

Code de conduite



SUSTAINABLE
INNOVATIVE
PACKAGING.



Welcome to MENSHEN

Code de conduite

VOTRE ACTION.
NOTRE SUCCÈS.
POUR CHAQUE JOUR.
POUR CHAQUE DÉCISION.



MENTIONS LÉGALES

ÉDITEUR :

LUKAD Holding GmbH & Co. KG, créé par Global HR /CCO/CO

VALIDÉ PAR :

Board / Direction de LUKAD :
Jörg Deutz (CEO), Lutz Menshen

CEO du groupe MENSHEN :
Jörg Deutz, Hansulrich Zellmer

COMPLIANCE OFFICER :

Chief Compliance Officer : Monika Nork-Bobel (groupe LUKAD / groupe STAUFF),
Compliance Officer : Hans-Peter Kaldeberg (groupe MENSHEN)

7ème édition : édition actualisée et validée ; version du 1er janvier 2025

www.menshen.com

compliance@menshen.com

© Crédit photo :

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!

Sommaire

Préface et principes

SOMMAIRE

Préface et principes	5
1. Responsabilité sociale et durabilité	8
2. Systèmes de gestion	10
3. Protection de l'environnement et durabilité	12
4. Réglementation douanière et contrôle des importations et des exportations	14
5. Loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG)	16
6. Principes du droit du travail	
a. Généralités	20
b. Protection du travail	22
c. Interdiction de fumer et prévention de la toxicomanie	24
d. Emploi de membres de la famille et de proches	26
e. Emploi d'étrangers*	26
f. Travail des enfants	28
g. Travail forcé	30
h. Rémunération	32
i. Services de sécurité	32
7. Secret commercial et industriel	34
8. Droits d'auteur et de propriété industrielle	36
9. Relations avec les partenaires commerciaux et les tiers	38
10. Droit de la concurrence	41
11. Prévention de la corruption	43
12. Sécurité informatique et protection des données	46
La bonne manière d'aborder le code de conduite	48
Mot de la fin	50
Que signifie l'astérisque* ?	52





PREFACE ET PRINCIPES

La famille propriétaire Menshen et LUKAD Holding :

Nous prôtons l'engagement, une vision à long terme et donc la sécurité. Le lien étroit qui unit la famille propriétaire au groupe Menshen se retrouve dans la philosophie de l'entreprise.

En 2024, nous avons entièrement révisé notre code de conduite (« Code of Conduct »). Avec cette nouvelle édition, nous définissons encore plus clairement les dispositions légales et internationales en vigueur, le cadre de nos obligations en matière de valeurs pour nous. Le code de conduite sert à définir nos exigences envers nous-mêmes et nos attentes envers les tiers avec lesquels nous travaillons. Pour chacun d'entre nous, le code de conduite est une promesse faite à nos clients*, fournisseurs, partenaires commerciaux et autres parties intéressées. Nous respectons les lois des pays dans lesquels nous intervenons. Chaque collaborateur* est responsable du respect des lois en vigueur.

Notre code de conduite nous permet de répondre aux exigences les plus élevées en respectant les normes les plus élevées.

Le présent code et les valeurs qui y sont décrites ont été élaborés en coopération avec nos collaborateurs* des différents sites et divisions de l'entreprise et ont été établis et formulés en étroite collaboration avec nos responsables de la conformité.

Il reflète notre engagement et les valeurs de notre entreprise : responsabilité, intégrité, capacité de changement, performance, mais aussi et surtout estime et respect de chacun !

Nous considérons l'engagement envers nos valeurs communes et les actions qui en découlent comme une condition préalable à notre succès international. L'intégration complète de notre code de conduite est essentielle pour notre entreprise à vocation internationale.

Il permet à nos clients* d'avoir confiance en nos produits, nos services et notre promesse. Par notre engagement, nous nous assurons de pouvoir être fiers de nos performances et de notre perception en tant qu'entreprise responsable et orientée vers l'international.

Nos responsables de la conformité se tiennent à votre disposition, aux côtés de la direction, pour répondre à vos questions ou même à vos remarques.



Jörg Deutz
CEO du groupe
LUKAD / Menshen



Lutz Menshen
Directeur général
LUKAD Holding
GmbH & Co. KG

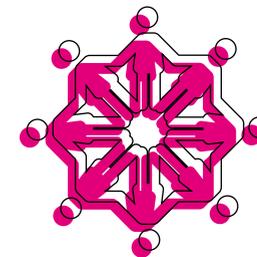


Monika Nork-Bobel
Chief Compliance Officer
du groupe LUKAD



Hans-Peter Kaldeberg
Compliance Officer
du groupe MENSHEN

Responsabilité sociale et durabilité



RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DURABILITÉ

Le succès de notre entreprise repose sur le principe de l'égalité des chances et de la diversité des personnes qui travaillent pour nous. Il va de soi pour nous que personne ne doit être désavantagé ou autrement entravé dans sa liberté d'action et de décision, rabaissé ou harcelé en raison de son sexe, de sa race, de son origine ethnique ou culturelle, d'un handicap, d'une maladie, de sa religion ou de ses convictions, de son âge ou de ses préférences sexuelles.

La prise en compte de la responsabilité sociale est un élément indispensable de notre gestion d'entreprise axée sur les valeurs. C'est pourquoi nous attendons de nos collaborateurs* qu'ils assument cette responsabilité de la même manière et qu'ils respectent la dignité, la vie privée et les droits individuels de chacun*. Les violations de ce principe de notre culture d'entreprise menacent les principaux facteurs de réussite de l'entreprise et ne seront donc pas tolérées.

Nous sommes conscients que l'action de notre entreprise a un impact sur la société et l'environnement. Nous reconnaissons cette responsabilité et faisons des conséquences positives, mais aussi négatives, de nos actions le principe de nos processus de décision. Dans ce contexte, l'objectif est de minimiser toujours plus les conséquences négatives sur la société et l'environnement.

Systèmes de gestion



SYSTÈMES DE GESTION

Le groupe Menshen est certifié DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 et BRCGS Packaging Materials. En outre, la norme DIN EN ISO 50001 a été mise en œuvre ou est en cours de mise en œuvre.

L'idée de notre système de gestion intégré global est de garantir des processus identiques et reproductibles dans l'ensemble du groupe. Nous garantissons ainsi à nos clients* qu'ils peuvent compter sur un niveau de qualité élevé et identique sur chaque site du groupe. Des conférences internationales régulières permettent d'organiser un échange d'informations entre les différents sites afin d'encourager le développement commun des processus et des produits et de profiter de la diversité des idées. En dialogue étroit avec les clients*, les fournisseurs et nos collaborateurs*, nous répondons aux exigences d'aujourd'hui et développons les idées de demain.

Protection de l'environnement et durabilité



PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DURABILITÉ

Travailler dans le respect de l'environnement et de l'efficacité énergétique est un principe évident pour le groupe Menshen.

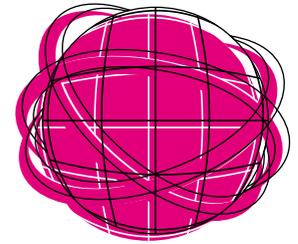
Cela implique que nous nous assurons, par une action prudente, que nos activités commerciales n'entraînent pas de modifications nocives du sol, de pollution de l'eau, de pollution de l'air, d'émissions sonores nocives ou de consommation excessive d'eau, afin de

- ne pas porter atteinte de manière significative aux bases naturelles permettant de maintenir la production de nourriture.
- ne pas entraver ou empêcher l'accès des personnes aux installations sanitaires.
- ne pas nuire à la santé des personnes.

Lors de l'acquisition, de la construction ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux dont l'exploitation assure les moyens de subsistance d'une personne, il va de soi que nous respectons l'interdiction d'expulsion illégale et l'interdiction de privation illégale.

Mais dans le monde d'aujourd'hui, cela ne suffit plus. Pour répondre aux défis de demain, il faut innover. Il faut développer des solutions qui préservent les ressources de plus en plus rares sans que le produit ne perde ses fonctions. Réduire fondamentalement l'utilisation des matériaux est tout aussi important que rechercher des possibilités de permettre et de faire progresser l'utilisation de matériaux recyclés. Dans ce contexte, nos fournisseurs sont des partenaires importants. Un autre élément est l'initiative « zéro perte de granulés », qui détermine l'utilisation responsable des matières premières dans nos usines, avec pour objectif de réduire toujours plus l'impact de nos actions sur l'environnement et les océans.

Réglementation douanière et contrôle des importations et des exportations



RÉGLEMENTATION DOUANIÈRE ET CONTRÔLE DES IMPORTATIONS ET DES EXPORTATIONS

En tant qu'entreprise mondiale, le groupe Menshen adhère aux objectifs de contrôle des exportations et respecte scrupuleusement les dispositions du droit du commerce extérieur relatives à la circulation des marchandises, des services et des informations au sein de l'ensemble du groupe Menshen.

Nous respectons les restrictions nationales et internationales en matière de commerce et de paiement pour certains pays, régions ou individus, notamment les listes de sanctions** et les embargos en vigueur. Les transactions avec les personnes physiques et morales mentionnées dans les listes de sanctions applicables sont en principe interdites.

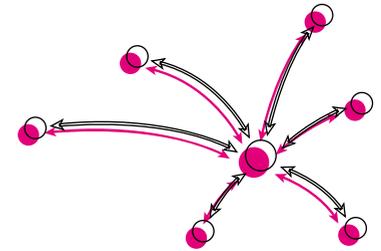
Cette attitude de principe est donnée en exemple par la direction et transmise à tous les niveaux. Chaque collaborateur impliqué dans les processus douaniers contribue, à chaque étape du processus, au respect des lois, des réglementations et des règles internes. Il est garanti qu'un nombre suffisant de collaborateurs formés au contrôle des importations et des exportations est actif à tout moment.

Tous les documents relatifs à l'exportation de toutes les phases du projet d'exportation sont conservés conformément aux exigences légales et mis à la disposition des autorités compétentes.

Les risques sont réévalués à intervalles réguliers et les derniers développements du droit du commerce extérieur sont pris en compte. Une révision du contrôle interne des exportations a lieu au moins tous les 3 ans.

** Listes de sanctions: 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)

Loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG)



LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT (LKSG)

1. Introduction

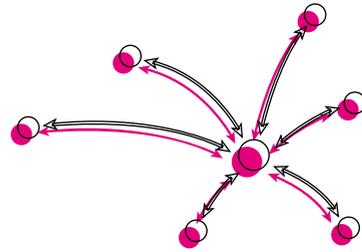
Pour nous, le groupe Menshen, le respect et la promotion des droits de l'homme et des normes environnementales sont une priorité majeure. Pour répondre à cette exigence, le groupe Menshen, qui entre dans le champ d'application de la LkSG, fait la déclaration de principe suivante.

2. Description du processus d'accomplissement du devoir de vigilance

Nous avons développé une gestion des risques et l'avons ancrée dans toutes les procédures commerciales déterminantes afin d'identifier les risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement chez nous et dans nos chaînes d'approvisionnement. L'objectif est de prévenir les violations des droits de l'homme et des obligations environnementales, d'y mettre fin ou d'en minimiser l'ampleur.

Si, sur la base de l'analyse des risques, nous identifions un risque pertinent pour un droit de l'homme ou pour l'environnement au sein de notre entreprise ou chez un fournisseur, nous prenons immédiatement des mesures de prévention. Les mesures de prévention comprennent entre autres :

- la formation des employés de l'entreprise ;
- la demande aux fournisseurs directs de former leurs employés à nos attentes en matière de droits de l'homme et d'environnement
- la définition et la documentation de nos attentes vis-à-vis de nos employés et de nos fournisseurs dans un code de conduite ;
- la mise en œuvre de notre stratégie en matière de droits de l'homme et d'environnement dans nos opérations commerciales, en particulier dans les achats ;



LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT (LKSG)

- la prise en compte de nos attentes en matière de droits de l'homme et d'environnement dans le choix de nos fournisseurs ;
- la demande à nos fournisseurs de s'engager à respecter ces attentes et de les adresser à leurs fournisseurs ;
- des contrôles, y compris des audits sur place, pour vérifier que nos employés et nos fournisseurs répondent à nos attentes.

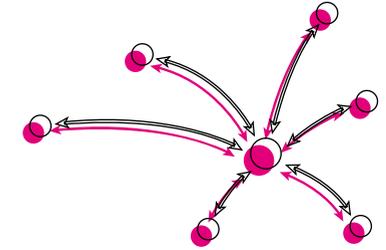
Nous documentons en permanence nos mesures pour l'accomplissement du devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et d'environnement et établissons un rapport annuel à ce sujet.

3. Mesures correctives

Si nous constatons qu'une violation d'une obligation relative aux droits de l'homme ou à l'environnement s'est déjà produite ou est imminente au sein de notre entreprise ou chez un fournisseur direct, nous prenons des mesures appropriées pour empêcher une telle violation, y mettre fin ou en minimiser l'ampleur.

Si une violation d'obligation s'est produite, nous vérifions l'efficacité des mesures mises en œuvre. Si la vérification montre que les mesures mises en œuvre n'ont pas produit le résultat escompté, nous en déterminons les causes afin de prendre, le cas échéant, des mesures supplémentaires ou différentes.

En cas de manquement particulièrement grave aux obligations (violation d'une position juridique protégée, obligation liée à l'environnement, etc.) ou si les mesures convenues n'ont pas été mises en œuvre ou n'ont pas permis de remédier à la situation dans le délai imparti, nous nous réservons le droit de mettre fin à la relation commerciale.



LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT (LKSG)

4. Procédure de plainte

Nous avons mis en place une procédure de plainte afin d'être informés à temps des risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement et de pouvoir offrir notre soutien et y remédier à temps. Chaque collaborateur*, mais aussi des tiers externes, peuvent s'adresser à nous de manière ouverte ou anonyme par le biais de ce canal. Nous garantissons que chaque signalement sera systématiquement suivi.

5. Risques prioritaires

Nous effectuons des analyses de risques au sein de notre entreprise et concernant nos fournisseurs directs, de façon régulière et en fonction des circonstances. À cette fin, nous avons défini des facteurs de risque, leur pondération et d'autres critères qui nous permettent d'identifier les risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement et d'y réagir de manière appropriée. En fonction des résultats, nous lançons des analyses plus approfondies afin d'obtenir une image claire du risque.

6. Attentes envers nos employés et nos fournisseurs

Nous attendons de nos employés et de nos fournisseurs directs qu'ils respectent notre code de conduite. Nous attendons également de nos fournisseurs directs qu'ils s'engagent à faire respecter les normes de notre code de conduite par leurs fournisseurs.

Principes du droit du travail –

Généralités



PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL –

a. Généralités

Nous garantissons des conditions de travail équitables et sûres. Nous respectons les droits de participation et invitons activement nos collaborateurs* à nous soutenir dans ces efforts.

Nous nous engageons à verser à nos collaborateurs des salaires conformes aux normes légales nationales, notamment en compensation des heures supplémentaires et des indemnités. Cette rémunération doit être au moins égale au salaire minimum légal en vigueur et couvrir les besoins de base de chaque collaborateur. Nous attachons une grande importance à ce que les employés reçoivent des informations claires et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi et de rémunération, tant avant leur embauche que pendant chaque période de paie. En tant qu'entreprise, nous condamnons la pratique consistant à prélever une partie quelconque du salaire à titre de mesure disciplinaire ou pour d'autres cas non prévus par la législation nationale. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent ces principes et qu'ils veillent à ce que leur main-d'œuvre soit rémunérée de manière juste et équitable, sans procéder à des déductions ou à des réductions abusives.

Principes du droit du travail –

Protection du travail



PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL –

b. Protection du travail

Nous garantissons la mise en œuvre et le respect des dispositions en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail afin de protéger la santé et la sécurité de nos collaborateurs*.

Nous ne tolérons ni l'alcool ni l'abus de drogues. Afin de garantir la sécurité de tous les employés, les collaborateurs* ne doivent pas être sous l'influence de substances susceptibles d'affecter négativement le travail responsable ou les performances, que ce soit au moment de leur prise de fonction ou pendant les heures de travail.

Il est interdit d'exiger de son personnel qu'il travaille plus que le maximum prescrit par la loi. Nous nous engageons à respecter les limites légales du temps de travail afin de garantir la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs. Chaque employé a droit à au moins un jour de repos par semaine afin de se ressourcer et de maintenir un équilibre entre travail et loisirs.

Principes du droit du travail –

Interdiction de fumer et prévention de la toxicomanie



PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL –

c. Interdiction de fumer et prévention de la toxicomanie

Il est en principe interdit de fumer dans les locaux commerciaux et professionnels du groupe Menshen.

La lutte contre les addictions pose des défis considérables aux personnes concernées. Nous avons décidé de soutenir activement les collaborateurs* qui s'adressent à nous à ce sujet dans leurs efforts pour lutter contre leur addiction au moyen d'une thérapie. Pour les personnes touchées par les addictions, il est important qu'elles ne restent pas seules à la fin de leur traitement, mais qu'elles soient réintégrées dans une communauté de travail afin de pouvoir donner à leur vie la sécurité et la stabilité nécessaires. En tant qu'entreprise, nous voyons cette obligation et nous la revendiquons.

Principes du droit du travail –

Emploi de membres de la famille, de proches et d'étrangers*



PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL –

d. Emploi de membres de la famille et de proches

Nos décisions en matière de recrutement et de développement du personnel* sont justes et objectives. Lorsqu'il existe des conflits d'intérêts potentiels liés à l'appartenance à une famille, à des liens de parenté ou à des amitiés proches, ceux-ci doivent être divulgués avant le recrutement, la promotion, la mutation ou l'attribution de responsabilités professionnelles. Dans ces cas, la ligne hiérarchique supérieure doit être impliquée dans le processus de décision afin de répondre à notre exigence d'équité et d'objectivité.

e. Emploi d'étrangers*

En cas de prise d'emploi par des salariés étrangers, l'entreprise vérifie si les titres de séjour, visas et/ou permis de séjour nécessaires ont été délivrés et si des restrictions de contenu ou de durée de l'emploi doivent être prises en compte par le service des étrangers.

Principes du droit du travail –

Travail des enfants



PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL –

f. Travail des enfants

L'exploitation des enfants est l'une des pires atrocités de notre époque et nous la condamnons avec la plus grande fermeté. Nous adhérons expressément à la Convention relative aux droits de l'enfant et nous nous engageons à agir pour éliminer les pires formes de travail des enfants (esclavage, prostitution, production de pornographie, ex-traction et commerce de drogues, travail dangereux dans les carrières et les mines). Nous considérons que le concept de « travail des enfants » englobe toutes les activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et qui ont un impact négatif sur leur éducation, leur santé et leur développement physique et mental (refus d'aller à l'école, départ prématuré forcé de l'école ou activités scolaires et professionnelles excessivement contraignantes).

Le travail des enfants est en totale contradiction avec nos valeurs et principes fondamentaux. Nous sommes déterminés à veiller à ce que les enfants aient droit à une enfance et une éducation sereines, conformément aux normes internationales en matière de droits de l'homme, aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et à la législation en vigueur. Dans notre entreprise, nous nous engageons fermement à ne tolérer aucune forme de travail des enfants, que ce soit directement ou indirectement.

Si une réglementation nationale prévoit des normes plus strictes en matière de travail des enfants, ces règles seront respectées en priorité.

Principes du droit du travail –

Travail forcé



PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL –

g. Travail forcé

Les violations des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement de l'économie mondiale interconnectée peuvent prendre les formes les plus diverses.

Nous nous engageons à veiller à ce que nos fournisseurs respectent les aspects sociaux et les droits de l'homme dans le pays d'origine des produits.

C'est pourquoi nous respectons la convention n 105 de l'Organisation internationale du travail.

Cette convention stipule que des mesures appropriées doivent être prises pour empêcher que des situations analogues à l'esclavage ne soient créées par le travail obligatoire ou forcé.

La convention prévoit également l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves, des institutions et des pratiques analogues à l'esclavage, ainsi que l'abolition totale de la servitude pour dettes et du servage.

Principes du droit du travail –

Rémunération et
Services de sécurité



PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL –

h. Rémunération

Nous nous engageons à payer à nos collaborateurs un salaire au moins égal au salaire minimum légal en vigueur dans le lieu d'emploi et à couvrir les besoins fondamentaux de chacun. Cela inclut une compensation adéquate des heures supplémentaires. En outre, il est interdit de faire travailler les collaborateurs* plus d'heures que le maximum légal. Les employés reçoivent des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi et de salaire avant l'embauche et pendant chaque période d'activité. Toute déduction de salaire à titre de mesure disciplinaire ou pour tout autre cas non conforme à la législation nationale du lieu d'emploi est interdite.

i. Services de sécurité

Là où nous faisons appel à des agents de sécurité privés ou publics pour protéger nos installations, nous nous assurons, par le biais d'instructions, que

- l'interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants soit respectée.
- il n'y ait pas d'atteintes à la vie ou à l'intégrité physique.
- la liberté d'association et de syndicalisation ne soit pas entravée.

Secret commercial et industriel



SECRET COMMERCIAL ET INDUSTRIEL

Nous sommes tenus d'observer la plus grande discrétion sur tous les secrets industriels et commerciaux ainsi que sur les questions confidentielles internes et nous nous y conformons toujours. Cette promesse s'applique en outre à toutes les informations confidentielles dont nous avons connaissance et qui concernent nos clients* et partenaires commerciaux.

Les innovations, le savoir-faire technique et notre expérience constituent la base du développement et de la fabrication de nos produits de haute qualité. Afin de conserver notre avance sur la concurrence, ces innovations et ces compétences sont protégées au mieux contre les imitations.

Les domaines sensibles de l'entreprise sont protégés contre l'accès incontrôlé de tiers.

Droits d'auteur et de propriété industrielle



DROITS D'AUTEUR ET DE PROPRIETE INDUSTRIELLE

Nous respectons les droits d'auteur et de propriété industrielle internationaux en vigueur. Les dispositions légales applicables ainsi que le présent règlement intérieur complémentaire sont respectés par nos collaborateurs* afin de protéger l'entreprise.

Relations avec les partenaires commerciaux et les tiers



RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERS

Les relations avec nos partenaires commerciaux et les tiers sont marquées par l'équité et l'ouverture.

Il est interdit aux collaborateurs* de notre entreprise d'obtenir des avantages personnels dans le cadre des activités commerciales. En outre, personne ne doit demander, accepter, offrir ou accorder un avantage indu. Il ne doit pas non plus donner l'impression d'exercer une influence.

Nos collaborateurs* ne se font pas promettre, n'offrent pas et n'acceptent pas d'avantages si cela peut donner ou donner l'impression au partenaire commercial que nos collaborateurs* sont ainsi influencés dans leurs décisions.

Cette directive s'applique lors de la préparation, de l'attribution ou de l'exécution d'un contrat. Il importe peu qu'il s'agisse d'une personne privée, d'un partenaire commercial ou d'un fonctionnaire*.

Il est en principe interdit de demander, d'accepter ou de se faire promettre des récompenses ou des cadeaux en lien direct ou indirect avec la relation de travail. Il n'y a d'exception que si le cadeau :

- est, de par sa nature, d'usage courant dans les relations commerciales (petites attentions)
- est de faible valeur et d'une valeur maximale de 40,00 EUR
- dans son ensemble ne risque pas d'influencer les décisions et les intérêts commerciaux de l'entreprise





RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERS

Dans ces cas également, les cadeaux et/ou gratifications doivent être signalés au supérieur*. Le responsable de la conformité* conseille en cas de doute. Les cadeaux et les invitations qui s'adressent aux collaborateurs* en tant que personne privée (par exemple, si le cadeau, le bon, etc. est envoyé à l'adresse privée ou adressé à la famille) ne doivent être ni accordés ni acceptés. Les cadeaux en espèces ou l'acceptation de bons d'achat sont interdits.

Par ailleurs, les détails relatifs à la gestion des cadeaux sont régis par une directive distincte sur la gestion des cadeaux et des invitations. Dans le cours normal des affaires, il est d'usage de payer ou d'accepter des repas d'affaires quotidiens et occasionnels dans le cadre de l'hospitalité. Ils sont même propices à l'entretien de relations commerciales basées sur l'amitié et la confiance.

Droit de la concurrence



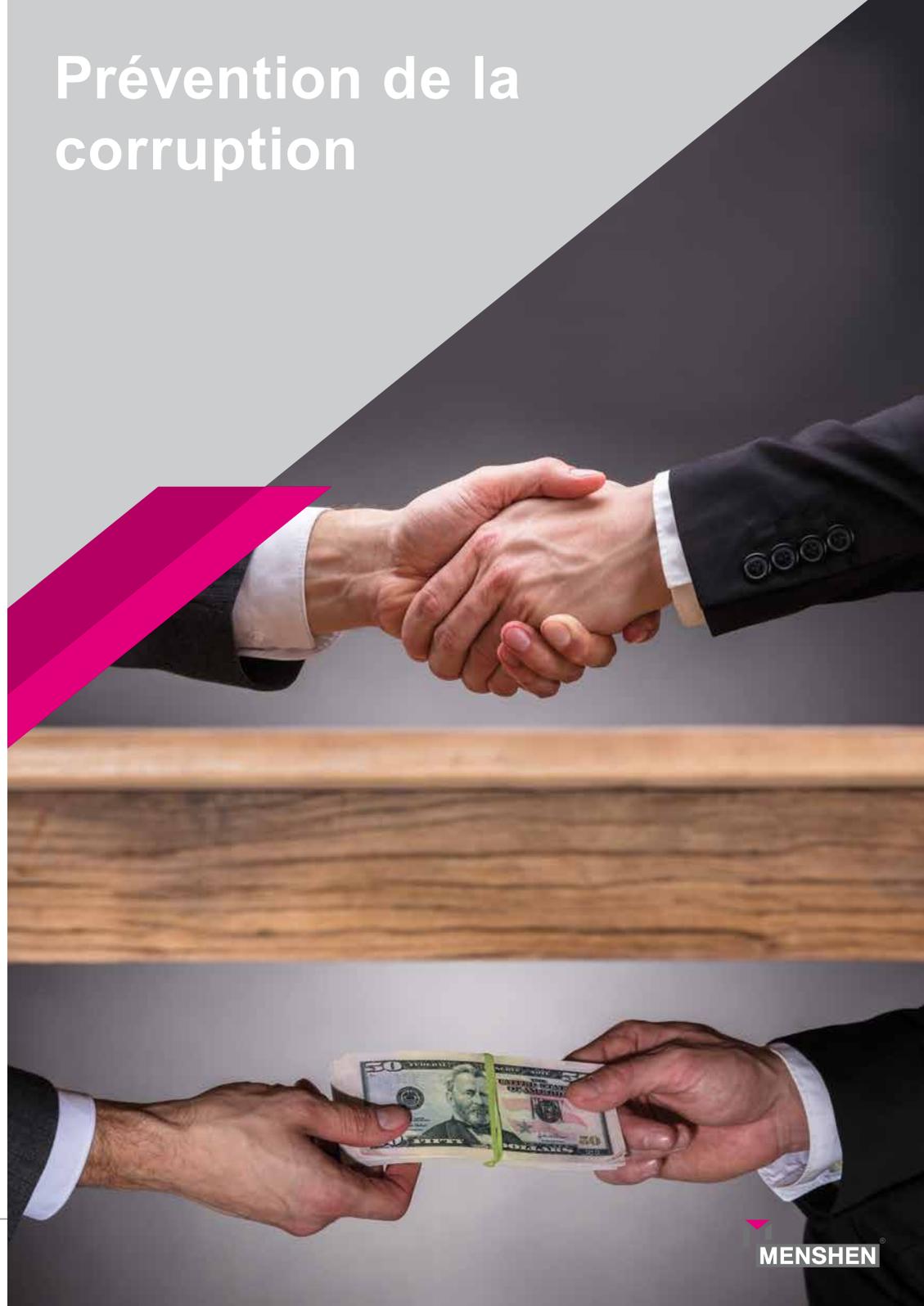


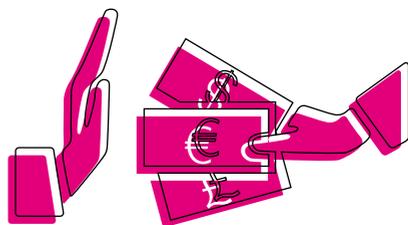
DROIT DE LA CONCURRENCE

Nous nous engageons en faveur de marchés ouverts et d'une concurrence loyale dans toutes les relations commerciales. Chaque collaborateur* est tenu de respecter les dispositions en matière d'ententes.

Sont notamment interdits les accords sur les prix, l'échange d'informations sensibles entre concurrents, les répartitions de marché sous forme d'accords territoriaux ou de clients ainsi que les quotas, les mesures de boycott à l'encontre de fournisseurs ou de clients*, l'abus de position dominante ou de position forte sur le marché par le refus de livraison, la lutte ou la prédation ou l'obligation d'acheter des gammes complètes ou la discrimination.

Prévention de la corruption

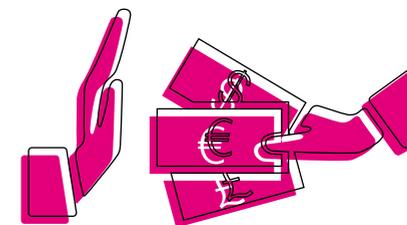




PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

Toute forme de corruption est strictement interdite. Les processus et procédures internes permettent d'identifier les risques et de mettre en place des mesures claires, comme par exemple :

- documentation compréhensible et transparente des transactions commerciales, dont toutes les étapes essentielles de l'attribution des marchés publics
- respect du présent code de conduite, de la réglementation relative aux cadeaux et autres avantages ainsi que des accords d'entreprise dans toutes les transactions commerciales.
- ne faire appel qu'à des fournisseurs reconnus et approuvés par l'entreprise.
- définition du mode d'attribution avant la sélection des fournisseurs
- ne pas accorder de prêts ou de crédits commerciaux non garantis aux fournisseurs
- suivi régulier du respect de la directive par des audits
- suivi des infractions
- archivage (informatique) des contrats et des documents relatifs à la sélection des fournisseurs, sauvegarde régulière des données archivées
- examen des documents d'offre et de calcul des prix pour vérifier leur adéquation, contrôle de plausibilité



PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

- Vérification de l'exhaustivité de la documentation contractuelle et des avenants aux contrats (nécessité, prix, anomalies, réglementation des pénalités contractuelles, indemnisation forfaitaire, garanties)
- Vérification des factures (comptabilisation correcte, avec mention de certification, dépenses claires, respect des responsabilités internes)
- Mesures de sensibilisation et de formation du personnel*
- Directives pour l'établissement et la conservation de la documentation et pour l'autorisation de signature
- Révisions permanentes
- Rapports de clôture (reporting)

Sécurité informatique et protection des données



SÉCURITÉ INFORMATIQUE ET PROTECTION DES DONNÉES

Les détails de la sécurité informatique et de la protection des données sont régis par la directive sur la sécurité informatique, la directive sur la messagerie électronique et la directive sur les télécommunications du groupe.

Des accords d'entreprise et individuels complètent ces directives, qui sont obligatoires pour tous les collaborateurs* ainsi que pour les employés externes. Les données personnelles, en particulier celles des employés*, ne peuvent être collectées, stockées et utilisées que dans la mesure où cela est nécessaire à des fins déterminées, claires et légitimes. Les données ne sont jamais utilisées à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été collectées.

La bonne manière d'aborder le code de conduite



LA BONNE MANIÈRE D'ABORDER LE CODE DE CONDUITE

L'entreprise a désigné des responsables de la conformité auprès desquels les collaborateurs* peuvent demander conseil ou signaler une violation du présent code de conduite. Les collaborateurs* sont tenus de chercher immédiatement de l'aide en cas de besoin et de signaler toute violation identifiée dans leur propre intérêt. Le supérieur hiérarchique* ou un cadre peut conseiller l'employé* ou l'orienter vers le service approprié.

En outre, nos directives et principes de conformité sont mis à la disposition de chaque collaborateur*. Le matériel de formation et d'information correspondant est à la disposition de tous les collaborateurs* et peut être obtenu par l'intermédiaire de leur supérieur hiérarchique.

Vous pouvez nous transmettre des remarques, des rapports sur des anomalies et des suggestions pour l'amélioration ou l'optimisation ou en cas de soupçon de violation du droit, de la loi et de nos directives de comportement internes, ainsi que des commentaires pour l'optimisation des règlements / directives, par les voies de communication connues. N'hésitez pas non plus à nous envoyer un e-mail à l'adresse suivante :

compliance@menshen.com

Ou bien utilisez le lien / l'application suivant(e) :

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



Chaque collaborateur* a en principe le droit de rester anonyme ! Les informations peuvent également être envoyées au responsable de la conformité* de manière informelle. Chaque collaborateur* est libre de s'adresser à son supérieur hiérarchique* ou au service des ressources humaines.

Toutes les communications reçues seront dûment examinées et traitées de manière confidentielle. Aucune sanction ne sera prise à l'encontre du lanceur d'alerte*, à moins qu'il/elle n'ait lui-même/elle-même enfreint la législation en vigueur.

MOT DE LA FI

Par nos actions personnelles et les décisions que nous prenons chaque jour sur notre lieu de travail, nous assumons tous la responsabilité du respect du présent code de conduite et assurons ainsi le succès commercial durable de l'entreprise, le maintien des emplois et l'avenir de l'entreprise.

Nous engageons nos fournisseurs à veiller à ce que le code de conduite du groupe Menshen soit respecté par leurs propres fournisseurs dès lors qu'ils travaillent au sein de la chaîne d'approvisionnement de notre entreprise.



QUE SIGNIFIE L'ASTÉRISQUE* ?

Remarque sur l'utilisation de certaines désignations spécifiques au genre

Pour des raisons de lisibilité, nous renonçons à l'utilisation différenciée de certaines désignations spécifiques au genre dans les médias et documents imprimés et numériques publiés. Il va de soi que toutes les indications sont toujours valables pour tous les sexes et toutes les identités de genre. Nous nous engageons en faveur de l'égalité des chances et de la diversité. Personne n'est désavantagé ou autrement entravé dans sa liberté d'action et de décision, rabaissé ou harcelé en raison de son sexe, de sa race, de son origine ethnique ou culturelle, d'un handicap, d'une maladie, de sa religion ou de ses convictions, de son âge ou de ses préférences sexuelles.

Nous attendons de tous les partenaires et collaborateurs externes* qu'ils respectent la dignité, la vie privée et les droits individuels de chacun*.



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

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