

Codice di Comportamento



SUSTAINABLE
INNOVATIVE
PACKAGING.



Welcome to MENSHEN

Codice di
Comportamento

LE VOSTRE AZIONI.
IL NOSTRO SUCCESSO.
OGNI GIORNO.
PER OGNI DECISIONE.



COLOFONE

EDITORE:

LUKAD Holding GmbH & Co. KG, creato da Global HR/CCO/CO

APPROVATO DA:

Board/consiglio di amministrazione LUKAD:

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)

7a edizione aggiornata e approvata, aggiornata al 01 gennaio 2025

www.menshen.com

compliance@menshen.com

© Crediti immagine:

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!

Sommario

Introduzione e principi

SOMMARIO

Introduzione e principi	5
1. Responsabilità sociale e sostenibilità	8
2. Sistemi di gestione	10
3. Tutela dell'ambiente e sostenibilità	12
4. Diritto doganale e controllo delle importazioni e delle esportazioni	14
5. Legge tedesca sugli obblighi di due diligence nella catena di fornitura – Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)	16
6. Principi in materia di diritto del lavoro	
a. Aspetti generali	20
b. Sicurezza sul lavoro	22
c. Divieto di fumo e prevenzione delle dipendenze	24
d. Impiego di familiari e parenti	26
e. Impiego di persone straniere	26
f. Lavoro minorile	28
g. Lavoro forzato	30
h. Retribuzione	32
i. Servizi di sicurezza	32
7. Segreti aziendali e commerciali	34
8. Diritto d'autore e di proprietà industriale	36
9. Rapporti con partner commerciali e terzi	38
10. Norme antitrust	41
11. Lotta alla corruzione	43
12. Sicurezza informatica e protezione dei dati	46
Come comportarsi nei casi descritti dal codice di comportamento	48
Conclusione	50
Il significato dell'asterisco*	52





INTRODUZIONE E PRINCIPI

La famiglia proprietaria Menshen e LUKAD Holding:

Siamo sinonimo di impegno, longevità e, conseguentemente, di sicurezza. Lo stretto legame tra la famiglia proprietaria e Menshen Group si riflette nella filosofia aziendale.

Nel 2024 abbiamo completamente rivisto il nostro codice di comportamento („Code of Conduct“). La nuova edizione definisce in modo ancora più chiaro le norme legali e internazionali applicabili, nonché il quadro dei nostri valori e del nostro impegno verso i medesimi. Il codice di comportamento serve a delineare gli standard per noi stessi e le nostre aspettative nei confronti dei terzi con cui lavoriamo. Per ognuno di noi, il codice di comportamento rappresenta una promessa a clienti, fornitori*, partner commerciali e altre parti interessate. Ci atteniamo pienamente alle leggi dei paesi in cui operiamo. Ogni dipendente è responsabile del rispetto delle leggi vigenti.

Il nostro codice di comportamento ci aiuta a garantire il soddisfacimento degli standard più elevati.

Questo codice e i valori in esso descritti sono stati elaborati in collaborazione con i nostri dipendenti* delle varie sedi e divisioni, in stretta collaborazione con le figure responsabili della Compliance.

Riflette il nostro impegno e i valori della nostra azienda: responsabilità, integrità, adattabilità, performance, ma soprattutto apprezzamento e rispetto per ognuno!

Consideriamo l'impegno verso i nostri valori condivisi e le azioni che ne derivano come un prerequisito per il successo internazionale. La completa integrazione del nostro codice di comportamento è di importanza cruciale per la realtà globale della nostra azienda, perché dà ai clienti* fiducia nei nostri prodotti, nei nostri servizi e nelle nostre promesse.

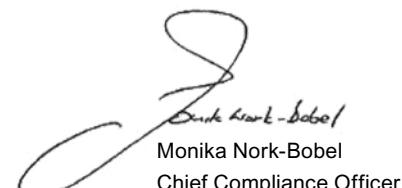


Grazie al nostro impegno, possiamo essere orgogliosi delle nostre prestazioni e di essere percepiti come azienda responsabile e di orientamento internazionale.

Insieme alla direzione, le figure responsabili della Compliance saranno a disposizione per rispondere a qualsiasi domanda o osservazione.

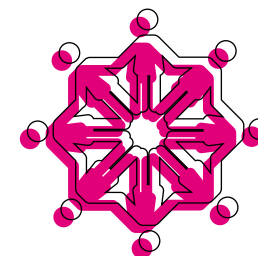

Jörg Deutz
CEO LUKAD Group /
Menshen Group


Lutz Menshen
Amministratore delegato
LUKAD Holding
GmbH & Co. KG


Monika Nork-Bobel
Chief Compliance Officer
LUKAD Group


Hans-Peter Kaldeberg
Compliance Officer
MENSHEN Group

Responsabilità sociale e sostenibilità



RESPONSABILITÀ SOCIALE E SOSTENIBILITÀ

Il successo della nostra azienda si basa sul principio delle pari opportunità e sulla diversità delle persone che lavorano per noi. Per noi è fondamentale che nessuno sia svantaggiato o altrimenti limitato nella sua libertà di azione e decisione, vilipeso o molestato per motivazioni legate a genere, provenienza, origine etnica o culturale, disabilità, malattia, religione o ideologia, età o orientamento sessuale.

L'assunzione di responsabilità sociale è una componente indispensabile della nostra gestione aziendale orientata ai valori. Ci aspettiamo quindi che i nostri dipendenti* si assumano questa responsabilità in egual misura e che rispettino la dignità, la privacy e i diritti personali di ognuno. La violazione di questo principio della nostra cultura aziendale pregiudica i più importanti fattori di successo dell'azienda e non sarà quindi tollerata.

Siamo consapevoli che le nostre attività imprenditoriali hanno un impatto sulla società e sull'ambiente. Riconosciamo questa responsabilità e facciamo degli effetti positivi e negativi delle nostre azioni il principio guida dei nostri processi decisionali, con l'obiettivo di ridurre costantemente l'impatto negativo sulla società e sull'ambiente.



SISTEMI DI GESTIONE

Il Gruppo Menshen è certificato secondo le norme DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 e BRCGS Packaging Materials. Inoltre la norma DIN EN ISO 50001 è stata implementata o è in corso di implementazione.

L'idea alla base del nostro sistema di gestione integrato globale è quella di garantire processi identici e riproducibili in tutto il Gruppo. In questo modo, garantiamo che i clienti* possano contare su uno standard ugualmente elevato in ogni sede del Gruppo. Lo scambio di informazioni tra le varie sedi viene organizzato attraverso conferenze internazionali periodiche, al fine di promuovere lo sviluppo congiunto di processi e prodotti e di trarre vantaggio dalla diversità delle idee. In dialogo continuo con clienti, fornitori* e dipendenti, affrontiamo le sfide di oggi e sviluppiamo idee per il domani.

Tutela dell'ambiente e sostenibilità



TUTELA DELL'AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ

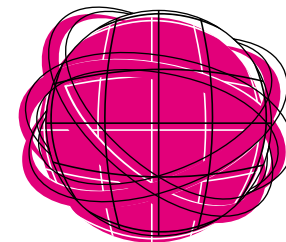
Lavorare in modo ecologico ed efficiente dal punto di vista energetico è fondamentale per il Gruppo Menshen. Ciò significa agire con prudenza per garantire che le nostre attività non comportino modifiche dannose del suolo, inquinamento idrico, inquinamento atmosferico, emissioni acustiche nocive o consumo eccessivo di acqua, al fine di

- non compromettere in modo significativo la base naturale per il mantenimento della produzione alimentare.
- non complicare o impedire l'accesso delle persone agli impianti sanitari.
- non danneggiare la salute umana.

Quando acquistiamo, edificiamo o altrimenti utilizziamo terreni, foreste e specchi d'acqua il cui uso assicura il sostentamento di una persona, osserviamo naturalmente il divieto di sfratto illecito e appropriazione abusiva.

Nel mondo di oggi, tuttavia, non è più sufficiente. L'innovazione è necessaria per affrontare le sfide di domani. È necessario sviluppare soluzioni di prodotto che consentano il minimo sfruttamento delle risorse sempre più scarse senza che il prodotto perda le proprie funzioni. La fondamentale riduzione dell'uso dei materiali è importante quanto la ricerca di modi per consentire e promuovere l'uso dei materiali riciclati. I nostri fornitori sono partner importanti in quest'ottica. Un altro elemento costitutivo è l'iniziativa „zero perdite di granulato“, che determina l'uso responsabile delle materie prime nei nostri stabilimenti con l'obiettivo di ridurre costantemente l'impatto delle nostre attività sull'ambiente e sui mari in tutto mondo.

Diritto doganale e controllo delle importazioni e delle esportazioni



DIRITTO DOGANALE E CONTROLLO DELLE IMPORTAZIONI E DELLE ESPORTAZIONI

In quanto azienda attiva a livello globale, il Gruppo Menshen si impegna a perseguire gli obiettivi del controllo delle esportazioni e rispetta rigorosamente le norme sul commercio estero per la circolazione di beni, servizi e informazioni all'interno dell'intero Gruppo Menshen.

Rispettiamo le restrizioni nazionali e internazionali sul commercio e sulle transazioni di pagamento per singoli paesi, regioni o individui, in particolare gli elenchi relativi a sanzioni** ed embarghi in vigore. Le transazioni con le persone fisiche e giuridiche inserite nei vari elenchi delle sanzioni sono generalmente vietate.

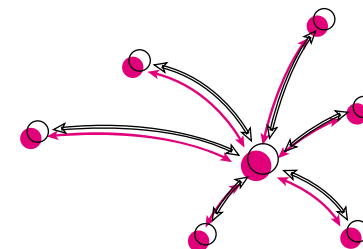
La direzione, il cui esempio viene seguito a tutti i livelli, rispetta questo principio fondamentale. Ogni dipendente coinvolto nei processi doganali contribuisce al rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle norme interne in ogni fase del processo. È garantito che un numero sufficiente di dipendenti formati lavori costantemente al controllo delle importazioni e delle esportazioni.

Tutti i documenti rilevanti di ogni fase dell'esportazione vengono archiviati in conformità ai requisiti di legge e messi a disposizione delle autorità competenti.

I rischi vengono rivalutati a intervalli regolari, tenendo conto degli ultimi sviluppi della legislazione sul commercio estero. Almeno ogni 3 anni viene effettuata una revisione dei controlli interni sulle esportazioni.

** Elenchi di sanzioni: 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)

Legge tedesca sugli obblighi di due diligence nella catena di fornitura (LkSG)



LEGGE TEDESCA SUGLI OBBLIGHI DI DUE DILIGENCE NELLA CATENA DI FORNITURA (LIEFERKETTENSORGFALTSPFLICHTENGESETZ, LKSG)

1. Introduzione

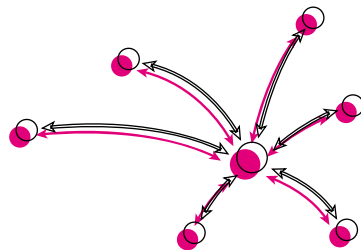
Per noi del Gruppo Menshen, il rispetto e la promozione dei diritti umani e degli standard ambientali sono una priorità assoluta. In quest'ottica il Gruppo Menshen, che rientra nell'ambito di applicazione della LkSG, emette la seguente dichiarazione di principio.

2. Descrizione della procedura per l'adempimento degli obblighi di due diligence

Abbiamo sviluppato un sistema di gestione del rischio e lo abbiamo incorporato in tutti i processi aziendali rilevanti, al fine di riconoscere i rischi legati ai diritti umani e all'ambiente nella nostra azienda e nelle nostre catene di fornitura. L'obiettivo è prevenire le violazioni dei diritti umani o degli obblighi ambientali, porvi fine o ridurne al minimo la portata.

Se, sulla base dell'analisi dei rischi, individuiamo un rischio rilevante legato ai diritti umani o all'ambiente presso la nostra azienda o presso un fornitore, adottiamo immediatamente misure preventive. Le misure preventive comprendono, a titolo esemplificativo:

- formazione per il personale dell'azienda;
- chiedere ai fornitori diretti di formare i loro dipendenti in merito alle nostre aspettative in materia di diritti umani e ambiente
- definire e documentare le nostre aspettative nei confronti del personale e dei fornitori all'interno di un codice di comportamento;
- attuare della nostra strategia per i diritti umani e l'ambiente all'interno dei nostri processi aziendali, in particolare negli acquisti;
- tenere in considerazione le nostre aspettative in materia di diritti umani e ambiente nella selezione dei nostri fornitori;



LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ (LKSG)

- chiedere ai nostri fornitori di impegnarsi a rispettare queste aspettative e di applicarle ai loro fornitori;
- controlli, compresi audit in loco, per verificare che il nostro personale e i fornitori soddisfino le nostre aspettative.

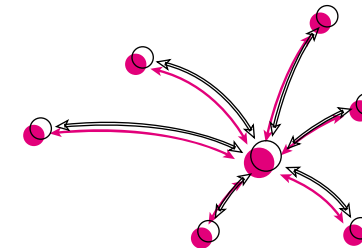
Documentiamo costantemente le nostre misure per adempiere gli obblighi di due diligence in materia di diritti umani e ambiente e prepariamo un rapporto annuale.

3. Misure correttive

Quando rileviamo che, presso la nostra azienda o un fornitore diretto, si è già verificata o sta per verificarsi una violazione dei diritti umani o di un obbligo ambientale, adottiamo misure appropriate per prevenire tale violazione, porvi fine o ridurne al minimo la portata.

Se si è verificata una violazione degli obblighi, rivediamo l'efficacia delle misure messe in atto. Laddove la verifica mostri che le misure adottate non hanno raggiunto il risultato desiderato, ne determiniamo le cause per mettere in atto, se necessario, ulteriori o altre misure.

Ci riserviamo il diritto di interrompere il rapporto commerciale in caso di violazioni particolarmente gravi degli obblighi (violazione relativa a una posizione giuridica protetta, di un obbligo ambientale, ecc.) o se le misure concordate non sono state attuate o non hanno dato esito entro il termine stabilito.



LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ (LKSG)

4. Procedura di segnalazione

Abbiamo istituito una procedura di segnalazione in modo da poter conoscere tempestivamente i rischi per i diritti umani e per l'ambiente e offrire immediatamente supporto e mettere in atto azioni correttive. Ogni dipendente, ma anche le terze parti esterne, possono contattarci pubblicamente o anonimamente attraverso questo canale. Garantiamo che daremo seguito a ogni segnalazione.

5. Rischi prioritari

Effettuiamo analisi dei rischi all'interno della nostra azienda e nei confronti dei nostri fornitori diretti, sia su base regolare che al verificarsi di un determinato evento. A tal fine, abbiamo definito i fattori di rischio, la loro ponderazione e altri criteri che ci permettono di identificare i rischi legati ai diritti umani e all'ambiente e rispondere in modo appropriato. A seconda del risultato, avviamo ulteriori analisi per ottenere un quadro chiaro del rischio.

6. Aspettative nei confronti di personale e fornitori

Ci aspettiamo che il nostro personale e i fornitori diretti rispettino il nostro codice di comportamento. Inoltre ci aspettiamo che i nostri fornitori diretti si impegnino ad applicare ai propri fornitori gli standard del nostro codice di comportamento.

Principi in materia di diritto del lavoro –

Aspetti generali



PRINCIPI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO –

a. Aspetti generali

Garantiamo condizioni di lavoro eque e sicure. Sosteniamo i diritti di cogestione e invitiamo attivamente i nostri dipendenti* a sostenerci in questo sforzo.

Ci impegniamo a corrispondere ai nostri dipendenti stipendi conformi agli standard di legge nazionali, in particolare per quanto riguarda il compenso per gli straordinari e i bonus. Tale retribuzione deve corrispondere almeno al salario minimo previsto dalla legge e coprire le esigenze di base di ogni dipendente. Per noi è importante che i lavoratori ricevano informazioni chiare e comprensibili sulle loro condizioni di impiego e di retribuzione sia prima dell'assunzione che durante ogni periodo di paga. Come azienda, condanniamo la pratica di trattenere parte dello stipendio come misura disciplinare o in altri casi non previsti dalla normativa nazionale. Ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino questi principi e si assicurino che la propria forza lavoro sia retribuita in modo equo e appropriato, senza trattenute o riduzioni illecite.

Principi in materia di diritto del lavoro –

Sicurezza sul lavoro



PRINCIPI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO –

b. Sicurezza sul lavoro

Garantiamo l'applicazione e il rispetto delle normative vigenti per tutelare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti.

Non tolleriamo l'abuso di alcol e droghe. Al fine di garantire la sicurezza di tutto il personale, i dipendenti* non devono essere sotto l'effetto di sostanze che influenzano negativamente lo svolgimento responsabile di mansioni e prestazioni, né all'ingresso al lavoro né durante l'orario di lavoro.

È vietato chiedere al personale di lavorare più del massimo previsto dalla legge. Ci impegniamo a rispettare le restrizioni di legge sull'orario di lavoro per garantire la salute, la sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti. Ogni dipendente ha diritto ad almeno un giorno libero alla settimana per riposare e mantenere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Principi in materia di diritto del lavoro –

Divieto di fumo e prevenzione delle dipendenze



PRINCIPI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO –

c. Divieto di fumo e prevenzione delle dipendenze

Nei locali commerciali e operativi del Gruppo Menshen è generalmente vietato fumare.

La lotta alle dipendenze pone notevoli sfide a chi ne è affetto. Abbiamo deciso di sostenere attivamente i dipendenti* che si rivolgono a noi per questo problema nei loro sforzi per combattere la loro dipendenza attraverso la terapia. Per le persone affette da dipendenza è importante che, una volta terminato il trattamento, non siano lasciate sole, ma vengano reintegrate in una comunità lavorativa in grado di garantire loro la sicurezza e la stabilità necessarie. Come azienda riconosciamo questo obbligo e ci impegniamo a rispettarlo.

Principi in materia di diritto del lavoro –

Impiego di familiari,
parenti e persone
straniere



PRINCIPI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO –

d. Impiego di familiari e parenti

Le nostre decisioni in materia di assunzione e avanzamenti di carriera dei dipendenti* sono eque e obiettive. In caso di potenziali conflitti di interesse dovuti a legami familiari, parentele o amicizie strette, questi devono essere resi noti prima dell'assunzione, della promozione, del trasferimento o dell'assegnazione di mansioni ufficiali. In questi casi, per garantire il rispetto dei nostri standard di equità e obiettività, è necessario coinvolgere nel processo decisionale la linea di reporting di livello immediatamente superiore.

e. Impiego di persone straniere

Quando il personale straniero entra in servizio, l'azienda verifica se sono disponibili i necessari titoli di soggiorno, visti e/o permessi di soggiorno e se è necessario applicare le restrizioni relative alle mansioni o alla durata dell'impiego da parte dell'autorità competente in materia di immigrazione.

Principi in materia di diritto del lavoro –

Lavoro minorile



PRINCIPI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO –

f. Lavoro minorile

Lo sfruttamento dei bambini è una delle peggiori atrocità del nostro tempo e lo condanniamo con la massima fermezza. Siamo espressamente impegnati a rispettare la Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia e ci impegniamo ad agire per eliminare le peggiori forme di lavoro minorile (schiavitù, prostituzione, produzione di materiale pornografico, ricavo e traffico di droga, lavoro pericoloso in cave e miniere). A nostro avviso, il concetto di „lavoro minorile“ comprende tutte le attività che privano i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che influiscono negativamente sulla loro istruzione, sulla loro salute e sul loro sviluppo fisico e mentale (divieto di frequentare la scuola, abbandono forzato della scuola o attività scolastiche e lavorative eccessivamente stressanti).

Il lavoro minorile è in assoluta contraddizione con i nostri valori e principi fondamentali. Siamo impegnati a garantire ai bambini il diritto a un'infanzia e a un'istruzione serena, in conformità agli standard internazionali sui diritti umani, agli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e alle leggi vigenti. La nostra azienda rifiuta ogni forma di lavoro minorile, diretto o indiretto che sia.

Laddove la normativa nazionale sul lavoro minorile prevede standard più stringenti, questi saranno rispettati in via prioritaria.

Principi in materia di diritto del lavoro –

Lavoro forzato



PRINCIPI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO –

g. Lavoro forzato

All'interno della rete dell'economia mondiale, le violazioni dei diritti umani possono assumere molte forme diverse.

Ci impegniamo a prestare attenzione agli aspetti sociali e alla tutela dei diritti umani anche nel paese di origine dei prodotti, rispettando quindi la Convenzione n. 105 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

La Convenzione prevede che siano adottate misure adeguate per prevenire l'imposizione di condizioni equiparabili alla schiavitù attraverso il lavoro obbligatorio o forzato.

La Convenzione prevede anche l'abolizione della schiavitù, della tratta degli schiavi, delle istituzioni e delle pratiche equiparabili alla schiavitù e la completa abolizione della servitù per debiti e della servitù della gleba.

Principi in materia di diritto del lavoro –

Retribuzione e
Servizi di sicurezza



PRINCIPI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO –

h. Retribuzione

Ci impegniamo a corrispondere ai nostri dipendenti uno stipendio che sia almeno pari al salario minimo legale applicabile nel luogo di lavoro e che copra le esigenze di base di ciascun individuo, compresa un'adeguata compensazione per gli straordinari. È inoltre vietato consentire ai dipendenti* di lavorare per un numero di ore superiore al massimo previsto dalla legge. I lavoratori ricevono informazioni scritte e comprensibili sulle loro condizioni di impiego e retributive prima dell'assunzione e durante ogni periodo lavorativo. È vietata qualsiasi detrazione dallo stipendio come misura disciplinare o in altri casi non previsti dalla legislazione nazionale in vigore nella sede di lavoro.

i. Servizi di sicurezza

Laddove impieghiamo personale di sicurezza privato o pubblico per proteggere le nostre strutture, forniamo istruzioni per garantire che

- sia rispettato il divieto di utilizzo della tortura e di trattamenti crudeli, inumani o degradanti.
- non siano messe in pericolo la vita e l'incolumità delle persone.
- sia garantita la libertà di associazione.

Segreti aziendali e commerciali



SEGRETI AZIENDALI E COMMERCIALI

Siamo tenuti a mantenere la riservatezza su tutti i segreti aziendali e commerciali, nonché sulle questioni interne riservate, un principio che rispettiamo sempre, anche in relazione a tutte le informazioni riservate sui nostri clienti* e partner commerciali di cui siamo a conoscenza e di cui disponiamo.

L'innovazione, la competenza tecnica e la nostra esperienza sono alla base dello sviluppo e della realizzazione dei nostri prodotti di alta qualità. Per garantire il nostro vantaggio competitivo, queste innovazioni e competenze sono protette dalle imitazioni nel miglior modo possibile.

Le aree aziendali sensibili sono protette dall'accesso non autorizzato di terzi.

Diritto d'autore e di proprietà industriale



DIRITTO D'AUTORE E DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE

Rispettiamo il diritto d'autore e di proprietà industriale applicabile a livello internazionale. I nostri dipendenti* rispettano le disposizioni di legge in materia e il presente regolamento aziendale integrativo al fine di tutelare l'azienda.

Rapporti con partner commerciali e terzi



RAPPORTI CON PARTNER COMMERCIALI E TERZI

I rapporti con i nostri partner commerciali e con i terzi sono improntati alla correttezza e alla trasparenza.

Ai dipendenti* della nostra azienda è fatto divieto di ottenere vantaggi personali in relazione alle attività aziendali. Inoltre non è consentito chiedere, accettare, offrire o concedere vantaggi indebiti. Dalle nostre azioni non deve trasparire l'impressione di essere soggetti a influenze.

I nostri dipendenti* non si faranno promettere o offrire alcun vantaggio e non ne accetteranno se questo potrebbe dare al partner commerciale l'impressione di essere influenzabili.

Questa indicazione si applica all'avvio, all'aggiudicazione o all'elaborazione di una commessa. È irrilevante che la persona in questione sia un privato, un partner commerciale o un pubblico ufficiale*.

È generalmente vietato chiedere, accettare o farsi promettere ricompense o doni direttamente o indirettamente connessi al rapporto di lavoro. Le eccezioni ammesse solo se il dono:

- è abituale nelle transazioni commerciali (piccoli regali)
- è di valore modesto (fino a un massimo di 40,00 euro)
- nel complesso non influenza le decisioni e gli interessi aziendali



RAPPORTI CON PARTNER COMMERCIALI E TERZI

Anche in questi casi, i doni e/o gli omaggi devono essere segnalati al superiore*. Il responsabile* della Compliance fornisce consulenza su tutte le questioni dubbie. I doni e gli inviti fatti ai dipendenti* come privati (per esempio se il dono, il buono ecc. viene inviato all'indirizzo privato o è indirizzato alla famiglia) non possono essere né concessi né accettati. Sono vietate mance o l'accettazione di buoni.

I dettagli sulla gestione dei doni sono regolati in una direttiva separata sulla gestione dei doni e degli inviti. Nel normale corso degli affari, è consuetudine offrire o accettare pasti di lavoro ordinari e occasionali come gesto di ospitalità, che favoriscono addirittura il mantenimento di relazioni commerciali basate sull'amicizia e sulla fiducia.

Norme antitrust



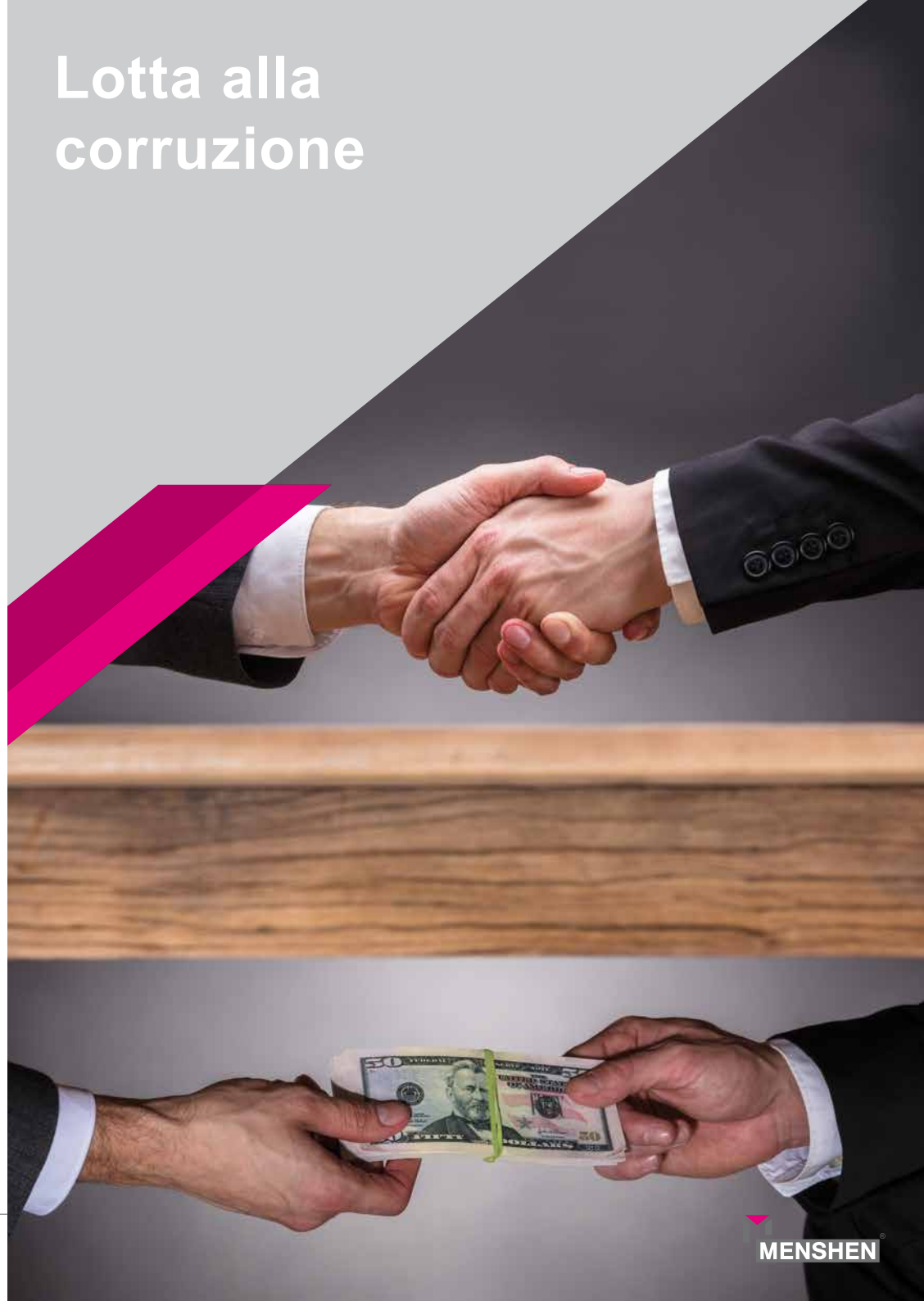


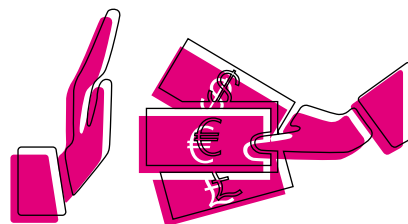
NORME ANTITRUST

Ci impegniamo a favore di mercati aperti e di una concorrenza leale in tutti i rapporti commerciali. Ogni dipendente deve rispettare le norme antitrust.

In particolare, sono vietati gli accordi sui prezzi, lo scambio di informazioni sensibili tra concorrenti, la ripartizione del mercato sotto forma di accordi territoriali o con i clienti e spartizioni, le misure di boicottaggio nei confronti di fornitori o clienti, l'abuso di posizione dominante o di posizioni di forza sul mercato attraverso il rifiuto di erogare le forniture, la strategia dei prezzi predatori o l'obbligo di acquisto di intere gamme di prodotti o la discriminazione.

Lotta alla corruzione

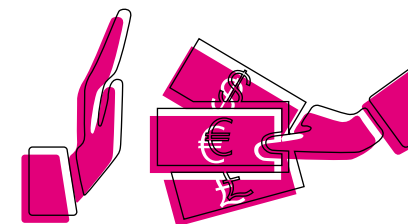




LOTTA ALLA CORRUZIONE

È severamente vietata qualsiasi forma di corruzione. I processi e le procedure interne assicurano l'individuazione dei rischi e l'introduzione di misure chiare, come per esempio

- Documentazione comprensibile e trasparente delle transazioni commerciali, comprese tutte le fasi chiave dell'aggiudicazione
- Rispetto del presente codice di comportamento, delle norme sulla gestione di doni e altri omaggi e degli accordi aziendali in tutte le transazioni commerciali
- Assegnazione degli incarichi solo a fornitori riconosciuti e approvati dall'azienda
- Determinazione del tipo di aggiudicazione prima della selezione del fornitore
- Nessuna concessione di prestiti non garantiti o di crediti commerciali ai fornitori
- Monitoraggio periodico della conformità al codice attraverso gli audit
- Tracciamento delle violazioni
- Archiviazione informatica dei contratti e dei documenti per la selezione dei fornitori, backup periodico dei dati dell'archivio
- Revisione dei documenti di quotazione e di calcolo per verificare l'adeguatezza dei prezzi e la plausibilità



LOTTA ALLA CORRUZIONE

- Esame della completezza della documentazione contrattuale e degli addendum ai contratti (necessità, prezzo, anomalie, norme sulle penali contrattuali, danni liquidati, garanzie)
- Verifica contabile (contabilità corretta, con rapporti di audit, spese chiare, rispetto delle competenze interne)
- Misure di sensibilizzazione e di formazione dei dipendenti*
- Linee guida per la creazione e l'archiviazione della documentazione e per l'autorizzazione alla firma
- Revisioni in corso
- Relazioni finali (reporting)

Sicurezza informatica e protezione dei dati



SICUREZZA INFORMATICA E PROTEZIONE DEI DATI

I dettagli sulla sicurezza informatica e sulla protezione dei dati sono regolati nella direttiva sulla sicurezza informatica, nella direttiva sulla posta elettronica e nella direttiva sulle telecomunicazioni del Gruppo.

Gli accordi aziendali e individuali integrano le presenti direttive, che sono vincolanti per ogni dipendente e per il personale esterno. I dati personali, in particolare quelli dei dipendenti*, possono essere raccolti, conservati e utilizzati solo nella misura in cui ciò sia necessario per finalità specifiche, chiare e legittime. I dati vengono utilizzati solo per lo scopo per cui sono stati raccolti.

Come comportarsi nei casi descritti dal codice di comporta- mento



COME COMPORTARSI NEI CASI DESCRITTI DAL CODICE DI COMPORTAMENTO

L'azienda ha nominato figure responsabili della Compliance alle quali i dipendenti* possono chiedere consiglio o segnalare una violazione del presente codice di comportamento. I dipendenti* sono incoraggiati, nel proprio interesse, a cercare immediatamente aiuto, se necessario, e a segnalare qualsiasi illecito individuato. Il superiore* o la dirigenza possono consigliare il dipendente* o indirizzarlo alle figure competenti.

Inoltre, le nostre direttive e i nostri principi in materia di Compliance sono a disposizione di ogni dipendente. Il relativo materiale formativo e informativo adeguato è a disposizione di ogni dipendente e può essere richiesto alle figure responsabili.

Attraverso i canali di comunicazione noti, potete inviarci informazioni, segnalazioni di anomalie e suggerimenti per il miglioramento o l'ottimizzazione, oppure potete contattarci in caso di sospetta violazione della legge e del nostro codice di comportamento interno, nonché inviarci feedback sull'ottimizzazione del regolamento/delle direttive.

Potete anche inviarci un'e-mail al seguente indirizzo:

compliance@menshen.com

Oppure utilizzare il seguente link/la seguente app:

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



Ogni dipendente ha il diritto all'anonimato! Le informazioni possono anche essere inviate informalmente alle figure responsabili della Compliance. Ogni dipendente ha poi la libertà di contattare il proprio superiore* o l'ufficio Risorse Umane.

Tutte le comunicazioni in arrivo saranno debitamente verificate e trattate con riservatezza. Sono vietate sanzioni nei confronti del whistleblower*, salvo che non abbia violato le leggi vigenti.

SCHLUSSWORT

Tutti noi ci assumiamo la responsabilità di rispettare questo codice di comportamento attraverso le nostre azioni personali e le decisioni che prendiamo ogni giorno sul posto di lavoro, garantendo così il successo commerciale a lungo termine dell'azienda, il mantenimento dei posti di lavoro e il futuro della nostra realtà imprenditoriale.

Chiediamo ai nostri fornitori* di garantire che i loro fornitori* rispettino il codice di comportamento del Gruppo Menshen non appena questi entrano nella catena di fornitura della nostra azienda.



IL SIGNIFICATO DELL'ASTERISCO*

Nota sull'uso del doppio genere

Per facilità di lettura, ci asteniamo dall'utilizzare il doppio genere nei materiali e nei documenti stampati e pubblicati in formato digitale. Naturalmente tutte le informazioni si applicano allo stesso modo a tutti i generi e a tutte le identità di genere, perché ci impegniamo per le pari opportunità e la diversità. Nessuno sarà svantaggiato o altrimenti limitato nella sua libertà di azione e decisione, vilipeso o molestato per motivazioni legate a genere, provenienza, origine etnica o culturale, disabilità, malattia, religione o ideologia, età o orientamento sessuale.

Ci aspettiamo che tutti i partner esterni e i dipendenti* rispettino la dignità, la privacy e i diritti personali di ogni individuo*.



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

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