



AUS LIEBE. SEIT 1866.

# SOZIALPOLITIK

Stand Juni 2025

## Inhalt

1. Vorwort.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
2. Herausforderungen .....	2
3. Auszeichnungen.....	2
4. Einführung Integritätskodex und Beschwerdemanagement .....	3
5. Sozialpolitische Handlungsfelder.....	3
6. Arbeitnehmervvertretung für Sozialfragen.....	4



AUS LIEBE. SEIT 1866.

## 1. Vorwort

Es ist die Liebe zu den kleinen Dingen, die das Leben schöner machen. Zum perfekten Detail, zu inspirierender Mode, zu einem wunderbaren Material und zu höchster Qualität. Mit Herzblut und Leidenschaft schaffen wir Tag für Tag diese kleinen Dinge.

Ewers steht seit 1866 für kreative, langlebige Kindermode in einzigartiger Qualität. Von internationalen Modemetropolen inspiriert. Mit viel Liebe zum Detail in Deutschland entwickelt. Unter höchsten Qualitätsstandards und mit ausgesuchten Materialien in Deutschland und Europa gefertigt und kontrolliert. Das macht nicht nur die Kleinsten glücklich, sondern auch die Mamas.

## 2. Herausforderungen

Mit Blick auf die extremen Herausforderungen des Unternehmens in den Jahren 2007-2014 kommt der Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Der gesamten Belegschaft ist es gemeinschaftlich in den genannten Jahren gelungen, trotz schwierigen Rahmenbedingungen mit viel Herzblut und höchster Motivation das Unternehmen in ein hochprofessionelles Team zu überführen. Diese hohe Begeisterung konnte das Team im operativen Geschäft auf nahezu alle 3.000 Kunden übertragen, um diese in den sehr ungewissen Zeiten an das Unternehmen zu binden. Dies war ein wichtiges Fundament mit Blick auf den Neustart in 2014 und eine Leistung, die bis heute Anerkennung findet.

Auch den Herausforderungen im Hinblick auf Covid-19 Pandemie, von 2020 bis 2022 begegnen wir gemeinschaftlich und in dem Bewusstsein und der Anerkennung, um die damit verbundenen Entbehrungen und Einschränkungen für jeden Einzelnen, die durch Kurzarbeit, Kontaktbeschränkungen, angeordnete Hygienemaßnahmen und tägliche Testszenarien im Tagesgeschäft Ausdruck fanden.

Oberste Priorität der Gesellschaft/Geschäftsführung ist daher die gesamte Belegschaft bei allen unternehmerischen Entscheidungen und Entwicklungen „mitzunehmen“. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen genießen höchstes Vertrauen und haben ein ausgeprägtes Maß an Eigeninitiative. Die Verantwortung eines jeden Einzelnen im gesamten unternehmerischen Kontext wird gesehen und gefördert.

## 3. Auszeichnungen

Als Gewinner des „Großer Preis des Mittelstandes“ der Oskar-Patzelt-Stiftung konnten wir 2019 unser umfangreiches Engagement in den Themenbereichen Gesamtentwicklung des Unternehmens, Schaffung/Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Modernisierung und Innovation, Engagement in der Region sowie Service und Kundennähe unter Beweis stellen.

Darüber hinaus durften wir am 30. Oktober 2021 als eines von acht Unternehmen aus Deutschland die „Ehrenplakette 2021“ entgegennehmen. Diese ehrt die bemerkenswerte Unternehmensentwicklung der letzten Jahre. Zu den bewerteten Kriterien gehören sowohl die Gesamtentwicklung des Unternehmens, soziales Engagement als auch Service und Kundennähe.

#### 4. Einführung Integritätskodex, Beschwerdemanagement und OECD- Leitlinien zur Sorgfaltspflicht

Die Einführung unseres Integritätskodex im März 2021 ist ein weiterer Meilenstein im Bereich Sozialpolitik des Unternehmens. Dieser beinhaltet neben unseren Integritätsprinzipien auch Richtlinien zum Umgang mit Beschwerden von Seiten der Belegschaft, der Kunden und Geschäftspartner und fördert damit aktiv eine Politik des Austausches, der Offenheit und ständigen Verbesserung.

Beschwerden und Kritik werden zusammen mit der gefundenen Lösung erfasst und somit eine stetige Weiterentwicklung dokumentiert.

Wir bekennen wir uns zu den OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln. Im zugehörigen Due Diligence Prozess ermitteln, verhindern und reduzieren wir negative Auswirkungen aus internen Geschäftsbereichen und unseren Lieferketten auf Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und die Umwelt. Von unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unsere Position zur Sorgfaltspflicht teilen.

#### 5. Sozialpolitische Handlungsfelder

Weitere Handlungsfelder im Rahmen der Sozialpolitik werden im Folgenden genannt:

- Gründung Ewers Versorgungswerk, Rentenbeiträge werden vom Arbeitgeber bezuschusst
- Förderung von Homeoffice Arbeitsplätzen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Reduzierung der Arbeitswegezeit, dadurch verbesserte Work-Life-Balance
- Als ein familiäres Unternehmen mit der Kernkompetenz „Eltern/Kind“ wird den Mitarbeitern die größtmögliche Flexibilität der Arbeitszeiten gewährleistet
- Möglichkeiten der Weiterbildung unterstützt das Unternehmen aktiv
- Mitglieder der Geschäftsleitung engagieren sich ehrenamtlich in Stiftungen
- Transparente Kommunikation durch bedarfsgerechte Versammlungen der kompletten Belegschaft, wo wichtige unternehmensrelevante Themen zeitnah besprochen/ bekanntgegeben werden
- Finanzielle Motivation: Bei erfolgreicher Geschäftslage erfolgen Sonderzahlungen
- Gehaltszulagen in Form von Firmenwagen, vermögenswirksamen Leistungen, gegebenenfalls Auszahlung von Überstunden
- Regelmäßige Betriebsversammlungen, um wichtige Themen und Planungen mit der kompletten Belegschaft zu besprechen
- Arbeitsbedingungen/Arbeitsgestaltung/Raumbedingungen: die Computer Arbeitsplätze bieten sehr viel Tageslicht. Es sind ausreichende und augenschonende Beleuchtungen vorhanden. Große Schreibtische mit optimaler Raumaufteilung bieten ausreichend Ablageflächen. Die Schränke

sind entlang der Wand platziert und alle Möbel somit leicht erreichbar. Im Neubau sind höhenverstellbare Arbeitsplätze eingerichtet

- Interne Aushänge und Rundmails an die komplette Belegschaft, regelmäßige Informationen sorgen für einen optimalen Gesamtüberblick
- Verbesserungsvorschläge von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden geschätzt und umgesetzt
- Mitarbeiter/innen werden messbare Ziele gesetzt, damit sie eine Orientierung und Ankerpunkte haben
- Wiedereinstieg nach der Elternzeit in Teilzeittätigkeiten werden unterstützt und gefördert
- Förderung von jungen Menschen durch Praktika und Ausbildungsstellen
- Bereitstellen von Sachspenden für Tombolas und Feste (z.B. Straßenmalerfest, Oberntorfest, Kindergartenfest usw.)
- Das Unternehmen beteiligt sich mit Sachspenden an Aktionen wie „Weihnachten im Schuhkarton“ in Deutschland und Österreich. Auslieferung von Sachspenden für den Flüchtlingsladen in Medebach. Unterstützung der Kinderhilfe in Köln und Korbacher Tafel durch Sachspenden für Bedürftige und vieles mehr
- Über eine lokale ukrainische Initiative werden Waren der Firma palettenweise auf direktem Weg in die Ukraine gespendet
- Welcome Baby Söckchen für Krankenhäuser und Hebammen
- Sachspenden und ein Handball Fan-Set von den Vipers, dem SV Deifeld für eine Tombola
- Spende von Restposten und Musterteile an Kindergärten und Schulen, damit die Kinder sich beim Basteln kreativ entfalten können und die „Restposten“ noch einen schönen Zweck bekommen und nicht entsorgt werden müssen - dies schont auch die Umwelt

## 6. Arbeitnehmervertretung für Sozialfragen

Um die Interessen der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen optimal zu vertreten, haben wir bei Ewers Strümpfe GmbH einen Arbeitnehmervertreter/in für Sozialfragen gewählt.

Arbeitnehmervertreterin für Sozialfragen:

Rosemarie Schneider

Geschäftsführer:

Michael Günter Papenheim



Medebach, 25.06.2025