

行为准则



China



可持续的
创新的
包装



你的行为
我们的成功
每一天
每一个决定

法律公告

编者:

LUKAD控股有限公司, 全球人力资源部/首席合规官/合规专员制作

发布方:

LUKAD董事/常务董事:

Jörg Deutz (首席执行官), Lutz Menshen

MENSHEN集团首席执行官:

Jörg Deutz, Hansulrich Zellmer

合规专员:

首席合规官: Monika Nork-Bobel (LUKAD集团/STAUFF集团)

合规专员: Hans-Peter Kaldeberg (MENSHEN集团)

7th edition: updated and released edition of 1st January 2025

www.menshen.com

compliance@menshen.com

©照片版权:

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

目录

前言与原则	5
1. 社会责任&可持续发展	8
2. 管理体系	10
3. 环境保护&可持续发展	12
4. 海关法和进出口检验	14
5. 供应商尽职调查法案	16
6. 劳动法原则	
a. 总则	20
b. 健康&安全	22
c. 禁止吸烟和预防烟瘾	24
d. 雇用家庭成员与亲属	26
e. 雇用外籍人士*	26
f. 童工	28
g. 强迫劳动	30
h. 工资	32
i. 安保服务	32
7. 商业和贸易秘密	34
8. 知识产权和工业产权	36
9. 与商务伙伴和第三方合作伙伴的交往	38
10. 反垄断法	41
11. 反贿赂和反腐败政策	43
12. 信息技术安全管理和数据保护	46
行为准则实践	48
结束语	50
“*”代表什么意思	52





前言与原则

曼盛家族和LUKAD控股：

我们秉持着负责任、持续发展和可信赖的经营理念。
在创始人家族和曼盛集团的紧密协作下，
该理念淋漓尽致地体现在企业的经营管理原则中

在2024年，我们完整地修订了我们的行为准则。在新的版本中，我们更明确地界定了可适用的法律与国际条例，我们的价值观和承诺框架。行为准则规定了我们对自己的要求和与对工作伙伴的期望。对于我们每一个人来说，行为准则代表了我们对我们客户、供应商、商业伙伴和其他利益相关方的一个承诺。我们遵守我们经营业务活动所在国家的法律规定。每一位员工*都有义务遵守当地法律

此准则能确保我们达到最高标准，以满足最高要求

此准则及其所传递的价值观是由我们来自不同地区和分公司各部门的员工在与我们的合规官紧密合作之下而完成制定的

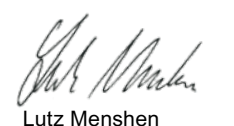
此准则是我们对公司价值观承诺的体现：责任、正直、适应力和行动力，以及更重要的是对他人的欣赏和尊重

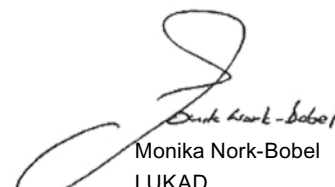
我们认为我们对共同价值观的承诺和由此指导的行为是我们取得国际性成功的前提，此规范的实践将对我们取得全球性成功起着决定性作用。

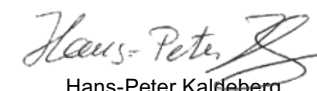
此准则向我们的客户*传递信息，使他们信任我们的产品、我们的服务和我们的承诺。通过我们自己的努力和付出，我们取得了令人骄傲的业绩和拥有了敏锐的市场感知，成为了一家负责任的国际性企业

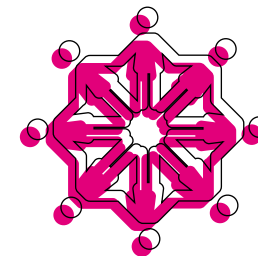
我们的合规员和执行董事将非常乐意听取大家的建议，并解答大家的疑问


Jörg Deutz
LUKAD / MENSHEN
集团首席执行官


Lutz Menshen
LUKAD
控股有限公司常务董事


Monika Nork-Bobel
LUKAD
集团首席合规官


Hans-Peter Kaldeberg
MENSHEN
集团合规专员



社会责任&可持续发展

我们企业的成功是建立在为我们的人员提供平等机会的原则和拥有多元化人员的基础之上。对我们来说，任何人既不会因为性别、种族、民族或文化背景、宗教或意识形态、残疾、年龄或性取向而受到歧视，其行动和选择自由也不会受到限制、轻视或骚扰

社会责任意识是我们以价值为导向的企业经营理念中不可或缺的元素。因此，我们期望与我们的员工*一起践行社会责任，尊重每个人的尊严、隐私和个人*权利。所有与我们的企业文化原则背道而驰的行为都将对公司的关键成功因素带来一定的风险，必将是不可容忍的。

我们非常清楚，事实上，公司的行为对社会和环境均会产生一定的影响。在确定决策原则过程中，我们将会承担相应的责任，并且我们意识到我们的决策可能引致正面或负面的影响，与此同时，我们始终将以减少对社会和环境的负面影响作为我们的终极目标。



管理体系

我们集团已经通过DIN EN ISO 9001、DIN EN ISO 14001和BRCGS. (DIN=德国标准化研究所), 而且, DIN EN ISO 50001正在实施进行中。

我们的全球综合管理体系的目标是在整个集团内建立相同且可复制的流程, 因此, 我们保证我们的客户*能够在集团内每一个分公司都可以看到相同一致的高标准流程。通过定期召开国际会议, 我们组织来自全球各地区的人员进行信息和思想交流, 以促进工艺和产品更好地联合发展。在保持与客户*、供应商和员工*的紧密沟通的同时, 我们始终致力于满足当下的需求, 创造明日的可能。



境保护&可持续发展

环保和节能是曼盛集团的基本原则。曼盛通过谨慎的行动确保我们的业务活动不会对周围的土壤产生负面影响, 不会造成水污染、空气污染、有害噪音排放或过度用水, 同时:

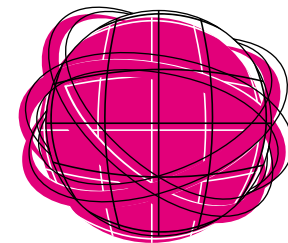
- 不会严重影响粮食生产。
- 不限制使用卫生设施。
- 不会对人的健康造成伤害。

在获取、建造或以其他方式经营土地、森林和水资源以保障个人生计时, 我们必须遵守——禁止非法强迫迁移和非法迁移的规定。

在当今世界, 资源已逐渐枯竭。为了迎接明天的挑战, 创新是必要的。我们必须开发产品解决方案, 在保持产品功能的同时有能节约日益稀缺的资源。从根本上减少材料的使用与寻找允许和推动回收材料使用的方法同样重要。在这方面, 我们的供应商是重要的合作伙伴。另一个重要组成部分是零颗粒损失倡议, 该倡议指导我们在工作场所负责任地使用原材料, 以进一步减少我们的行动对环境 and 世界海洋的影响。



海关法和进出口检验



海关法和进出口检验

作为一家全球运营的公司，曼盛集团致力于实现出口管制的目标，并且整个集团内严格遵守货物、服务和信息流动的外贸法规。

我们尊重国家和国际上对于个别国家、地区或者个人的贸易和支付交易的限制，尤其是针对适用的制裁清单和禁运。严格禁止与被列入相关制裁名单的自然人和法人进行交易。

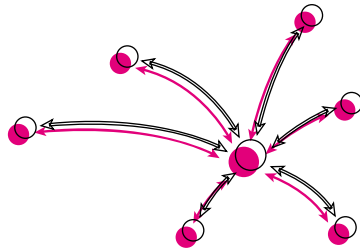
这样的决心由管理层树立并传达到各个层面。每一位参与海关流程的员工在流程的每一阶段都应遵守法律、法规和内部规则。并且确保企业内随时都有足够数量训练有素的员工负责进出口管制领域工作。

出口项目所有阶段的所有出口相关文件将按照法律要求保存，并提供给主管当局。

定期重新评估风险，并考虑到外贸法的最新发展。至少每三年对内部出口管制进行一次审查。

** 制裁名单: 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)

供应商尽职调查法案



供应商尽职调查法案

1.介绍

对我们曼盛集团来说，遵守和促进人权和环境标准是重中之重。为了满足这一要求，隶属于LkSG的曼盛集团制定了以下原则声明。

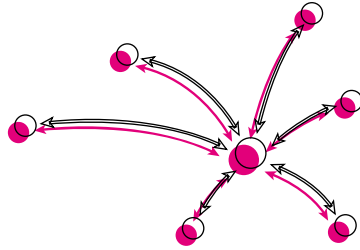
2.履行尽职调查义务的程序描述

我们开发了一个风险管理系统，并将其纳入所有相关的业务流程，以识别组织和供应链中的人权和环境风险。目的是防止、消除或减轻对人权或环境义务的侵犯。

如果根据风险分析，我们发现与我们公司或供应商相关的人权或环境风险，我们将立即采取预防措施。预防措施包括：

- 公司员工的培训
- 要求直接供应商就我们的人权和环境期望对其员工进行培训
- 在行为准则中定义并记录我们员工和供应商的期望
- 在我们的业务流程中实施我们的人权和环境战略，尤其是在采购方面
- 在选择供应商时，考虑我们的人权和环境期望
- 要求我们的供应商承诺满足这些期望，并向他们的供应商提出这些期望
- 控制措施，包括现场审计，以检查我们的员工和供应商是否符合我们的期望。

我们将持续记录我们履行人权和环境尽职调查义务的措施，并就此编写年度报告。



供应商尽职调查法案

3. 补救措施

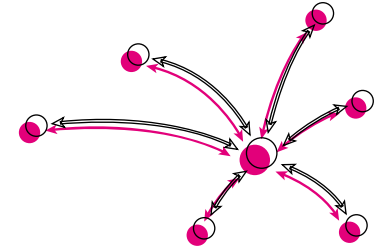
如果我们确定直接供应商已经或即将违反人权或环境义务，我们会采取适当的措施来防止、消除或减轻此类违反行为。

如果出现失职行为，我们将检查所实施措施的有效性。如果验证表明实施的措施没有达到预期的结果，我们确定原因，以便在必要时采取进一步或额外的措施。

在特别严重违反职责的情况下（违反受保护的法律地位、环境义务等），如果商定的措施没有得到实施，或者措施没有在规定的时间内实施，我们保留终止业务关系的权利。

4. 投诉程序

为了在早期阶段确定人权和环境风险，并能够及时提供支持和补救，我们建立了投诉程序。每位员工*，以及外部第三方，都可以通过此渠道公开或匿名联系我们。我们保证会持续跟进每一个举报。



供应商尽职调查法案

5. 优先风险

我们定期并在适当的时候对公司和直接供应商进行风险分析。为此，我们定义了风险因素、其权重和其他标准，使我们能够识别人权和环境风险，并做出适当回应。根据结果，我们启动进一步的分析，以获得对风险的清晰了解。

6. 对员工和供应商的期望

我们希望我们的员工和直接供应商遵守我们的行为准则。此外，我们希望我们的直接供应商努力确保他们的供应商遵守我们的行为准则标准。



劳动法原则

a. 总则

我们确保提供公平且安全的工作条件。我们尊重员工的参与权，欢迎员工的积极参与与支持。

我们承诺按照国家法律标准支付员工工资，特别是加班费和津贴。薪酬必须至少等于适用的法定最低工资，并满足每位员工的基本需求。重要的是，无论是在雇佣前还是在每个支付期间，员工都应获得关于其雇佣和薪资条件的清晰易懂的信息。作为一家公司，我们谴责将任何部分工资作为纪律处分或在其他国家法律没有规定的情况下扣除的做法。我们期望我们的供应商遵守这些原则，并确保他们的员工得到公平和适当的报酬，没有不当的扣除或削减。



劳动法原则

b. 健康和安全

我们承诺对可适用的健康和安全条例的实施和遵守，以保护我们员工*的健康和安全。

公司禁止酗酒或滥用药物。为了确保全体员工的生命安全，无论是工作开始前还是在工作中的任何时间内，员工不得使用任何具有不良影响的物品（包括但不限于上述药物或酒），以避免危及自身工作或引致负面影响。

员工工作时间超过法律规定的最长时间是不可接受的。我们承诺遵守法定工作时间限制，以确保员工的健康、安全和福利。每位员工都有权每周至少休息一天，以恢复并保持工作和休闲之间的平衡。

劳动法原则

禁止吸烟和预防烟瘾



劳动法原则

c. 禁止吸烟和预防烟瘾

曼盛所有商务区域及工厂区域内一律禁止吸烟。

治疗烟瘾对那些受其影响的人来说是相当大的挑战。我们将积极回应需要治疗烟瘾的员工*的求助，对于成瘾患者来说，重要的是，在完成治疗后，他们不能独自生活，而是需要更快地融入到工作社区中，这将有助于为他们最终获得成功治疗提供所必需的安全性和稳定性。作为一家企业，我们将始终视其为我们的责任，不断坚持。

劳动法原则

雇用家庭成员与亲属
外籍人士*的雇用



劳动法原则

d. 雇用家庭成员与亲属

我们将公平而客观地决定员工的雇用和发展。在雇用、晋升、调动或分配职责之前，我们将通知相关人员因家庭关系、人际关系或亲密友谊而产生的任何潜在利益冲突，在这种情况下，为了满足公平和客观的要求，我们必须让直接上级参与决策过程。

e. 外籍人士*的雇用

当雇用外籍员工时，公司需对其是否取得必要的居留许可和/或签证予以核实，以及是否存在移民局规定的就业限制条件，例如就业时长或者其它要求等。



劳动法原则

f. 童工

剥削儿童是我们这个时代最糟糕的暴行之一，我们对此予以最强烈的谴责。我们承诺将严格遵守《联合国儿童权益公约》的条款，并以实际行动支持与消除所有与法不容的雇用童工的行为。剥削儿童是我们时代最严重的暴行之一，我们对此予以最强烈的谴责。我们明确承诺遵守《儿童权利公约》，并以我们的行动承诺消除令人憎恶的童工做法（奴役、卖淫、制作色情制品、提炼和贩运毒品、采石场和矿场的危险工作）。我们认为“童工”的概念包括所有剥夺儿童童年、潜力、尊严并对其进行教育、健康、身心发展产生负面影响的活动（拒绝上学、被迫提前离校或压力过大的学校和工作活动）。

童工完全违背了我们的基本价值观和原则。我们坚定地致力于根据国际人权标准、国际劳工组织(ILO)标准和适用法律，确保儿童有权享有不受干扰的童年和教育。在我们公司，我们坚决承诺不容忍任何形式的童工，无论是直接的还是间接的。

如果某国实施着比联合国更为严格的有关雇用童工的法规，本公司将优先遵守该国规定。

劳动法原则

强迫劳动



劳动法原则

g. 强迫劳动

在全球供应链活动过程中, 侵犯人权的行为时有发生, 并表现为不同的形式。

我们致力于与货物原产国中具有尊重人权意识以及通晓该国社会各方面的供应商开展合作。

我们尊重国际劳工组织关于废除强迫劳动的第105号公约。

此公约规定应当采取所有必要的手段, 以防止强制或强迫性劳动演变为类似奴役制的行为。

此外, 此公约规定废除奴役制, 贩卖奴隶, 类似奴隶制的机构制度和行为, 并彻底废除债务奴役和农奴制。

劳动法原则

工资
安保服务



劳动法原则

h. 工资

我们承诺支付给员工的工资至少相当于雇佣地的法定最低工资，并且满足每个人的基本需求。这包括对加班的适当补偿。此外，禁止要求雇员工作超过法律规定的最长时间。在被雇用之前和每个营业期间，雇员收到关于他们的就业和工资条件的书面和可理解的信息。禁止作为纪律措施或其他不符合就业地国家法律的情况扣减工资。

i. 安保服务

当我们部署私人或公共安全部队来保护我们的设施时，我们通过培训以确保：

- 禁止酷刑和残忍、不人道或有辱人格的待遇。
- 不会伤害身体和生命。
- 结社和合作自由不受影响。



商业和贸易秘密

我们承诺将始终如一地致力于保证敏感信息的机密性，例如贸易和商业秘密以及内部要事等。同样，我们也将始终如一地保护任何与我们的客户和业务伙伴有关的机密信息。

创新、专业技术知识和我们的经验是我们高品质产品开发和生产的重要基础。为了永葆我们的竞争优势，我们必须极尽全力地保护好我们的创新成果和抵抗一切剽窃行为。

公司的敏感区域必须得到全面保护，以避免第三方通过未授权的途径而入侵。



知识产权和工业产权

我们维护所有可适用的国际产权和知识/工业产权。为了保护公司的利益，我们的雇员必须遵守所有相关的可适用法律规定以及本补充准则。



与商务伙伴和第三方合作伙伴的交往



与商务伙伴和第三方合作伙伴的交往

与商务伙伴和第三方的交往建立在公平和透明原则的基础之上。

公司禁止员工从商务活动中获取个人利益。禁止员工索要、接受、提供或者给予任何不当利益。禁止因此而产生任何不当影响。

禁止员工接受任何利益承诺或者利益提供，即使我们的员工在业务伙伴的决策中因此而受到影响，他们也被禁止接受此类利益。

此声明适用于合同准备中、合同授予中或者合同签署等的情形，且不论其中涉及的是个人、商业伙伴还是政府官员。

严禁因直接或者间接的雇用关系而要求、接受或者被承诺奖励或者礼品。仅下列礼品除外：

- 商务交易中普遍接受的（表示感谢的小型纪念品）；
- 总价值不超过在40欧元的；
- 不影响商务决定和商业利益的；



与商务伙伴和第三方合作伙伴的交往

所收到的礼品和/或利益都必须向上级汇报，即使这个礼物包含在上面所列事项内。我们的合规员* 如对此有疑问，可以对此提出合理化建议。禁止接受带有私人属性的礼品和招待（例如礼物，礼品卡等寄到员工* 的家庭地址或直接送给员工* 的家属）。严禁收受现金和礼品卡。

处理和解决礼品和邀请的具体方法在此规范之外的一项单独政策中另有详细描述。然而，在商务活动中支付偶尔受邀的商务用餐被视为是正常的交往，甚至被认为是建立在友谊和信任之上，有益于培养商务关系的活动。

反垄断法



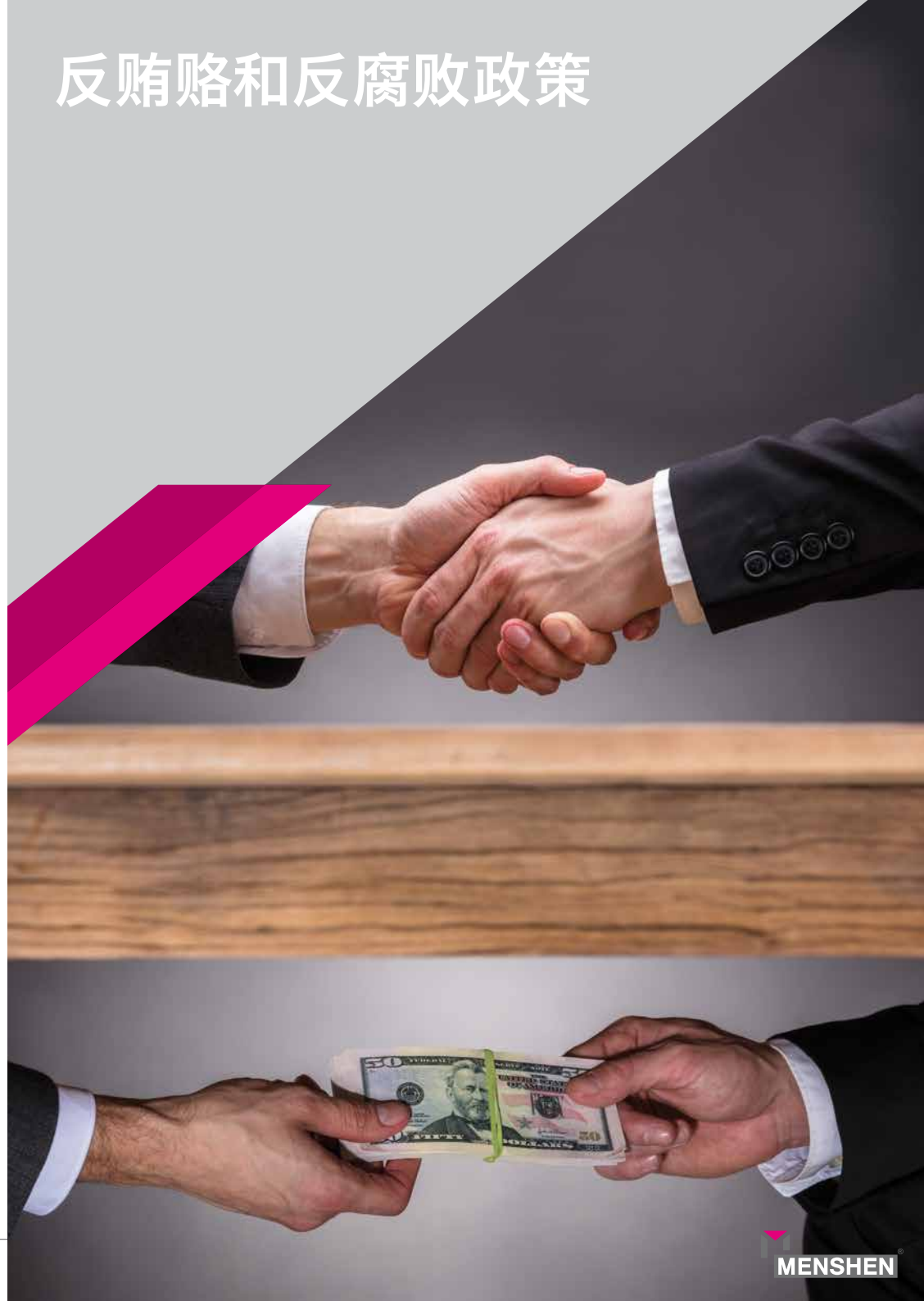


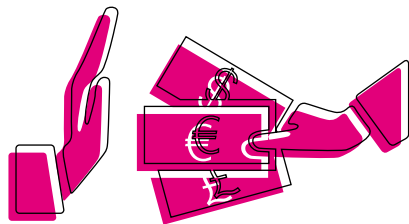
反垄断法

我们致力于在所有的商业交易中保持开放市场和公平竞争。全体员工必须遵守现行有效的反垄断法。

以下行为是尤为禁止的：限定价格、在竞争者之间交换敏感信息、以地域或客户协议和配额的形式进行市场分配；抵制供应商或客户；通过拒绝供应、恶性竞争、强迫购买整套产品或者歧视，滥用支配性或强大的市场地位。

反贿赂和反腐败政策

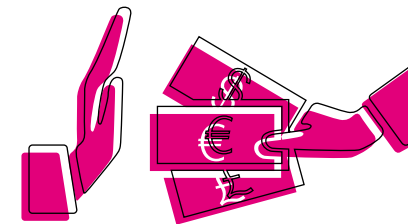




反贿赂和反腐败政策

严禁所有形式的腐败。公司已制定出内部流程和执行程序来识别风险因素，并建立清晰的标准，例如：

- 简单而透明的交易文件档案管理，包括授予合同的所有必要步骤。
- 遵守此规范、处理礼品和其他利益规则以及所有业务流程相关的工作协议。
- 委托供应商之前应确保其已获得公司评价和批准。
- 选择供应商之前应确保完成授予程序。
- 禁止对供应商实行无担保贷款或商业信贷。
- 定期审核此规范的执行情况。
- 调查和追溯违规行为。
- 对与供应商选择相关的合同和文件进行电子存档并定期进行文件归档备份。
- 审查投标和成本计算文件，以确保竞标的公平性和价格的合理性。



反贿赂和反腐败政策

- 检查合同归档的完整性和合同补充条款（必要条件、价格、异常情况、惩罚制度、一次性损害赔偿金、担保等）
- 财务审计（正确记账、法定审计建议、明晰的费用和恪守内部职责）
- 雇员意识提升培训
- 建立文件准备、储存和授权签字的指导方针
- 持续审核
- 完整报告（报告）

信息安全管理与数据保护



信息安全管理与数据保护

信息安全和数据保护方针细节将受集团公司的信息安全指引、电子邮件政策指南和电子通讯政策指南的约束。

操作和个人协议对这些指南进行了补充，对所有雇员*以及独立合同都具有约束力。只有出于明确的、清晰及合法目的的必要时才能收集、储存和使用个人资料，尤其是来自雇员*的。数据只能遵照最初被收集时的目的来进行使用。



行为准则实践

公司已有任命合规专员，员工*可以从合规员处寻求建议，或向其报告违反此准则所要求的行为。我们鼓励员工*在有需要的时候立即寻求帮助，同时，为了自身的利益，报告任何被证实的违规行为。任何一位主管*或经理*都可以向员工*建议或推荐合适的报告对象。

此外，所有员工*均可获取我们的合规政策和原则，相应的信息和培训资料将对所有员工*开放，或者其也可以从他们各自的主管*处获取。

注意事项、突发事件通知以及改进或优化的建议
或涉嫌违反法律、法律和我们的内部行为准则；
以及关于优化法规/指南的反馈，您可以告诉我们
熟悉的沟通方式。发送

您也可以发送电子邮件至以下地址：

compliance@menshen.com

或者使用以下链接/应用程序：

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



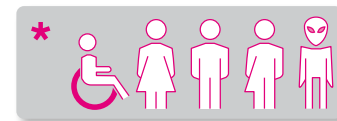
每一位员工*均有匿名举报的基本权力。信息也可以通过非正式渠道传递至合规员*处。每一位员工*都可以自由地联系他/她的主管*或者人力资源部门。

所收到的全部信息都将在适当的时候进行调查并将保密进行。只要举报者没有存在违法行为，严禁对举报者实施报复行为。

结束语

在日常工作中的每一个行为实践和行为选择中,我们都负有责任遵守本准则,以此来保证公司业务的成功、工作职位的保留和公司未来的发展。

我们要求我们的供应商涉及我们公司的供应链中工作时,确保他们自己的供应商遵守曼盛集团的行为准则。



“*”代表什么意思

关于使用个别特定性别称呼的说明

为了增强可读性，我们避免在自媒体、印刷出版物和数字化出版物等媒介中使用个别特定性别称呼。当然，所有的称谓总是平等地适用于所有的性别和性别身份。我们致力于提供公平机会和保持人员多样化，任何人员既不会因为他/她的性别、人种、民族或文化传统、宗教或信仰、年龄或性取向而受到歧视，其行动和选择自由也不会被限制、轻视或骚扰。

我们希望所有雇员和外部合作伙伴都将尊重我们每个人的尊严、隐私和个人权利。



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