

# Code of Conduct der Steiff Beteiligungsgesellschaft mbH

Die Steiff Beteiligungsgesellschaft mbH ist die Holding jener Unternehmensgruppe, in der die Nachkommen der Unternehmensgründerin Margarete Steiff deren unternehmerische Aktivitäten gebündelt haben. Sie umfasst derzeit folgende Beteiligungen:

- Margarete Steiff GmbH, Giengen (Gruppe)
- AIGO-TEC, Giengen (Gruppe)
- Steiff Schulte Webmanufaktur GmbH, Duisburg.

*„Wer an sich selbst glaubt, ist frei.“*  
(Margarete Steiff)

Unsere Gründerin, Margarete Steiff, war in vielerlei Hinsicht eine bemerkenswerte Persönlichkeit. Vollkommen unüblich für die damalige Zeit erkämpfte sie sich als junges Mädchen, gegen viele Widerstände, ihren Platz im Leben und wurde eigenständige Unternehmerin. Ihr Leben war von einer Orientierung an klaren Werten geprägt.

Wir fühlen uns diesen, ihren Werten verpflichtet. Es ist uns sehr wichtig, dass die ethischen Leitlinien, die ihr Leben prägten, in unserer Zeit fortbestehen. Um diese, ihre Werte auch künftigen Generationen erhalten zu können, haben wir einen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) geschaffen, der auf diesen Werten und grundlegenden ethischen Geschäftsprinzipien und Grundüberzeugungen der Margarete Steiff basiert.

Diese Werte und Geschäftsprinzipien sind die Richtschnur unseres Handelns – in unserem Eigenverständnis, für unseren Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Stellen, sowie für unser Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt.

## **a) Richtlinien für die eigene Arbeit:**

Dieser Code of Conduct legt fest, wie wir mit der Sicherheit des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden rechtlich korrekt, ethisch und sozial angemessen umgehen:

### **Gesundheit und Sicherheit**

Das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden muss sicher und hygienisch gestaltet sein. Arbeitsschutzvorschriften sind zwingend einzuhalten. Arbeitsschutzmaßnahmen, die Unfällen und Verletzungen vorbeugen, sind umzusetzen. Die Produktionsstätten müssen mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsstandards entsprechen. Fabrikgebäude, die eine Bedrohung aufgrund baulicher Mängel oder unzureichender Instandhaltungsmaßnahmen für den Menschen darstellen, dürfen unter keinen Umständen genutzt

werden. Für den sicheren Umgang mit Maschinen ist es von besonderer Bedeutung, dass die Beschäftigten über die Bedienung, die Gefahren und Einwirkungen sowie Schutzmaßnahmen zu deren Abwendung unterwiesen werden.

Es sind ausreichende Brandschutzvorkehrungen zu treffen: Notausgänge auf allen Etagen müssen deutlich gekennzeichnet, gut beleuchtet und frei über den gesamten Fluchtweg hinweg zugänglich und unverstellt sein. Eine mögliche Räumung durch die Notausgänge muss während der Arbeitszeiten jederzeit gewährleistet sein. Alle auf dem betreffenden Gelände arbeitenden Personen, einschließlich der Geschäftsleitung und des Wachpersonals, müssen regelmäßig über die Vorgehensweise im Fall eines Brandes oder anderen Notfalls geschult werden. Vorgeschrieben sind regelmäßige Räumungsübungen für alle Arbeitnehmer. Evakuierungspläne und Ausrüstungen zur Brandbekämpfung müssen vorhanden sein.

Chemikalien sind sicher zu lagern, Beleuchtungs-, Heizungs- und Lüftungssysteme sind funktionstüchtig vorzuhalten. Zudem muss jedem Mitarbeiter für seine Aufgabe eine geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden, und es muss sichergestellt werden, dass diese auch verwendet wird.

Außerdem müssen die Arbeitnehmer jederzeit Zugang zu sanitären Anlagen haben, die in ausreichender Anzahl vorhanden und stets sauber zu halten sind.

### **Datenschutz & IT-Sicherheit**

Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, dass es nicht zu missbräuchlicher Datenverarbeitung kommt, dass das Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung, und dass die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen bei der Datenverarbeitung geschützt werden. Die Privatsphäre der Mitarbeitenden ist zu schützen. Vertrauliche Informationen und Unterlagen müssen vor dem Einblick an Dritte entsprechend geschützt werden. Die Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten darf nur erfolgen, wenn ein berechtigtes Interesse besteht. Die Rechte von Mitarbeitenden auf Löschung von Daten, Widerspruch zur Nutzung und Sperrung des Zugriffs müssen jederzeit gewahrt werden. Die technische Absicherung von unberechtigtem Zugriff auf Daten muss dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Mitarbeiter sollen hierzu in regelmäßigen Abständen geschult werden.

Bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten sind die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zwingend zu beachten.

Die genutzten IT-Systeme sind vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Dieses Ziel soll durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen und durch die Festlegung von Datenzugriffskompetenzen erreicht werden.

### **Schutz von geistigem Eigentum und Betriebsgeheimnissen**

Geistiges Eigentum ist durch geeignete Maßnahmen zu schützen. Das geistige Eigentum ist „Eigentum“ im Sinne des Art. 14 GG und des Art. 1 des 1. Zusatzprotokolls zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Sämtliche Daten, Zeichnungen, Arbeitspläne, Stücklisten, Schnitte, Muster oder sonstige Vorlagen sind geistiges Eigentum

der Unternehmen der Steiff-Gruppe und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Nach Beendigung der Geschäftsbeziehung müssen diese unaufgefordert an das jeweilige Unternehmen der Steiff-Gruppe zurückgegeben bzw. gelöscht werden. Subunternehmen sind entsprechend zu verpflichten. Das geistige Eigentum umfasst auch das Patent- und Markenrecht sowie die verwandten Schutzrechte.

Betriebsgeheimnisse und Geschäftsgeheimnisse sind durch geeignete Maßnahmen zu schützen. Alle nicht offenkundigen kaufmännischen und technischen Einzelheiten, die durch die Geschäftsbeziehungen bekannt werden, sind Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse.

### **Umgang mit dem Betriebsvermögen**

Mit Betriebsvermögen ist pfleglich und sorgsam umzugehen, sodass die üblich zu erwartende Nutzungsdauer dieses Betriebsvermögens nicht verkürzt wird. Insbesondere sind die Bedienungsanleitungen von Maschinen und Ausrüstung anzuwenden. Dienstwagen sind unter Berücksichtigung der Verfahrensanweisung zur Nutzung von Dienstwagen zu betreiben.

### **Vermeidung von Interessenskonflikten**

Mitarbeitende haben dem Unternehmen anzuzeigen, sofern sie in einen Interessenskonflikt geraten, in dem sie in einer bestimmten Angelegenheit zwei verschiedene, nicht zueinander kompatible Interessen zu verfolgen haben. Interessenskonflikte sind Gegebenheiten, die ein Risiko dafür schaffen, dass professionelles Urteilsvermögen oder Handeln, das sich auf ein primäres Interesse bezieht, durch ein sekundäres Interesse unangemessen beeinflusst wird.

## **b) Richtlinien im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Stellen**

Des Weiteren regelt der Code of Conduct, dass wir Gesetze einhalten, illegale Maßnahmen unterlassen („Compliance“), und dass wir eine bestimmte Ausprägung von Ethik im Austausch mit unseren Geschäftspartnern anwenden: Der Code of Conduct stellt die rechtliche Grundlage für jeden Kaufvertrag und für jedes andere Vertragsverhältnis dar, das wir mit unseren Geschäftspartnern eingehen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, unseren Verhaltenskodex zu respektieren, und die hierin enthaltenen Standards und Regelungen einzuhalten. Schließlich dient er als Leitfaden für unsere Entscheidungen und unser Handeln.

### **Einhaltung von Gesetzen**

Bei allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen wird ein Höchstmaß an Integrität erwartet. Jede Form von Betrug oder Untreue, Insolvenzstraftaten, Korruption, Vorteilsgewährung, Bestechung oder Bestechlichkeit ist zu unterlassen. Wir und unsere Geschäftspartner verpflichten sich, alle auf die Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmen der Steiff-Gruppe anwendbaren Gesetze und Regelungen einzuhalten. Dies gilt auch für die Bestimmungen zur Produktsicherheit und der Produkthaftung.

## **Fairer Wettbewerb**

Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die Kartellgesetze, müssen eingehalten werden. Alle Beteiligten müssen auf einen fairen Wettbewerb achten und sich an das Verbot der Absprachen unter Wettbewerbern und andere Maßnahmen, die den freien Markt behindern, halten.

## **Vermeidung von Interessenskonflikten**

Alle Beteiligten sind aufgefordert, im Umgang mit Geschäftspartnern Entscheidungen ausschließlich auf sachlicher Basis zu treffen und sich nicht von persönlichen und eigenen finanziellen Interessen beeinflussen zu lassen. Zudem ist die Annahme von Einladungen, finanziellen Vergünstigungen und Geschenken aller Art, auch für Mitarbeitende unseres Unternehmens, verboten, soweit sie den steuerrechtlich anerkannten Rahmen für Gefälligkeiten und Zuwendungen überschreiten. Die Annahme von Gefälligkeiten mit geringem Wert wie Jahreskalender und Einweg-Kugelschreiber ist hingegen zulässig.

## **Korruption**

Jegliche Form von Korruption ist untersagt, d.h. die Entgegennahme von Geld oder Sachleistungen durch einen Dritten, welcher sich dadurch Vorteile erhofft, ist zu unterlassen. Des Weiteren gewähren wir Dritten keine Geld- oder Sachleistungen, die das vertretbare Maß überschreiten, um hierdurch direkt oder indirekt Vorteile zu erlangen. Das für Spenden und Sachleistungen vertretbare Maß wird von den steuerrechtlich relevanten Grenzwerten bzw. Leitlinien bestimmt.

## **Verbot von Geldwäsche & Terrorismusfinanzierung**

Unter Geldwäsche wird die Einschleusung von illegal erwirtschafteten Geldern in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf verstanden. Geldwäsche ist strafbar. Die Unternehmen der Steiff-Gruppe sind zu besonderer Sorgfalt verpflichtet, um Verdachtsfälle der Geldwäsche möglichst frühzeitig zu erkennen und den zuständigen Behörden zu melden.

Um die Unterstützung von Terrorismus zu vermeiden, sind die Datensätze von Geschäftspartnern und potenziellen Mitarbeitenden regelmäßig mit den Einträgen in den sog. „Blacklists“ der EU abzugleichen, um mögliche Unterstützer von Terrorismus identifizieren und ausgrenzen zu können.

## **Verbot von Insidergeschäften**

Wer Insiderwissen nutzt, um sich persönlich zu bereichern, kann sich nach der Marktmissbrauchsverordnung (MMVO) strafbar machen. Insiderhandel ist in den Unternehmen der Steiff-Gruppe verboten.

## **Einhaltung von Handelssanktionen**

Handelssanktionen sind Maßnahmen, mit denen Staaten versuchen, mit Hilfe des grenzübergreifenden Handels andere Ziele, z. B. die Einhaltung von Menschenrechten oder Sozialstandards, zu erreichen. Klassische Handelssanktionen sind Waffenembargos,

Zölle auf Importe, oder Einfuhrverbote. Die Unternehmen der Steiff-Gruppe sind verpflichtet, jene Handelssanktionen, die von der Europäischen Union sowie von den USA verhängt werden, durchgängig und konsequent zu beachten.

### **Verbot von politischen Aktivitäten & Lobbyismus**

Die Unternehmen der Steiff-Gruppe sind nicht politisch aktiv. Sie betreiben darüber hinaus keinen Lobbyismus.

### **Spenden & Sponsoring**

Die Unternehmen der Steiff-Gruppe haben in einer Richtlinie präzisiert, in welchen eng eingegrenzten Bereichen Spenden und Sponsoring erfolgen dürfen. Diese Richtlinie ist von den Verantwortlichen strikt einzuhalten.

## **c) Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt**

### **c1) Sozialstandards:**

#### **Löhne / Gehälter und Sozialleistungen**

Die Löhne/Gehälter müssen mindestens dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn oder dem vorherrschenden Branchenlohn entsprechen; je nachdem, welche Regelung strenger ist. Zusätzlich müssen gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungen gewährt werden.

Entschädigungen für geleistete Mehrarbeit sind in Form von Überstundenzuschlägen zu dem gesetzlich vorgeschriebenen Satz im Herstellungsland zu gewähren. In den Ländern, in denen solche Gesetze nicht bestehen, muss die Mehrarbeit zu einem Satz vergütet werden, der den regulären Stundenlohnsatz nicht unterschreitet. Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit müssen ebenfalls nach gesetzlichen Bestimmungen im Herstellungsland gewährt werden.

Alle potenziellen Arbeitnehmer müssen noch vor Beschäftigungsbeginn schriftlich und verständlich über ihre Arbeitsbedingungen, einschließlich Details zum Entgelt, informiert werden. Außerdem müssen Einzelheiten der Löhne und Gehälter durch z.B. Lohn- und Gehaltsabrechnungen dokumentiert und mit jeder Auszahlungsperiode dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden.

#### **Arbeitszeit**

Bei der Arbeitszeit der Mitarbeiter sind die jeweils gültigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zwingend einzuhalten. Die Einhaltung dieser Bestimmungen erfolgt nicht nur aus dem Legalitätsprinzip, sondern auch aus Fürsorgepflicht dem Arbeitnehmer gegenüber. Daher ist es dem Unternehmen wichtig, dass entsprechende Ausgleichszeiträume und maximale Arbeitszeiten eingehalten werden.

#### **Führung & Mitarbeiterorientierung**

Wir leben in den Unternehmen der Steiff-Gruppe einen kooperativen und partnerschaftlichen Führungsstil. Jeder Vorgesetzte fördert und fordert die Selbstständig-

keit und Eigenverantwortung seiner Mitarbeitenden. Es werden Vereinbarungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden getroffen, die dem Mitarbeitenden Entscheidungs- und Handlungsspielräume lassen. Durch die Förderung unserer Mitarbeiter schaffen wir ein gutes Betriebsklima und legen zugleich den Grundstein für das Fortbestehen unserer Firma.

### **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen muss gewahrt werden. Ebenfalls muss sichergestellt werden, dass sich Arbeitnehmer offen mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Das Recht von Arbeitnehmern, sich zusammenzuschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen, wird geachtet. Arbeitnehmersvertreter dürfen nicht diskriminiert werden und dürfen ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz wahrnehmen.

### **Beschäftigung von Kindern**

Es müssen sämtliche gesetzlichen Einschränkungen in Bezug auf die Beschäftigung von Personen, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, eingehalten werden („Kinder“). Wir erkennen das Recht eines jeden Kindes an, vor folgenden Einwirkungen geschützt zu werden:

- wirtschaftliche Ausnutzung,
- Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind,
- Ausführung von Arbeiten, welche die Ausbildung eines Kindes beeinträchtigen sowie
- Ausführung von Arbeiten, welche die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung eines Kindes gefährden können.

## **c2) Moralisch-ethische Prinzipien:**

### **Menschenrechte**

International anerkannte Menschenrechte sind zu respektieren und deren Einhaltung ist zu fördern. Bei allen Geschäftsaktivitäten im eigenen Einflussbereich wirken die Verantwortlichen darauf hin, dass Sie selbst, Ihre Geschäftspartner und Ihre Zulieferer keine Menschenrechtsverletzungen begehen oder daran beteiligt sind.

### **Zwangsarbeit**

Zwangs- oder Pflichtarbeit in jeglicher Form wie z.B. Gefängnisarbeit, Knechtsarbeit, Schuldknechtschaft und Sklaverei sind unzulässig. Kein Mitarbeiter darf durch Gewalt, Einschüchterung oder als politische Zwangsarbeit bzw. als Strafe für das Halten oder Aussprechen politischer Ansichten zum Arbeiten gezwungen werden. Das Verlangen einer „Kautions“ oder das Einbehalten der Ausweispapiere von Mitarbeitern ist ebenfalls unzulässig. Jeder Mitarbeiter muss die Freiheit haben, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen. Dies gilt

auch dann, wenn Zulieferer im Ausland angesiedelt sind, und derartige unethische Produktionsweisen in dem jeweiligen Land rechtlich oder faktisch toleriert werden.

### **Kinderarbeit**

Die Steiff-Gruppe duldet keine Kinderarbeit. Es dürfen keine Personen eingestellt werden, die jünger sind als 16 Jahre oder jünger sind als das gesetzlich vorgeschriebene Mindesterwerbsalter in Ländern, wo dieses Alter höher als 16 Jahre ist. Die Unternehmensgruppe verpflichtet sich, die nötigen vorbeugenden Maßnahmen zu ergreifen, um sicher zu stellen, dass keine Person unter dem gesetzlichen Mindesterwerbsalter eingestellt wird. Dies gilt auch dann, wenn Zulieferer im Ausland angesiedelt sind, und derartige unethische Produktionsweisen in dem jeweiligen Land rechtlich oder faktisch toleriert werden.

### **Diskriminierung und Chancengleichheit**

Arbeitnehmer sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Kein Arbeitnehmer darf einer körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigung oder Missbrauch ausgesetzt werden. Chancengleichheit bei der Beschäftigung ist zu wahren und jegliche Diskriminierung ist zu unterlassen. Die Entscheidung über Einstellung, Entgelt, Sozialleistungen, Ausbildungsmöglichkeiten und Weiterentwicklung muss auf den beruflichen Fähigkeiten beruhen, und nicht auf der Grundlage persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen wie Rasse, Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, Familienstand, Elternstatus, Vereinsmitgliedschaft, sexuelle Orientierung, politische Meinung, Krankheit oder Schwangerschaft.

### **Eigentumsrechte**

Unabhängig von den rechtlichen Bestimmungen respektieren wir Eigentumsrechte. Wir lehnen Diebstahl und Hinterziehung ab, und wir sanktionieren entsprechendes Fehlverhalten arbeitsrechtlich, sofern dies von Mitarbeitenden ausgeht.

## **c3) Umweltschutz:**

### **Nachhaltigkeit**

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt bewusst. Aus diesem Grund geht unser Handeln, im Rahmen unserer Möglichkeiten, über die Erfüllung der bestehenden Gesetze und Regeln hinaus. Wir gehen behutsam mit unserem Planeten und seinen endlichen Rohstoffen um. Ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen bedeutet für uns, den Gedanken der Nachhaltigkeit in alle Geschäftsentscheidungen wie etwa die Gestaltung und Entwicklung von Produkten, sowie die Verwendung umweltverträglicher Materialien und Technologien mit einzubeziehen.

Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, mit allen Ressourcen sparsam umzugehen. Auch unsere Partner, Lieferanten und deren Subunternehmer stehen in der Verantwortung, den Gedanken des Umweltschutzes in Ihre Geschäftsprozesse mit einzubeziehen und sicher zu stellen, dass diese Grundsätze beachtet werden.

## **Ökologisch verantwortliches Handeln**

In allen Phasen der Produktion muss ein optimaler Umweltschutz, der sich mindestens nach den gültigen und lokalen gesetzlichen Umweltauflagen richtet, gewährleistet sein. Die Folgen von Unfällen, die sich negativ auf die Umwelt auswirken können, sind durch proaktives, vorausschauendes Handeln zu vermeiden oder zu minimieren. Besondere Bedeutung hat dabei die Anwendung und Weiterentwicklung energie- und wassersparender Technologien – geprägt durch den Einsatz von Strategien zur Emissionsreduzierung, Wiederverwendung und Wiederaufbereitung.

Alle entlang der Wertschöpfungskette hergestellten Produkte müssen die jeweiligen Umweltschutzstandards erfüllen. Dies schließt den vollständigen Produktlebenszyklus sowie alle verwendeten Materialien ein. Chemikalien und andere Stoffe, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen können, müssen identifiziert werden. Für sie ist ein Gefahrenstoffmanagement einzurichten, damit sie durch geeignete Vorgehensweisen sicher gehandhabt, transportiert, gelagert, wiederaufbereitet oder wiederverwendet und entsorgt werden können. Ein ressourcenschonender Verbrauch von Materialien, die fachgerechte Entsorgung von Chemikalien, die Verwaltung der Abfallwirtschaft und die Berücksichtigung von Wiederverwendung und Recycling haben für uns eine sehr hohe Priorität.

## **Maßnahmen und Konsequenzen bei Verstößen**

Die Grundvoraussetzung für das Zustandekommen und die Aufrechterhaltung der Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmen der Steiff-Gruppe ist die Einhaltung aller rechtlichen Anforderungen und Normen bei der Durchführung des Geschäftsbetriebes. Geschäftspartner haben im Vorfeld des Zustandekommens einer Geschäftsbeziehung die Einhaltung und Beachtung aller dokumentierten Anforderungen und Normen zu bestätigen. Der Geschäftspartner hat die Pflicht, die Steiff-Gruppe unverzüglich bei Nichteinhaltung eines Bestandteils zu informieren.

Um die Einhaltung des Code of Conduct überprüfen zu können, ist die Steiff-Gruppe jederzeit berechtigt, Audits durchzuführen. Vertragspartner sind dazu verpflichtet, sich während solch einer Überprüfung kooperativ und transparent zu verhalten, und uneingeschränkter Zugang zu den einzelnen relevanten Bereichen zu gewähren. Jeder Verstoß bzw. jede Nichteinhaltung kann zur sofortigen Einstellung der Geschäftsbeziehung führen. Darüber hinaus behält sich die Steiff-Gruppe vor, das Vertragsverhältnis im Falle eines Verstoßes oder einer Nichteinhaltung der genannten Mindeststandards außerordentlich zu kündigen bzw. arbeitsrechtliche, zivilrechtliche oder strafrechtliche Maßnahmen und Sanktionen einzuleiten.