



**E T E R N A**

**Risikoanalyse, Präventions- und  
Abhilfemaßnahmen, Kommunikation mit  
Stakeholder**

---

## 1. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse in unserer textilen Lieferkette spielt eine entscheidende Rolle für eine nachhaltige Geschäftsführung. In einem anspruchsvollen und sich ständig verändernden Geschäftsumfeld ist es unerlässlich, potenzielle Risiken zu identifizieren, bewerten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu minimieren oder zu vermeiden.

Zur Bewertung der Risiken analysieren wir zunächst die Situation in Bezug auf Menschenrechte und Umweltgesetze in den Ländern, aus denen wir unsere Waren beziehen, sowie in Bezug auf verschiedene Produktgruppen. Wir legen großen Wert auf ein umfassendes Verständnis der regionalen Gegebenheiten in diesen Ländern, in denen unsere Produkte, Stoffe und Materialien hergestellt werden.

Als Textilunternehmen mit Produktionsstätten in Fernost (Vietnam, China und Bangladesch) und Europa (Mazedonien, Rumänien und Slowakei) sind verschiedene Risiken zu berücksichtigen. In Fernost bestehen mehrere schwerwiegendste Risiken, darunter übermäßige Überstunden, schlechte Arbeitsbedingungen, Zwangsarbeit und Menschenrechtsverletzungen. Auch in Europa sind geopolitische Spannungen zu berücksichtigen, die den Handel und die Lieferketten beeinträchtigen könnten, aber auch lange Arbeitszeiten; Korruption und Bestechung. Die Kontrolle der Lieferkette und die Einhaltung ethischer Standards sind entscheidend, um diese Risiken zu minimieren.

Die identifizierten Risiken werden nach Schwere, Ausmaß, Unumkehrbarkeit, Eintrittswahrscheinlichkeit und anderen Kriterien gewichtet und priorisiert, um effektive Maßnahmen zur Risikobewältigung umzusetzen.

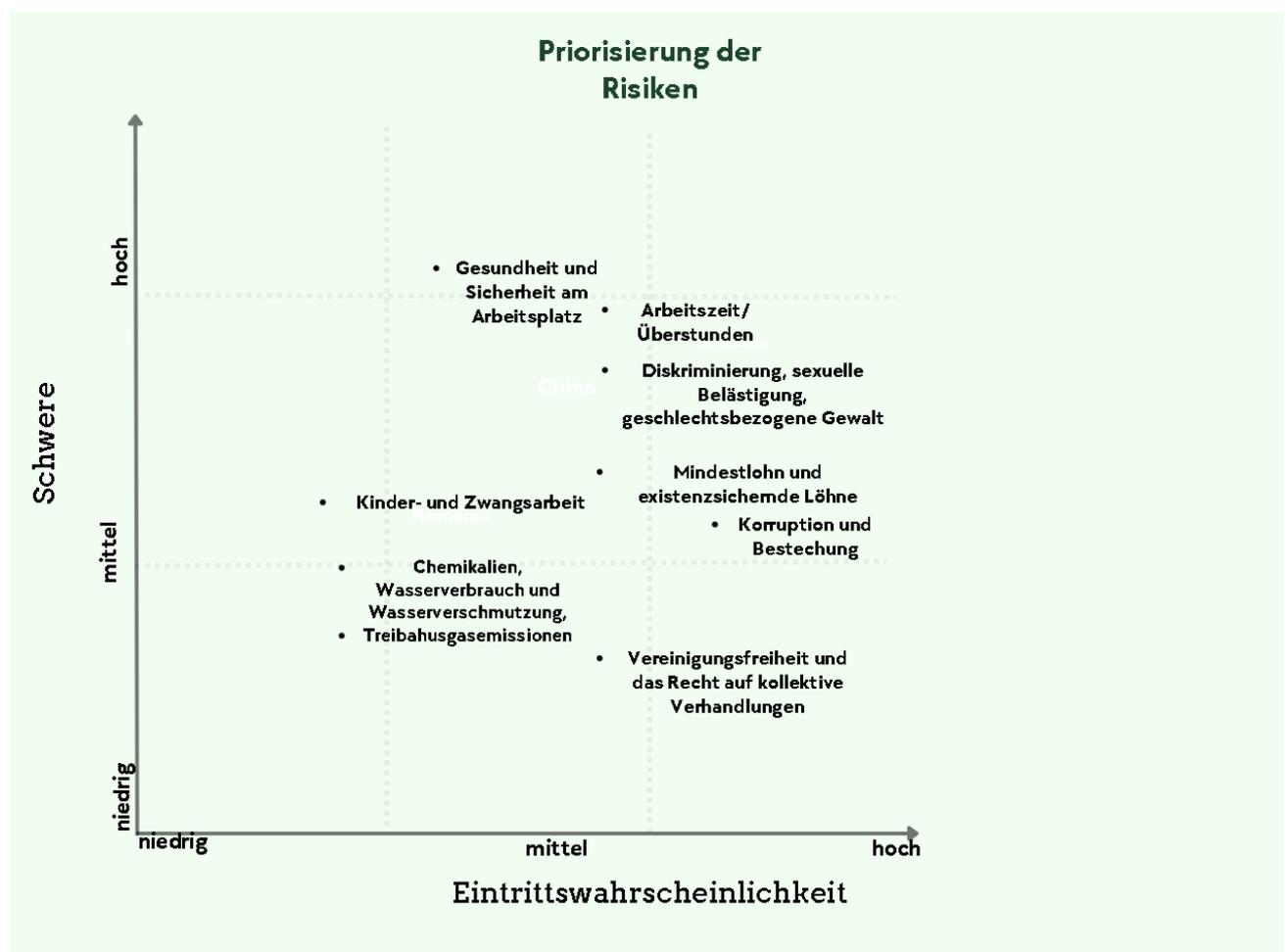
In der Risikoanalyse werden die Sektor-Risiken in den Fokus genommen, welche im OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten und zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie definiert wurden.

### Sektor-Risiken:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Diskriminierung, sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Gewalt
- Arbeitszeit
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen
- Mindestlohn und existenzsichernde Löhne
- Chemikalien, Wasserverbrauch und Wasserverschmutzung
- Treibhausgasemissionen
- Korruption und Bestechung

## 1.1 Priorisierung der identifizierten Risiken

In unserer Risikoanalyse haben wir eine Priorisierung der Risiken nach Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit durchgeführt. Durch die Priorisierung der schwerwiegendsten Risiken können wir Ziele und Maßnahmen entwickeln, die dazu beitragen, diese Risiken in der Lieferkette zu verhindern oder abzumildern, indem sie erfolgreich umgesetzt werden. Auf der Ebene der Produktion bestehen die Risiken hauptsächlich im sozialen Bereich. Diese betreffen Aspekte wie Arbeitszeiten, Diskriminierung, Löhne, Korruption und Arbeitssicherheit. Auch die Risiken für die Umwelt und die Gesundheit sind nicht zu unterschätzen, wie zum Beispiel CO2-Emissionen, der Einsatz gefährlicher Chemikalien sowie Luft-, Boden- und Wasserverunreinigung. In unserer Risikoanalyse haben wir ein hohes Risiko für die Länder China, Bangladesch und Vietnam ermittelt.



3

## **Vulnerable Gruppen: Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Ansprüche**

Wir verpflichten uns dazu, in unseren Beschaffungsmärkten Maßnahmen zum Schutz vulnerabler Gruppen zu ergreifen. Dazu zählen ethnische und religiöse Minderheiten, Frauen, Arbeiterinnen mit Behinderung, Gewerkschaftsmitglieder, politisch überzeugte Arbeiterinnen, Migrantinnen, LGBTQIA, Heimarbeiterinnen, Kinder, Wanderarbeiter\*innen und indigene Bevölkerungsgruppen. Im Rahmen unseres Risikomanagements identifizieren wir regelmäßig diese Gruppen, erfassen ihre Bedarfe und arbeiten eng mit Lieferanten und Stakeholdern zusammen, um Risiken zu minimieren.

Hier sind die ermittelten Bedarfe der vulnerablen Gruppen und die unternommenen Sorgfaltsprozesse:

### **Ethnische und religiöse Minderheiten, indigene Bevölkerungsgruppen:**

- Bedarf an kulturell sensibler Schulung und Sensibilisierung für das Personal.
- Integration von diversitätssensiblen Richtlinien in die Personalpraktiken.
- Wissen um ihre Rechte und Ansprechpersonen

Unser Unternehmen praktiziert die Kommunikation mit Lieferanten über die Rechte von ethnischen, religiösen Minderheiten und indigenen Bevölkerungsgruppen sowie die Bereitstellung klarer Kommunikationskanäle für Beschwerden und Anliegen.

### **Frauen:**

-Implementierung von Maßnahmen zur Verhinderung geschlechtsbezogener Diskriminierung und Belästigung.

4

Unser Unternehmen plant die Durchführung von Schulungen in Zusammenarbeit mit amfori zur Förderung einer sicheren und inklusiven Arbeitsumgebung für Frauen.

### **Arbeiter\*innen mit Behinderung:**

- Bedarf an barrierefreien Arbeitsplätzen und Einrichtungen.
- Investitionen in spezielle Schulungen und Anpassungen, um die Integration zu fördern.

Unser Unternehmen stellt sicher, dass die Arbeitsplätze und Einrichtungen barrierefrei gestaltet sind, um den Zugang für Menschen mit Behinderungen zu erleichtern. Diese Maßnahme beinhaltet die kontinuierliche Überprüfung der Arbeitsbedingungen und -praktiken durch Besuche vor Ort oder Audits, um sicherzustellen, dass die Barrierefreiheit erhalten bleibt und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden können.

### **Mitglieder von Arbeitsorganisationen/Gewerkschaften:**

- Bedarf an transparenten und fairen Prozessen für Gewerkschaftsbeteiligung.

Die ETERNA Mode GmbH stellt sicher, dass Schutzmechanismen gegen Repressalien für gewerkschaftliche Aktivitäten vorhanden sind und fördert eine offene und inklusive Dialogkultur.

**Internationale und nationale Migrant\*innen:**

- Bedarf an klaren und fairen Arbeitsverträgen.
- Unterstützungsdienste für Migrant\*innen, um sich in neuen Umgebungen zurechtzufinden.

Unser Unternehmen überprüft und passt regelmäßig Arbeitsverträge an, um die Rechte und Bedürfnisse von Migranten\*innen zu berücksichtigen und faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

**LGBTQIA:**

- Bedarf an Anti-Diskriminierungsrichtlinien und Schulungen.

Die ETERNA Mode GmbH fördert die Integration von nicht-diskriminierenden Richtlinien, um eine inklusive und respektvolle Arbeitsumgebung für LGBTQIA-Personen zu schaffen.

**Kinder:**

- Kinder benötigen Schutz vor Ausbeutung, einschließlich Kinderarbeit, Kinderhandel und anderen Formen von Ausbeutung.

Die ETERNA Mode GmbH toleriert keinerlei Form von Kinderarbeit oder Ausbeutung junger Arbeitskräfte. Es werden Mechanismen implementiert, um die Lieferkette regelmäßig zu überprüfen und sicherzustellen, dass keine Kinderarbeit in den Produktions- oder Lieferprozessen involviert ist.

5

**Wanderarbeiter\*innen:**

- Bedarf an sicheren Unterkünften.
- Bereitstellung von Informationen und Unterstützungsdiensten für Wanderarbeiter\*innen.

Unser Unternehmen hat effektive Beschwerdemechanismen eingerichtet, damit Wanderarbeiter Bedenken oder Missstände sicher und vertraulich melden können, ohne Angst vor Repressalien zu haben.

**Heimarbeiter\*innen:**

- Bedarf an fairen Löhnen und transparenten Vergütungsstrukturen.

Unser Unternehmen hat klare Richtlinien zur Heimarbeit im Supplier Code of Conduct festgelegt, um sicherzustellen, dass alle Lieferanten diese Richtlinien einhalten. Zusätzlich überwachen wir die Einhaltung der Richtlinien durch regelmäßige Überprüfungen der Arbeitspraktiken, Audits und die Einrichtung von Beschwerdemechanismen.

### **1.2.1 Etablierte Sorgfaltsprozesse im Unternehmen und vorgenommene Maßnahmen zur Minimierung der Risiken und Berücksichtigung der Bedürfnisse der vulnerablen Anspruchsgruppen.**

---

- Um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten den höchsten Standards entsprechen, haben wir einen detaillierten Auswahlprozess implementiert. Dieser umfasst strenge Kriterien in Bezug auf ethische Praktiken, Umweltauswirkungen und soziale Verantwortung.
- Lieferantenbewertung und -überwachung: Durch den Einsatz von Überwachungssystemen und regelmäßigen Audits konnten wir sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten unserer Lieferanten den festgelegten Standards entsprechen. Die Effektivität dieser Maßnahme zeigt sich in der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, was nicht nur ethisch vertretbar ist, sondern auch die Produktivität steigert und das Risiko von Arbeitskonflikten reduziert.
- Alle Lieferanten, unabhängig vom Land, müssen unseren Supplier Code of Conduct akzeptieren und ihre Produktionsstätten offenlegen.
- Regelmäßige Vor-Ort-Besuche werden durchgeführt. Falls persönliche Besuche nicht möglich sind, werden regelmäßige Videokonferenzen abgehalten. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, eine enge Beziehung zu unseren Partnern aufzubauen und sicherzustellen, dass alle Beteiligten die gleichen Standards und Erwartungen teilen.
- Lieferanten lassen sich regelmäßig von unabhängigen Instituten überprüfen: Die meisten unserer aktiven Lieferanten sind STeP und OEKO-TEX Standard 100 zertifiziert. Die Zertifizierung unserer Lieferanten nach STeP und OEKO-TEX Standard 100 hat nicht nur die Einhaltung von Umweltstandards sichergestellt, sondern auch dazu beigetragen, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte zu minimieren.
- Regelmäßige Durchführung der Risikoanalyse, die auf unserem Geschäftsmodell, unserer Einkaufspraxis, Länderrisiken und spezifischen Produktkriterien basiert. Dabei werden die Länderrisiken entlang der OECD-Sektor-Risiken betrachtet und berücksichtigen auch die Situation unserer Lieferanten.
- Um eine gleichmäßige Produktionsauslastung zu gewährleisten und übermäßige Überstunden zu vermeiden, setzen wir eine Strategie ein, bei der wir in Spitzenzeiten Kollektionen produzieren und in ruhigeren Phasen NOS Artikel herstellen.
- Einrichtung interner Beschwerdemechanismen. Dank unserer internen Beschwerdemechanismen konnten wir frühzeitig auf Bedenken reagieren, die von Mitarbeitern in der Lieferkette geäußert wurden.

### **1.2.2 Präventions-, Milderungs- und Abhilfemaßnahmen**

ETERNA Mode GmbH legt einen großen Wert auf die Besuche vor Ort bei den Produktionsstätten. Im Jahr 2023 erfolgte der Besuch von 80% unserer Betriebe. Diese Besuche ermöglichen direkte Einblicke, wobei der Fokus auf sozialen Kriterien und der Einhaltung des Code of Conduct liegt. Für die beiden Werke, die im Jahr 2023 nicht physisch besucht wurden, wurden regelmäßige Videokonferenzen abgehalten. Die Auswertung der Audits lieferte ebenfalls wichtige Informationen. Alle unsere Betriebe werden alle 18 Monate von einem Drittanbieter auditiert, und zusätzlich führt unser Team vor Ort CSR-Audits durch. In allen Konfektionsbetrieben führen wir Mitarbeiterinterviews durch, um konkrete Einblicke vor Ort zu erhalten. Die Betriebe haben zuvor ihre Kooperationsbereitschaft bei Verstößen oder Beschwerden erklärt. Bei Bedarf priorisieren

und behandeln wir Abhilfemaßnahmen entsprechend ihrer Schwere, wobei schwerwiegende Verstöße priorisiert werden. In Zusammenarbeit mit Lieferanten und Betroffenen entwickeln wir gemeinsam Maßnahmen, die wir vor Ort überwachen und sicherstellen.

### **Arbeitsschutz/ Sicherheit**

- Die Mitarbeitenden in den Betrieben müssen vor Risiken wie Feuer, Unfällen und giftigen Substanzen geschützt werden. Diese Kriterien werden bei Besuchen vor Ort überprüft.
- Die Auswertung von Auditberichten (STeP/BSCI) zum Arbeitsschutz gibt ebenfalls Einblicke und liefert Informationen über mögliche Verstöße. Unsere liefernden Unternehmen sind angehalten regelmäßig über Schulungen zu Arbeitsschutz und Sicherheit zu informieren.
- Es wird von uns erwartet, dass jedem Mitarbeitenden Zugang zu Trinkwasser, Ruhebereichen und effektiver persönlicher Schutzausrüstung gewährleistet wird.
- Es wird vom Lieferanten die Implementierung eines Systems für das Melden von Sicherheitsvorfällen erwartet, um eine schnelle Reaktion auf potenzielle Gefahren zu gewährleisten und Präventionsmaßnahmen einzuleiten.

### **Umgang mit Chemikalien**

Wir untersagen ausdrücklich den Gebrauch schädlicher und als giftig geltender Chemikalien in unseren Textilprodukten. Unsere Richtlinien werden jährlich überarbeitet, und wir streben bereits bei der Auswahl und Produktion der verwendeten Materialien an, den Einsatz von Chemikalien zu minimieren. - Unsere liefernden Unternehmen sollen den Einsatz von gefährlichen Stoffen in der Beschaffungskette reduzieren und dies über ein jährliches Monitoring gewährleisten Oeko- Tex ([oeko-tex.com/de](http://oeko-tex.com/de)). Auch während des STeP Audits wird das Thema Chemikalienmanagement sehr streng kontrolliert.

7

### **Umweltmanagement/ Treibhausemissionen/ Wasserverschmutzung**

- Unsere Lieferanten sind aufgefordert, sich aktiv um die Verbesserung der Umweltbedingungen zu bemühen und dies auch von ihren eigenen Lieferanten zu verlangen. Es wird erwartet, dass sie verantwortungsbewusst mit natürlichen Ressourcen umgehen und Maßnahmen zur Vermeidung von Verschmutzung ergreifen.
- Während der STeP Audits werden die Umweltkriterien streng kontrolliert.

### **Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken**

Wir verpflichten uns zu verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken, um die negativen Auswirkungen auf Menschenrechte, Umwelt und Integrität zu vermeiden. Unsere sorgfältige Planung minimiert Risiken wie knappe Vorlaufzeiten, unfaire Preise. Folgende Maßnahmen haben wir im Unternehmen etabliert:

- Wir streben langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten an, um eine stabile und vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen.
- Wir beteiligen uns aktiv an Initiativen und Vereinbarungen, die die Verbesserung der Nachhaltigkeit und Ethik in der Textilindustrie fördern.

- Wir unterstützen faire Löhne und angemessene Arbeitszeiten für die Arbeiter in unserer Lieferkette.
- Wir arbeiten an effizienten Transport- und Logistiklösungen, um den CO2-Fußabdruck unserer Lieferkette zu minimieren.
- Um die finanzielle Stabilität unserer Lieferanten zu fördern und sicherzustellen, dass sie ihre Geschäftsaktivitäten aufrechterhalten können, leisten wir angemessene Anzahlungen für die bestellten Produkte. Alle Lieferanten werden pünktlich bezahlt.
- Wir bevorzugen liefernde Unternehmen, die nachhaltige Arbeitsstandards einhalten und Umweltauswirkungen erfolgreich reduzieren. Wir verlangen entsprechende Zertifikate wie ÖKO-TEX Standard 100 oder ÖKO-TEX STeP.
- Wir führen gründliche Überprüfungen und Audits unserer potenziellen Lieferanten durch, um sicherzustellen, dass sie unseren ethischen und nachhaltigen Standards entsprechen.
- Wir pflegen täglich engen Kontakt zu unseren Betrieben und engagieren uns aktiv in Qualitätsprojekten und Zertifizierungen.

### **Existenzsichernde Löhne**

Existenzsichernde Löhne sollen den Lebensunterhalt von Mitarbeitenden und ihren Familien angemessen decken und gemäß den lokalen Verfahren ausgezahlt werden. Wir haben folgende Schritte zur Überprüfung und Gewährleistung durchgeführt:

- Wir erheben jährlich Informationen zu den gezahlten Löhnen von unseren Zulieferunternehmen mittels eigens erstellter Fragebögen und vergleichen diese mit den Standards der Fair Wear Foundatio nun den Lohnleitern pro Produktionsland ([fairwear.org/wage-ladder](https://fairwear.org/wage-ladder)).
- Wir arbeiten gerade an einer nachhaltigen Strategie zur Zahlung existenzsichernder Löhne in der Lieferkette.

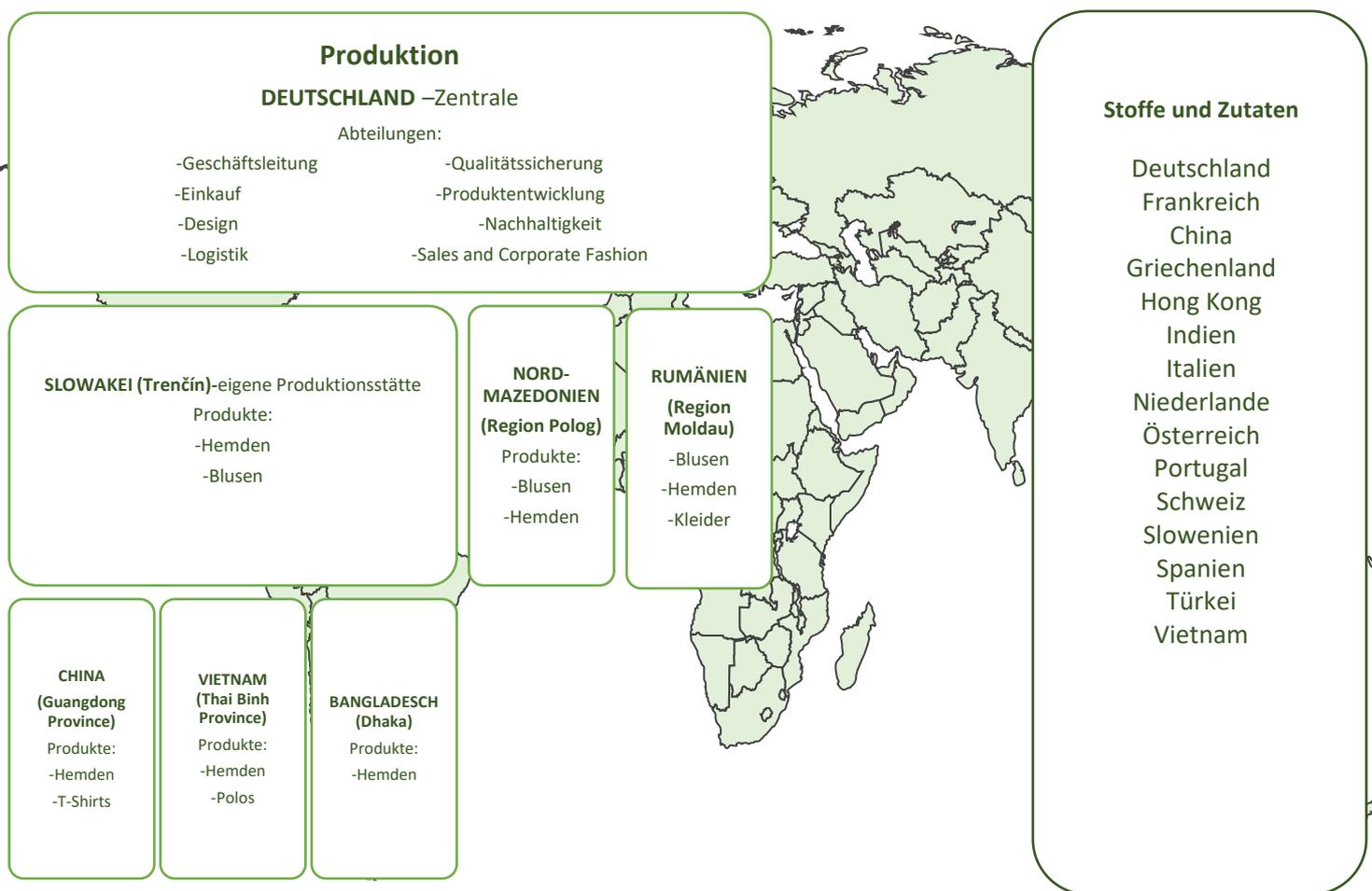
8

### **Beschwerdemanagement**

Wir haben für die Mitarbeitenden unserer Zulieferunternehmen in den verschiedenen Produktionsbetrieben ein spezielles Beschwerdemanagement implementiert. Mithilfe eines eigens erstellten Beschwerdeformulars auf unserer Website können Mitarbeitende jederzeit mit uns in Kontakt treten. (<https://unternehmen.eterna.de/hinweisgebersystem/>).

### 1.3 ETERNA GmbH Produktionsländer

ETERNA Mode GmbH produziert Kleidung in verschiedenen Ländern, darunter China, Bangladesch, Vietnam, Rumänien, Nord Mazedonien und der Slowakei. Neben der Produktion in verschiedenen Ländern sind wir stolz darauf, auch an unserem eigenen Standort in Passau zu produzieren. Wir haben sorgfältig ausgewählte Produktionsstandorte in diesen Ländern etabliert, um sicherzustellen, dass unsere Kleidungsstücke mit höchster Qualität und unter Einhaltung unserer Standards hergestellt werden. Durch diese geografische Diversifizierung profitieren wir von den unterschiedlichen Stärken und Fachkenntnissen der jeweiligen Standorte. Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten in diesen Ländern zusammen, um sicherzustellen, dass soziale und ökologische Standards eingehalten werden und die Arbeitsbedingungen fair und sicher sind.



## 2. Kommunikation mit Stakeholdern

ETERNA GmbH legt einen großen Wert auf eine effektive Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Regelmäßige Besuche sind ein wichtiger Bestandteil unserer Kommunikation. Darüber hinaus nutzen wir moderne Kommunikationsmittel wie Telefonkonferenzen, E-Mails und Videokonferenzen, um kontinuierlichen Austausch mit den verschiedenen Teams und Abteilungen zu gewährleisten. In den Austausch sind mehrere Abteilungen involviert, zum Beispiel Design, Einkauf, Produktentwicklung, CSR und Qualitätssicherung. So stellen wir sicher, dass alle relevanten Themen zeitnah besprochen und Informationen effizient geteilt werden.

Im Jahr 2023 wurden in unserer Organisation eine Vielzahl von Themen intensiv diskutiert und behandelt. In Bezug auf unsere Kundenkommunikation standen dabei verschiedene wichtige Aspekte im Mittelpunkt. Wir setzten uns aktiv für schadstofffreie Produkte ein und betonten die Bedeutung von fair produzierten Waren. Gleichzeitig bemühten wir uns, ein herausragendes Preis-Leistungs-Verhältnis sowie eine konstant hohe Performance und Qualität unserer Produkte sicherzustellen. Die weltweite Situation und insbesondere der Ukraine-Konflikt führten dazu, dass wir intensive Gespräche mit unseren Lieferanten und Produzenten führten. Ziel dieser Gespräche war es, die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf unsere Preisstrategie zu evaluieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass unsere Produkte den strengen OEKO-TEX Standards 100 entsprechen. Auch unsere Beziehungen zu den Handelspartnern spielten eine entscheidende Rolle. In den Gesprächen mit unseren Vertriebspartnern betonten wir die aktive Unterstützung im Verkaufsprozess, die Gewährleistung der Lieferfähigkeit und die Diskussion über Nachhaltigkeitsaspekte. Unsere Investoren waren ebenfalls ein wichtiger Gesprächspartner, und wir diskutierten Themen wie Nachhaltigkeitsberichterstattung, verantwortungsvolles Wirtschaften sowie ihre Erwartungen bezüglich Gewinns und wirtschaftlicher Leistung. Nicht zuletzt lag ein besonderer Fokus auf unseren Mitarbeitenden. Wir investierten in die Entwicklung und Pflege unserer Unternehmenskultur, förderten die Gesundheit unserer Teammitglieder, erörterten Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und bemühten uns um den Aufbau von Vertrauen untereinander sowie die Förderung eines eigenverantwortlichen Arbeitsstils.

10

