

MOLL Unternehmenskodex

Grundsätze zur Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung

1. Verantwortung übernehmen und rechtmäßig Handeln

MOLL als Unternehmen nimmt seine soziale und ökologische Verantwortung bewusst und aktiv wahr. Wir bekennen uns klar zu den Grundwerten unserer Gesellschaft und zu den 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Dies gilt nicht nur für unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen, sondern wir wollen diese Prinzipien auch auf alle Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und Dienstleistern anwenden.

Das Ansehen unseres Unternehmens wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Das geltende Recht bildet dabei den verbindlichen Rahmen. Für alle Mitarbeiter ist es deshalb unerlässlich, die für ihren Aufgabenbereich relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich mit Überzeugung für deren Einhaltung einzusetzen. Mit der Beachtung der Rechtsvorschriften handelt jeder Mitarbeiter im Unternehmensinteresse von MOLL.

Unternehmerischer Erfolg durch Leistung setzt fairen Wettbewerb nach den Prinzipien der Marktwirtschaft voraus. Wettbewerbsbeschränkende Absprachen mit Kunden, Wettbewerbern oder Lieferanten jeder Art sind daher tabu. Dies gilt nicht nur für Preise, sondern unter anderem auch für Angebotsinhalte, Geschäftsbedingungen, Marktsegmente und Produktionsprogramme.

Deswegen setzen wir unsere Preise und Geschäftsbedingungen autonom fest. Ebenso halten wir unsere Geschäftsstrategie, vor allem bezüglich der Auswirkung der Geschäftstätigkeit in andere Branchen oder Regionen bzw. Produkte gegenüber unseren Wettbewerbern geheim, solange wir diese Informationen nicht öffentlich kommuniziert haben.

Wir bestimmen auch unsere individuelle Absatz-, Produkt- und Investitionspolitik, ohne uns mit Wettbewerbern abzustimmen oder diese darüber zu informieren.

Der faire Wettbewerb verbietet uns:

- (1) bei der **Preisfestsetzung** mit Wettbewerbern Vereinbarungen zu treffen über Preise, Preisbestandteile und Geschäftsbedingungen, die wir gegenüber Kunden oder Lieferanten anwenden.
- (2) beim **Informationsaustausch** mit Wettbewerbern geheime, marktrelevante Informationen auszutauschen.
- (3) bei **Kontakten mit Wettbewerbern** den Austausch marktrelevanter Informationen oder die Vereinbarung wettbewerbsbeschränkende Absprachen. Wir nehmen nicht an „geheimen Zirkeln“ oder „Geheimtreffen“ von Wettbewerbern teil, die den Austausch marktrelevanter Informationen oder wettbewerbsbeschränkende Absprachen zum Gegenstand haben können. Wir dulden kein kartellrechtswidriges Handeln in unserem Beisein.
- (4) im Hinblick auf **sonstige Beschränkungen** mit Wettbewerbern Absprachen zu treffen. Wir vereinbaren mit Wettbewerbern keine Beschränkungen von Produktion, Absatz, Innovationen oder Investitionen.

Die **Produktsicherheit** ist Grundlage unserer umfassenden Produktverantwortung. Durch ein umfassendes Qualitätsmanagement, eigene Entwicklungsarbeit im Bereich Produktsicherheit und Feldbeobachtungen in Zusammenarbeit mit unseren Kunden überprüfen wir ständig die Sicherheit unserer Produkte. Falls erforderlich arbeiten wir eng mit zuständigen Behörden zusammen.

2. Arbeitnehmerrechte – Vereinigungsfreiheit, Vergütung und Arbeitszeit

Zum **sozialen Standard** von MOLL gehört selbstverständlich die Anerkennung von Arbeitnehmerrechten. Die Mitarbeit in Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften steht jedem Mitarbeiter frei – keinem Mitarbeiter werden aufgrund seines Engagements Nachteile entstehen. Ein aktiv arbeitender Betriebsrat ist bei MOLL selbstverständlich.

Wir schaffen ein Umfeld, das unseren Mitarbeitern persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet. Daher investieren wir bewusst in die Qualifikation unserer Mitarbeiter und deren Arbeitsumfeld. Gleichzeitig erwarten wir, dass jeder Mitarbeiter sich aktiv einbringt und mit Leistung und Engagement zum unternehmerischen Erfolg beiträgt.

Jedem Mitarbeiter steht für seine Arbeitsleistung eine gerechte, leistungsbezogene und fristgemäße Vergütung jeder Arbeitsleistung zu. Wir achten die geltenden Vorgaben zum gesetzlichen Mindestlohn und fördern eine

MOLL Unternehmenskodex

Grundsätze zur Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung

Gleichbehandlung bei der Entlohnung, unabhängig von ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung und sozialer Herkunft.

Wir beachten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und überwachen die strikte Einhaltung der maximal zulässigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

3. Vermeidung von Interessenskonflikten und Korruption

Interessenskonflikte unserer Mitarbeiter, welche bei der dienstlichen Tätigkeit mit ihren privaten Interessen sowie denen von MOLL entstehen können, müssen vermieden werden.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Arbeitskraft im Rahmen seiner Beschäftigung nach bestem Wissen und Können zur Verfügung zu stellen und die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Daher sind alle Nebentätigkeiten, die eine Erfüllung dieser Verpflichtung beeinträchtigt, nicht gestattet. Im Falle der Gefahr von Interessenskonflikten sind diese einzustellen, denn pflichtgemäßes Verhalten bedeutet für jeden Mitarbeiter, private und Unternehmensinteressen sorgfältig zu trennen. Als Ansprechpartner für alle Fragen zu diesem Punkt steht die Personalabteilung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Ehrenamtliche Tätigkeiten unserer Mitarbeiter fördern und unterstützen wir.

In unserer Geschäftstätigkeit wollen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit durch Qualität, Innovation und Zuverlässigkeit erreichen. Als verantwortungsvolles Unternehmen lehnt MOLL jegliche Form von Korruption und Vorteilsnahme ab. Daher ist es Mitarbeitern von MOLL untersagt, im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit persönliche Vorteile anzunehmen oder zu fordern, anzubieten oder zu gewähren. Entscheidungen oder Empfehlungen dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen beeinflusst werden.

Das bedeutet, dass die Annahme von materiellen oder immateriellen Vergünstigungen oder Vorteilen von vorn herein durch bewusstes Handeln zu vermeiden ist. Geschenke und Zuwendungen an sie oder nahestehende Personen, welche den Rahmen angemessener und üblicher Geschäftspraxis überschreiten, sind immer abzulehnen.

Gleiches gilt für alle geschäftlichen Beziehungen zu unseren Kunden sowie zu Behörden, Mandatsträgern und Vertretern interessierter dritter Parteien, z.B. Journalisten oder Umweltverbänden. Geschenke, Zuwendungen oder unangemessene Einladungen, welche eine Entscheidung nach sachlichen Kriterien verändern oder auch nur verändern könnten, entsprechen nicht unseren Maßstäben und sind daher unzulässig.

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption Rat und Hilfe einzuholen. Dazu steht ihnen unsere Personalabteilung zur Verfügung, welche bei Bedarf auch rechtliche Unterstützung bei Entscheidungsfindungen einholt.

4. Datenschutz

Der Schutz von vertraulichen und personenbezogenen Daten gehört zu unseren Grundsätzen. Daher dürfen bei MOLL personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies im Rahmen der gesetzlichen Regelungen erfolgt und eine Notwendigkeit besteht.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen und betrieblichen Regelungen einzuhalten und Daten vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen. Ein angemessener Standard bei der Absicherung der elektronischen Datenspeicherung ist zu gewährleisten.

Wir verpflichten uns zu Transparenz und gewähren allen Mitarbeitern das Recht auf Auskunft sowie berechtigte Korrektur, Sperrung und Löschung von persönlichen Daten. Der Datenschutzbeauftragte von MOLL unterstützt die Führungskräfte sowie die Personalabteilung und steht jedem Mitarbeiter als Ansprechpartner zur Verfügung.

5. Geheimhaltung und geistiges Eigentum

Der Erfolg unseres Unternehmens ist eng mit dem Schutz unseres Wissens und unserer Innovationen verbunden. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, welche ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder bekannt werden, geheim zu halten. Bei jeder Weitergabe an Dritte ist zu prüfen, ob der Empfänger zum Erhalt der Daten berechtigt ist.

MOLL Unternehmenskodex

Grundsätze zur Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung

Unternehmensinterne Richtlinien zur Datensicherheit sind verpflichtend einzuhalten, jegliche unbefugte Eingriffe in die Datensicherheit sind verboten.

Wir schützen unser geistiges Eigentum und respektieren in gleicher Form das geistige Eigentum anderer. Dazu zählen insbesondere Markenzeichen, Patente, Urheberrechte, Konstruktionen, Kundennormen und Betriebsgeheimnisse dritter. Wir achten alle damit verbundenen gesetzlichen Regelungen.

Bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Geschäftspartnern und Behörden ist der Schutz von vertraulichen Informationen und die Achtung fremden geistigen Eigentums essentiell, besonders beim Informationsaustausch über elektronische Netzwerke. Technologie- und Knowhow-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt werden.

6. Eigentum des Unternehmens

Eigentum des Unternehmens sollte nur für Geschäftszwecke benutzt werden. Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz und die sachgerechte Verwendung des zur Verfügung gestellten betrieblichen Eigentums mitverantwortlich, um Verluste, Schäden, Missbrauch und Diebstahl zu verhindern.

Eine Verwendung oder Entfernung aus dem Betriebsgelände für private Zwecke bedarf immer einer Genehmigung. Wertgegenstände sind angemessen gegen Verlust und Diebstahl zu schützen.

7. Gegenseitige Wertschätzung, Diskriminierungsverbot und Ethik-Eskalationspolitik

Die Individualität jedes Einzelnen und die Vielfalt von Meinungen und Kulturen ist eine entscheidende Basis für unseren Erfolg. Dies erfordert ein Miteinander, welches von Wertschätzung, Offenheit und Fairness geprägt ist.

Daher gewährt wird jedem Mitarbeiter uneingeschränkte Chancengleichheit und Gleichbehandlung, unabhängig von ethnischer Herkunft, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung.

Sexuelle Belästigung, gezielte Benachteiligung, Mobbing und Herabwürdigung in jeglicher Form ist bei MOLL verboten. Jede Führungskraft ist mit ihrem eigenen Verhalten Vorbild und hat für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.

Unsere Mitarbeiter werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und Fähigkeiten ausgesucht und gefördert.

Keinem Mitarbeiter entsteht ein Schaden, wenn er auf Missstände und/oder Verbesserungsmöglichkeiten aufmerksam macht, die außerhalb seiner Berichtslinie liegen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, diese Aspekte der Personalleitung oder der Geschäftsleitung vorzutragen.

8. Ausschluss von Zwangsarbeit und Verbot von Kinderarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Das Alter der Arbeitnehmer darf in jedem Fall nicht unter 15 Jahre sein.

Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen und besondere Schutzvorschriften einzuhalten.

9. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter bewusst wahr. Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der Basis von Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften ist eine verpflichtende Aufgabe von MOLL und für jeden Einzelnen.

MOLL Unternehmenskodex

Grundsätze zur Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung

Führungskräften kommt dabei eine wichtige Vorbildfunktion zu. Sie haben den Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu fördern und ihre Mitarbeiter sorgfältig zu unterweisen. Alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutz sind für die Mitarbeiter kostenfrei.

Zur Verbesserung der Arbeitswelt etabliert MOLL Prozesse zur kontinuierlichen Reduktion arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen sowie zur Verbesserung des Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutzes.

Die Planung und der Betrieb von Anlagen sind in Bezug auf Arbeitssicherheit und Umweltschutz unter Beachtung gesetzlicher Forderungen immer auf Risikoerkennung und Risikominimierung auszurichten.

10. Umweltschutz und Umweltbewusstsein

Umweltschutz sowie ein sorgsamer und schonender Umgang mit Ressourcen durch die kontinuierliche Verbesserung der Fertigungsprozesse ist ein elementarer Bestandteil der Unternehmensziele. Dieses steht gleichberechtigt neben anderen wichtigen Zielen wie der Wirtschaftlichkeit und der Qualitätspolitik.

Zum Nachhaltigkeitskonzept von MOLL gehört daher die bewusste Übernahme von Verantwortung für die Umwelt. Durch ein zertifiziertes Umweltmanagement gemäß ISO 14001 sowie einem zertifizierten Energiemanagement gemäß ISO 50001 wird ein systematischer und von ständiger Verbesserung geprägter Umgang mit natürlichen Ressourcen sichergestellt.

Als bleiverarbeitendes Unternehmen sehen wir uns in besonderer Verantwortung, bei der Entwicklung und der Herstellung von Produkten bis hin zum Recycling einen sparsamen Einsatz von Energie, Wasser und Rohstoffen zu fördern und die Nutzung von erneuerbaren Ressourcen zu berücksichtigen.

Jeder unserer Mitarbeiter hat Ressourcen zweckmäßig und sparsam zu nutzen und sicherzustellen, dass ein möglichst geringer schädlicher Einfluss auf unsere Umwelt entsteht.

11. Umgang mit Behörden

MOLL strebt ein kooperatives und von Transparenz geprägtes Verhältnis zu allen zuständigen Behörden und Amtsträgern an. Wir legen Wert auf die Einhaltung rechtlich vorgesehener Verfahren und einen offenen und vertrauensfördernden Dialog.

12. Umsetzung des Unternehmenskodex

Jeder Mitarbeiter von MOLL ist verpflichtet, diesen Unternehmenskodex einzuhalten und dessen Prinzipien zum verbindlichen Maßstab bei der täglichen Aufgabenerfüllung zu machen.

Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über diesen Unternehmenskodex zu informieren und für die strikte Einhaltung zu sensibilisieren. Sie unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Umsetzung und beraten sie in Konfliktsituationen. Sie tragen die Verantwortung zur angemessenen Kontrolle und reagieren aktiv auf festgestellte Abweichungen oder vorbeugend auf mögliche Verstöße.

Erster Ansprechpartner in allen Fragen ist immer der direkte Vorgesetzte. Jeder Mitarbeiter kann sich aber auch direkt an die Personalabteilung wenden. Für besondere Problemstellungen steht jedem Mitarbeiter auch unsere Rechtsvertretung oder eine andere fachliche Beratung, z. B. zum Datenschutz, Arbeitsschutz oder Produktsicherheit zur Verfügung.

MOLL nimmt Rechtsverstöße ihrer Mitarbeiter nicht hin. Jeder unserer Mitarbeiter, der sich nicht regelkonform verhält, muss mit angemessenen Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen. Schuldhaftige Rechtsverletzungen durch Mitarbeiter können neben einer individuellen Rechtsverfolgung durch den Staat oder durch Behörden auch arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.
