben ein Risikomanagement entwickelt und in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken bei uns und in unseren Lieferketten zu erkennen. Das Ziel ist es, Verletzungen menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren.

Wenn wir aufgrund der Risikoanalyse ein relevantes Risiko für ein Menschenrecht oder für die Umwelt bei uns im Unternehmen oder bei einem Zulieferer feststellen, ergreifen wir unverzüglich Präventionsmaßnahmen. Zu den Präventionsmaßnahmen gehören unter anderem:

- Schulungen für Beschäftigte des eigenen Unternehmens;
- die Aufforderung an unmittelbare Zulieferer seine Mitarbeiter im Hinblick auf unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen zu schulen
- die Festlegung und Dokumentation unserer Erwartungen an die eigenen Beschäftigten und die Zulieferer in einem Verhaltenskodex;
- die Umsetzung unserer Strategie für Menschenrechte und Umwelt in unseren Geschäftsabläufen, insbesondere im Einkauf;
- die Berücksichtigung unserer Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte und die Umwelt bei der Auswahl unserer Zulieferer;





LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ (LKSG)

- die Aufforderung an unsere Zulieferer, sich zur Einhaltung dieser Erwartungen zu verpflichten und sie gegenüber ihren Zulieferern zu adressieren;
- Kontrollen, einschließlich vor Ort durchgeführter Audits, um zu überprüfen, ob unsere Beschäftigten und unsere Zulieferer unsere Erwartungen erfüllen.

Unsere Maßnahmen zur Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten dokumentieren wir fortlaufend und erstellen dazu einen jährlichen Bericht.

3. Abhilfemaßnahmen

Wenn wir feststellen, dass die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht bei uns im Unternehmen oder bei einem unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir angemessene Maßnahmen, um eine solche Verletzung zu verhindern, zu beenden oder ihr Ausmaß zu minimieren.

Wenn es zu einer Pflichtverletzung gekommen ist, überprüfen wir die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen. Sollte die Verifizierung zeigen, dass die umgesetzten Maßnahmen nicht das gewünschte Ergebnis erzielt haben, ermitteln wir die Ursachen, um ggf. weitere oder andere Maßnahmen zu ergreifen.

Bei besonders schweren Pflichtverletzungen (Verletzung einer geschützten Rechtsposition, umweltbezogene Pflicht etc.) oder wenn vereinbarte Maßnahmen nicht umgesetzt oder innerhalb der festgelegten Zeit keine Abhilfe bewirkt haben, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung abubrechen.

LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ (LKSG)

4. Beschwerdeverfahren

Um frühzeitig von menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken zu erfahren und rechtzeitig Unterstützung anbieten und Abhilfe schaffen zu können, haben wir ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Jeder Mitarbeiter*, aber auch externer Dritte kann sich über diesen Kanal offen oder anonym an uns wenden. Wir garantieren, dass wir jedem Hinweis konsequent nachgehen.

5. Prioritäre Risiken

Wir führen Risikoanalysen in unserem Unternehmen und bezüglich unserer unmittelbaren Zulieferer durch – regelmäßig sowie anlassbezogen. Zu diesem Zweck haben wir Risikofaktoren, deren Gewichtung und weitere Kriterien festgelegt, die es uns ermöglichen, menschenrechts- und umweltbezogene Risiken zu ermitteln und darauf angemessen zu reagieren. Je nach Ergebnis leiten wir weitergehende Analysen ein, um ein eindeutiges Bild des Risikos zu erhalten.

6. Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer

Wir erwarten von unseren Beschäftigten und unmittelbaren Zulieferern, dass sie unseren Verhaltenskodex einhalten. Darüber hinaus erwarten wir von unseren unmittelbaren Zulieferern, dass sie sich dafür einsetzen, ihre Zulieferer auf die Standards unseres Verhaltenskodex zu verpflichten.

Arbeitsrechtliche Grundsätze –

Allgemein



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE –

a. Allgemein

Wir gewährleisten gerechte und sichere Arbeitsbedingungen. Wir wahren die Mitbestimmungsrechte und laden unsere Mitarbeiter* aktiv dazu ein, uns in diesen Bemühungen zu unterstützen.

Wir verpflichten uns, unseren Mitarbeitenden Gehälter gemäß den nationalen gesetzlichen Standards zu zahlen, insbesondere kompensatorisch für Überstunden und Zulagen. Diese Vergütung muss mindestens dem geltenden gesetzlichen Mindestgehalt entsprechen und die Grundbedürfnisse eines jeden Mitarbeitenden abdecken. Wir legen Wert darauf, dass Arbeitnehmende sowohl vor Einstellung als auch während jeder Gehaltsperiode klare und verständliche Informationen über ihre Beschäftigungs- und Gehaltsbedingungen erhalten. Als Unternehmen verurteilen wir die Praxis, einen beliebigen Teil des Gehalts als Disziplinarmaßnahme oder für andere Fälle, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind, abzuziehen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie diese Grundsätze respektieren und sicherstellen, dass ihre Arbeitskräfte fair und angemessen entlohnt werden, ohne unzulässige Abzüge oder Kürzungen vorzunehmen.

Arbeitsrechtliche Grundsätze –

Arbeitsschutz



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE –

b. Arbeitsschutz

Wir garantieren die Umsetzung und Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*.

Wir tolerieren weder Alkohol noch Drogenmissbrauch. Um die Sicherheit aller Beschäftigten zu garantieren, dürfen Mitarbeiter* weder zum Arbeitsantritt noch während der Arbeitszeit unter dem Einfluss von Substanzen stehen, die ein verantwortliches Arbeiten oder die Leistung negativ beeinträchtigen.

Es ist untersagt, von seinem Personal zu verlangen, mehr als das gesetzlich vorgeschriebene Maximum zu arbeiten. Wir setzen uns für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitbeschränkungen ein, um die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Jeder Mitarbeiter* hat das Recht auf mindestens einen Ruhetag pro Woche, um sich zu erholen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit zu wahren.

Arbeitsrechtliche Grundsätze –

Rauchverbot und Suchtprävention



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE –

c. Rauchverbot und Suchtprävention

In den Geschäfts- und Betriebsräumen der Menshen Gruppe gilt grundsätzlich ein Rauchverbot.

Die Bekämpfung von Suchterkrankungen stellt die Betroffenen vor erhebliche Herausforderungen. Wir haben uns dafür entschieden, dass wir Mitarbeiter*, die sich in diesem Thema an uns wenden, bei ihren Bemühungen, mittels einer Therapie ihre Sucht zu bekämpfen, aktiv zu unterstützen. Für die von Suchterkrankungen betroffenen Menschen ist es wichtig, dass sie nach Abschluss ihrer Therapie nicht alleinstehen, sondern wieder in eine Arbeitsgemeinschaft integriert werden, um ihrem Leben die notwendige Sicherheit und Stabilität geben zu können. Diese Verpflichtung sehen wir als Unternehmen und zu dieser bekennen wir uns.

Arbeitsrechtliche Grundsätze –

Beschäftigung von Familienangehörigen, Verwandten und Ausländern*



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE –

d. Beschäftigung von Familienangehörigen und Verwandten

Unsere Entscheidungen hinsichtlich Einstellungen und Mitarbeiterentwicklung* sind fair und objektiv. Dort wo potenzielle Interessenskonflikte durch Familienzugehörigkeit, Verwandtschaft oder enge Freundschaft bestehen, sind diese vor der Einstellung, Beförderung, Versetzung oder Beauftragung von Dienstobliegenheiten offenzulegen. In diesen Fällen ist die nächsthöhere Berichtslinie in den Entscheidungsprozess mit einzubinden, um unserem Anspruch an Fairness und Objektivität gerecht werden zu können.

e. Beschäftigung von Ausländern*

Bei Arbeitsaufnahme durch ausländische Beschäftigte prüft das Unternehmen, ob die erforderlichen Aufenthaltstitel, Visa und / oder Aufenthaltsgenehmigungen vorliegen, und ob inhaltliche oder zeitliche Beschränkungen der Beschäftigung durch die Ausländerbehörde zu berücksichtigen sind.

Arbeitsrechtliche Grundsätze –

Kinderarbeit



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE –

f. Kinderarbeit

Die Ausbeutung von Kindern ist eine der schlimmsten Gräueltaten unserer Zeit und wird von uns auf das Schärfste verurteilt. Wir bekennen uns ausdrücklich zur Convention on the Rights of the Child und verpflichten uns, mit unserem Handeln zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Sklaverei, Prostitution, Herstellung von Pornographie, Gewinnung und Handel von Drogen, gefährliche Arbeit in Steinbrüchen und Minen) einzutreten. Das Konzept der „Kinderarbeit“ umfasst nach unserem Verständnis alle Aktivitäten, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde berauben und ihre Bildung, Gesundheit, körperliche sowie geistige Entwicklung negativ beeinträchtigen (Verweigerung des Schulbesuchs, erzwungenes vorzeitiges Verlassen der Schule oder übermäßig belastende schulische und berufliche Aktivitäten).

Kinderarbeit steht im absoluten Widerspruch zu unseren grundlegenden Werten und Prinzipien. Wir sind fest entschlossen, in Übereinstimmung mit internationalen Menschenrechtsstandards, den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und geltendem Recht sicherzustellen, dass Kinder das Recht auf eine ungestörte Kindheit und Bildung haben. In unserem Unternehmen bekennen wir uns nachdrücklich dazu, keinerlei Form von Kinderarbeit zu dulden, weder direkt noch indirekt.

Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so werden diese Regelungen vorrangig eingehalten.

Arbeitsrechtliche Grundsätze –

Zwangsarbeit



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE –

g. Zwangsarbeit

Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten der global vernetzten Weltwirtschaft können in verschiedensten Formen auftreten.

Wir verpflichten uns, zusätzlich bei Zulieferern auch auf soziale Gesichtspunkte und Menschenrechtswahrung im Herkunftsland der Produkte zu achten.

Daher respektieren wir das Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation.

Nach diesem Übereinkommen wird bestimmt, dass zweckmäßige Maßnahmen ergriffen werden sollen, um zu verhüten, dass durch Pflicht- oder Zwangsarbeit der Sklaverei ähnliche Zustände herbeigeführt werden.

Des Weiteren sieht das Übereinkommen die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels, von Sklaverei ähnlichen Einrichtungen und Gepflogenheiten sowie die völlige Abschaffung der Schuldknechtschaft und der Leibeigenschaft vor.

Arbeitsrechtliche Grundsätze –

Entlohnung und Sicherheitsdienste



ARBEITSRECHTLICHE GRUNDSÄTZE –

h. Entlohnung

Wir verpflichten uns, unseren Mitarbeitern ein Gehalt zu zahlen, das mindestens dem geltenden gesetzlichen Mindestgehalt des Beschäftigungsortes entspricht und die Grundbedürfnisse jedes Einzelnen abdeckt. Dazu gehört auch eine angemessene Kompensation von Überstunden. Des Weiteren ist es verboten, Mitarbeiter* mehr Stunden als das gesetzlich vorgeschriebene Maximum arbeiten zu lassen. Die Arbeitnehmenden erhalten vor der Einstellung als auch während jeder Geschäftsperiode schriftliche und verständliche Informationen über ihre Beschäftigungs- und Gehaltsbedingungen. Ein beliebiger Abzug vom Gehalt als Disziplinarmaßnahme oder für andere Fälle, die nicht dem nationalen Recht des Beschäftigungsortes entsprechen, ist verboten.

i. Sicherheitsdienste

Dort wo wir private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz unserer Einrichtungen einsetzen, stellen wir durch Unterweisungen sicher, dass

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung eingehalten wird.
- es zu keinen Verletzungen an Leib und Leben kommt.
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt wird.

Geschäfts- und Betriebs- geheimnisse



GESCHÄFTS- UND BETRIEBSGEHEIMNISSE

Wir sind zur Verschwiegenheit über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie internen vertraulichen Angelegenheiten verpflichtet und halten uns stets daran. Dieses Versprechen gilt darüberhinaus für alle uns bekannten und vorliegenden vertraulichen Informationen über unsere Kunden* und Geschäftspartner*.

Innovationen, das technische Know-how und unsere Erfahrung bilden die Grundlage für die Entwicklung und Herstellung unserer qualitativ anspruchsvollen Produkte. Um unseren Vorsprung im Wettbewerb zu sichern, werden diese Innovationen und Fähigkeiten bestmöglich vor Nachahmung geschützt.

Sensible Unternehmensbereiche sind vor dem unkontrollierten Zutritt Dritter geschützt.

Urheber- und gewerbliche Schutzrechte



URHEBER- UND GEWERBLICHE SCHUTZRECHTE

Wir wahren die geltenden internationalen Urheber- und gewerblichen Schutzrechte. Die jeweils einschlägigen geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie diese ergänzende betriebliche Regelung werden durch unsere Mitarbeiter* zum Schutz des Unternehmens eingehalten.



Umgang mit Geschäftspartnern* und Dritten



UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN* UND DRITTEN

Der Umgang mit unseren Geschäftspartnern* und Dritten ist durch Fairness und Offenheit geprägt.

Mitarbeitern* unseres Unternehmens ist es untersagt, sich im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten persönliche Vorteile zu verschaffen. Ferner darf niemand einen unzulässigen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren. Es darf auch nicht der Eindruck einer Einflussnahme hervorgerufen werden.

Unsere Mitarbeiter* lassen sich keine Vorteile versprechen, lassen sich keine Vorteile anbieten und nehmen diese nicht an, wenn dadurch beim Geschäftspartner* der Eindruck entstehen könnte oder wird, dass unsere Mitarbeiter* hierdurch in ihren Entscheidungen beeinflusst werden.

Diese Anweisung gilt bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrages. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine Privatperson, einen Geschäftspartner* oder einen Amtsträger* handelt.

Es ist grundsätzlich verboten, in direktem oder indirektem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis Belohnungen oder Geschenke zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausnahmen bestehen nur, wenn das Geschenk:

- der Art nach im Geschäftsverkehr allgemein üblich ist (kleine Aufmerksamkeiten)
- geringwertig bis zu einem max. Warenwert von 40,00 EUR ist
- insgesamt eine Beeinflussung der geschäftlichen Entscheidungen und Interessen ausgeschlossen ist



UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN* UND DRITTEN

Geschenke und / oder Zuwendungen müssen auch in diesen Fällen dem Vorgesetzten* gemeldet werden. Der Compliance-Beauftragte* berät in allen Zweifelsfragen. Geschenke und Einladungen, die die Mitarbeiter* als Privatperson ansprechen (z. B. wenn das Geschenk, Gutschein etc. an die Privatadresse geschickt wird oder an die Familie gerichtet ist), dürfen weder gewährt noch angenommen werden. Bargeldgeschenke oder die Annahme von Gutscheinen sind verboten.

Im Übrigen werden die Einzelheiten zum Umgang mit Geschenken in einer gesonderten Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen geregelt. Es ist im normalen Geschäftsverlauf üblich, alltägliche und gelegentliche Geschäftsmahlzeiten im Rahmen der Gastfreundschaft zu bezahlen oder zu akzeptieren. Für die Pflege von Geschäftsbeziehungen basierend auf Freundschaft und Vertrauen sind diese sogar förderlich.

Kartellrecht



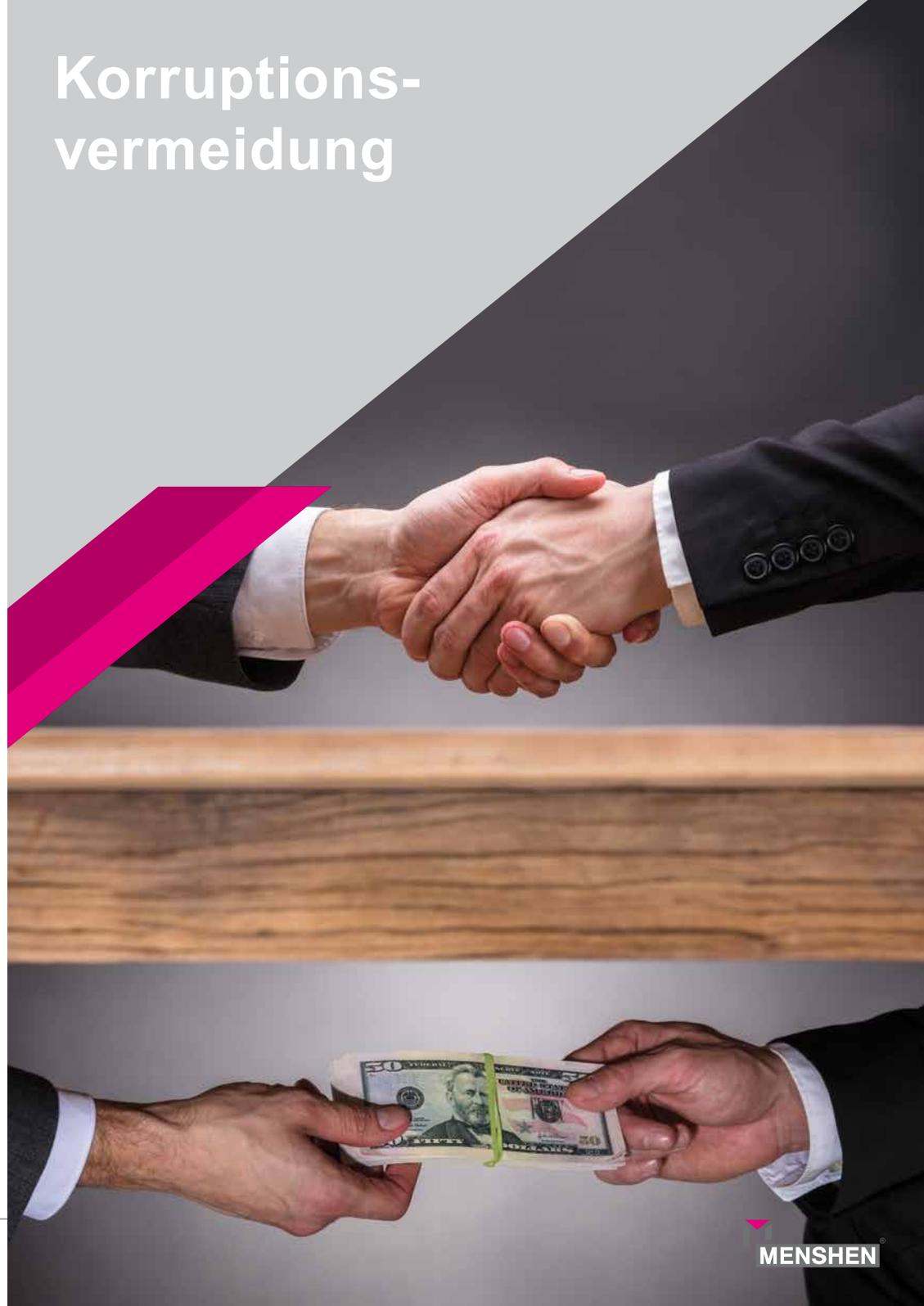


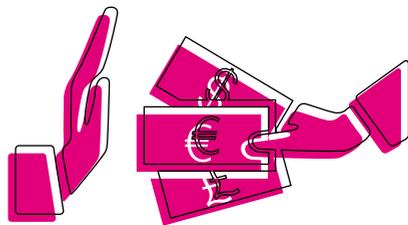
KARTELLRECHT

Wir bekennen uns zu offenen Märkten und fairem Wettbewerb in allen geschäftlichen Beziehungen. Jeder Mitarbeiter* ist verpflichtet, die kartellrechtlichen Vorschriften zu beachten.

Verboten sind insbesondere Preisabsprachen, der Austausch von sensiblen Informationen zwischen Wettbewerbern, Marktaufteilungen in Form von Gebiets- oder Kundenabsprachen sowie Quoten, Boykottmaßnahmen gegen Lieferanten oder Kunden*, Missbrauch von Marktbeherrschung oder marktstarken Stellungen durch Lieferverweigerung, Kampf- oder Verdrängungswettbewerb oder die Verpflichtung zur Abnahme gesamter Sortimente oder Diskriminierung.

Korruptions- vermeidung

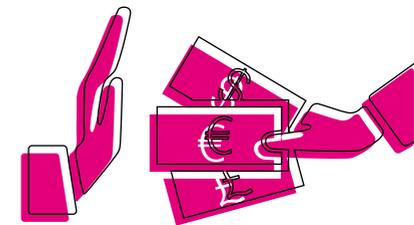




KORRUPTIONSVERMEIDUNG

Jede Form der Korruption ist strengstens verboten. Interne Prozesse und Abläufe sorgen dafür, Risiken zu identifizieren und klare Maßnahmen einzuführen, wie zum Beispiel:

- nachvollziehbares und transparentes Dokumentieren der Geschäftsvorgänge, darunter alle wesentlichen Vergabeschritte
- Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie, der Regelung zum Umgang mit Geschenken und anderen Zuwendungen sowie der Betriebsvereinbarungen bei allen Geschäftsvorgängen
- Beauftragung nur von anerkannten und vom Unternehmen freigegebenen Lieferanten
- Festlegen der Vergabeart vor der Lieferantenauswahl
- keine Vergabe von ungesicherten Darlehen oder Warenkrediten an Lieferanten
- regelmäßiges Überwachen der Einhaltung der Richtlinie durch Audits
- Verfolgen von Verstößen
- (IT-)Archivierung von Verträgen und Dokumenten zur Lieferantenauswahl, regelmäßige Datensicherung des Archivs
- Prüfung von Angebots- und Kalkulationsunterlagen auf Angemessenheit der Preise, Plausibilitätsprüfung



KORRUPTIONSVERMEIDUNG

- Prüfung der Vollständigkeit von Vertragsdokumentationen und Nachträgen zu Verträgen (Erforderlichkeit, Preis, Auffälligkeiten, Vertragsstrafen-Regelung, pauschaler Schadensersatz, Bürgschaften)
- Rechnungsprüfung (ordnungsgemäße Verbuchung, mit Bestätigungsvermerken, klare Aufwendungen, Einhaltung der internen Zuständigkeiten)
- Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter*
- Richtlinien für die Erstellung und Aufbewahrung von Dokumentationen und zur Unterschriftenbefugnis
- laufende Reviews
- Abschlussberichte (Reporting)

IT-Sicherheit und Datenschutz



IT-SICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Die Einzelheiten der IT-Sicherheit und zum Datenschutz sind in der IT-Sicherheitsrichtlinie, der E-Mail-Richtlinie und der Telekommunikationsrichtlinie der Unternehmensgruppe geregelt.

Betriebs- und Einzelvereinbarungen ergänzen diese Richtlinien, die für alle Mitarbeiter* sowie externe Beschäftigte verbindlich sind. Personenbezogene Daten, insbesondere der Mitarbeiter*, dürfen nur erhoben, gespeichert und genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Daten werden stets nur für den Zweck genutzt, für den sie erhoben wurden.

Der richtige Weg im Umgang mit den Verhaltens- richtlinien



DER RICHTIGE WEG IM UMGANG MIT DEN VERHALTENSRICHTLINIEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES HINWEISGEBERSCHUTZGESETZES

Das Unternehmen hat Compliance-Beauftragte ernannt, bei denen sich Mitarbeiter* beraten lassen oder einen Verstoß gegen diese Verhaltensrichtlinie melden können. Mitarbeiter* sind dazu angehalten, im Bedarfsfall umgehend Hilfe zu suchen und jeden identifizierten Verstoß im eigenen Interesse zu melden. Der Vorgesetzte* oder eine Führungskraft kann den Mitarbeiter* beraten oder an die entsprechende Stelle verweisen.

Darüber hinaus werden unsere Compliance-Richtlinien und Grundsätze jedem Mitarbeiter* zugänglich gemacht. Entsprechendes Schulungs- und Informationsmaterial steht allen Mitarbeitern* zur Verfügung und ist über die jeweiligen Vorgesetzten zu erhalten.

Hinweise, Meldungen zu Auffälligkeiten und Anregungen zur Verbesserung oder Optimierung bzw. bei Verdacht auf einen Verstoß gegen Recht, Gesetz und unsere internen Verhaltensrichtlinien, sowie Feedback zur Optimierung der Regularien / Richtlinien, können Sie uns über die bekannten Kommunikationswege übermitteln. Senden

Sie uns auch gerne eine E-Mail an folgende Adresse:

compliance@menshen.com

Oder nutzen Sie den folgenden Link / die folgende App:

<https://lukadgroup-compliance.powerappsportals.com>



Jeder Mitarbeiter* hat grundsätzlich das Recht, anonym zu bleiben! Informationen können an den Compliance-Beauftragten* auch formlos geschickt werden. Jedem Mitarbeiter* steht es ebenfalls frei, sich an den Vorgesetzten* oder an die Personalabteilung zu wenden.

Alle eingehenden Mitteilungen werden in gebührender Form überprüft und vertraulich behandelt. Sanktionen gegenüber dem Hinweisgeber*, sofern er / sie nicht selbst gegen geltendes Recht verstößt, sind untersagt.

SCHLUSSWORT

Wir alle übernehmen durch unser persönliches Handeln und durch die Entscheidungen, die wir jeden Tag an unserem Arbeitsplatz treffen, Verantwortung für die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie und sichern so den nachhaltigen Geschäftserfolg des Unternehmens, die Erhaltung von Arbeitsplätzen und die Zukunft des Unternehmens.

Wir verpflichten unsere Lieferanten dazu, sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex der Menshen Gruppe von den eigenen Lieferanten eingehalten wird, sobald diese innerhalb der Lieferkette unseres Unternehmens arbeiten.



WAS ES MIT DEM STERNCHEN* AUF SICH HAT

Hinweis zur Verwendung einzelner geschlechtsspezifischer Bezeichnungen

Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit verzichten wir in gedruckten und digital veröffentlichten Medien und Unterlagen auf die unterschiedliche Verwendung einzelner geschlechtsspezifischer Bezeichnungen. Selbstverständlich gelten alle Angaben stets für sämtliche Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gleichermaßen. Denn wir bekennen uns zu Chancengleichheit und Vielfalt. Niemand wird wegen seines Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, einer Behinderung, einer Erkrankung, der Religion oder Weltanschauung, des Lebensalters oder der jeweiligen sexuellen Neigung benachteiligt oder in sonstiger Weise in seiner Handlungs- und Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt, herabgewürdigt oder belästigt.

Von allen externen Partnern und Mitarbeitern* erwarten wir, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen* respektieren.



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