



ET ERNA

# Verhaltenskodex für Geschäftspartner der ETERNA Mode GmbH

---

(Januar 2024/ Version 1.4)

## 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 SteP, der Business Social Compliance Initiative (BSCI), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen übereinstimmen. Wir 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.

Wir ermutigen unsere Lieferanten, über diese Anforderungen hinauszugehen und sich aktiv um kontinuierliche Verbesserung sowie Exzellenz in ethischen Praktiken zu bemühen.

## 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. Der Geschäftspartner 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. Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder Missbrauch**

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

### **3. 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 Arbeitnehmern 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 müssen gewährleistet sein. Junge Arbeitnehmer sollten insbesondere nicht unsicheren oder gefährlichen Bedingungen ausgesetzt sein. Bei Verstößen gegen dieses Verbot müssen umgehend korrigierende Maßnahmen durch den Geschäftspartner ergriffen werden, um gefährdete Kinder und andere junge Mitarbeiter 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.

### **4. 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 durch Gewalt oder Einschüchterung direkt oder indirekt zur Arbeit zu zwingen. Stattdessen müssen alle Mitarbeiter ihre Arbeit aus freiem Willen gesucht haben. Die ILO-Konventionen 29 und 105 gelten.

### **5. Verbot der Umgehung arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher 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. Formularbeginn

### **6. 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 eines Mitarbeiters 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 Mitarbeitern mindestens ein Ruhetag gewährt werden. Mitarbeiter dürfen nicht zur Überstundenarbeit gezwungen werden. Separate Vergütung, wie sie von nationalen Vorschriften vorgeschrieben ist, ist für geleistete Überstunden obligatorisch. Die ILO-Konventionen 1 und 14 gelten für diese Anforderungen.

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

## **8. Aufbau von Beschwerde- und Abhilfemechanismen**

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

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

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

## **9. Disziplinarmaßnahmen**

Der respektvolle Umgang mit Mitarbeitern 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 sollten keiner verbalen, psychologischen, physischen, sexuellen oder sonstigen Form von Missbrauch, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

## **10. Gesundheit & Sicherheit**

Die 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 regelmäßige Updates und Schulungen zu relevanten Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und -maßnahmen erhalten und eine ordnungsgemäße Dokumentation solcher Schulungen aufrechterhalten. Mitarbeiter 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.

## **11. Untervergabe**

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

## **12. Dokumentation des Arbeitsverhältnisses**

Die Geschäftspartner bestätigen, dass die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter (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, 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.

## **13. 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 Lieferant muss alle erforderlichen umweltrechtlichen Genehmigungen und Zertifizierungen

gemäß den örtlichen Bestimmungen einholen, aufbewahren und erneuern sowie den betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten darin nachkommen.

#### **14. Entlohnung**

Die 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. Lieferanten 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 bequemen Form gezahlt werden, wie etwa in bar oder per Scheck. Den Mitarbeitern sollten 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.

#### **15. Existenzsichernde Löhne**

Wir legen großen Wert darauf, dass unser Lieferant sich aktiv mit dem Thema existenzsichernde Löhne auseinandersetzt. Wir erwarten, dass der Lieferant systematische Bemühungen unternimmt, um die Bezahlung existenzsichernder Löhne zu fördern, und betrachten dies als förderliche Grundlage für eine erfolgreiche Geschäftsbeziehung. Dabei ist es von großer Bedeutung, dass der Lieferant regionale Benchmarks in Betracht zieht und sich auf diese bezieht. Wir erwarten eine offene Kommunikation und Transparenz bezüglich dieser Bestrebungen.

#### **16. Information und Kommunikation**

Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner müssen freien Zugang zum Verhaltenskodex haben, der in der entsprechenden Sprache sichtbar sein muss. Personen, die nicht lesen können, muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.

#### **17. 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 sich in einer Weise verhalten, die persönliche Abhängigkeiten, Verpflichtungen oder Interventionen vermeidet. Wir erwarten 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.

#### **18. 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 Lieferanten, die in ihrem Auftrag tätig sind, sich an die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Richtlinien halten.

#### **19. 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.

#### **20. 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.

### 21. Beschwerdeverfahren

Beschwerden oder Informationen über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können anonym und jederzeit an ETERNA Mode GmbH gemeldet werden (siehe unten für die Kontaktinformationen). Bei der Einreichung einer Beschwerde ist es wichtig, nur wahre und genaue Informationen bereitzustellen.

Beschwerden können per E-Mail, Post, Telefon oder über das Hinweisgebersystem auf unserer Website eingereicht werden.

Die Einreichung einer Beschwerde darf keine Repressalien oder disziplinarischen Maßnahmen seitens der Geschäftspartner nach sich ziehen. Whistleblower und Personen, die Verstöße melden, müssen vor negativen Konsequenzen geschützt werden.

- Division: Supply Chain Corporate Responsibility
  - Address: ETERNA Mode GmbH  
Sonja Ruppert  
Medienstraße 12  
94036 Passau  
Germany
- Email: [csr@eterna.de](mailto:csr@eterna.de)  
Tel: +49 851 9816-150

Representing ETERNA Mode GmbH



**As a partner of ETERNA Mode GmbH, I acknowledge, confirm, and agree to abide by the ETERNA Mode GmbH Code of Conduct. I understand that ETERNA Mode GmbH reserves the right to determine consequences within the partnership if there is a violation of this policy. This agreement remains valid for the duration of our partnership.**

---

Signature

---

Date

---

Company name and stamp