



1

ET ERNA

Verhaltenskodex für Stakeholder der ETERNA Mode GmbH

(Juni 2025 / Version 1.7)

PRÄAMBEL

ETERNA Mode GmbH setzt sich für soziale Verantwortung, Nachhaltigkeit, Umweltschutz und faire Zusammenarbeit ein, wobei wir strenge Standards in wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Hinsicht aufrechterhalten. Diese Prinzipien erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

Unser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Produktionsstätten, die in die Stoff- und Bekleidungsproduktion involviert sind und von uns beauftragt wurden. Dies betrifft alle Werke, direkten Geschäftspartner und sonstige Lieferanten, die im Auftrag von ETERNA Mode GmbH Waren produzieren. Geschäftspartner sind verpflichtet, die Grundsätze dieses Kodex anzunehmen und einzuhalten.

Der Kodex definiert grundlegende Anforderungen für alle Lieferanten, die mit den Standards von OEKO-TEX® SteP, der Business Social Compliance Initiative (BSCI), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen übereinstimmen. Die ETERNA Mode GmbH erwarten, dass auch in der vorgelagerten Lieferkette keine Verstöße gegen Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen auftreten. Lieferanten sollen diese Grundsätze ihren Geschäftspartnern als verbindliche Regelungen vermitteln. Falls ein Lieferant der Meinung ist, eine Anforderung des Kodex nicht erfüllen zu können, ohne gegen geltendes Recht zu verstoßen, ist eine sofortige Benachrichtigung an ETERNA Mode GmbH erforderlich. Lieferanten sind zudem aufgefordert, auf mögliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umweltbelange hinzuweisen, die durch ihre Beschaffungs- und Einkaufspraktiken bei der Herstellung von Produkten für ETERNA Mode GmbH entstehen könnten.

ETERNA Mode GmbH ermutigt seine Lieferanten, über diese Anforderungen hinauszugehen und sich aktiv um kontinuierliche Verbesserung sowie Exzellenz in ethischen Praktiken zu bemühen.

2

FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

ETERNA Mode GmbH untersagt Bestechung, Erpressung und Veruntreuung für die eigenen Mitarbeiter*innen und erwartet dasselbe von Geschäftspartnern. Nationale und internationale Korruptionsbekämpfungsvorschriften sind zu beachten. Der Geschäftspartner berücksichtigt, dass ETERNA Mode GmbH gesetzlich keine Bestechungen akzeptieren kann. Daher verzichtet der Geschäftspartner darauf, Vorteile anzubieten, und interpretiert die Ablehnung durch ETERNA Mode GmbH nicht als Kränkung. Geschenke oder Einladungen sollen nur geringen Wert haben, stets freiwillig erfolgen und dürfen keinesfalls als Bestechung, Schmiergeld oder Gegenleistung angeboten werden.

Entscheidungen des Lieferanten basieren ausschließlich auf objektiven Kriterien. Einflussnahmen durch persönliche, geschäftliche oder andere Interessenkonflikte werden ETERNA Mode GmbH mitgeteilt und von vornherein vermieden. Die Stakeholder handelt gemäß internationalen Normen gegen unlauteren Wettbewerb und entsprechend dem geltenden Kartellrecht.

1. Gesetzliche Konformität

An allen Produktionsstandorten müssen die strengsten nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, ILO- und UN-Konventionen, industriellen Standards sowie alle anderen relevanten Richtlinien eingehalten werden. Es ist untersagt, die Einhaltung dieses Verhaltenskodex und der genannten Vorschriften durch Manipulation der Beschäftigungsbedingungen oder ähnliche Maßnahmen zu umgehen.

Der Lieferant ist verpflichtet, jeden Verdacht auf einen Verstoß gegen den Supplier Code of Conduct zu melden. Die Mitteilung erfolgt unter Wahrung der berechtigten Interessen des Lieferanten oder seines Subunternehmens sowie unter Beachtung der Rechte seiner Mitarbeiter, insbesondere des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen.

2. Beschäftigungsverhältnisse

Die ETERNA Mode GmbH behandelt ihre Mitarbeitenden mit Wertschätzung und lehnt jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger unwürdiger Behandlungen gegenüber Arbeitnehmern ab. ETERNA Mode GmbH hält sich bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen an das jeweils geltende Arbeitsrecht und erwarten das Gleiche von unseren Vertragspartnern. Den Beschäftigten sind bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer Rechte und Pflichten sowie der Arbeitszeiten, Vergütung-, Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung zu stellen. ETERNA Mode GmbH respektiert und schützt das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden.

3. Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder Missbrauch

ETERNA Mode GmbH verbietet jegliche Form von Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder Missbrauch in Einstellungen und Beschäftigungspraktiken. Dies schließt jede Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung aufgrund von Farbe, Rasse, Kaste, ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, politischer Meinung, religiöser Überzeugung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, physischen oder geistigen Beeinträchtigungen oder anderen persönlichen Merkmalen ein. Es ist unerheblich, ob eine solche Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung vom Geschäftspartner ausgehen. Die ETERNA Mode GmbH fördert eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt unserer Mitarbeitenden geschätzt wird.

Die ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159 gelten.

4. Kinderarbeit

Kinderarbeit oder jegliche Form der Ausbeutung junger Arbeitskräfte wird von der ETERNA Mode GmbH nicht toleriert. Das Mindestalter für Beschäftigung muss 15 Jahre betragen oder das Alter erreichen, in dem die Schulpflicht endet, je nachdem, welches Alter höher ist. Nationale Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen Arbeitnehmer*innen müssen respektiert werden, unter Berücksichtigung von Ausnahmen, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgesehen werden. Strenge Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit und Beschränkungen bei der Beschäftigung junger Arbeitnehmer*innen müssen gewährleistet sein. Junge Arbeitnehmer*innen sollten insbesondere nicht unsicheren oder gefährlichen Bedingungen ausgesetzt sein. Bei Verstößen gegen dieses Verbot müssen umgehend korrigierende Maßnahmen ergriffen werden, um gefährdete Kinder und andere junge Mitarbeiter*innen zu schützen. Diese Maßnahmen sollten dokumentiert werden. Zusätzlich muss der Geschäftspartner notwendige Maßnahmen und Prozesse implementieren, um die Rehabilitation und soziale Integration von gefährdeten Kindern zu gewährleisten. Sie sollten auch sicherstellen, dass diese Kinder gemäß nationalen Vorschriften ihre Schulbildung abschließen können. Die ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie die ILO-Empfehlung 146 gelten für diese Anforderungen.

5. Zwangs- oder Pflichtarbeit

Jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Knechtschaft, Sklaverei oder ähnlichen Bedingungen wird von der ETERNA Mode GmbH nicht toleriert. Auch Gefangenearbeit wird abgelehnt. Es ist untersagt, Mitarbeiter*innen durch Gewalt oder Einschüchterung direkt oder indirekt zur Arbeit zu zwingen. Stattdessen müssen alle Mitarbeiter*innen ihre Arbeit aus freiem Willen gesucht haben.

Die ILO-Konventionen 29 und 105 gelten.

6. Verbot der Umgehung von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen

Der Lieferant darf nicht auf Untervermittlung von Arbeitskräften, Zuliefervereinbarungen, Heimarbeitsregelungen, Ausbildungsprogramme oder andere abweichende Verfahren zurückgreifen, wenn diese ausschließlich dazu dienen, eine Festanstellung zu vermeiden, die für den Lieferanten mit arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen verbunden wäre.

7. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen, branchenüblichen Standards oder relevanten ILO-Konventionen entsprechen, je nachdem, welche Vorschriften strenger sind. Die maximal erlaubte wöchentliche Arbeitsstundenzahl gemäß nationalem Recht darf nicht überschritten werden. Typischerweise sollten die wöchentlichen Arbeitsstunden der Mitarbeiter*innen auf 48 Stunden begrenzt sein, wobei maximal 60 Stunden einschließlich Überstunden zulässig sind. Individuelle Geschäfts- und Beschäftigungsmodelle unterliegen den relevanten nationalen und internationalen Vorschriften, einschließlich der Ausnahmen, die von der ILO gewährt werden. Die gleichen Grundsätze gelten im Falle erheblicher Störungen des regulären Geschäftsbetriebs. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen müssen den Mitarbeiter*innen mindestens ein Ruhetag gewährt werden. Mitarbeiter*innen dürfen nicht zur Überstundenarbeit gezwungen werden. Separate Vergütung, wie sie von nationalen Vorschriften vorgeschrieben sind, ist für geleistete Überstunden obligatorisch.

Die ILO-Konventionen 1 und 14 gelten für diese Anforderungen.

8. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Falls das Gesetz Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit oder des Rechts auf Kollektivverhandlungen vorschreibt, müssen Arbeitnehmer alternativ die Möglichkeit haben, sich frei und unabhängig zu organisieren, um kollektiv zu verhandeln. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeiter*innen sachgerechte Kompromisse.

Die ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie die ILO-Empfehlung 143 gelten für diese Anforderungen.

9. Aufbau von Beschwerde- und Abhilfemechanismen

Der Geschäftspartner ist verpflichtet, Mechanismen zur Verhütung, Untersuchung, Begrenzung und Behebung von Schäden für Mitarbeiter*innen zu etablieren, die insbesondere folgende Kriterien erfüllen:

- leicht zugängliche, vertrauenswürdige und faire Beschwerdemechanismen
- Information aller Mitarbeiter*innen über das Vorhandensein von Beschwerdemechanismen
- transparenter Prozess beim Umgang mit Beschwerden
- Möglichkeit zu anonymen Beschwerden durch die Mitarbeiter*innen
- schriftliche Dokumentation und Hinzuziehung von Arbeitnehmervertretern im Bedarfsfall
- keine Sanktionen für die Mitarbeiter*innen, falls diese eine Beschwerde eingereicht haben.

Schäden, die aus Verstößen gegen Menschenrechts- oder Umweltverpflichtungen im Geschäftsbereich des Stakeholders entstehen, müssen von diesem wiedergutmacht werden. Dies gilt insbesondere (aber nicht nur) für Mitarbeiter*innen, deren Rechte verletzt wurden. Der Stakeholder hat seine direkten und indirekten Geschäftspartner zu verpflichten, ihrerseits Wiedergutmachung für solche Schäden zu leisten, die aus entsprechenden Verstößen in ihrem jeweiligen Geschäftsbereich erwachsen.

10. Disziplinarmaßnahmen

Der respektvolle Umgang mit Mitarbeiter*innen ist grundlegend und sollte selbstverständlich sein. Sanktionen, Geldbußen und andere Strafen oder Disziplinarmaßnahmen müssen den geltenden nationalen und internationalen Vorschriften entsprechen und gemäß international anerkannten Menschenrechtsstandards durchgeführt werden. Mitarbeiter*innen sollten keiner verbalen, psychologischen, physischen, sexuellen oder sonstigen Form von Missbrauch, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

11. Gesundheit & Sicherheit

ETERNA Mode GmbH beachtet die nationalen und internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und sorgt für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten. Dies stellt die ETERNA Mode GmbH sicher, indem sie unsere Mitarbeitenden regelmäßig zu allen arbeitssicherheitsrelevanten Themen schult.

Unsere Geschäftspartner sind dafür verantwortlich, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bereitzustellen. Sie müssen notwendige Maßnahmen ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsgefahren, die mit der durchgeführten Arbeit verbunden sind, zu verhindern. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, sollten Geschäftspartner Systeme etablieren, die in der Lage sind, potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu identifizieren, zu vermeiden und anzugehen. Darüber hinaus müssen sie sicherstellen, dass Mitarbeiter*innen

regelmäßige Updates und Schulungen zu relevanten Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und -Maßnahmen erhalten und eine ordnungsgemäße Dokumentation solcher Schulungen aufrechterhalten. Mitarbeiter*innen sollten Zugang zu sauberen Toiletten und ausreichend Trinkwasser haben. Falls Schlafunterkünfte bereitgestellt werden, müssen sie in einem sauberen und sicheren Zustand gehalten werden und grundlegende Bedürfnisse erfüllen.

Die ILO-Konvention 155 gilt für diese Anforderungen.

12. Untervergabe

Untervergabe bedarf immer der Zustimmung der ETERNA Mode GmbH. Falls Untervergabe notwendig wird, muss der Geschäftspartner sicherstellen, dass dieser Verhaltenskodex auch von allen Unterauftragnehmern umgesetzt wird.

13. Dokumentation des Arbeitsverhältnisses

Die Geschäftspartner bestätigen, dass die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter*innen (wie Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeiten, Löhne und Anreize) für relevante Produktionsstufen schriftlich dokumentiert sind. Diese Dokumentation sollte unter anderem die Namen der Mitarbeiter*innen, Geburtsdaten und, wenn möglich, Wohnadressen umfassen. Direkte Geschäftspartner sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass eine solche schriftliche Dokumentation auch von jedem ihrer Lieferanten bereitgestellt wird. Die Umgehung von Vorschriften für nationale Arbeits- und Sozialversicherung ist strikt untersagt.

14. Umweltschutz

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftspraktiken der ETERNA Mode GmbH. Geschäftspartner sind verpflichtet, allen anwendbaren Umweltvorschriften zu entsprechen. Sie sollen sich auch kontinuierlich darum bemühen, Verunreinigungen zu verhindern und zu reduzieren. Verfahren und Standards im Zusammenhang mit Abfallmanagement, Umgang und Entsorgung von Chemikalien und gefährlichen Substanzen sowie der Behandlung von Emissionen und Abwässern müssen strikt eingehalten werden. Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf dem Schutz und der Erhaltung natürlicher Ressourcen wie Trinkwasser liegen und die Förderung umweltfreundlicher und sozial verantwortlicher Produktionsprozesse unterstützen. Der Geschäftspartner muss alle erforderlichen umweltrechtlichen Genehmigungen und Zertifizierungen gemäß den örtlichen Bestimmungen einholen, aufbewahren und erneuern sowie den betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten darin nachkommen.

15. Entlohnung

ETERNA Mode GmbH hält sich bei der Vergütung von Arbeitsleistungen an die gesetzlichen oder – soweit anwendbar – tarifvertraglichen Bestimmungen.

Unsere Geschäftspartner sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass die den Mitarbeitern gezahlten Löhne dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn oder den anwendbaren branchenspezifischen Standards entsprechen oder diese übertreffen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Geschäftspartner sollten auch das Lohnniveau berücksichtigen, das erforderlich ist, um den Kauf von für das tägliche Leben notwendigen Gütern (den "Existenzsichernden Lohn") zu decken. Es ist strengstens untersagt, illegale und ungerechtfertigte Lohnabzüge vorzunehmen, einschließlich solcher, die durch direkte oder indirekte disziplinarische Maßnahmen auferlegt werden. Die Löhne sollten in einer für die Mitarbeiter*innen bequemen Form gezahlt werden, wie etwa in bar oder per Scheck. Den Mitarbeitern sollte auch umfassende und regelmäßige Informationen über die Aufschlüsselung ihrer Löhne in ausreichendem Detail bereitgestellt werden.

Die ILO-Konventionen 26 und 131 gelten für diese Anforderungen.

16. Existenzsichernde Löhne

ETERNA Mode GmbH legt großen Wert darauf, dass unsere Geschäftspartner sich aktiv mit dem Thema existenzsichernde Löhne auseinandersetzen. Die ETERNA Mode GmbH erwartet, dass der Geschäftspartner systematische Bemühungen unternimmt, um die Bezahlung existenzsichernder Löhne zu fördern, und betrachten dies als förderliche Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Dabei ist es von großer Bedeutung, dass der Geschäftspartner regionale Benchmarks in Betracht zieht und sich auf diese bezieht. ETERNA Mode GmbH erwartet eine offene Kommunikation und Transparenz bezüglich dieser Bestrebungen.

17. Information, Kommunikation und Schulung

Die ETERNA Mode GmbH kommuniziert die Inhalte des Code of Conduct gegenüber deren Mitarbeitenden, Geschäftspartner und anderen wesentlichen Stakeholdern und schulen die Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct. ETERNA Mode GmbH erwartet die Einhaltung dieses Code of Conduct von allen Mitarbeitenden, sowie unseren Geschäftspartner. Der Verhaltenskodex muss frei zugänglich sein und in der entsprechenden Sprache sichtbar sein. Personen, die nicht lesen können, muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.

18. Bestechung und Korruption

ETERNA Mode GmbH hat eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption, und es wird erwartet, dass alle Geschäftspartner und ihre Mitarbeiter*innen sich in einer Weise verhalten, die persönliche Abhängigkeiten, Verpflichtungen oder Interventionen vermeidet. ETERNA Mode GmbH erwartet von allen, dass sie einen professionellen Ansatz wahren, der von Fairness und vollständiger Einhaltung der geltenden nationalen und internationalen Vorschriften geprägt ist. Außerdem wird erwartet, dass Geschäftspartner Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsrichtlinien einführen, die in allen Geschäftsbereichen befolgt werden. Wenn Geschenke gemäß den Sitten oder der Etikette eines bestimmten Landes ausgetauscht werden, sollte darauf geachtet werden, dass solche Geschenke keine verpflichtenden Abhängigkeiten schaffen und dass die geltenden inländischen Vorschriften eingehalten werden. Informationen über korrupte Praktiken sollten an ETERNA Mode GmbH (insbesondere die Abteilungen Group Auditing oder Corporate Investigation) oder an den unabhängigen externen Ombudsmann gemeldet werden.

19. Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum

Eterna Mode GmbH respektiert die Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt unter Einhaltung der anwendbaren Datenschutzgesetze, insbesondere der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), soweit diese anwendbar ist. Geschäftspartner, die im Auftrag oder im Namen von ETERNA Mode GmbH personenbezogene Daten verarbeiten, verpflichten sich zur Einhaltung aller entsprechenden datenschutzrechtlichen Anforderungen. Hierzu zählen insbesondere angemessene technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten sowie die Sicherstellung einer rechtmäßigen, zweckgebundenen und transparenten Verarbeitung.

ETERNA Mode GmbH achtet sorgfältig darauf, dass sie anvertraute Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner und Kunden vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung angemessen geschützt sind, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Die ETERNA Mode GmbH respektiert das geistige Eigentum von sämtlichen Stakeholdern und achtet beim Transfer von Know-How und Technologien darauf, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.

20. Managementsysteme

Um die Grundsätze dieses Verhaltenskodex effektiv umzusetzen, die Einhaltung sicherzustellen und zu überwachen, müssen Geschäftspartner ein Managementsystem etablieren. Dieses System sollte klare Verantwortlichkeiten, definierte Prozesse und geeignete Dokumentation umfassen. Es ist erforderlich, die kontinuierliche Überwachung der Umsetzung, Durchsetzung und Verbesserung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze zu dokumentieren. Primäre Geschäftspartner sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass auch andere Geschäftspartner, die in ihrem Auftrag tätig sind, sich an die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Richtlinien halten.

21. Überwachung des Verhaltenskodex

ETERNA Mode GmbH ist für die Umsetzung der Richtlinien dieses Verhaltenskodex verantwortlich. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Geschäftspartner, die Produktionsstätten auf Anfrage von ETERNA Mode GmbH sozialen Audits zu unterziehen. Direkte Geschäftspartner garantieren, dass ETERNA Mode GmbH selbst oder von ETERNA Mode GmbH autorisierte Dritte die Übereinstimmung der Geschäftspartner mit den in diesem Verhaltenskodex für direkte Geschäftspartner festgelegten Grundsätzen oder anderer Lieferanten, die in ihrem Auftrag tätig sind, überprüfen dürfen.

22. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

ETERNA Mode GmbH hat die Befugnis, die Einhaltung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex zu überwachen und durchzusetzen. Im Falle von Nicht-Einhaltung sind die Geschäftspartner verpflichtet, unverzüglich Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. ETERNA Mode GmbH unterstützt dabei und gewährt ausreichend Zeit für solche Maßnahmen. Es ist wichtig zu beachten, dass ETERNA Mode GmbH das Recht behält, die Geschäftsbeziehung zu Geschäftspartnern zu beenden, sei es direkte Partner oder andere Lieferanten, die in ihrem Auftrag tätig sind, wenn sie gegen die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze verstoßen. Dieses Recht bleibt trotz etwaiger Abhilfemaßnahmen bestehen.

23. Beschwerdeverfahren

Die ETERNA Mode GmbH hat einen "Meldekanal" für Informationen über Verstöße eingerichtet.

Der Meldekanal zielt darauf ab, unseren Mitarbeiter*innen und Stakeholdern die Möglichkeit zu bieten, Verstöße gegen Gesetze oder interne Unternehmensrichtlinien anonym zu melden. Dadurch wird der Schutz der Hinweisgeber*innen vor möglichen Repressalien durch das Unternehmen gewährleistet. Die ETERNA Mode GmbH bietet diesen Personen somit eine gesetzliche Grundlage, um Missstände aufzudecken.

Hinweise von Whistleblowern können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, Rechtsverstöße aufzudecken bzw. zu verhindern.

Es ist uns wichtig, einen klaren und transparenten Prozess für die Einreichung und Bearbeitung von Beschwerden zu gewährleisten, um die Zusammenarbeit kontinuierlich zu verbessern. Hinweise werden grundsätzlich vertraulich behandelt und können über die unten genannten Meldewege – soweit möglich – auch anonym abgegeben werden

Address: ETERNA Mode GmbH

Thomas Sterl
Medienstraße 12
94036 Passau
Germany

Email: csr@eterna.de
Tel: +49 851 9816-195

QR-Code:



Representing ETERNA Mode GmbH



Dirk B. Heper



Herbert A. Oelke

Als Partner der ETERNA Mode GmbH erkenne ich an, bestätige und stimme zu, mich an den Verhaltenskodex der ETERNA Mode GmbH zu halten. Mir ist bewusst, dass die ETERNA Mode GmbH das Recht hat, Konsequenzen innerhalb der Partnerschaft zu bestimmen, wenn gegen diese Richtlinie verstoßen wird. Diese Vereinbarung bleibt für die Dauer unserer Partnerschaft gültig.

Unterschrift

Datum

Firmenname und Stempel