



ETERNA

1

GESCHÄFTSPOLITIK

für die Bereiche Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt, Energie,
Qualität, Verbraucherschutz, Finanzen, IT und Datenschutz

1. Vorwort

ETERNA trägt das Unvergängliche im Firmennamen – aus dem Lateinischen übersetzt bedeutet er „ewig“. Diesem Credo folgend steht das Fashion-Unternehmen seit jeher mit seinen Hemden und Blusen für höchste Standards bei Qualität und Verarbeitung. Bereits bei der Zutatenbeschaffung wird Wert auf beste Qualität gelegt. Nur 3% der weltweiten Baumwollernte kommen für ETERNA und den Ansprüchen an die Produkte überhaupt in Frage - für angenehmen Tragekomfort und in Langlebigkeit. Das Zusammenspiel des zeitlos-modernen Design-Charakters der Kollektionen mit dem spürbaren Qualitätserleben machen Hemden und Blusen von ETERNA unverwechselbar. Die nachhaltige Produktion mit besonderem Augenmerk auf fairen Umgang mit Mensch und Natur als bewusste Tradition des Unternehmens trägt dem zunehmenden Wertebewusstsein der Gesellschaft Rechnung. Qualität, Nachhaltigkeit und Modebewusstsein gehören bei ETERNA für ewig untrennbar zusammen.

Statt eines weit verzweigten und undurchsichtigen Lieferantennetzes, wie in der Branche mitunter üblich, bleibt ETERNA seinem eng verwobenen Produktionsverbund treu. Jeder einzelne Herstellungsschritt ist auf diese Weise nach innen und außen transparent und jederzeit kontrollierbar. Neben einer verlässlichen Partnerschaft zählt auch die konstant exzellente Qualität in Material und Verarbeitung, die Liefersicherheit und die Einhaltung der hohen Sozial- sowie Umweltstandards zu den daraus resultierenden Vorteilen, ebenso wie die Schnelligkeit der Prozesse. Angefangen von der Garnfärberei, Weberei, Ausrüstung und Konfektion bis zum fertigen Hemd und der fertigen Bluse. Ein großer Pluspunkt, um auf kurzfristige Markttrends und Änderungen in der Nachfrage adäquat und schnell reagieren zu können. ETERNA ist bekannt für seine Bügelfrei-Ausrüstung. Diese besondere Form der Stoffveredelung für Hemden und Blusen ist nur durch extralangstapelige Baumwolle möglich. Dass diese Baumwollart etwas Besonderes ist, zeigt die Tatsache, dass weniger als drei Prozent der weltweiten Ernte langstapeliger Natur sind.

2. Nachhaltigkeit

Seit langer Zeit ist „Faire Mode“ für ETERNA ein ganz wesentlicher Bestandteil der Firmenphilosophie. ETERNA wurde bereits 1993 als erstes Unternehmen mit dem OEKO-TEX® Standard ausgezeichnet. Im Jahr 2000 folgte schließlich dann als weltweit erster Hemden- und Blusenhersteller die Zertifizierung mit dem Öko-Tex Standard 100 plus, dem heutigen Made in Green. Damit wird die Nachhaltigkeit in der Prozesskette lückenlos und vollständig transparent nachgewiesen. Die so ausgezeichneten Produkte sind nicht nur schadstoffgeprüft, sondern darüber hinaus entlang der gesamten Lieferkette, beginnend mit den Garnspinnereien, umweltverträglich produziert.

Ein großer Meilenstein in der Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsinitiativen ist der Launch der Seite <https://eterna-naturally.com/de>, auf der wir all diese Initiativen zusammenfassen und dokumentieren.

ETERNA legt seit beispielsweise seit Oktober 2015 die Wertschöpfungskette seiner Hemden und Blusen komplett und für jedermann zugänglich offen. Auf der Internetseite <https://eterna-naturally.com/de> können unter Eingabe des EAN-Codes alle Produktionsschritte transparent nachvollzogen werden. ETERNA ist damit erneut Vorreiter einer ganzen Branche – und das weltweit.

Immer neue Wege werden bei ETERNA eingeschlagen, um die Nachhaltigkeitsbemühungen weiter auszubauen. Seit Sommer 2017 sind alle Produkte der Premiumlinie 1863 by ETERNA CO₂-bilanziert. Über Ausgleichszahlungen, mit denen Projekte in Afrika unterstützt werden, finanziert ETERNA die in der Produktion berechneten Emissionen.

Auch am Ende des Produktlebenszyklus übernimmt ETERNA Verantwortung nach dem Motto „Verwerten statt wegwerfen“: ETERNA arbeitet ab sofort mit der Partnerin TEXAID zusammen, um ausgediente Kleidung ökologisch wiederzuverwenden. ETERNA bietet ab sofort auch die Möglichkeit, Hemden und Blusen am Ende ihres Lebenszyklus nachhaltig zu entsorgen.

Auch in der Beschaffung übernehmen wir Verantwortung. ETERNA bekräftigt weiterhin sein Engagement für ethische Geschäfts- und Einkaufspraktiken, die auf UNO Menschenrechtskonvention¹, den ILO-Kernarbeitsnormen² und den OECD-Leitsätzen³ basieren.

Diese Praktiken decken verschiedenen Risikobereiche ab, darunter: Kinderarbeit, Prävention sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, Zwangsarbeit, Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Gewerkschaften und Tarifverhandlungen, Nichteinhaltung von Mindestlohngesetzen, fehlende existenzsichernde Löhne, gefährliche Chemikalien, Wasser, Treibhausgasemissionen, Bestechung und Korruption, verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Heimarbeitern. Sollten trotz aller Vorsichtsmaßnahmen negative Auswirkungen auf Menschenrechte und/oder die Umwelt entstanden sein, steht ETERNA dazu, diese wiedergutzumachen und sofort Präventivmaßnahmen einzuführen, um eine Wiederholung solcher Vorfälle zu vermeiden. Unsere Zielsetzung ist es, eine nachhaltige und ethisch verantwortliche Geschäftspraxis zu gewährleisten, die den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt in den Mittelpunkt unserer Unternehmenswerte stellt.

Auch die Thematik der existenzsichernden Löhne spielt eine bedeutende Rolle im Kontext der Arbeitsrechte und der sozialen Verantwortung von Unternehmen. Wir untersuchen Maßnahmen zur Gewährleistung existenzsichernder Löhne, was die Analyse verfügbarer Lohndaten einschließt, insbesondere bei Geschäftspartnern in Hochrisikoländern. Wir werden mit unserem Partner in den Austausch gehen, um Fortschritte in diesem Bereich zu erzielen. Unser Ziel in Bezug auf dieses Schwerpunktthema besteht darin, die Einkommenssituation in den Lieferländern zu verbessern. Wir legen großen Wert auf faire Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter und auf angemessene Entlohnung, die ein anständiges Leben ermöglichen. Viele unserer Produzenten zahlen bereits Löhne, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

3. Vision – Mission – Strategie

Vision

Wir möchten der bevorzugte Partner unserer Kunden sein. Unser mittelfristiges Ziel ist es, der Category Leader im Bereich Markenhemden und Markenblusen in Europa zu werden.

Wir möchten die digitale, individuelle, serviceorientierte, kundenzentrierte und nachhaltige Heritage Brand für Hemden und Blusen werden und verfügen über das Potenzial zur globalen Expansion.

Mission

Unsere Markenwelt ist eine wichtige Basis unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Sie gibt unserem täglichen Engagement ein Gesicht und einen Namen. Die Arbeit mit unserer Marke stellt weit mehr als nur ein Logo dar – sie gibt immer auch ein klares Leistungsversprechen ab.

Aus der DNA ETERNAs haben wir folgende Markenkernwerte abgeleitet:

- **Deutsche Handwerkskunst**
- **Erfindergeist**
- **Qualitätsversessen**
- **Verantwortungsvoll**
- **Zeitlos Modern**
- **Geschmackvoll**
- **Funktionsüberlegen**
- **Hemdenspezialist**

Wir haben den Kern der Marke in einem einprägsamen Satz formuliert.

¹ <https://unric.org/de/allgemeine-erklaerung-menschenrechte/>

² <https://www.oecd.org/industry/inv/mne/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>

³ <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

Mit den handwerklichen Details und der überlegenen Funktion kleidet ETERNA den charaktvollen Mann und die charaktvolle Frau immer stilsicher und geschmackvoll. Als prägnantes One-Word fassen wir das unter „MEISTERHAFT“ für uns zusammen.

Meisterhaft heißt für uns, immer einen Schritt besser zu sein in Sachen Qualität, Komfort und Service. Jedes Produkt verlässt unser Haus in höchster, geprüfter Qualität. Unser Markenstil wird konsequent und nach höchsten Maßstäben umgesetzt. Kommunikation nach innen oder außen muss „meisterhaft“ in sich tragen. Wir legen Wert auf ein hochwertiges und qualitätsversessenes Labeling. Wir pflegen einen kompetenten und zuvorkommenden Umgang mit unseren Kunden und Händlern und wir achten auf eine klare, ordentliche Linie mit System in unseren Geschäften.

Deswegen achten wir insbesondere auf die Einhaltung folgender Markenregeln:

- **Herkunft aufzeigen:** Zeigen wir unsere Herkunft als Kompetenz-Beweis für unser Spezialistentum?
- **Meisterlich sein:** Dramatisieren wir unser tiefes Wissen und die überlegene Qualität?
- **Stilkennerschaft beweisen:** Ermöglichen wir den geschmackvollen Auftritt, passend zum Charakter des Trägers?
- **Den besseren Nutzen vermitteln:** Vermitteln wir unsere überlegene Passform, Funktionen und nachhaltige Verantwortung als echten Vorteil?
- **Echt und modern ansprechen:** Arbeiten wir zeitlos modern mit den authentischen Welten unserer drei Zielgruppen?
- **Grenzen setzen:** Vermeiden wir Oberflächlichkeit, differenzieren wir uns vom Wettbewerb, bewegen wir uns innerhalb der Markenarchitektur?
- **Premiumstil nutzen:** Nutzen wir die definierten Markenstilelemente in Premium-Anmutung?

Strategie

Erreichen wollen wir dies als Produktspezialist im Rahmen unserer Multikanalstrategie durch profitables internationales und nationales Wachstum in angestammten Segmenten, wobei arrondierende Produkte nicht ausgeschlossen werden. Der Fokus liegt hierbei auf qualitativ hochwertigen, ökologischen, nachhaltigen und innovativen Produkten bei einer klaren Fokussierung auf die Marke ETERNA. Dies wird durch eine zunehmende Vertikalisierung der Wertschöpfungskette und durch die Digitalisierung gestützt. ETERNA muss die Kunden (Endkunden) verstehen und dieses Verständnis in einer strategisch mehr und mehr digital und vertikal geprägten Geschäftsmodellausrichtung umsetzen. Nur so ist eine erfolgreiche Positionierung im Fashion-Markt möglich. Gerade dabei wird der B2C-Fokus mit Themen wie Kundenbindung, individuelle Beratung & Services sowie die Unterstützung durch Digitalisierung am Point of Sale hierfür entscheidende Faktoren für künftigen Erfolg sein. Die Transformation zu einem endkundenorientierten Unternehmen sowohl im B2B als auch B2C Bereich ist deshalb das Hauptziel unserer Strategie.

4. Qualitätspolitik

Die ETERNA Mode GmbH steht für qualitativ hochwertige Herrenhemden und Damenblusen.

Oberstes Ziel ist die Erfüllung der Qualitätsanforderungen unserer Kunden. Dies ist Voraussetzung für hohe Kundenzufriedenheit und langfristige Kundenbindung. Wir handeln stets im Interesse unserer Kunden und sind ein kompetenter und zuverlässiger Partner.

Auch zu unseren Lieferanten pflegen wir ein partnerschaftliches Verhältnis. Denn deren Rohstoffe und Materialien sind ein unverzichtbarer Bestandteil für die Erreichung und Einhaltung des hohen Qualitätsniveaus.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bestrebt, den dauerhaft hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten und weiter auszubauen. Bei all ihren Tätigkeiten steht die Qualität immer im Fokus.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ihnen übertragenen Aufgaben mit der erforderlichen Qualität erfüllen. Notwendige Informationen sollen, soweit diese nicht direkt von der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt werden, von den jeweiligen Abteilungs- bzw. Teamleitern unmittelbar informiert werden. Es finden regelmäßige Geschäftsleitungs-, Management-, und Führungskreismeetings statt, die einen adäquaten Informationsfluss gewährleisten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Geschäftsführung ermutigt, Vorschläge zur Verbesserung der Qualität im Unternehmen zu machen.

Die Prozesse und die Organisation der ETERNA Mode GmbH sind transparent, klar definiert und unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungs- und Weiterentwicklungsprozess. Zielsetzung ist auch hier die Erreichung und stetige Verbesserung der Kundenzufriedenheit.

5. Lieferantenpolitik

Die ETERNA Mode GmbH verfolgt das Ziel von langfristigen Lieferantenbeziehungen. Wir haben für alle Lieferanten OEKO-TEX® Standard 100 als Mindeststandard definiert. Für unsere Konfektionäre haben wir die Auditierung nach Hohenstein STeP als Voraussetzung definiert, mit uns längerfristig zusammenzuarbeiten. Für jeden potenziell neuen Lieferanten führen Experten der ETERNA Mode GmbH Audits vor Ort durch, mit dem Ziel, Arbeits-, Menschenrechts-, Umwelt, Sozial-, Qualität, und viele andere Risiken zu bewerten, die dann als Entscheidungsgrundlage für eine Zusammenarbeit dienen. Die Zusammenarbeit mit ETERNA erfordert die Akzeptanz einer Supplier Code of Conduct, der basiert dem OECD Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie sowie der International Labour Organisation (ILO).

5

6. Umwelt

Die ETERNA Mode GmbH ist bestrebt, die Umweltverträglichkeit ihrer Produktion und der Produkte ständig zu verbessern. Neben den vielfältigen Maßnahmen zum nachsorgenden Umweltschutz sucht das Unternehmen immer wieder nach Lösungen

- **Ökologische Produkte**
Mit unseren Produkten wollen wir ökologischen und ethischen Ansprüchen gerecht werden und vereinen diese Aspekte mit modernem Stil und gutem Geschmack. Dabei gelten für uns die Kriterien des OEKO-TEX® Standard, der für alle unsere Hersteller und Zulieferer gilt. Ebenso bauen wir den Anteil von nachhaltigen Materialien (recycelte Baumwollstoffe, Tencel etc.) kontinuierlich aus und unterstützen die CO2-Reduktion der hergestellten Produkte u.a. durch Förderung von Klimaschutzprojekten.
- **Umweltschutz**
Wir ersuchen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle Maßnahmen zum Schutz der Umwelt zu ergreifen oder aufzuzeigen, um die Gesundheit des Menschen zu erhalten. Es wird ersucht, Beeinträchtigungen vorzubeugen (Prävention), drängt sie gegebenenfalls zurück (Repression) und hat das höhere Ziel Naturressourcen auch wiederherzustellen, soweit das möglich ist (Reparation). Zum Umweltschutz gehören auch ethische und ästhetische Ansprüche. Das Augenmerk des Umweltschutzes liegt dabei sowohl auf einzelnen Teilbereichen der Umwelt (wie Boden, Wasser, Luft, Klima), als auch auf den Wechselwirkungen zwischen ihnen.

Die konsequente Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Anforderungen ist dabei selbstverständlich. Für die Intensivierung des Umweltschutzes haben wir inzwischen begonnen, mit unseren Groß-Kunden zu kooperieren, indem wir beispielsweise die Möglichkeit der plastikfreien Lieferung anbieten.

7. Energie

Der Umgang mit Energieressourcen hat einen entscheidenden Einfluss auf den Unternehmensanspruch. Durch die Durchführung eines Energieaudits nach DIN EN 16247-1, welches durch externe Auditoren durchgeführt wurde, konnten Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und Betriebsoptimierung erarbeitet werden.

ETERNA hat den Anspruch an sich, die Effizienz des Energieeinsatzes in allen Unternehmensbereichen kontinuierlich zu verbessern unter Einhaltung aller gesetzlichen und qualitativ vorgegebenen Anforderungen. Von der obersten Führungsebene werden auf Basis der kontinuierlich erfassten Verbrauchs- und Produktionsdaten jährlich Energieziele festgelegt.

Kernaufgaben innerhalb des Energiemanagements sind:

- Messung und Überwachung der Energieverbräuche,
- Aufzeichnung und Darstellung der Energieströme,
- Planung, Durchführung von Energiesparmaßnahmen
- Analyse und Bewertung der Ergebnisse von Energiesparmaßnahmen
- Kontinuierliche Ermittlung von gesetzlichen Vorgaben sowie deren
- Umsetzung in den davon betroffenen Unternehmensprozessen
- Motivation der Mitarbeiter zum sparsamen und effizienten Umgang mit Energie.

Seit 2020 werden alle Shops der ETERNA Mode GmbH sowie die Firmenzentrale in Passau zu 100 % mit Ökostrom betrieben. Zudem unterstützen wir den Klimaschutz, indem wir einen Beitrag für die berechneten Emissionen von Geschäftsflügen leisten.

8. Soziales und Personal

Unsere Mitarbeiter sind die tragenden Säulen für unseren Erfolg in Bezug auf Kundenorientierung, Innovation, Qualität, Wachstum und Ertrag. Ihnen bieten wir Perspektiven, Möglichkeiten zur Weiterbildung und eine leistungsgerechte Vergütung. Ihnen schenken wir unser Vertrauen. Fördern durch Fordern und bereichsübergreifende Zusammenarbeit in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess ist die permanente Führungsaufgabe des Managements. Jeder Mitarbeiter erhält alle Informationen die er benötigt, um seine Aufgaben mit dem bestmöglichen Wirkungsgrad erfüllen zu können. Informationen müssen klar, wahr und umfassend sein.

Davon unberührt bleibt die Pflicht eines jeden Mitarbeiters, sich um die für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen zu bemühen. Die Unternehmensleitung stärkt die Eigenmotivation des Mitarbeiters, in dem sie optimale Arbeitsbedingungen und ein auf gegenseitiges Vertrauen basierendes Betriebsklima schafft. Dabei werden die in der EU geltenden Sozialkriterien eingehalten.

Im Rahmen unserer sozialen Verantwortung haben wir folgende Grundsätze für alle unsere Mitarbeiterinnen festgelegt:

- Menschenrechte
Wir achten und respektieren die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und bekennen uns ausdrücklich zur Abschaffung jeder Form von Zwangs- und Kinderarbeit. Es werden

keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, welche jünger als 15 Jahre sind. Dies gilt vorbehaltlich gesetzlicher Regelungen bezüglich höherer Altersgrenzen. Junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (bis 25 Jahre) werden durch einen Jugendvertreter in deren Interessen vertreten. Außerdem sorgen wir dafür, dass jede Form von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf beseitigt wird. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass unseren Mitarbeitern das Recht zur Vereinigung und Kollektivverhandlungen gewährleistet wird. Wir verpflichten uns daher gemäß der europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR), dem OECD Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu handeln.

- **Vulnerable Anspruchsgruppen**
Wir bekennen uns dazu, durch regelmäßige Überprüfung des Status Quos in allen Beschaffungsmärkten, in denen wir aktiv sind, notwendige Maßnahmen zu ergreifen um insbesondere vulnerable Gruppen zu schützen. Hierzu gehören ethnische und religiöse Minderheiten sowie die hierarchische Einordnung von Menschen in das Kastensystem, Frauen, Arbeiter*innen mit einer Behinderung, Arbeiter*innen als Mitglied einer Arbeitsorganisation/ Gewerkschaft, Arbeiter*innen mit einer bestimmten politischen Überzeugung, internationale und nationale Migrant*innen, LGBTQIA, Heimarbeiter*innen, Kinder, Wanderarbeiter*innen und indigene Bevölkerungsgruppen sowie sämtliche andere Personengruppen, die durch unser Handeln potenziell Schaden erleiden könnten. Im Rahmen unseres Risikomanagements identifizieren wir regelmäßig diese Gruppen und streben darüber hinaus stetig die Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen internen und externen Stakeholdern an, um Risiken so weit wie möglich zu minimieren.
- **Belästigung**
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens sind und werden keinerlei körperlicher Gewalt oder anderweitiger körperlicher, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung bzw. Missbrauchshandlungen ausgesetzt.
- **Chancengleichheit**
Wir verpflichten uns, jeder Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Alter, Hautfarbe, Religion, Familienstand, sexueller Ausrichtung, Herkunft, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung oder sonstiger Merkmale, die durch geltende Gesetze oder Bestimmungen einen besonderen Schutz genießen, entschieden entgegenzutreten. Das bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Umgang miteinander ist offen und ehrlich, geprägt von Respekt und Verantwortung.
- **Korruption**
Wir dulden keine Form von Korruption, Bestechung, Vorteilsnahme oder Vorteilsgewährung und lassen uns in keiner Weise darauf ein. Durch eine hohe Transparenz unserer Geschäftsabläufe entziehen wir diesen Tatbeständen die Handhabe.
- **Vergütung**
Wir stellen nicht nur eine angemessene Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, sondern auch, dass unserer Belegschaft eine die Gleichbehandlung wahrende Entlohnung für ihre geleistete Arbeit gewährt wird. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäß den gesetzlichen Vorgaben sozialversichert. Wir achten und respektieren das verfassungsmäßig garantierte Grundrecht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungs- und Tariffreiheit.
Basis für die Entlohnung für den Betrieb in der Medienstraße 12 sind die Tarifverträge für die gewerblichen Mitarbeiter und die Angestellten der bayerischen Bekleidungsindustrie. Leistungen

wie ein gegenüber dem Arbeitsrecht erhöhter Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Altersteilzeitregelungen und Ähnliches sind darin geregelt.

Dies ist zum einen der Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West, alte Bundesländer. Für alle zur Textilindustrie und zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter wobei gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne des BetrVG und außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge, in den Tarifbereichen der Bekleidungsindustrie Bayern mit einem Einkommen oberhalb der höchsten Tarifgruppe ausgenommen sind.

Zum anderen der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie Bayerns, für das Land Bayern ohne den Regierungsbezirk Unterfranken. Für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen für Arbeitnehmer, die der Arbeiter-Rentenversicherung unterliegen, einschließlich der Auszubildenden.

Auch bei allen Arbeitnehmern im Retail garantieren wir gerechte Bezahlung und zielen auf Festanstellungen.

Weiter gilt der Gehaltstarifvertrag für die kaufmännischen Angestellten und Auszubildenden sowie für die technischen Angestellten der Bekleidungsindustrie Bayerns für das Land Bayern ohne den Regierungsbezirk Unterfranken. Für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen. Für kaufmännische und technische Angestellte, soweit sie eine angestelltenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben und für die kaufmännischen Auszubildenden. Als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristen, Geschäftsführer und Betriebsleiter, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern befugt sind.

- Arbeitszeit
Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden entsprechen den gesetzlichen Regelungen.

Neben dem Arbeitsvertrag und den Tarifverträgen sind Regelungen zum Arbeitsverhältnis zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat vereinbart und in der Arbeitsordnung für die ETERNA Mode GmbH festgehalten. Daneben bestehen diverse Betriebsvereinbarungen, die zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat vereinbart wurden. Arbeitsordnung, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge liegen für alle Mitarbeiter einsehbar beim Betriebsrat vor, im Personalbüro, am schwarzen Brett und digital auf dem allgemeinen Firmenlaufwerk.

Auszug aus den wesentlichen Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat:

- Arbeitsordnung für die ETERNA Mode GmbH aus dem Jahr 1984
- Betriebsvereinbarung zur Gleitzeitregelung für den Betrieb in der Medienstraße 12 für alle Angestellten und Auszubildenden aus dem Jahr 1997
- Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung für den Betrieb in der Medienstraße 12 für alle kaufmännischen Angestellten, alle kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden sowie alle Gemeinkostenlöhner und Fertigungszeitlöhner aus dem Jahr 1999
- Betriebsvereinbarung für die Urlaubsrahmenplanung für den Betrieb in der Medienstraße 12 aus dem Jahr 2009

9. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bei allen Tätigkeiten gibt es grundsätzlich Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Die ETERNA Mode GmbH ist bestrebt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei allen Tätigkeiten ständig zu verbessern. Durch die Einführung eines Sicherheitsmanagementsystems (SMS), das durch die externe Firma Attenberger (<https://attenberger-gmbh.de>) implementiert und kontrolliert wird. Die Schwerpunkte der Firma Attenberger sind neben der Arbeitssicherheit der Brandschutz, die Koordination für Sicherheit und Gesundheit auf Baustellen sowie der Schutz der Umwelt und die Prüfung von Anlagen und Maschinen.

Es gilt nachfolgende Arbeits- und Gesundheitspolitik:

Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen werden nach dem Stand der Technik so gestaltet, dass damit gewährleistet ist, dass Unfälle und Personenschäden vermieden werden und die Gesundheit aller Mitarbeiter geschützt wird. Arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungen werden regelmäßig ermittelt und nach den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten beseitigt, verringert oder abgeschirmt. Technische Lösungen haben dabei Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen. Bei nicht vermeidbaren Gefährdungen werden jedem betroffenen Mitarbeiter alle nötigen persönlichen Schutzausrüstungen bereitgestellt. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter fortlaufend über Gefährdungen und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten informiert.

Auf Basis dieser Grundsätze ergeben sich aus der vorliegenden Geschäftspolitik folgende Kernaufgaben des Sicherheitsmanagementsystems:

- Bereitstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsplatzumgebung
- Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor
 - a. mechanischen Gefährdungen,
 - b. elektrischen Gefährdungen
 - c. Brand- und Explosionsgefährdung
 - d. Thermische Gefährdung (z.B. Hitzestau, extreme Temperaturen)
 - e. ungünstigen klimatischen Bedingungen
 - f. unzureichender oder falscher Beleuchtung
 - g. übermäßiger physischer Belastung
 - h. psychischen Belastungen
- Einführung vorbeugender Maßnahmen zur Unfallprävention
- Maßnahmen zum vorsorgenden Brandschutz
- Bereitstellen von Notfallplänen für Havarien wie Feuer, Explosion, mögliche natürliche Gefahren
- Intensiv geschulte Ersthelfer für Notfallsituationen
- Angebot von Untersuchungen durch einen Betriebsarzt
- Regelmäßige Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sachen Arbeitssicherheit und Prozessgestaltung um eine Gefährdung zu vermeiden.
- Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Anschaffung oder Einrichtung neuer Maschinen und Anlagen.
- Angemessene Maßnahmen gegen Mitarbeiter im Falle einer groben Missachtung unserer festgelegten Richtlinien

Ein offener und kontinuierlicher Dialog mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, sowie anderen interessierten Parteien schafft und fördert ein gegenseitiges Vertrauen sowie ein partnerschaftliches Verhältnis. Sicherheitsbeauftragte und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sind schriftlich bestellt und werden in ihren Aufgaben durch die Firma Attenberger unterstützt. In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Beauftragten direkt der Geschäftsführung unterstellt und unterliegen keinen anderen Weisungen. Die

konsequente Einhaltung aller gesetzlichen, behördlichen und berufsgenossenschaftlichen Anforderungen ist dabei selbstverständlich.

Die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (SMS) berühren auch die strategischen Ziele zu Qualität, Wirtschaftlichkeit, Energie und Umwelt. Daher ist das SMS im Fokus der Geschäftsführung und damit Teil der Unternehmenspolitik.

10. Verbraucherschutz

Zentrales Anliegen ist, den Verbraucher vor Benachteiligungen im Wirtschaftsleben zu schützen und seine rechtliche Stellung zu sichern. Das bedeutet die Sicherung der Verbraucherinteressen bezüglich Qualität, Preis und Sicherheit, selbstverständlich auch im Rahmen der Gesetzgebung wie z. B. durch die Textilkennzeichnung oder die Preisangabenverordnung, die Produkthaftung und das Produktsicherheitsgesetz oder z.B. das BGB.

ETERNA legt einen besonderen Wert darauf, nur Materialien einzusetzen, die unseren Ansprüchen genügen. Es werden ausschließlich Materialien bei Lieferanten bezogen, welche diesen hohen Anspruch erfüllen können. Dies machen wir an der Öko-Tex Zertifizierung fest, die diese Lieferanten vorweisen müssen. Betriebsnotwendige Chemikalien, welche wir einsetzen werden ausschließlich für die Instandhaltung von Betriebsmitteln oder technischen Anlagen verwendet. Der Kontakt zu unserem Endprodukt ist nur in sehr überschaubaren Mengen notwendig und wird von vornherein vermieden. Alle Chemikalien, welche wir einsetzen, werden ordnungsgemäß gelagert und in einem Gefahrstoffkataster regelmäßig dokumentiert.

11. Finanzen

Durch die enge Verzahnung zwischen dem internen und externen Rechnungswesen wollen wir die Finanzprozesse optimieren. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind durchgängige und transparente Informations- und Werteflüsse. Dabei richten wir uns auf die Werttreiber des Unternehmens aus und entwickeln Indikatoren und Messgrößen, die nicht nur die Leistung vergangener Zeiträume messen, sondern auch einen zeitlichen Verlauf aufweisen und Risiken aufzeigen. Ebenso ist eine ausreichende Liquidität zu gewährleisten und dabei ist die langfristige Finanzstabilität sicherzustellen.

12. Informationstechnologie und Datenschutz

In den letzten Jahren hat sich im Zuge der Digitalisierung die Bedeutung der Informationstechnologie im Unternehmen grundlegend gewandelt. Eine gute IT-Strategie ist eine Voraussetzung, um langfristig am Markt konkurrenzfähig zu bleiben. Die Komplexität in unserem Unternehmen steigt stetig. Für die IT erwachsen darauf komplexe Aufgaben, die bewältigt werden müssen, um für die sich rasch ändernden Anforderungen aus dem Geschäft richtig aufgestellt zu sein. Dabei gilt es einerseits, die Entwicklung der IT-Kosten sinnvoll zu steuern und dabei eine hohe Qualität der IT zu erhalten. Andererseits muss die IT die strategischen und operativen Geschäftsziele des Unternehmens flexibel und optimal unterstützen. Im Rahmen der strategischen Ausrichtung werden die Geschäftsprozesse definiert, die verstärkt IT-gestützt ablaufen sollen. In Abstimmung mit der Unternehmensstrategie und den damit verbundenen Unternehmenszielen wird festgelegt, in welchem Umfang und in welchem Zeitraum neue Technologien eingesetzt werden.

Die ETERNA Mode GmbH ist sich ihrer vielfältigen Anforderungen an die Unternehmens- und IT-Sicherheit sowie dem Datenschutz bewusst. Dabei werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Kunden und andere interessierte Parteien in den Datenschutz integriert. Bei uns gilt grundsätzlich die Richtlinie, dass Sicherheit und Datenschutz Aufgaben jeder Führungskraft und jedes einzelnen Mitarbeiters sind. Dabei ist uns die Transparenz über Zweck und Auswirkungen der Datenerfassung und Speicherung sowie die Sensibilität im Umgang mit Daten wichtig. Mit der entsprechenden Technik schützen wir das Unternehmen vor Risiken und Bedrohungen.

13. Bekennung zur Geschäftspolitik

Die Geschäftsführung trägt dieser Geschäftspolitik Rechnung, indem:

- die Geschäftspolitik allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie allen interessierten Parteien bekannt gemacht wird
- geltende rechtliche Verpflichtungen und andere geltende Anforderungen, zu denen sich unser Unternehmen bekennt, eingehalten werden
- ein hoher Ausbildungsstand der Mitarbeiter gefördert und erforderliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden
- die Geschäftspolitik regelmäßig bewertet, überprüft und aktualisiert wird
- ein Sicherheitsbeauftragter und ein Datenschutzbeauftragter bestellt ist, und beide Bereiche auch jeweils mit externen Dienstleistern unabhängig und regelmäßig überprüft werden
- sie sich verpflichtet, im Fall, dass Grundsätze dieser Geschäftspolitik gebrochen und damit Betroffenen ein Schaden entstanden ist, sich für die Wiedergutmachung dieses Schadens einzusetzen.

Als begleitende Dokumente sehen wir die internen Betriebs- und Arbeitsanweisungen, Schulungs-Unterlagen und Dokumente, die dafür benötigt werden. Die eingeführten Regelungen sowie ergänzende Anweisungen sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bindend. Die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher, sowie darüberhinausgehender eigener Vorgaben (wie z.B. deutschen Textil- und Modeindustrie) sind als Richtlinien für uns selbstverständlich.

Passau, den 01.01.2024
ETERNA Mode GmbH



Dirk B. Heper
CSO



Fritz Terbuyken
CEO