

Verhaltensregeln in der Unternehmensgruppe - worauf wir alle achten.

I) Einführung

1. Ziel:

Ziel dieser Verhaltensregeln ist es, unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftspartner vor Schäden zu bewahren, die durch die Nichtbeachtung von Gesetzen oder von ethischen Regeln entstehen können. Im Namen aller Gesellschafter, des Vorstands und aller Geschäftsführungen fordern wir alle Mitarbeiter der Unternehmensgruppe auf, sich mit den Unternehmensgrundsätzen und Verhaltensregeln vertraut zu machen und diese in der täglichen Arbeit zu beachten.

Wir wollen mit diesem Regelwerk auch verdeutlichen, was den Stil des Hauses Moll prägt und was gerade uns zu einem verlässlichen Partner unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten macht.

Zu einzelnen Themen und Situationen werden bei Bedarf zusätzliche Regelungen und Hinweise herausgegeben werden.

2. Grundsätzliches:

Schadensersatzforderungen, Strafen, Liefersperren oder Rufschäden können für das Unternehmen und alle Arbeitsplätze existenzgefährdend sein.

Gesetzesverstöße werden nicht toleriert und haben disziplinarische Konsequenzen. Das kann bei leichter Fahrlässigkeit zur mündlichen Ermahnung und bei schwerwiegenden Verfehlungen bis zur fristlosen Kündigung reichen.

3. Geltungsbereich:

Diese Verhaltensregeln gelten für die Organe und Mitarbeiter der Leonhard Moll AG und sämtliche ihrer unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungsgesellschaften, an denen sie unmittelbar oder mittelbar mit mehr als 60% beteiligt ist (= Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe).

Bei Beteiligungsunternehmen, die nicht zu den vorgenannten zählen, wirkt die Leonhard Moll AG darauf hin, dass in Zusammenarbeit mit den dortigen Gesellschaftern dieses Regelwerk oder ähnliche Regelungen eingeführt werden, damit die Beachtung der hier bestimmten Grundsätze der geschäftlichen Integrität und Unternehmensethik gewährleistet wird.

4. Führungskräfte - Vorbild und Ansprechpartner:

Von allen Führungskräften wird erwartet, dass sie die Verhaltensregeln und einschlägigen Gesetze nicht nur selbst vorbildlich einhalten, sondern diese in ihrem Bereich allen Mitarbeitern in der gebotenen Form vermitteln, und ihre Befolgung aktiv einfordern. Führungskräfte sind zugleich die ersten Ansprechpartner für ihre Mitarbeiter bei allen mit diesen Verhaltensregeln zusammenhängenden Fragen.

5. Verantwortung des Einzelnen:

Jeder Mitarbeiter soll die für seine Arbeit maßgeblichen Gesetze und Vorschriften (z.B. Arbeitsanweisungen) in ausreichender Weise kennen, um sie in der Praxis eigenverantwortlich zu beachten. Vorgesetzte und Führungskräfte haben die entsprechenden Kenntnisse zu prüfen, zu vermitteln und nötigenfalls durch Schulungen der Mitarbeiter zu verfestigen.

In allen geschäftlichen Situationen, in denen die rechtlichen Vorgaben oder diese Verhaltensregeln unvollständig oder unklar erscheinen, müssen die Mitarbeiter klares Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand unter Zuhilfenahme unserer Grundsätze einsetzen. Meistens hilft der Selbsttest - ob man das eigene Verhalten bei umgekehrter Rollenverteilung als ehrlich und redlich empfinden würde. In Zweifelsfällen oder Verdachtsfällen kann sich jeder von seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance-Beauftragten beraten lassen.

Bei Kenntnis von Verstößen gegen die Verhaltensmaßregeln hat jeder Mitarbeiter seinen Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance-Beauftragten zu unterrichten.

6. Rechtliche Wirkungen:

Die in den Unternehmensgrundsätzen und Verhaltensregeln aufgeführten Regelungen finden zwischen der jeweiligen Gesellschaft und den Mitarbeitern Anwendung. Sie ergänzen insbesondere die Arbeitsverträge, Einzelweisungen, Verfahrensanweisungen oder andere interne Richtlinien als Auslegungshilfe oder Pflichtenmaßstab. Rechtsansprüche Dritter werden damit nicht begründet.

II) Menschenrechte und Diskriminierungsverbot

Die Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe beachtet bei allen ihren Aktivitäten die allgemeinen Menschenrechte. Wir betrachten die gute und chancengleiche Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise als Erfolgsrezept. Wir dulden keine gesetzwidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), keine Belästigung oder Herabwürdigung.

III) Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit, Arbeitnehmervertretung

Die Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe bietet allen Mitarbeitern faire Arbeitsbedingungen einschließlich der erforderlichen Aus- und Fortbildung sowie angemessene Entlohnung und gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Wir fordern von allen Mitarbeitern die Einhaltung gesetzlicher und berufsgenossenschaftlicher Regelungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das verlangt von Jedem Aufmerksamkeit für die Risiken an seinem Arbeitsplatz und auch an dem seines Nachbarn. Die Vermeidung von Unfällen und Krankheitsausfällen liegt auch im wirtschaftlichen Interesse des Unternehmens.

Jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit oder Behinderung der rechtmäßigen Interessenvertretung von Arbeitnehmern wird nicht geduldet.

IV) Wettbewerb

Die Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe stellt sich dem fairen Wettbewerb und hält alle geltenden Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die Kartellgesetze ein. Bei Verstößen drohen dem Unternehmen existenzbedrohende Strafen, Liefersperrn und Rufschäden.

Zwischen Wettbewerbern sind insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen, Kalkulationen, Lieferbeziehungen und deren Konditionen, zu Kapazitäten oder über Angebotsverhalten und –gestaltungen verboten. Das Gleiche gilt bezüglich des Austausches zu künftigem Marktverhalten. Know-how-Austausch oder Austausch von Informationen über Entwicklungsvorhaben oder gemeinschaftliche Entwicklungen sind nur in sehr engen Grenzen und nur mit vorheriger Genehmigung des Vorstands der Leonhard Moll AG zulässig.

Auch die Förderung eines Informationsaustausches zwischen Wettbewerbern über Dritte, z.B. Händler oder Vermittler ist unzulässig.

Demgegenüber ist es zulässig, aus allgemein zugänglichen Informationsquellen oder aus Kontakten mit Kunden und Lieferanten Marktinformationen auch über Wettbewerber zu gewinnen. Hingegen ist es nicht erlaubt, Geschäftspartner zum Bruch von

Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber Wettbewerbern zu veranlassen, um an Informationen über Wettbewerber heranzukommen.

Die Marktstellung des Unternehmens darf nicht rechtswidrig ausgenutzt werden, um Preisdiskriminierung oder die Verweigerung von Lieferungen durchzusetzen.

Hinweis: Im Kartellrecht und sonstigen Wettbewerbsrecht können bereits einzelne kleine Pflichtverletzungen durch unachtsame Äußerungen oder Verhaltensweisen eine umfassende Haftung auslösen. Zudem ist das Kartellrecht sehr kompliziert. Entscheidungen der Mitarbeiter sind in der einzelnen Situation oftmals schwierig zu treffen und zugleich sehr risikoreich. Deshalb besteht bei Angelegenheiten mit möglichem Kartellrechtsbezug eine besondere Verpflichtung jedes Mitarbeiters zur unverzüglichen Einholung von Rat v o r der Entscheidung oder Handlung.

Wegen der großen Bedeutung hat die Leonhard Moll AG hierzu auch eine eingehendere Kartellrechts-Leitlinie erlassen.

V) Korruption

Preis und Qualität, Leistung und Zuverlässigkeit sollen die maßgeblichen Kriterien für den Absatz unserer Produkte bzw. für den Einkauf von Vorprodukten oder Leistungen sein.

1. Lieferantenbeziehungen

Kein Mitarbeiter darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, insbesondere für die Vornahme dienstlicher Handlungen, Vorteile, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen.

Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert oder Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten nicht überschritten werden. Alle darüber hinausgehenden Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen sind abzulehnen. Einladungen zu mehr als eintägigen Veranstaltungen mit der für den Mitarbeiter kostenfreien Gestaltung von Freizeitaktivitäten sind vorab dem Vorgesetzten zur Genehmigung vorzulegen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ein Gespür dafür, wann ein Geschenk hinsichtlich Größe und Wert die Zielrichtung hat, ihn bei dienstlichen Entscheidungen zu beeinflussen. In Zweifelsfällen ist die Zustimmung des Vorgesetzten einzuholen.

2. Kundenbeziehungen

Allen Mitarbeitern ist es verboten, außerhalb der gesetzlichen Grenzen oder außerhalb der bekannten Compliance-Richtlinien des jeweiligen Kunden oder außerhalb ordentlicher kaufmännischer Gepflogenheiten Organen, Mitarbeitern oder Beauftragten von Kunden private Vorteile (Geld, werthaltige Geschenke sonstige Vorteile, z.B. Zugang zu Veranstaltungen) anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, um Aufträge oder sonstige für die Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe werthaltige Vorteile zu erlangen. Was als gelegentlich gewährter Vorteil den ordentlichen kaufmännischen Gepflogenheiten entspricht, kann bei Regelmäßigkeit unzulässig sein.

Es spielt keine Rolle, ob die Vorteile dem Empfänger selbst, oder einem Dritten gewährt werden, der mit dem Empfänger irgendwie verbunden ist, oder ob sie direkt oder indirekt über Vermittler vergeben oder versprochen werden.

Insbesondere bei Vermittlungsgeschäften und Beziehungen zu Vermittlungsunternehmen, die zwischen Unternehmen der Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe und dem Endkunden stehen, ist besonders zu prüfen, ob bei deren Tätigkeit die vorstehenden Gebote eingehalten werden.

Geschenke sind nach Möglichkeit offen oder in der Öffentlichkeit zu übergeben. Sie dürfen nicht den Eindruck erwecken, dass eine Gegenleistung erwartet werde und sie sollten weder zeitlich noch inhaltlich im Zusammenhang mit konkreten Geschäftstransaktionen stehen.

Soweit von Kunden-Mitarbeitern entsprechende Vorteile direkt oder indirekt verlangt werden, ist dies zu dokumentieren und zusammen mit dem Vorgesetzten ein Weg zu finden, wie die Kundenbeziehung ohne Verletzung gesetzlicher Regelungen und unserer Grundsätze aufrecht erhalten werden kann. Es gilt der Grundsatz, dass sich Moll nicht erpressen lässt und sich auch nicht zum Mitwisser/Mittäter/Gehilfen von gesetzeswidrigen Handlungen Dritter machen lässt.

3. Beziehungen zu sonstigen Dritten

Das oben unter 1. und 2. Genannte gilt entsprechend in Bezug auf politische Mandatsträger und Angehörige der öffentlichen Verwaltung.

VI) Interessenkonflikte

Nebentätigkeiten bei Unternehmen, die mit einem Unternehmen der Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe, z.B. gegenüber deren Kunden oder Lieferanten, in direktem oder indirektem Wettbewerb stehen, sind untersagt. Anteilsbesitz an Unternehmen, die in Wettbewerb mit einem Unternehmen der Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe stehen, ist nur im Rahmen der privaten Vermögensverwaltung zulässig und soweit (1) die Beteiligung in einer Größenordnung kleiner/gleich 2% besteht und (2) das Unternehmen börsennotiert ist. Anteilsbesitz an entsprechenden Unternehmen in der Größenordnung von mehr als 1% ist in jedem Fall der Geschäftsführung anzuzeigen.

Zur Vermeidung eines Interessenkonflikts zwischen ordnungsgemäßer Aufgabenerfüllung im Interesse des Unternehmens und privatem Interesse, dürfen Geschäftspartner des Unternehmens, mit denen der Mitarbeiter in seinem Aufgabenbereich verantwortlichen Kontakt hat, grundsätzlich nicht für private Zwecke beauftragt oder sonst wie privat beansprucht werden. Es darf weder die Gefahr bestehen, noch der Anschein entstehen, dass die Geschäftsbeziehung von dem Bestehen oder der Ausgestaltung der privaten Beziehung abhängig wird (vgl. Korruption „V.“). Ausnahmen sind nur mit schriftlicher, vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten möglich.

Geschäfte mit Angehörigen eines Mitarbeiters sollen unterbleiben. Sie sind in jedem Fall als solche offen zu legen und bedürfen der ausdrücklichen und schriftlich dokumentierten Zustimmung des Vorgesetzten. Bei Zustimmung ist eine unmittelbare Beteiligung des Mitarbeiters entweder bei Abschluss oder/und beim Vollzug des Geschäfts zu vermeiden.

Aufwendungen für Geschäftliches und Privates sind strikt zu trennen. Eine Vermischung ist untersagt. Für Ausgaben im Geschäftsinteresse besteht der Grundsatz der Klarheit, Nachvollziehbarkeit und direkten Belegbarkeit. Es ist unzulässig mit geschäftlichen Mitteln private Aufwendungen zu tätigen. Wurden mit geschäftlichen Mitteln private Aufwendungen getätigt, sind diese unaufgefordert sofort darzulegen und zu erstatten. Werden mit privaten Mitteln geschäftliche Aufwendungen getätigt, sind die geschäftlichen Aufwendungen unverzüglich nachzuweisen. Handlungen, die nach vorstehenden Regelungen verboten sind, dürfen auch nicht mit privaten Mitteln erfolgen. Fehlende Klarheit, Nachvollziehbarkeit und direkte Belegbarkeit gehen zu Lasten des Anspruchstellers. Es gelten insbesondere die Reiskostenrichtlinien.

VII) Spenden und Sponsoring

Die Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe fördert ausgewählte gemeinnützige Organisationen und Zwecke mit Geld- und Sachspenden. Die Grundsätze zur Auswahl der geförderten Zwecke und zur Zuständigkeit und Vergabe von Spenden werden vom Vorstand bestimmt. Berechtigt zur Zusage von Spenden oder Sponsorenleistungen an Dritte sind die Geschäftsführungen. Es werden keine Spenden zur Herbeiführung einer bestimmten Gegenleistung, Entscheidung oder als Gegenleistung für eine derartige Entscheidung gewährt.

Spendenähnliche Vergütungen sind verboten; z.B. wenn eine Vergütung für eine Leistung gewährt wird und die Vergütung den Wert der Leistung erheblich übersteigt - also zum Teil eine Zuwendung für andere Zwecke vorliegt.

VIII) Informationsschutz

Vertrauliche Informationen des Unternehmens, wie z.B. Betriebsgeheimnisse, neue Geschäftsstrategien, Informationen zu technischen Innovationen etc. sind geheim zu halten, d.h. der Personenkreis, der Kenntnis von diesen Informationen hat, ist im Rahmen der ordnungsgemäßen Bearbeitung auf eine möglichst kleine Anzahl von Personen zu beschränken. Unterlagen, Daten und sonstige Verkörperungen (Muster, Proben) sind vor dem Zugriff Unbefugter speziell zu schützen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eines Beratungsauftrages.

Informationen von und über Lieferanten, Kunden, Beschäftigten, Beratern und sonstigen Dritten, die nicht öffentlich zugänglich gemacht sind, müssen gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen bzw. im Sinne einer Rücksichtnahme auf die Interessen der

Betroffenen geschützt werden. Werden Daten weitergegeben, sind jeweils Zweck, Erforderlichkeit und Auswirkungen auf das Interesse des Betroffenen zu hinterfragen.

Personenbezogene Daten im Sinne der Datenschutzbestimmungen dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Personenbezogene Daten müssen immer sicher aufbewahrt werden und dürfen nur bei Anwendung der nötigen Sicherungsmaßnahmen übertragen werden. Bei der Qualität der Daten und der Sicherung vor unberechtigtem Zugriff ist stets ein hoher Standard zu gewährleisten. Die Verwendung der Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

IX) Abgabenehrlichkeit und Bekämpfung von Geldwäsche

Wir dulden keine Form von illegaler Beschäftigung, Schwarzarbeit und Steuerbetrug.

Geldwäsche, d.h. die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes in den legalen Wirtschaftskreislauf, darf im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe nicht vorkommen. Alle Mitarbeiter sind gehalten aufmerksam bezüglich ungewöhnlicher Finanztransaktionen zu sein. Verdächtiges Verhalten von Kunden, Vermittlern oder sonstigen Geschäftspartnern muss sofort gemeldet werden. Größere Bargeldebewegungen, Zahlungen über unbekannte Dritte sind generell unüblich und kritisch zu hinterfragen.

X) Umgang mit Eigentum des Unternehmens

Die sorgsame und dauerhafte Nutzung von Investitionsgütern sichert die Wirtschaftlichkeit und den Bestand des Unternehmens. Das Eigentum der Unternehmensgruppe sowie jenes von Kunden und Geschäftspartnern ist pfleglich zu behandeln und ausschließlich für Unternehmenszwecke zu nutzen, es sei denn, die private Nutzung ist erlaubt. Es ist vor Schaden und dem unrechtmäßigen Zugriff Dritter zu schützen.

Es ist jedem Mitarbeiter verboten, Gegenstände oder Vermögenswerte des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner übermäßigen Risiken auszusetzen.

XI) Buchführung, Dokumentation

Aufzeichnungen und Berichte (intern und extern) müssen wahrheitsgemäß sein. Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung sind stets einzuhalten. Jeder Buchung muss ein wahrheitskonformer Beleg zugrunde liegen. Scheintransaktionen oder Nebenbuchhaltungen

sowie „schwarze Kassen“ sind verboten. Die Täuschung von Vorgesetzten, Gesellschaftern und Gläubigern hat arbeitsrechtliche und oftmals strafrechtliche Konsequenzen.

XII) Zusammenarbeit und Information

Unser Erfolg ist eine Gemeinschaftsleistung. Alle Mitarbeiter verpflichten sich, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die Arbeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder nur in Teilen weitergegeben werden.

XIII) Auftreten in der Öffentlichkeit

Öffentliche Stellungnahmen, insbesondere gegenüber Medien dürfen nur durch hierzu ausdrücklich autorisierte Personen erfolgen.

Für Äußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit gilt grundsätzlich das Recht auf freie Meinungsäußerung. Alle Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen eines oder der Gesamtheit der Unternehmen der Leonhard Moll AG Unternehmensgruppe nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen zu allgemeinen Themen (ohne konkreten Firmenbezug) soll eine Bezugnahme auf die eigene Stellung oder Tätigkeit und das Unternehmen unterbleiben.

München, im März 2014

LEONHARD MOLL AG

Der Vorstand