

Kodeks ponašanja



Serbia



ODRŽIVO
INOVATIVNO
PAKOVANJE.



Dobrodošli u MENSHEN

Kodeks ponašanja

VAŠE RADNJE.
NAŠ USPEH.
ZA SVAKI DAN.
ZA SVAKU ODLUKU.

IMPRESUM

IZDAVAČ:

LUKAD Holding GmbH & Co. KG, kreiran od strane Global HR / CCO / CO

ODOBRIO:

Upravni odbor LUKAD-a/posloводство:

Jörg Deutz (CEO), Lutz Menshen

MENSHEN Group:

Jörg Deutz, Hansulrich Zellmer

POVERENIK ZA USKLAĐENOST:

Glavni Poverenik za uskla enost: Monika Nork-Bobel (LUKAD Group / STAUFF Group),

Poverenik za uskla enost: Hans-Peter Kaldeberg (MENSHEN Group)

7. izdanje: revidirano i izdato 01. januara 2025.

www.menshen.com

compliance@menshen.com

© Autorska prava na fotografije:

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!

Sadržaj

Predgovor i principi

SADRŽAJ

Predgovor i principi	5
1. Društvena odgovornost i održivost	8
2. Sistemi upravljanja	10
3. Zaštita životne sredine i održivost	12
4. Carinsko pravo i inspekcija uvoza i izvoza	14
5. Zakon o dužnosti pažnje u lancima isporuke (SUPPLIER DUE DILLIGENCE ACT)	16
6. Načela radnog prava	
a. Opšta	20
b. Zdravlje i bezbednost na radu	22
c. Zabrana pušenja i prevencija zavisnosti	24
d. Zapošljavanje članova porodice i srodnika	26
e. Zapošljavanje stranih državljana*	26
f. Dečiji rad	28
g. Prisilni rad	30
h. Zarade	32
i. Bezbednosne usluge	32
7. Poslovne i komercijalne tajne	34
8. Prava intelektualne i industrijske svojine	36
9. Poslovanje sa poslovnim partnerima i trećim licima	38
10. Antimonopolski zakoni	41
11. Suzbijanje mita i korupcije	43
12. Upravljanje IT bezbednošću i zaštita podataka	46
Pravi način poštovanja Kodeksa	48
Završne napomene	50
Šta znače zvezdice *	52





PREDGOVOR I PRINCIPI

Vlasnička porodica Menshen i LUKAD Holding:

Zalažemo se za posvećenost, održivost i pouzdanost.
Bliska povezanost između porodice vlasnika i Menshen
grupe se ogleda u našoj korporativnoj filozofiji.

2024. godine smo u potpunosti revidirali naš Kodeks ponašanja. U novoj verziji još jasnije definišemo zakonske i međunarodno primenljive propise, okvir naših vrednosti i opredeljenja. Kodeks ponašanja postavlja zahteve koje postavljamo sebi i naša očekivanja od drugih sa kojima sarađujemo. Kodeks ponašanja za svakog od nas predstavlja obećanje dato našim kupcima, dobavljačima, poslovnim partnerima i drugim zainteresovanim stranama. Poštujemo zakone zemalja u kojima poslujeemo. Svaki zaposleni* je odgovoran za poštovanje lokalnih zakona.

Ovaj Kodeks doprinosi tome da ispunjenjem najviših standarda garantujemo i ispunjenje najviših zahteva.

Ovaj Kodeks i vrednosti koje on prenosi su sastavljeni i formulisani u saradnji sa našim zaposlenima sa različitih lokacija i odeljenja kompanije i u bliskoj saradnji sa našim poverenicima za usklađenost.

Ovaj Kodeks odražava našu posvećenost vrednostima naše kompanije: odgovornost, integritet, prilagodljivost i učinak, ali iznad svega respekt i poštovanje prema drugima!

Mi našu posvećenost našim zajedničkim vrednostima i radnjama izvedenim iz njih vidimo kao preduslov za naš međunarodni uspeh. Potpuna integracija ovog Kodeksa je ključna za naš globalni uspeh.

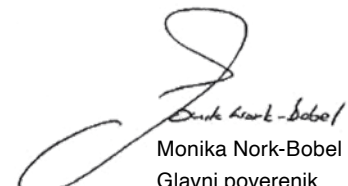


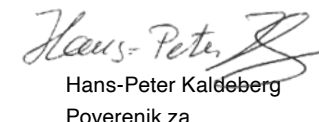
Ovaj Kodeks našim klijentima* pruža poverenje u naše proizvode, naše usluge i naša obećanja. Zahvaljujući našoj posvećenosti možemo biti ponosni na naša dostignuća i percepciju našeg tržišta kao odgovorne i međunarodno orijentisane kompanije.

Naši poverenici za usklađenost, zajedno sa izvršnim odborom, sa zadovoljstvom će odgovoriti na Vaša pitanja i/ili čuti Vaše komentare.

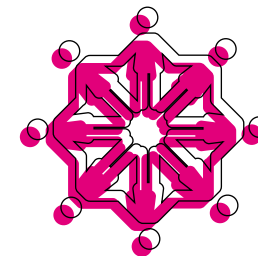

Jörg Deutz
Izvršni direktor
LUKAD / MENSHEN
Group


Lutz Menshen
Generalni direktor
LUKAD Holding
GmbH & Co. KG


Monika Nork-Bobel
Glavni poverenik
za usklađenost
LUKAD Group


Hans-Peter Kaldeberg
Poverenik za
usklađenost
MENSHEN Group

Društvena odgovornost i održivost



DRUŠTVENA ODGOVORNOST I ODRŽIVOST

Uspeh našeg poslovanja zasniva se na principu jednakih mogućnosti i različitosti ljudi koji rade za nas. Kod nas se podrazumeva da niko neće biti diskriminisan zbog svog roda, rase, etničke ili kulturne pripadnosti, invaliditeta, bolesti, religije ili ideologije, životne dobi ili seksualne orijentacije. Niti će iko biti sputan, omalovažen ili uznemiravan u svojoj slobodi delovanja ili donošenja odluka.

Svest o društvenoj odgovornosti je neophodan element našeg korporativnog upravljanja zasnovanog na vrednostima. Stoga očekujemo da naši zaposleni ispune ovu odgovornost i da poštuju dostojanstvo, privatnost i lična prava svakog pojedinca. Kršenja ovog principa naše korporativne kulture predstavljaju rizik za najvažnije faktore uspeha kompanije i stoga se neće tolerisati.

Svesni smo činjenice da naše korporativne radnje utiču na društvo i životnu sredinu. Preuzimamo ovu odgovornost i prepoznavamo ne samo pozitivne već i negativne posledice naših postupaka kada određujemo principe za naše procese donošenja odluka. Pri tome, naš cilj je da nastavimo da na minimum svodimonegativan uticaj na društvo i životnu sredinu.

Sistemi upravljanja



SISTEMI UPRAVLJANJA

Grupa Menshen ima sertifikate za ambalažne materijale prema DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 i BRCGS. (DIN = Nemački institut za standardizaciju). Dodatno, DIN EN ISO 50001 bio je/ jeste u procesu implementacije.

Ideja našeg globalnog integrisanog sistema upravljanja zasniva se na uspostavljanju identičnih i ponovljivih procesa unutar cele grupe. Stoga garantujemo da naši kupci mogu da se oslone na pronalaženje jednako visokih standarda na svakoj lokaciji grupe. Putem redovnih međunarodnih konferencija možemo organizovati razmenu informacija na svim lokacijama kako bismo promovisali zajednički dalji razvoj procesa i proizvoda i iskoristili raznolikost ideja. U bliskom dijalogu sa kupcima*, dobavljačima i našim zaposlenima*, nastojimo da ispunimo današnje zahteve i razvijemo ideje za sutra.

Zaštita životne sredine i održivost



ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE I ODRŽIVOST

Ekološki prihvatljivo i energetski efikasno poslovanje spada u osnovne principe Menshen grupe.

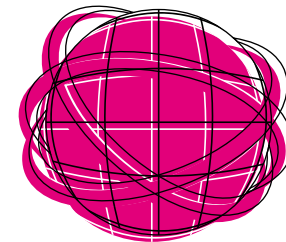
To podrazumeva mudro delovanje kako bi se osiguralo da naše poslovne aktivnosti ne dovedu do štetnih promena zemljišta, zagađenja vode, zagađenja vazduha, štetne emisije buke ili prekomerne potrošnje vode u cilju:

- da ne narušava značajno prirodnu osnovu za održavanje proizvodnje hrane.
- da ne otežava ili onemogućava ljudima pristup sanitarnim objektima.
- da ne ugrozi ljudsko zdravlje.

Prilikom sticanja, izgradnje ili korišćenja zemljišta, šume i vode na drugačiji način, a čija upotreba obezbeđuje život ljudi, imperativ nam je da se pridržavamo zabrane nezakonitog iseljenja i zabrane nezakonitog oduzimanja.

Ali, u današnjem svetu, to više nije dovoljno. Da bismo odgovorili na sutrašnje izazove, potrebne su inovacije. Moraju se razviti rešenja za proizvode koja štede sve oskudnije resurse, ali istovremeno održavaju funkcionalnost proizvoda. Osnovno smanjenje uloženog materijala jednako je važno kao i iznalaženje mogućnosti za primenu i unapređenje upotrebe recikliranih materijala. U tom kontekstu, naši dobavljači su važni partneri. Dalji element je inicijativa za rad sa nultim gubitkom granulata koja uređuje odgovorno korišćenje sirovina u našim pogonima, sa ciljem da još više smanjimo uticaj naše delatnosti na životnu sredinu i svetske okeane.

Carinsko pravo i inspekcija uvoza i izvoza



CARINSKO PRAVO I KONTROLA UVOZA I IZVOZA

Kao kompanija koja posluje na globalnom nivou, Menshen grupa je posvećena ciljevima kontrole izvoza i u obzir uzima odredbe zakona o spoljnotrgovinskih propisa za promet robe, usluga i informacija u okviru cele Menshen grupe.

Poštujemo kako domaća tako i međunarodna ograničenja trgovine, kao i platne transakcije za zemlje, regione i pojedince, posebno važeće liste sankcija** i embargo. Poslovanje sa navedenim (u *listi sankcija) fizičkim i pravnim licima je generalno zabranjeno.

Ovaj način razmišljanja je inkorporirao menadžment i prenosi se na sve nivoe. Svaki zaposleni koji je uključen u carinske procese u obavezi je da poštuje zakone, propise i interna pravila na svakom koraku. U oblasti kontrole izvoza uvek je obezbeđen dovoljan broj obučenih radnika.

Sva dokumenta relevantna za izvoz iz svake stavke izvozne šeme, čuvaju se u skladu sa zakonskim zahtevima i stavljaju se na raspolaganje nadležnim organima.

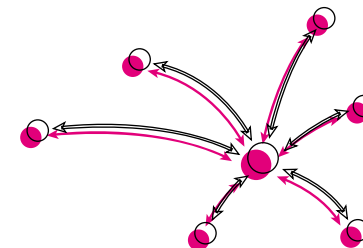
Rizici se ponovo procenjuju u redovnim intervalima i uzimaju se u obzir trenutna dešavanja u spoljnotrgovinskom pravu.

Revizija unutrašnje kontrole izvoza vrši se najmanje na svake 3 godine.

** liste sankcija: 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)

Zakon o dužnosti pažnje u lancima isporuke

(SUPPLIER DUE DILLIGENCE ACT)



ZAKON O DUŽNOSTI PAŽNJE U LANCIMA ISPORUKE (SUPPLIER DUE DILLIGENCE ACT)

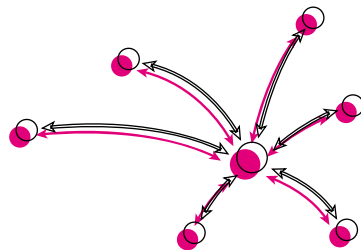
1. Uvod

Za nas, Menshen grupu usaglašenost i promovisanje ljudskih prava i ekoloških standarda jesu glavni prioritet. Da bi ispunila ovaj uslov, Menshen grupa, u okviru Zakona o dužnosti pažnje u lancima isporuke, daje sledeću izjavu o principima.

2. Opis postupka za ispunjavanje obaveza Zakona o dužnosti pažnje u lancima isporuke
Razvili smo sistem upravljanja rizicima i ugradili ga u temelje svih relevantnih poslovnih procesa u cilju identifikovanja ljudskih prava i ekoloških rizika unutar organizacije i našeg lanca snabdevanja. Cilj je da se spreče, eliminišu ili ublaže kršenja ljudskih prava ili ekoloških obaveza.

Ako na osnovu analize rizika identifikujemo relevantan rizik po ljudsko pravo ili životnu sredinu koja se odnosi na našu kompaniju ili dobavljača, odmah preduzimamo preventivne mere. Preventivne mere obuhvataju:

- Obuke za zaposlene u kompaniji
- Zahtevanje od direktnih dobavljača da obuče svoje zaposlene o ljudskim pravima i našim ekološkim očekivanjima
- Definisanje i dokumentovanje očekivanja za sopstvene zaposlene i dobavljače u Kodeksu ponašanja
- Sprovođenje naše strategije ljudskih prava i životne sredine u našim poslovnim procesima, posebno u nabavci
- Uzimanje u obzir ljudskih prava i naših ekoloških očekivanja prilikom izbora naših dobavljača
- Zahtevanje od naših dobavljača da se obavežu da će ispuniti ta očekivanja i da ih proslede svojim dobavljačima



ZAKON O DUŽNOSTI PAŽNJE U LANCIMA ISPORUKE (SUPPLIER DUE DILLIGENCE ACT)

- Kontrole, uključujući audite na licu mesta, da bi se proverilo da li naši zaposleni i dobavljači ispunjavaju naša očekivanja.

Kontinuirano dokumentujemo naše mere za zadovoljavanje ljudskih prava i ekoloških obaveza i pripremamo godišnji izveštaj o njima.

3. Mere obeštećenja

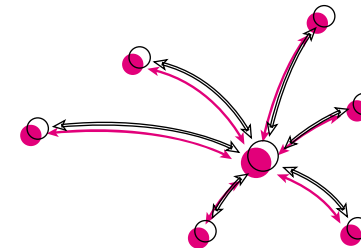
Ako utvrdimo da je već došlo do kršenja ljudskih prava ili ekološke obaveze unutar naše organizacije, kod direktnog dobavljača, ili je to neizbežno, preduzimamo odgovarajuće mere da sprečimo, eliminišemo ili ublažimo takvo kršenje.

Ukoliko je došlo do povrede dužnosti, proveravamo efikasnost sprovedenih mera. Ukoliko provera pokaže da sprovedene mere nisu postigle željeni rezultat, utvrđujemo uzroke kako bismo, ukoliko je potrebno, preduzeli dalje ili dodatne mere.

U slučaju posebno ozbiljnih povreda dužnosti (narušavanje zaštićenog pravnog položaja, ekološka obaveza itd.), ako dogovorene mere nisu sprovedene, ili mere nisu sprovedene u navedenom roku, zadržavamo pravo na prekid poslovnog odnosa.

4. Postupak reklamacija

U cilju utvrđivanja rizika ljudskih prava i ekoloških rizika u ranoj fazi, kao i da bismo mogli blagovremeno da ponudimo podršku i obezbedimo pomoć, postavili smo proceduru za žalbe. Svaki zaposleni*, ali i eksterna treća lica, mogu da nas kontaktiraju otvoreno ili anonimno putem ovog kanala. Garantujemo da ćemo dosledno pratiti svaku dojavu.



ZAKON O DUŽNOSTI PAŽNJE U LANCIMA ISPORUKE (SUPPLIER DUE DILLIGENCE ACT)

5. Prioritetni rizici

Sprovodimo analize rizika u našoj kompaniji i u odnosu na naše direktne dobavljače - redovno i kada je to prikladno. U tu svrhu, definisali smo faktore rizika, njihovu težinu i druge kriterijume koji nam omogućavaju da identifikujemo rizike za ljudska prava i ekološke rizike i odgovorimo na njih na odgovarajući način. U zavisnosti od rezultata, pokrećemo dodatne analize kako bismo dobili jasnu sliku rizika.

6. Očekivanja od zaposlenih i dobavljača

Očekujemo da se naši zaposleni i direktni dobavljači pridržavaju našeg Kodeksa ponašanja. Pored toga, očekujemo da naši direktni dobavljači rade na tome da njihovi dobavljači pridržavaju standarda našeg Kodeksa ponašanja.

Načela radnog prava –

Opšta



NAČELA RADNOG PRAVA –

a. Opšta

Obezbeđujemo fer i bezbedne uslove rada. Podržavamo prava na zajedničko odlučivanje i aktivno pozdravljamo naše zaposlene da nas podrže u ovim naporima.

Obavezujemo se da našim zaposlenima isplaćujemo plate u skladu sa nacionalnim pravnim standardima, posebno naknadu za prekovremeni rad i zarade. Zarada mora biti u najmanju ruku jednaka važećem zakonskom minimalcu i pokriti osnovne potrebe svakog zaposlenog. Od značaja je da zaposleni dobiju jasne i razumljive informacije u vezi sa njihovim uslovima zapošljavanja i plati, kako pre zapošljavanja, tako i tokom svakog platnog perioda. Kao kompanija osuđujemo praksu ukidanja bilo kakvih zarada kao disciplinske mere ili druge slučajeve koji nisu deklarirani u nacionalnom pravu. Očekujemo da naši dobavljači poštuju ove principe, i da obezbede da njihova radna snaga bude pravedno i adekvatno obeštećena, bez nepotrebnih odbitaka ili smanjenja.

Načela radnog prava –

Zdravlje i bezbednost na radu



NAČELA RADNOG PRAVA –

b. Zdravlje i bezbednost na radu

Garantujemo primenu i poštovanje važećih propisa o zdravlju i bezbednosti u cilju zaštite zdravlja i bezbednosti naših zaposlenih*.

Ne tolerišemo zloupotrebu alkohola ili droga. Da bi se obezbedila bezbednost svih zaposlenih, osoblje ne sme da bude pod uticajem supstanci koje negativno utiču na odgovoran rad ili učinak. To važi i za početak rada i za vreme radnog vremena.

Neprihvatljivo je tražiti od osoblja da radi više sati od maksimuma propisanog zakonom. Posvećeni smo poštovanju zakonskih ograničenja radnog vremena kako bismo obezbedili zdravlje, bezbednost i dobrobit zaposlenih. Svaki zaposleni ima pravo na najmanje jedan dan odmora nedeljno kako bi se oporavio i održao ravnotežu između posla i slobodnog vremena.

Načela radnog prava –

Zabrana pušenja i
prevencija zavisnosti



NAČELA RADNOG PRAVA –

c. Zabrana pušenja i prevencija zavisnosti

Pušenje je strogo zabranjeno u poslovnim i fabričkim prostorijama Menshen grupe.

Suzbijanje bolesti zavisnosti postavlja visoke izazove pred zavisnike. Odlučili smo da aktivno podržavamo napore zaposlenih* koji nam se obrate po ovom pitanju da lečimo zavisnost primenom terapija. Za sve one koji pate od bolesti zavisnosti važno je da nakon završene terapije ne budu prepušteni sami sebi, već da se vrate u radnu zajednicu kako bi svojim životima dali sigurnost i stabilnost neophodnu za uspeh. Mi kao kompanija to vidimo kao našu odgovornost i za to se zalažemo.

Načela radnog prava –

Zapošljavanje članova porodice i srodnika,
Zapošljavanje stranih državljana*



NAČELA RADNOG PRAVA –

d. Zapošljavanje članova porodice i srodnika

Naše odluke u vezi sa zapošljavanjem i razvojem zaposlenih* su pravedne i objektivne. Obaveštenje o svakom potencijalnom sukobu interesa koji proizilazi iz porodičnih veza, veza ili bliskih prijateljstava mora biti obavljeno pre zapošljavanja, unapređenja, transfera ili dodeljivanja dužnosti. U tim slučajevima, neposredno nadređeni nivo mora da se uključi u proces donošenja odluka, kako bi se ispunili naši zahtevi pravičnosti i objektivnosti.

e. Zapošljavanje stranih državljana*

Prilikom zapošljavanja stranih radnika, kompanija proverava da li su pribavljene potrebne boravišne dozvole i/ili vize i da li se moraju poštovati ograničenja za zapošljavanje – u pogledu vremena ili drugih uslova – koja nameću imigracione vlasti.

Načela radnog prava –

Dečiji rad



NAČELA RADNOG PRAVA –

f. Dečiji rad

Iskorišćavanje dece je jedan od najgorih zločina našeg vremena i najoštrije ga osuđujemo. Izričito smo posvećeni Konvenciji o pravima deteta i svojim aktivnostima se zalažemo za eliminisanje najgorih oblika dečijeg rada. (Ropstvo, prostitucija, proizvodnja pornografije, proizvodnja i trgovina drogom, opasan rad u kamenolomima i rudnicima). Pod pojmom „dečjeg rada“ podrazumevamo sve aktivnosti koje lišavaju decu detinjstva, potencijala, dostojanstva, i negativno utiču na njihovo obrazovanje, zdravlje, fizički i mentalni razvoj (odbijanje pohađanja škole, prinudni odlazak iz škole ili preterano stresne školske i radne aktivnosti).

Dečji rad je u apsolutnoj suprotnosti sa našim osnovnim vrednostima i principima. Čvrsto smo posvećeni tome da obezbedimo da deca imaju pravo na neometano detinjstvo i obrazovanje u skladu sa međunarodnim standardima ljudskih prava, standardima Međunarodne organizacije rada (ILO) i važećim zakonom. U našoj kompaniji čvrsto smo posvećeni netoleranciji svakog oblika dečjeg rada, bilo direktnog ili indirektnog.

Ako nacionalni propisi propisuju striktnija merila u vezi dečijeg rada, kompanija poštuje ista kao prioritet.

Načela radnog prava –

Prisilni rad



NAČELA RADNOG PRAVA –

g. Prisilni rad

Kršenja ljudskih prava u globalnim lancima snabdevanja mogu se pojaviti u najrazličitijim oblicima.

Ulažemo napore da radimo sa dobavljačima koji pokazuju poštovanje ljudskih prava i priznaju društvene aspekte u zemlji porekla proizvoda.

Poštujemo Konvenciju br. 105 Međunarodne organizacije rada o ukidanju prinudnog rada.

Ova Konvencija propisuje da se preduzimaju sve neophodne mere kako bi se sprečilo da se obavezan ili prinudni rad razvije u uslove koji su jednaki ropstvu.

Nadalje, Konvencija predviđa ukidanje ropstva, trgovine robljem, institucija i praksi sličnih ropstvu, kao i potpuno ukidanje dužničkog ropstva i kmetstva.

Načela radnog prava –

Plate,
Služba bezbednosti



NAČELA RADNOG PRAVA –

h. Plate

Zalažemo se da našim zaposlenima isplatimo platu koja je najmanje jednaka zakonskoj minimalnoj zaradi koja je na snazi u mestu zapošljavanja i koja pokriva osnovne potrebe svakog pojedinca. To podrazumeva odgovarajuću nadoknadu za prekovremeni rad. Pored toga, zabranjeno je tražiti od zaposlenih da rade više sati od maksimuma propisanog zakonom. Zaposleni dobijaju pisane i razumljive informacije o svojim uslovima zapošljavanja i platama pre nego što budu angažovani i tokom svakog poslovnog perioda. Zabranjeno je svako odbijanje od plate u pogledu disciplinske mere ili drugih slučajeva koji nisu u skladu sa nacionalnim zakonom mesta zaposlenja.

i. Služba bezbednosti

Tamo gde raspoređujemo privatne ili snage javne bezbednosti da štite naše objekte, obukom obezbeđujemo da:

- se poštuje zabrana mučenja i okrutnog, nehumanog ili ponižavajućeg postupanja.
- nema povrede života ili tela.
- sloboda udruživanja i koalicije ne bude narušena.

Poslovne i komercijalne tajne



POSLOVNE I KOMERCIJALNE TAJNE

Posvećeni smo obezbeđivanju poverljivosti naših osetljivih informacija, kao što su poslovne i komercijalne tajne i poverljiva interna pitanja, i toga se uvek pridržavamo. Ova obaveza se takođe odnosi na sve poverljive informacije o našim klijentima i poslovnim partnerima.

Inovacije, tehnička ekspertiza i naše iskustvo su osnova za razvoj i proizvodnju naših visokokvalitetnih proizvoda. Da bismo obezbedili našu konkurentsku prednost, moramo da zaštitimo naše inovacije i kompetencije od plagijata koliko god možemo.

Osetljiva korporativna područja su zaštićena od neovlašćenog pristupa trećih strana.

Prava intelektualne i industrijske svojine



PRAVA INTELEKTUALNE I INDUSTRIJSKE SVOJINE

Poštujemo sva važeća međunarodna autorska prava i prava intelektualne / industrijske svojine. Naši zaposleni moraju poštovati sve važeće i pravno primenljive propise i ovaj dopunski korporativni kodeks u cilju zaštite kompanije.

Poslovanje sa poslovnim partnerima* i trećim licima



POSLOVANJE SA POSLOVNIM PARTNERIMA* I TREĆIM LICIMA

Poslovanje sa našim poslovnim partnerima i trećim licima zasniva se na poštenju i otvorenosti.

Zaposlenima* kompanije zabranjeno je da iz poslovnih aktivnosti izvlače lične koristi. Nije im dozvoljeno da traže, prihvataju, nude ili odobravaju bilo kakvu neprikladnu korist. Ne sme se ni sticati utisak da je došlo do neprikladnog uticaja.

Našim zaposlenima* nije dozvoljeno da prihvate bilo kakva obećanja prednosti, niti nuđenje pogodnosti i iste neće prihvatiti, ako bi poslovni partner zbog toga mogao steći utisak da bi se na taj način mogao vršiti uticaj na donošenje odluka našeg zaposlenog*.

Ova instrukcija važi za pripremu, dodelu ili realizaciju ugovora. Nebitno je da li se radi o fizičkom licu, poslovnom partneru ili javnom funkcioneru*.

U načelu je zabranjeno tražiti, primati ili prihvatati obećanje nagrade ili poklona, bilo u direktnoj ili indirektnoj vezi sa radnim odnosom. Jedini izuzeci su ako je poklon:

- uopšteno uobičajen u poslovnim krugovima (mali znak pažnje)
- zanemarljive vrednosti, maksimalno do 40,00 evra
- da je kompletno isključeno vršenje uticaja na poslovne odluke i interese.



POSLOVANJE SA POSLOVNIM PARTNERIMA* I TREĆIM LICIMA

Čak i u tim slučajevima moraju se pretpostavljenom* licu prijaviti pokloni i/ili podsticaji. Poverenik za usklađenost* će pružiti savet u slučaju sumnje. Pokloni i pozivi, koji su lične prirode (npr. ako se poklon, poklon-vaučer i slično šalje na kućnu adresu zaposlenog* ili porodici zaposlenog*) ne smeju se ni odobriti, niti primiti. Primanje gotovine kao poklona ili poklon-vaučera su strogo zabranjeni.

Ostale pojedinosti u vezi tretmana i rukovanja poklonima i pozivnicama su uređene posebnim pravilnikom. Međutim, u normalnom poslovanju je uobičajeno da se povremeno plaćaju ili prihvataju pozivi na ručak/večeru. U cilju negovanja poslovnih odnosa zasnovanih na prijateljstvu i poverenju oni su čak korisni.

Antimonopolski zakoni



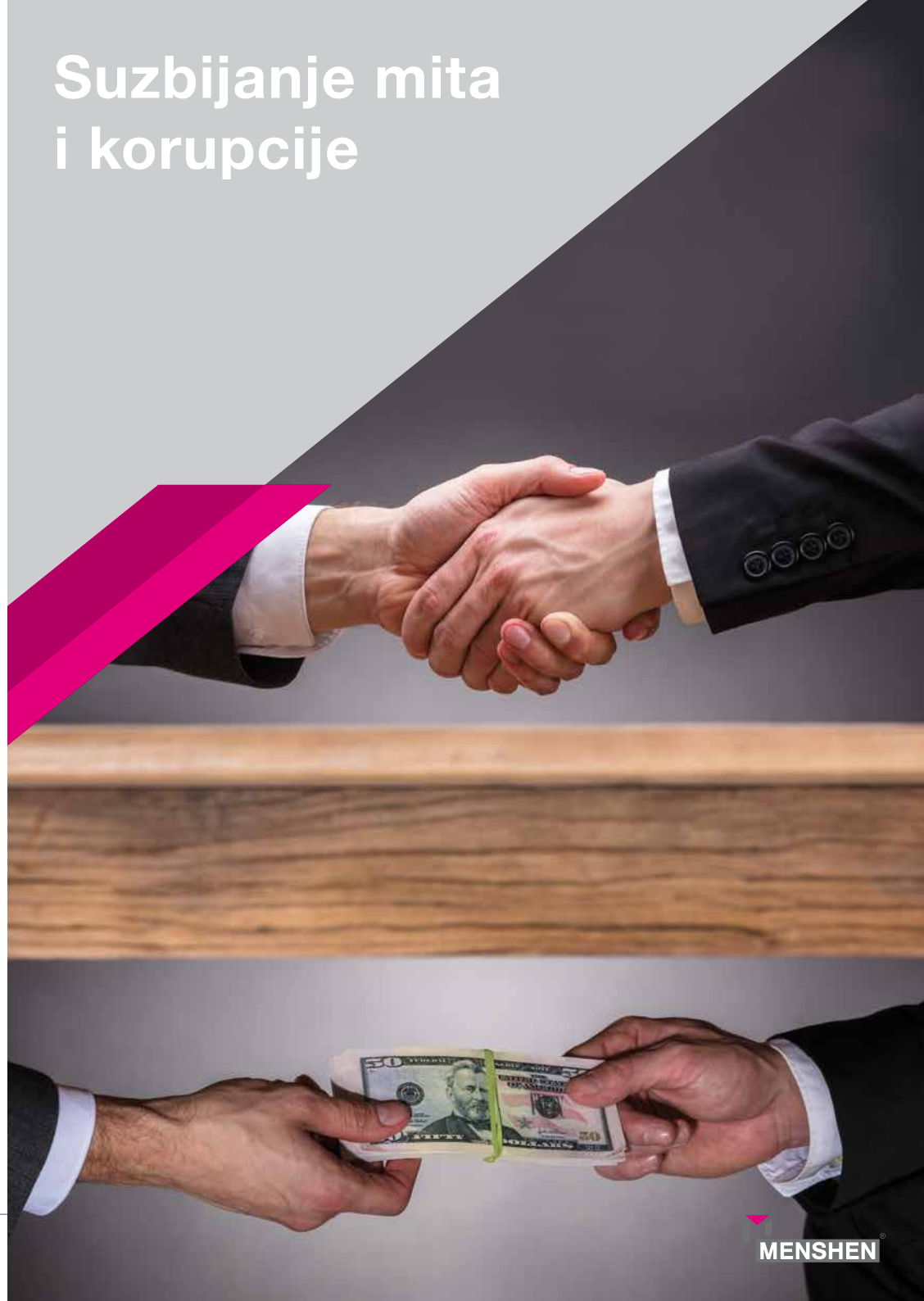


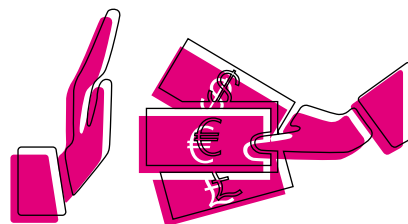
ANTIMONOPOLSKI ZAKONI

Posvećeni smo otvorenim tržištima i fer konkurenciji u svim poslovnim odnosima. Svi zaposleni* su obavezni da poštuju važeće antimonopolske zakone.

Posebno je zabranjeno: nameštanje cena; razmena osetljivih informacija između konkurenata; podela tržišta u obliku teritorijalnih ili potrošačkih sporazuma i kvota; bojkot dobavljača ili kupaca; zloupotreba dominacije ili jake tržišne pozicije kroz odbijanje snabdevanja, suzbijanje ili istiskivanje konkurencije, obaveza kupovine čitavog asortimana proizvoda ili diskriminacija.

Suzbijanje mita i korupcije

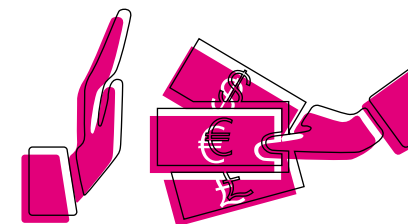




SUZBIJANJE MITA I KORUPCIJE

Svi oblici korupcije su strogo zabranjeni. Kompanija je uspostavila interne procese i procedure osmišljene da identifikuju rizike i uspostave jasne standarde kao što su na primer:

- razumljiva i transparentna dokumentacija transakcija, uključujući sve bitne korake u dodeli ugovora
- usklađenost sa ovim Kodeksom, pravilima za postupanje sa poklonima i drugim pogodnostima, kao i ugovorima o radu, u vezi sa svim poslovnim procesima
- angažovanje samo onih dobavljača koje je kompanija priznala i odobrila
- procedura dodele posla je utvrđena pre izbora dobavljača
- nema odobravanja zajmova ili trgovinskih kredita dobavljačima bez sredstava obezbeđenja
- redovno praćenje usklađenosti sa Kodeksom od strane odeljenja revizije
- istraga prekršaja
- digitalno arhiviranje ugovora i dokumenata koji se koriste pri izboru dobavljača i redovno pravljenje rezervnih kopija arhive
- provera tenderske dokumentacije i dokumentacije o troškovima kako bi se utvrdile razumne/fer cene, provere verodostojnosti.



SUZBIJANJE MITA I KORUPCIJE

- provera kompletnosti ugovorne dokumentacije i aneksa ugovora (potreba, cena, neusklađenost, odredbe o ugovornim penalima, paušalni zahtevi za naknadu štete, jemstva)
- revizija računovodstva (ispravno vođenje knjigovodstva, sa revizorskim mišljenjima, jasnim troškovima i poštovanjem internih nadležnosti)
- mere u cilju podizanja svesti i obuke zaposlenih*
- pravilnik u vezi pripreme i čuvanja dokumentacije i pravo potpisa
- tekuće revizije
- završni računi (izveštavanje)

Upravljanje IT bezbednošću i zaštita podataka



UPRAVLJANJE IT BEZBEDNOŠĆU I ZAŠTITA PODATAKA

Pojedinosti u vezi IT bezbednosti i zaštite podataka su uređeni pravilnikom o IT bezbednosti, pravilnikom o elektronskoj pošti i pravilnikom o telekomunikacijama u korporativnoj grupi.

Korporativni i pojedinačni ugovori dopunjuju ove pravilnike, koji su obavezujući za sve zaposlene* i spoljne saradnike. Lični podaci, posebno zaposlenih*, mogu se prikupljati, memorisati i koristiti samo kada je to neophodno u posebne, eksplicitne i legitimne svrhe. Podaci se uvek koriste samo u svrhu za koju su prikupljeni.

Pravi način poštovanja Kodeksa



PRAVI NAČIN POŠTOVANJA KODEKSA

Kompanija je imenovala poverenike za usklađenost, od kojih zaposleni* mogu da traže savet ili kojima zaposleni mogu da prijave kršenje ovog Kodeksa. Zaposleni* se podstiču da po potrebi odmah potraže pomoć i u sopstvenom interesu da prijave svako identifikovano kršenje Kodeksa. Pretpostavljeno lice* ili rukovodilac* može posavetovati zaposlenog* ili ga uputiti na nadležni organ.

Pored toga, naši pravilnici i principi u vezi usklađenosti stavljaju se na raspolaganje svim zaposlenima*. Odgovarajući informacioni materijal i materijal za obuku svi zaposleni* mogu preuzeti od svojih rukovodilaca*.

Možete nam poslati bilo kakve informacije, prijave nepravilnosti i predloge za unapređenje ili optimizaciju, ili ako sumnjate na kršenje zakona i našeg internog Kodeksa ponašanja, kao i predloge o tome kako optimizovati propise / smernice, putem poznatih kanala komunikacije. Takođe, možete da nam pošaljete elektronsku

poštu na sledeću adresu:

compliance@menshen.com

Ili koristite sledeći link / aplikaciju:

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



Svaki zaposleni* u principu ima pravo da ostane anoniman! Informacije se takođe mogu neformalno poslati povereniku za usklađenost*. Svaki zaposleni* naravno ima pravo i da kontaktira svog rukovodioca ili kadrovsku službu.

Sve podnete prijavevse blagovremeno proveravaju i čuvaju u tajnosti. Zabranjeno je sankcionisanje uzbunjivača*, pod uslovom da on sam nije prekršio postojeće pravo.

ZAVRŠNE NAPOMENE

Svojim ličnim postupcima i odlukama, koje svakodnevno donosimo na svom radnom mestu, svi preuzimamo odgovornost za poštovanje ovog Kodeksa i na taj način obezbeđujemo održiv poslovni uspeh kompanije, očuvanje radnih mesta i budućnost kompanije.

Zahtevamo od naših dobavljača da obezbede da se njihovi dobavljači pridržavaju Kodeksa ponašanja Menshen grupe kada rade u lancu snabdevanja naše kompanije.



ŠTA ZNAČE ZVEZDICE *

Napomena u vezi korišćenja rodno specifičnih naziva

Iz razloga lakše čitljivosti, u medijima i dokumentima koji su štampani i digitalno objavljeni izbegavamo korišćenje rodno specifičnih naziva. Naravno, podrazumeva se da svi nazivi podjednako važe za sve rodove i rodne identitete. Posvećeni smo jednakim mogućnostima i različitostima. Niko neće biti diskriminisan zbog svog roda, rase, etničke ili kulturne pripadnosti, vere ili ideologije, invaliditeta, starosti ili seksualne orijentacije, niti će iko biti sputan, omalovažen ili uznemiravan u svojoj slobodi postupanja ili odlučivanja.

Očekujemo da svi zaposleni* i spoljni saradnici poštuju dostojanstvo, privatnost i lična prava svakog pojedinca.



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

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