

Código de Conducta



SOSTENIBLE
INNOVADOR
EMPAQUE.



Welcome to MENSHEN

Código de Conducta



TUS ACCIONES.
NUESTRO ÉXITO.
PARA CADA DÍA.
PARA CADA DECISIÓN.

AVISO LEGAL

EDITOR:

LUKAD Holding GmbH & Co. KG, creado por Global HR/CCO/Co

PUBLICADO POR:

LUKAD Consejo / Administradores:

Jörg Deutz (CEO), Lutz Menshen

CEO Grupo MENSHEN:

Jörg Deutz, Hansulrich Zellmer

COMPLIANCE OFFICER:

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

Compliance Officer: Hans-Peter Kaldeberg (MENSHEN Group)

7ª edición: actualización editada el 01 enero 2025

www.menshen.com

compliance@menshen.com

© Créditos de la foto:

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!

Contenido

Prólogo y Principios

CONTENIDO

Prólogo y Principios	5
1. Responsabilidad Social y Sostenibilidad	8
2. Sistemas de Gestión	10
3. Protección del Medio Ambiente y Sostenibilidad	12
4. Legislación Aduanera e Inspección de Importaciones y Exportaciones	14
5. Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro	16
6. Principios del Derecho Laboral	
a. General	20
b. Salud y Seguridad en el trabajo	22
c. Prohibición de fumar y prevención de adicciones	24
d. Contratación de familiares y parientes	26
e. Contratación de extranjeros*	26
f. Trabajo infantil	28
g. Trabajos forzados	30
h. Salarios	32
i. Servicios de Seguridad	32
7. Secretos Empresariales y Comerciales	34
8. Propiedad Intelectual e Industrial	36
9. Relaciones con Socios Comerciales y Terceros	38
10. Leyes Antimonopolio	41
11. Prevención de Corrupción	43
12. Seguridad Informática y Protección de Datos	46
El Código de Conducta en la Práctica	48
Comentarios Finales	50
Lo que Significa el Asterisco*	52





PRÓLOGO Y PRINCIPIOS

La familia propietaria Menshen y LUKAD Holding:

Representamos el compromiso, la sostenibilidad y, por tanto, la confiabilidad. Los estrechos vínculos entre la familia propietaria y el Grupo Menshen se reflejan en nuestra filosofía de empresa.

Hemos revisado completamente nuestro Código de Conducta en 2024. En la nueva versión, definimos aún con mayor claridad las normas legales y de aplicación internacional, el marco de nuestros valores y nuestros compromisos. El Código de Conducta sirve para establecer las exigencias que nos imponemos a nosotros mismos y nuestras expectativas respecto a terceros con los que trabajamos. Para todos y cada uno de nosotros, el Código de Conducta es un compromiso con nuestros clientes*, proveedores, socios comerciales y otras partes interesadas. Cumplimos las leyes de los países en los que operamos. Cada empleado* es responsable del cumplimiento de las leyes aplicables.

Nuestro Código de Conducta contribuye a que, cumpliendo con los más altos estándares, podamos cumplir con las más altas exigencias.

Este Código de Conducta y los valores que contiene se han desarrollado en colaboración con nuestros empleados* de los distintos establecimientos y unidades de negocio y se han elaborado y formulado en estrecha colaboración con nuestros Responsables de Cumplimiento (Officers).

Refleja nuestro compromiso y los valores de nuestra empresa: ¡responsabilidad, integridad, adaptabilidad y rendimiento, pero sobre todo aprecio y respeto por cada persona!

Consideramos que el compromiso con nuestros valores compartidos y las acciones derivadas de ellos son un requisito previo para nuestro éxito internacional. La plena integración de este Código de Conducta es fundamental para nuestro éxito mundial.

Este Código de Conducta brinda a nuestros clientes* confianza en nuestros productos, nuestros servicios y nuestro compromiso. A través de nuestro compromiso, garantizamos el poder estar orgullosos de nuestros logros y de la percepción por parte del mercado como una empresa responsable y de ámbito internacional.

Nuestros responsables de cumplimiento, junto con el consejo ejecutivo, estarán encantados de responder a sus preguntas y/o escuchar sus comentarios.



Jörg Deutz
CEO Grupo
LUKAD / MENSHEN



Lutz Menshen
Administrador
LUKAD Holding
GmbH & Co. KG

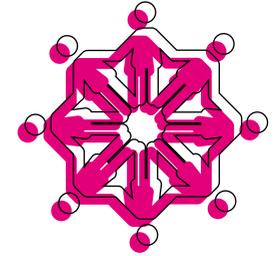


Monika Nork-Bobel
Directora de Cumplimiento
Grupo LUKAD



Hans-Peter Kaldeberg
Responsable de Cumplimiento
Grupo MENSHEN

Responsabilidad Social y Sostenibilidad



RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

El éxito de nuestra empresa se basa en el principio de igualdad de oportunidades y en la diversidad de las personas que trabajan para nosotros. Para nosotros, es crucial que nadie se vea discriminado o de cualquier otra forma se vea perjudicado en su libertad de acción y de decisión, menospreciado o acosado por motivo de su género, raza, origen étnico o cultural, discapacidad, enfermedad, religión o ideología, edad u orientación sexual.

La conciencia acerca de la responsabilidad social es un elemento indispensable de nuestra gestión empresarial orientada a los valores. Por lo tanto, esperamos de nuestros empleados* que acepten esta responsabilidad en la misma medida y que respeten la dignidad, la privacidad y los derechos personales de cada individuo*. La violación de este principio de nuestra cultura corporativa amenaza los factores de éxito más importantes de la empresa y, por tanto, no se tolerará.

Somos conscientes de que nuestras actividades empresariales tienen un impacto en la sociedad y el medioambiente. Asumimos esta responsabilidad y tomamos en consideración, no solo los efectos positivos, sino también los efectos negativos de nuestras acciones al determinar los principios de nuestros procesos de toma de decisiones. Al hacerlo, nuestro objetivo es minimizar continuamente los efectos negativos sobre la sociedad y el medioambiente.

Sistemas de Gestión



SISTEMAS DE GESTIÓN

El Grupo Menshen está certificado según las normas DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 y BRCGS Packaging Materials (DIN = German Institute for Standardisation). Asimismo, se ha implementado la norma DIN EN ISO 50001 o, en su caso, está en proceso de implementación.

La idea de nuestro sistema global de gestión integrada se basa en garantizar procesos idénticos y reproducibles en todo el Grupo. De este modo, garantizamos que nuestros clientes* puedan confiar en que encontrarán un alto e idéntico nivel de calidad en todos los establecimientos del Grupo. El hecho de organizar periódicamente conferencias internacionales nos permite intercambiar información entre los diferentes establecimientos para fomentar el desarrollo conjunto de procesos y productos y beneficiarnos de la diversidad de ideas. Manteniendo un estrecho diálogo con clientes*, proveedores y nuestros empleados*, satisfacemos las exigencias de hoy y desarrollamos las ideas de mañana.

Protección del Medio Ambiente y Sostenibilidad



PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Una operación respetuosa con el medioambiente y energéticamente eficiente es un principio fundamental del Grupo Menshen.

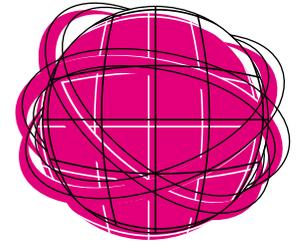
Menshen garantiza, mediante una acción cuidadosa, que nuestras actividades comerciales no afecten negativamente al suelo circundante, no causen contaminación del agua, contaminación del aire, emisiones de ruido nocivas o consumo excesivo de agua, mientras:

- no se perjudique significativamente la producción de alimentos.
- no se restrinja el acceso a las instalaciones sanitarias.
- no cause daño a la salud de las personas.

Al adquirir, construir u operar en tierras, bosques y aguas que garantizan el sustento de las personas, es imperativo observar la prohibición de desalojos y retiros ilegales.

En el mundo actual, esto ya no es suficiente. Para afrontar los desafíos del mañana, es necesaria la innovación. Es necesario desarrollar soluciones de productos que conserven recursos cada vez más escasos, pero que al mismo tiempo mantengan la funcionalidad del producto. La reducción básica del insumo de materiales es tan importante como buscar posibilidades para implementar y fomentar el uso de reciclados. En este contexto, nuestros proveedores son socios importantes. Un elemento más es la iniciativa Zero Pellet Loss, que rige el uso responsable de las materias primas en nuestras instalaciones de trabajo, con el objetivo de reducir aún más el impacto de nuestras acciones en el medioambiente y los océanos del mundo.

Legislación Aduanera e Inspección de Importaciones y Exportaciones



LEGISLACIÓN ADUANERA E INSPECCIÓN DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES

Como empresa que opera globalmente, el Grupo Menshen está comprometido con los objetivos de control de las exportaciones y considera las disposiciones de la ley de comercio exterior para el tráfico de bienes, servicios e información dentro de todo el grupo.

Respetamos las restricciones comerciales nacionales e internacionales, así como las transacciones de pago para países, regiones e individuos. Las empresas con entidades físicas y jurídicas incluidas en las Listas de sanción están generalmente prohibidas.

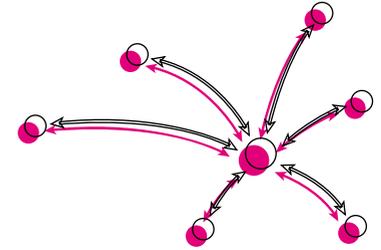
Esta mentalidad es incorporada por la gerencia y transmitida a todos los niveles. Todo empleado involucrado en los procesos aduaneros cumple con las leyes, reglamentos y normas internas en cada paso. Se garantiza que el área de gestión y control de exportaciones/importaciones cuente siempre con el número de empleados calificados que sean necesarios.

Todos los documentos relevantes para cada fase del esquema de exportación se conservan de acuerdo con los requisitos legales, y están accesibles para las autoridades responsables.

Los riesgos se reevalúan a intervalos regulares y se toman en cuenta los desarrollos actuales en la ley de comercio exterior. Al menos cada 3 años se lleva a cabo una revisión del control interno de las exportaciones.

** Listas de sanción: 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)

Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro



LEY DE DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

1. Introducción

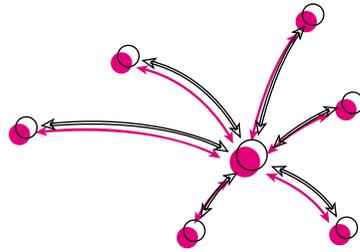
Para nosotros, el Grupo Menshen, el cumplimiento y la promoción de los derechos humanos y las normas medioambientales son una máxima prioridad. Para cumplir con este requisito, el Grupo Menshen, que se encuentra dentro del alcance de la LkSG, hace la siguiente declaración de principios.

2. Descripción del procedimiento para el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida.

Hemos desarrollado un sistema de gestión de riesgos y lo hemos anclado en todos los procesos comerciales relevantes para identificar los riesgos ambientales y de derechos humanos dentro de la organización y nuestra cadena de suministro. El objetivo es prevenir, eliminar o mitigar violaciones de los derechos humanos o de las obligaciones ambientales.

Si, con base en el análisis de riesgos, identificamos un riesgo relevante para un derecho humano o para el medioambiente en nuestra empresa o en un proveedor, inmediatamente tomaremos medidas preventivas. Las medidas preventivas incluyen:

- Formación a los empleados de la empresa.
- Solicitar a los proveedores directos que capaciten a sus empleados sobre nuestras expectativas medioambientales y de derechos humanos.
- Definir y documentar las expectativas de nuestros propios empleados y proveedores en un código de conducta.
- Implementar nuestra estrategia de derechos humanos y medioambiente en nuestros procesos comerciales, particularmente en compras.
- Tener en cuenta nuestras expectativas medioambientales y de derechos humanos a la hora de seleccionar a nuestros proveedores.



LEY DE DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

- Solicitar a nuestros proveedores que se comprometan a cumplir estas expectativas y a dirigir las a sus proveedores.
- Controles, incluidas auditorías in situ, para comprobar si nuestros empleados y proveedores cumplen con nuestras expectativas.

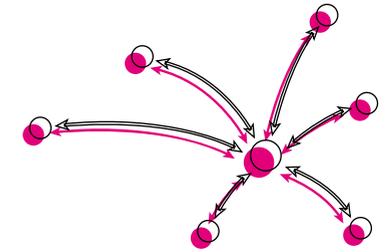
Documentamos continuamente nuestras medidas para cumplir con las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambiente y preparamos un informe anual sobre ellas.

3. Medidas de Remediación

Si determinamos que una violación de una obligación ambiental o de derechos humanos ya ha ocurrido dentro de nuestra organización, con un proveedor directo, o es inminente, tomamos las medidas apropiadas para prevenir, eliminar o mitigar dicha violación.

Si se ha producido un incumplimiento del deber, comprobamos la eficacia de las medidas implementadas. Si la verificación muestra que las medidas implementadas no han logrado el resultado deseado, determinamos las causas para tomar medidas adicionales si es necesario.

En caso de incumplimiento de obligaciones especialmente graves (violación de una situación jurídica protegida, obligación medioambiental, etc.), si las medidas acordadas no se han aplicado o las medidas no se han aplicado en el plazo especificado, nos reservamos el derecho de rescindir la relación comercial.



LEY DE DILIGENCIA DEBIDA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

4. Procedimiento de reclamaciones

Para poder determinar con antelación los riesgos para los derechos humanos y el medioambiente y poder ofrecer apoyo y remediar la situación a tiempo, hemos creado un procedimiento de reclamaciones. Todos los empleados*, pero también terceros externos, pueden contactar con nosotros de forma abierta o anónima a través de este canal. Garantizamos que daremos seguimiento constante a cada aviso.

5. Riesgos prioritarios

Realizamos análisis de riesgos en nuestra empresa y con respecto a nuestros proveedores directos, periódicamente y cuando sea necesario. Para ello, hemos definido factores de riesgo, su ponderación y otros criterios que nos permiten identificar riesgos en derechos humanos y ambientales y, responder a ellos adecuadamente. Dependiendo de los resultados, realizamos análisis adicionales para obtener una imagen clara del riesgo.

6. Expectativas de empleados y proveedores

Esperamos que nuestros empleados y proveedores directos cumplan con nuestro Código de Conducta. Además, esperamos que nuestros proveedores directos trabajen para garantizar que sus proveedores cumplan con los estándares de nuestro Código de Conducta.

Principios del Derecho Laboral

General



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

a. General

Garantizamos condiciones de trabajo justas y seguras. Defendemos los derechos de codeterminación y damos la bienvenida activamente a nuestros empleados* para que nos apoyen en estos esfuerzos.

Nos comprometemos a pagar los salarios de nuestros empleados de acuerdo con las normas legales nacionales, en particular la compensación por horas extras y subsidios. La remuneración debe ser, como mínimo, igual al salario mínimo legal aplicable y cubrir las necesidades básicas de cada empleado. Es importante que los empleados reciban información clara y comprensible sobre sus condiciones laborales y salariales, tanto antes de la contratación como durante cada período de pago. Como empresa, condenamos la práctica de descontar salarios como medida disciplinaria o para otros casos no descritos en la legislación nacional. Esperamos que nuestros proveedores respeten estos principios y garanticen que su fuerza laboral reciba una compensación justa y adecuada, sin realizar deducciones o reducciones indebidas.

Principios del Derecho Laboral

Salud y Seguridad en el Trabajo



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

b. Salud y Seguridad en el Trabajo

Garantizamos la implementación y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud aplicables para proteger la salud y seguridad de nuestros empleados*.

No toleramos el abuso de alcohol o drogas. Para garantizar la seguridad de todos los empleados*, el personal no puede estar bajo la influencia de sustancias que afecten negativamente al trabajo o desempeño responsable. Esto se aplica tanto al inicio del trabajo como durante la jornada laboral.

Es inaceptable pedir al personal que trabaje más horas que el máximo exigido por la ley. Nos comprometemos a cumplir con los límites legales de tiempo de trabajo para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados. Todo empleado tiene derecho a al menos un día de descanso a la semana para recuperarse y mantener el equilibrio entre trabajo y ocio.

Principios del Derecho Laboral

Prohibición de fumar y prevención la adicción



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

c. Prohibición de fumar y prevención la adicción

Está estrictamente prohibido fumar en las instalaciones comerciales y de fábrica del Grupo Menshen.

El tratamiento de los trastornos adictivos plantea desafíos considerables para los afectados. Hemos decidido que apoyaremos activamente los esfuerzos de los empleados* que acudan a nosotros para tratar su adicción mediante terapia. Para quienes padecen trastornos adictivos, es importante que después de completar su terapia no se les deje solos, sino que se les integre nuevamente en la comunidad laboral para darle a sus vidas la seguridad y estabilidad necesarias para su éxito. Como empresa, consideramos que esto es nuestra responsabilidad y lo respaldamos.

Principios del Derecho Laboral

Contratación de familiares y parientes +
Contratación de extranjeros*



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

d. Contratación de familiares y parientes

Nuestras decisiones sobre la contratación y el desarrollo profesional de los empleados* son justas y objetivas. Cuando existan posibles conflictos de intereses por motivos de filiación familiar, parentesco o amistad estrecha, estos deberán ser revelados antes de la contratación, promoción, traslado o asignación de funciones. En estos casos, el siguiente nivel jerárquico debe participar en el proceso de toma de decisiones para cumplir con nuestras normas de equidad y objetividad.

e. Contratación de extranjeros*

Cuando se contratan empleados extranjeros, la empresa comprueba si se han obtenido los permisos de residencia, visados y/o permisos de trabajo necesarios, y si se debe tener en cuenta cualquier restricción sobre el contenido o la duración del empleo por parte de la autoridad de extranjería.

Principios del Derecho Laboral

Trabajo infantil



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

f. Trabajo infantil

La explotación de niños es una de las peores atrocidades de nuestro tiempo y la condenamos en los términos más enérgicos posibles. Estamos expresamente comprometidos con la Convención sobre los Derechos del Niño y con nuestras acciones nos comprometemos a eliminar la abominable práctica del trabajo infantil (esclavitud, prostitución, producción de pornografía, extracción y tráfico de drogas, trabajos peligrosos en canteras y minas). Entendemos que el concepto de „trabajo infantil“ incluye todas las actividades que privan a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad y afectan negativamente a su educación, su salud y su desarrollo físico y mental (negativa a asistir a la escuela, abandono escolar prematuro forzado o actividades escolares excesivamente estresantes). y actividades laborales).

El trabajo infantil está en absoluta contradicción con nuestros valores y principios fundamentales. Estamos firmemente comprometidos a garantizar que los niños tengan derecho a una infancia tranquila y a una educación de acuerdo con las normas internacionales de derechos humanos, las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación aplicable. En nuestra empresa estamos firmemente comprometidos con la intolerancia a cualquier forma de trabajo infantil, ya sea directo o indirecto.

Si un país impone una legislación nacional en materia de trabajo infantil más estricta que la Convención de las Naciones Unidas, la Compañía cumplirá con ella de manera prioritaria.

Principios del Derecho Laboral

Trabajos forzados



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

g. Trabajos forzados

Las violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro de la economía mundial interconectada pueden darse de muchas formas diferentes.

Nos comprometemos a prestar atención a los aspectos sociales y a la protección de los derechos humanos de nuestros proveedores en el país de origen de los productos.

Por tanto, respetamos el Convenio número 105 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

Este convenio estipula que deben tomarse medidas adecuadas para evitar que se creen condiciones similares a la esclavitud mediante el trabajo obligatorio o forzoso.

La Convención también prevé la abolición de la esclavitud, de la trata de esclavos, de las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, así como la abolición total de trabajos forzados y de la condición de esclavo.

Principios del Derecho Laboral

Salarios +
Servicio de seguridad



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

h. Salarios

Nos comprometemos a pagar a nuestros empleados un salario que sea, al menos, igual al salario mínimo legal vigente en el lugar de trabajo y que cubra las necesidades básicas de cada individuo. Esto incluye una compensación adecuada por las horas extras. Además, está prohibido pedir a los empleados* que trabajen más horas que el máximo exigido por la ley. Los empleados reciben información escrita y comprensible sobre sus condiciones laborales y salariales antes de ser contratados y durante cada período comercial. Está prohibida cualquier deducción del salario como medida disciplinaria o por otros casos que no cumplan con la legislación nacional del lugar de trabajo.

i. Servicio de seguridad

Cuando desplegamos fuerzas de seguridad públicas o privadas para proteger nuestras instalaciones, garantizamos mediante capacitación que:

- se observa la prohibición de la tortura y de los tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- no hay daños a la vida o a la integridad física.
- la libertad de asociación y coalición no se ve afectada.

Secretos Empresariales y Comerciales



SECRETOS EMPRESARIALES Y COMERCIALES

Estamos obligados a mantener la confidencialidad de nuestra información más sensible, como pueden ser los secretos de empresa y de negocio, así como los asuntos confidenciales internos, y siempre cumplimos con dicha obligación. Además, este compromiso se aplica a toda la información confidencial que conocemos y de la que disponemos sobre nuestros clientes* y socios comerciales.

Las innovaciones, los conocimientos técnicos y nuestra experiencia son la base para el desarrollo y fabricación de productos de la más alta calidad. Para asegurar nuestra ventaja competitiva, debemos proteger nuestras innovaciones y conocimiento contra el plagio lo mejor que podamos.

Las áreas sensibles de la empresa están protegidas contra el acceso incontrolado de terceros..

Propiedad Intelectual e Industrial



PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Respetamos los derechos de autor, así como los derechos de propiedad intelectual e industrial a nivel internacional. Nuestros empleados* deben cumplir con todas las disposiciones legales aplicables, así como este Código suplementario, para la debida protección de la Compañía.



Relaciones con Socios Comerciales y Terceros



RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y TERCEROS

Nuestras relaciones con nuestros socios comerciales y terceros se caracterizan por la imparcialidad y la transparencia.

Los empleados* de nuestra empresa tienen prohibido obtener ventajas o beneficios personales en relación con las actividades empresariales. Además, nadie puede exigir, aceptar, ofrecer o conceder un beneficio inapropiado. Tampoco debe parecer que se ha ejercido una influencia indebida.

Nuestros empleados* no pueden aceptar ofrecimiento o promesa de cualquier tipo de ventaja o beneficio, y tienen prohibido aceptar tales beneficios si esto pudiera dar a entender al socio comercial de que nuestros empleados* se hallan influidos en sus decisiones como resultado de ello.

Esta instrucción se aplica a la preparación, adjudicación o ejecución de un contrato. Es irrelevante que el interesado sea un particular, un socio comercial o un funcionario público*.

En general, está prohibido exigir, aceptar o recibir promesas de recompensas o regalos en relación directa o indirecta con la relación laboral. Sólo hay excepciones si el regalo es:

- del tipo habitualmente utilizado en las transacciones comerciales (esto es, pequeñas atenciones)
- de valor insignificante o hasta un valor máximo de 40,00 euros
- tal que, en general descarte cualquier influencia en las decisiones e intereses comerciales.



RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y TERCEROS

Incluso en estos casos, los regalos y/o gratificaciones también deben comunicarse a los *superiores. El Officer* asesorará sobre la idoneidad de un obsequio en caso de duda. Los regalos e invitaciones que se dirigen a los empleados* como particulares (por ejemplo, si el regalo, el vale, etc. se envía a la dirección privada o se dirige a la familia), no pueden concederse ni aceptarse. Están prohibidos los regalos en efectivo o la aceptación de vales.

Además, los detalles sobre el tratamiento de regalos se regulan en una directriz separada sobre el tratamiento de regalos e invitaciones. Sin embargo, en las transacciones comerciales es habitual pagar o aceptar comidas de negocios cotidianas y ocasionales como parte de la hospitalidad. De hecho, estas favorecen las relaciones comerciales basadas en la amistad y la confianza.

Leyes Antimonopolio



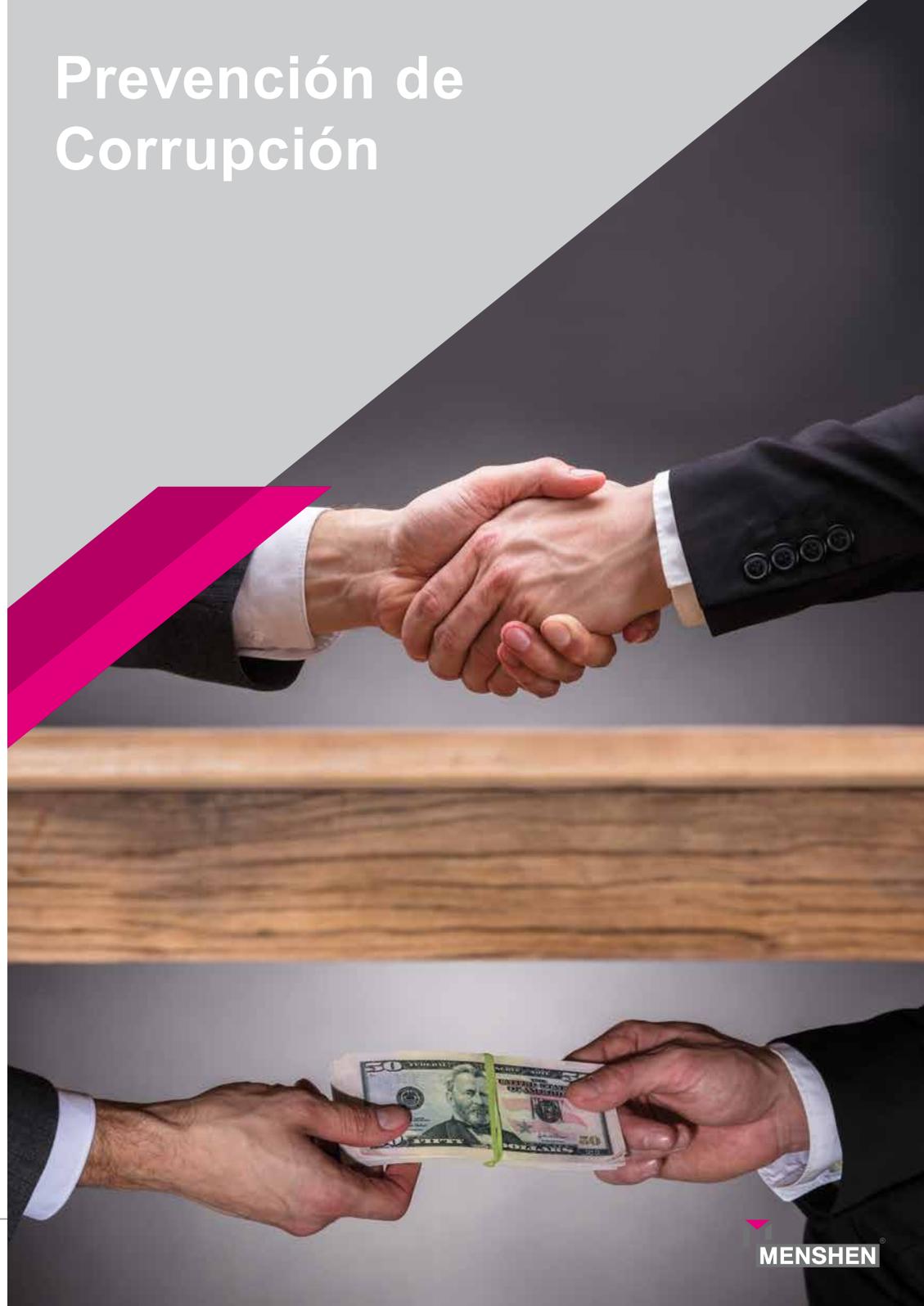


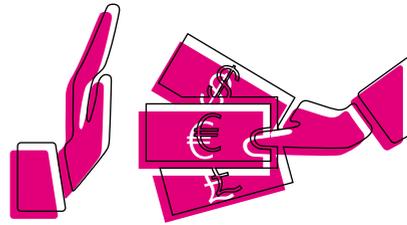
LEYES ANTIMONOPOLIO

Estamos comprometidos con el libre mercado y la justa competencia en todas las relaciones comerciales. Todos los empleados* están obligados a cumplir las leyes antimonopolio.

En particular, se prohíben los siguientes supuestos: acuerdos de fijación precios, el intercambio de información sensible entre competidores, el reparto del mercado mediante acuerdos de cuotas territoriales o de clientes, boicots contra proveedores o clientes*, el abuso de dominio o fuerte posición en el mercado mediante la cual se deniegue el suministro, la competencia combativa o predatoria, la obligación de comprar gamas completas de productos o la discriminación.

Prevención de Corrupción

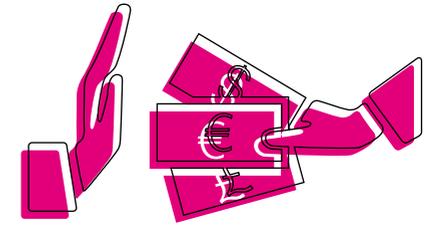




PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

Cualquier forma de corrupción está estrictamente prohibida. La compañía ha establecido procesos y procedimientos internos que garantizan la identificación de los riesgos y el establecimiento de medidas claras, como por ejemplo:

- Documentación comprensible y transparente de las transacciones comerciales, incluyendo todos los pasos esenciales de la adjudicación
- Cumplimiento de este Código de Conducta, de las normas sobre el tratamiento de regalos y otros beneficios, así como de los acuerdos de la empresa en todas las transacciones comerciales
- Contratar sólo a proveedores reconocidos y aprobados por la empresa
- Determinar el tipo de adjudicación del contrato antes de la selección del proveedor
- No conceder préstamos sin garantía ni créditos comerciales a los proveedores
- Supervisión periódica del cumplimiento del Código de Conducta mediante auditorías
- Investigación de infracciones
- Archivo digital (informático) de contratos y documentos utilizados para la selección de proveedores y copia de seguridad periódica del archivo.
- Comprobación de las ofertas y documentos de cálculo de costos para determinar si los precios son razonables o justos y revisiones de plausibilidad o verificación



PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

- Comprobación de la integridad de la documentación contractual y de los apéndices de los contratos (necesidad, precio, anomalías, regulación de las sanciones contractuales, indemnización a tanto alzado, garantías)
- Auditoría contable (contabilidad correcta, con opinión de auditoría legal, gastos claros y cumplimiento de las obligaciones internas)
- Medidas de sensibilización y formación de los empleados*.
- Directrices para la preparación y archivo de la documentación y firmas autorizadas
- Revisiones continuas
- Informes finales (Reporting)

Seguridad Informática y Protección de Datos



SEGURIDAD INFORMÁTICA Y PROTECCIÓN DE DATOS

Los detalles de la seguridad informática y la protección de datos se regulan en la Política de Seguridad Informática, la Política de Correo Electrónico y la Política de Telecomunicaciones del Grupo.

Los acuerdos empresariales e individuales complementan estas directrices, que son vinculantes para todos los empleados*, así como para los contratistas independientes. Los datos personales, en particular los de los empleados*, sólo podrán recabarse, almacenarse y utilizarse en la medida en que sea necesario para fines definidos, claros y legítimos. Los datos sólo se utilizan para el propósito para el que fueron recabados.

El Código de Conducta en la Práctica



EL CÓDIGO DE CONDUCTA EN LA PRÁCTICA

La empresa ha designado Responsables de Cumplimiento (Officers) a los que los empleados* pueden pedir orientación o denunciar una infracción del presente Código de Conducta. Se anima a los empleados* a que busquen ayuda rápidamente cuando la necesiten y a que denuncien cualquier infracción identificada en su propio interés. Su responsable* o bien un directivo puede aconsejar al empleado* o bien derivarlo a la persona adecuada.

Además, nuestras directrices y principios están a disposición de todos los empleados*. Todos los empleados* tienen a su disposición el material de formación e información adecuado, que también pueden obtener a través de sus respectivos responsables.

Puede enviarnos cualquier información, denuncia de irregularidades y sugerencias de mejora u optimización, así como comentarios sobre cómo optimizar las normas y directrices, si sospecha que se ha infringido la ley, la legislación o nuestro código de conducta interno. Utilice los canales de comunicación conocidos para ello. También puede enviarnos un correo electrónico a la siguiente dirección:

compliance@menshen.com

O utilizar el siguiente enlace/app:

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



Cualquier empleado* que reporte una infracción, tiene el derecho a permanecer en el anonimato. La información también puede enviarse de manera informal al Officer*. Cada empleado* también es libre de ponerse en contacto con su responsable* o con el Departamento de Recursos Humanos.

Todas las comunicaciones entrantes serán debidamente revisadas y tratadas de forma confidencial. Se prohíben las sanciones contra el denunciante*, siempre que no viole él mismo la legislación aplicable.

COMENTARIOS FINALES

Todos asumimos la responsabilidad de cumplir con este Código de Conducta a través de nuestras acciones personales y las decisiones que tomamos cada día en nuestro lugar de trabajo, garantizando así el éxito comercial sostenible de la empresa, la conservación de los puestos de trabajo y su futuro.

Exigimos a nuestros proveedores que se aseguren de que sus propios proveedores respeten el Código de Conducta de Menshen Group cuando trabajan dentro de la cadena de suministro de nuestra empresa.



LO QUE SIGNIFICA EL ASTERISCO*

Nota sobre el uso individualizado de términos específicos de género

Con la finalidad de simplificar la lectura, nos abstenemos de utilizar términos específicos de género diferentes en los medios y documentos impresos y publicados digitalmente. Toda la información se aplica por igual a todos los géneros e identidades de género. Esto se debe a que estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y la diversidad. Nadie es discriminado ni perjudicado en su libertad de acción y decisión, ni degradado o acosado por su género, raza, origen étnico o cultural, discapacidad, enfermedad, religión o ideología, edad u orientación sexual.

Esperamos que todos los empleados* y socios externos respeten la dignidad, la privacidad y los derechos personales de cada persona*.



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

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