

**Jack
Wolfskin**

DRAUSSEN ZU HAUSE



SOZIALBERICHT 2013 / 2014

Als erstes Outdoor-Unternehmen sind wir 2014 den Schritt zur absoluten Transparenz gegangen, indem wir die Auditergebnisse von allen Lieferanten auf unserer Webseite veröffentlichen.





INHALTSANGABE

Die Nachhaltigkeits-Strategie von Jack Wolfskin	8
Zahlen und Fakten	9
Der Prozess der Produktentstehung	11
Von der Idee zum fertigen Produkt	12
Die beteiligten Abteilungen	14
Jack Wolfskin und die Lieferanten – ein partnerschaftliches Verhältnis	18
Vorstellung des Bewertungssystems	18
Infos zu Länder und Lieferanten	19
Kontrolle in den Produktionsstätten	20
Jack Wolfskin zeigt Transparenz	22
Auswertungen der Auditergebnisse	24
Bewertungsergebnisse pro Lieferant und Land	
Vietnam	26
Bangladesch	28
China	30
Indonesien	32
Indien	34
Kambodscha	35
Thailand	36
Bulgarien	37
Italien	38
Slowenien	39
Rumänien	40
Taiwan	41
Türkei	42
Südkorea	43
Myanmar	44
Beschwerdeverfahren	48
Beschwerden im Jahr 2013 und 2014	50
China	50
Indonesien	50
Thailand	51
Workplace Education Programme (WEP)	56
Ziele und Zielerreichungsgrad	58
Unsere Ziele für 2014/2015	59
Ein Überblick	60
Glossar	62

Liebe Leserinnen und Leser,

das Thema Unternehmensverantwortung wird in Zeiten zunehmender Globalisierung immer wichtiger. Unternehmen – so auch Jack Wolfskin – beschaffen ihre Rohstoffe weltweit. Einzelbestandteile eines Produkts werden zu Konfektionsbetrieben in andere Länder oder sogar auf andere Kontinente gebracht, um dort das fertige Produkt entstehen zu lassen. Allein ein T-Shirt durchläuft dabei vom Baumwollfeld, über die Reinigung und Entkörnung der Fasern, das Verspinnen, Stricken, Färben, Veredeln und Zuschneiden bis hin zum Nähen viele Produktionsschritte und -betriebe in verschiedenen Ländern. Neben dem Stoff müssen weitere Komponenten wie Nähgarne, Labels, Bündchen, Drucke, Stickereien oder ähnliche Verzierungen, die oft vergleichbar lange und diverse Produktionsketten haben, eingekauft werden. Nimmt man das alles zusammen und potenziert es mit dem wesentlich vielfältigeren Materialbedarf einer Outdoor-Jacke, in der durchschnittlich 40-60 Einzelkomponenten verarbeitet werden, kann man sich vorstellen, wie groß und diversifiziert die Lieferkette von jedem Produkt ist.

Jack Wolfskin hat sich im Jahr 2013 aufgemacht, die kompletten Lieferketten aufzuschlüsseln und unsere Verantwortung überall dort wahrzunehmen, wo wir aufgrund unseres Einflusses dazu in der Lage sind.

Als ersten Schritt haben wir eine Roadmap definiert, in der wir beispielsweise den Einsatz von per- und polyfluorierten Chemikalien bis 2020 aufgrund ihrer Persistenz in der Umwelt gänzlich verbieten. Wir haben uns ebenfalls zum Ziel

gesetzt bis 2020 alle schädlichen Chemikalien aus der Produktionskette zu verbannen und daher ausschließlich Stoffe zu verwenden, die bluesign®-zertifiziert sind. Damit stellen wir sicher, dass nach der besten verfügbaren Technologie, sowie ressourcen- und umweltschonend und ohne Gefahren für die am Produktionsprozess beteiligten Menschen produziert wird. Weiterhin werden wir uns in altbewährter Weise um die Umsetzung unseres Verhaltenskodex – der nach den Leitlinien der Fair Wear Foundation erstellt wurde – in den Nähereien kümmern.

Als erstes Outdoor-Unternehmen sind wir 2014 den Schritt zur absoluten Transparenz gegangen, indem wir die Auditergebnisse von allen Lieferanten auf unserer Webseite veröffentlichen.

In Zukunft werden wir diese Seite immer weiter mit Leben füllen und detaillierte Informationen, Hintergründe aber auch Beschwerden oder Bilder aus der Fabrik veröffentlichen. Neben den Nähbetrieben sind auch weitere Akteure der Lieferkette in dem bereits genannten Transparenz-Tool mit entsprechenden Bewertungen zu finden. Mit diesem Schritt hoffen wir auch andere dazu einzuladen, transparent über die Realität zu informieren und den sich daraus ergebenden Diskussionen nicht aus dem Weg zu gehen. Die Wahrheit mag manchmal etwas weniger schön als gedacht sein, aber sie ist das einzige solide Fundament, auf dem man Vertrauen aufbauen kann. Wir sind überzeugt davon, dass unsere Kunden sehr gut mit dieser Wahrheit umgehen können.



Christian Brandt, COO



DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE VON JACK WOLFSKIN

Jack Wolfskin agiert schon seit jeher nachhaltig. Nicht immer wurde der Begriff allerdings so verstanden wie man es heute tut. Während nachhaltiges Denken früher in erster Linie vorausschauendes Handeln hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und damit der Sicherung von Arbeitsplätzen bedeutete, haben sich in den letzten zehn Jahren weitere Dimensionen der Nachhaltigkeit aufgetan.

Nachhaltigkeitsaspekte sind bei Jack Wolfskin Chefsache.

Daher ist das Team „Corporate Responsibility“ (CR) direkt der Geschäftsführung zugeordnet. Alle wichtigen CR-Entscheidungen müssen von der obersten Führungsebene getroffen werden, um richtig und langfristig in der Firmenstrategie verankert zu sein.



Chief Executive Officer



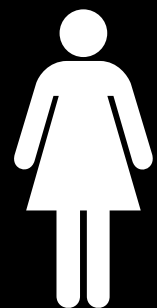
Chief Operating Officer

- **Corporate Responsibility**
- IT
- Human Resources
- Lager
- Purchasing
- Rechtsabteilung
- Transport
- Finance/Controlling



Chief Sales Officer

- Verkauf DACH
- Verkauf Europa
- Verkauf Asien
- Verkauf restliche Welt
- Retail



Chief Marketing Officer

- Footwear
- Equipment
- Apparel
- Marketing
- Sponsoring
- E-Commerce

Unternehmen können in nahezu allen Bereichen versuchen, so langfristig und damit so nachhaltig wie möglich zu handeln. Die wichtigsten Säulen sind dabei sicherlich



die Mitarbeiter



der Schutz von Umwelt und Natur



die gesellschaftliche Verantwortung



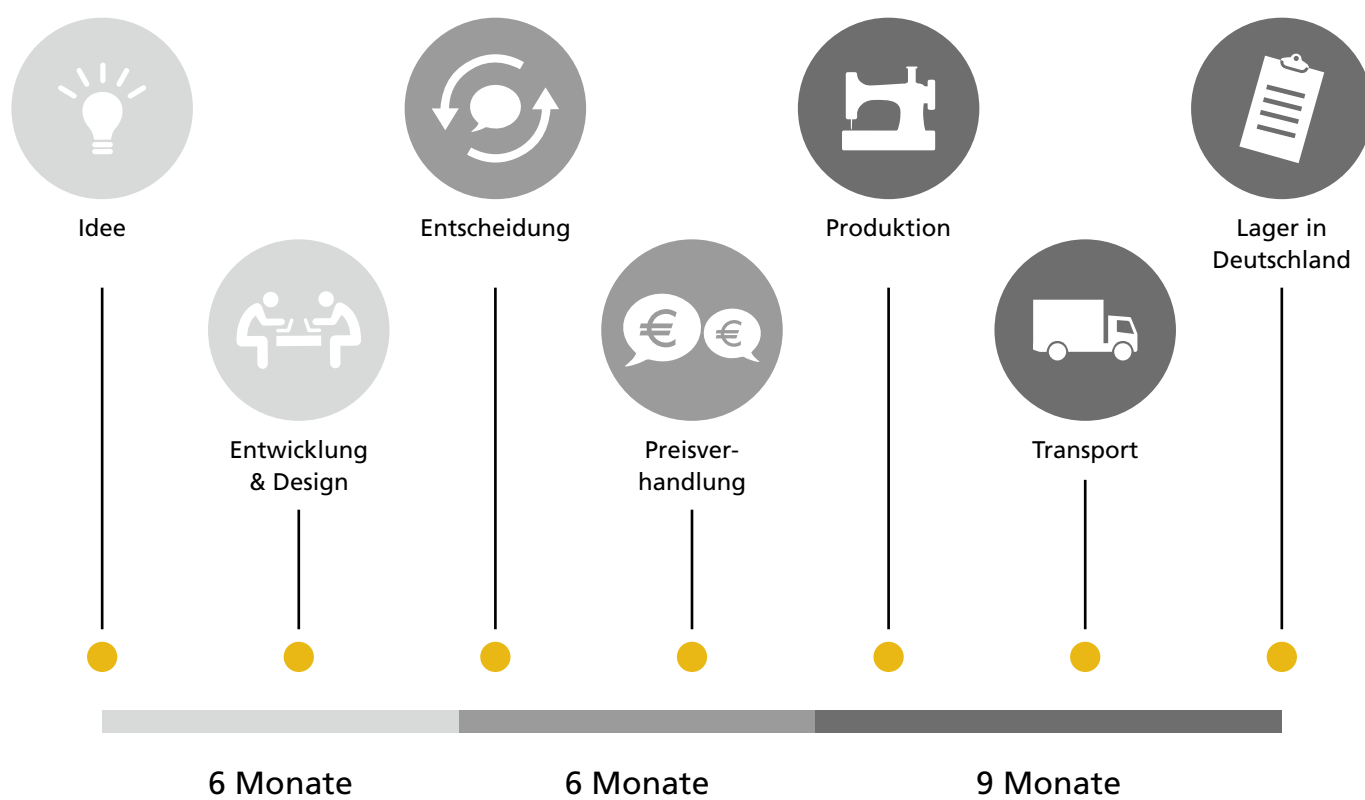
die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens

ZAHLEN UND FAKTEN

Konzernspitze	JACK WOLFSKIN GmbH & Co. KGaA
Firmensitz	Idstein (im Taunus), Deutschland (seit 1997)
Gründungsjahr	1981 (in Frankfurt)
Geschäftsführung	Melody Harris-Jensbach (CEO) Christian Brandt (COO) Elke Stein (CMO) Markus Bötsch (CSO)
Handelspartner und Vertriebsstellen	Weltweit sind Jack Wolfskin-Produkte aktuell in mehr als 900 Franchise-Stores und an über 4.000 Verkaufsstellen erhältlich.
Sitz europäisches Zentrallager	Neu Wulmstorf, Gesamtfläche ca. 40.000 m ²
Anzahl Mitarbeiter	Ca. 800
Produkte	Jack Wolfskin ist einer der führenden Anbieter von funktioneller Outdoor-Bekleidung, -Schuhen und -Ausrüstung in Europa und stellt seit über 30 Jahren das Thema Wetterschutz in den Mittelpunkt. Produkte von Jack Wolfskin zeichnen sich durch einen hohen Grad an Funktionalität, Anwenderorientiertheit und Innovation aus.



DER PROZESS DER PRODUKTENTSTEHUNG



VON DER IDEE ZUM FERTIGEN PRODUKT

Am Entstehungsprozess eines Produkts sind allein zehn Abteilungen im Headquarter von Jack Wolfskin direkt beteiligt. Das bedeutet an jedem einzelnen Artikel arbeiten in etwa 40 Personen!

Wie lange dauert es von der Idee eines Produkts bis es im Laden erhältlich ist?

Insgesamt dauert es eineinhalb Jahre von der ersten Idee bis zum fertigen Produkt.

Wie lange dauert es vom ersten Entwurf bis zur Produktionsreife eines Produktes?

Die Entwicklungsphase umfasst viele Schritte und bindet vor allem das Produktmanagement, die Designer, die Stoff- und Zutatenabteilung und die Techniker ein. Von der ersten Idee, über die Entwicklung von Prototypen bis hin zum perfekten Produkt vergehen ungefähr zehn Monate.

Wieviel Zeit hat der Lieferant für die Produktion eines Auftrags?

Die Lieferanten haben ein Zeitfenster von etwa elf Wochen für die reine Produktion. Hinzu kommen weitere sechs Wochen, um die Produkte über den Seeweg nach Deutschland zu transportieren.

Werden alle Produkte von einem Lieferanten produziert?

Nein, die Produkte werden auf viele verschiedene Lieferanten aufgeteilt. Das ist notwendig, weil in einer Fabrik meist viele verschiedene Markenunternehmen ihre Produkte nähen lassen und die Kapazitäten nicht für alle Auftraggeber ausreichen würden. Zudem haben sich viele Fabriken im Sinne der Wirtschaftlichkeit auf die Herstellung bestimmter Produkttypen spezialisiert, wie z. B. Hosen, Rucksäcke, Schuhe oder auch Regenjacken.

DIE BETEILIGTEN ABTEILUNGEN

Wer im Jack Wolfskin-Headquarter ist eigentlich direkt an der Herstellung der Produkte beteiligt?

An der Herstellung eines Produkts sind viele verschiedene Personen beteiligt. In unserem Headquarter in Idstein sind es allein zehn Abteilungen, die unmittelbar mit dem Entstehungsprozess des Produkts zu tun haben. Es gibt natürlich noch mehr Abteilungen, die eher indirekt das Produkt beeinflussen, wie z. B. die Marketing- oder die Vertriebsabteilung.

Eine wichtige Abteilung, die den Grundstein für die Herstellung von Produkten legt, ist die Abteilung Beschaffung, die bei uns auch „Sourcing“ genannt wird.

Das Sourcing ist zuständig für den Aufbau neuer und die kontinuierliche Bewertung und Weiterentwicklung bestehender Lieferanten. Wenn wir von Lieferanten sprechen, meinen wir damit Unternehmen die aus verschiedenen Stoffen und Zutaten ein fertiges Produkt – beispielsweise eine Jacke – zusammennähen. In der Sourcing-Abteilung findet der erste Kontakt zu potentiellen neuen Lieferanten statt. Jack Wolfskin stellt sich zum einen den Lieferanten vor und bewertet zum anderen in dem Produktionsbetrieb vor Ort, ob eine Zusammenarbeit aufgrund der Fähigkeiten des Lieferanten generell möglich ist. Verläuft diese Bewertung positiv und kann der Hersteller alle unsere Anforderungen einhalten, startet ein geregelter Einführungsprozess. Von der Auswahl über die Prüfung und Einführung bis zum ersten Produktionsauftrag vergehen etwa 12 Monate.

Am Anfang jedes Produktionsprozesses steht das Produktmanagement und das Design. Hier wird definiert, wie jedes einzelne Produkt aussehen soll und welche Funktion es haben muss.

Design und Produktmanagement legen die Art und Anzahl der Produkte fest und entscheiden über Schnitt, Passform, Muster, Farben und Art der Stoffe und Zutaten. Da Jack Wolfskin Outdoor-Produkte herstellt, haben die Produkte in nahezu allen Fällen bestimmte technische Merkmale wie u. a. Wasserdichtigkeit, Wasserabweisung, Atmungsaktivität oder Winddichtigkeit.

Damit die Produkte die Funktionsanforderungen erfüllen können, müssen die Stoffe und Zutaten viele Kriterien erfüllen. An dieser Stelle kommen zwei wichtige Abteilungen ins Spiel, die sich um die Beschaffung der Stoffe und Zutaten kümmern.

Beide Abteilungen kümmern sich um die Beschaffung der für die Produktion von Bekleidung, Ausrüstung und Schuhen benötigten Komponenten nach den Vorgaben der Abteilungen Design und Produktmanagement. Sie sorgen dafür, dass jedes einzelne Teil unseren hohen Qualitäts- und Umweltstandards entspricht und gleichzeitig die gewünschten Funktionsaspekte erfüllt.

Nach der Festlegung von Aussehen und Funktion des Produkts und nach der Auswahl der Stoffe und Zutaten, muss festgelegt werden, wie das Produkt hergestellt werden soll. Hier kommen unsere Techniker und Reisetechner ins Spiel.

Anhand von detaillierten Produktunterlagen die alle Stoffe und Zutaten enthalten erklären sie dem Lieferanten, wie das zu fertigende Produkt aussehen soll und wie bestimmte Details verarbeitet sein müssen. Jack Wolfskin hat diverse Qualitätskriterien, die im Detail mit dem Lieferanten besprochen werden, sodass am Schluss ein hochwertiges Produkt entstehen kann. Die Techniker überwachen den Entwicklungsprozess, indem sie Prototypen der Produkte kontrollieren, bewerten und kommentieren, um sie schließlich für die Produktion freizugeben. Zusätzlich sind unsere Reisetechner bei den Lieferanten vor Ort, um dort ein Auge auf die laufende Produktion zu haben und bei Fragen oder Problemen gegebenenfalls Unterstützung zu leisten.



Das Jack Wolfskin Headquarter in Idstein.



Unabhängige Auditoren kontrollieren die Einhaltung der gestellten Anforderungen vor Ort.

Das „Pricing“ kommt zeitlich zwischen der Finalisierung der Produkthanforderungen und der Herstellung der Produkte ins Spiel.

Für die Herstellung jedes einzelnen Produkts werden mit den Lieferanten die Preise durchgesprochen und verhandelt. In der Regel wird mit einer offenen Kalkulation gearbeitet, in der die Kostenbestandteile wie Materialeinsatz, Arbeitskosten und Gewinn transparent festgelegt wird. Darüber hinaus wird gemeinsam mit der Abteilung Produktentwicklung überlegt, welcher Lieferant welches Produkt am besten herstellen kann und ob dieser aufgrund seiner Kapazitäten die Möglichkeit hat, die geforderte Menge zu produzieren.

Die Einkaufsabteilung, die von uns „Purchasing“ genannt wird, wird an mehreren Stellen des Prozesses aktiv.

Zum einen stehen die Einkäufer in sehr engen Kontakt mit unseren Lieferanten. Bevor Produkte bei einem Lieferanten platziert werden, sprechen sie mit ihm über die verfügbaren Kapazitäten. Anhand dieser Information können sie planen und festlegen, welche Produkte zu welchen Zeitpunkten wo produziert werden können. Knifflig hierbei ist, dem Lieferanten genügend Zeit für die Produktion einzuräumen, um Überstunden und damit verbundene Überlastungen der Arbeiter/-innen zu vermeiden. Die weitere Aufgabe liegt im Zeitraum der Produktionsphase. Es wird wöchentlich der Produktionsfortschritt abgefragt, um optimal auf Verzögerungen oder unvorhergesehene Geschehnisse reagieren zu können. Die Einkäufer sind also diejenigen, die alle einkaufsrelevanten Daten vom Lieferanten verwalten, um einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen.

Die Einkäufer tauschen Information mit der Logistik-Abteilung aus.

Die Logistik-Abteilung weiß genau wann und wo welches Produkt hergestellt wird und wann ein Produkt für die Verschiffung an unser Warenlager in Neu Wulmstorf, Deutschland, bereit ist. Dank der Logistik-Abteilung wissen wir jederzeit, wo sich unsere Produkte befinden und stellen den pünktlichen Wareneingang sicher.

Zu allen Prozessen parallel arbeitet die CR-Abteilung von Jack Wolfskin, die „Vendor Control“ genannt wird. In dieser Abteilung kümmert man sich um menschenwürdige und gefahrenfreie Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern.

Die Abteilung Vendor Control wird schon beim ersten Kontakt mit neuen Lieferanten involviert, um unseren Verhaltenskodex, die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation (FWF), Schadstoffanforderungen und viele weitere Themen zu besprechen, die sich um soziale und ökologische Standards drehen. Alle Lieferanten müssen unseren Verhaltenskodex einhalten. Ob das auch wirklich passiert, überprüft die Abteilung regelmäßig durch Kontrollen (sogenannte Audits) vor Ort. Anhand der bei den Audits festgestellten Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex wird eine Bewertung des Lieferanten vorgenommen. Der Lieferant erhält eine Maßnahmenliste (Corrective Action Plan) mit den zu verbessernden Punkten (für mehr Details zum Ablauf siehe *Kapitel 5 „Kontrolle in den Produktionsstätten“*).

Nicht nur die Abteilung Vendor Control arbeitet mit den Lieferanten an Verbesserungen. Auch alle anderen oben genannten Abteilungen bewerten den Lieferanten nach verschiedenen Kriterien, sodass ein ganzheitliches Bild über die Stärken und Potenziale entsteht.

Welchen Prozess neue und bestehende Lieferanten für jede Kollektion durchlaufen müssen und wie so eine Bewertung entsteht und genutzt wird, kann in *Kapitel 4 „Jack Wolfskin und die Lieferanten – ein partnerschaftliches Verhältnis“* nachgelesen werden.

JACK WOLFSKIN UND SEINE LIEFERANTEN – EIN PARTNERSCHAFTLICHES VERHÄLTNIS



Vorstellung des Bewertungssystems

Wie stellen wir sicher, die richtigen, zu Jack Wolfskin passenden Lieferanten auszuwählen?

Jack Wolfskin möchte eine langjährige und nachhaltige Partnerschaft mit seinen Lieferanten aufbauen. Wir haben keine eigenen Produktionen, sondern arbeiten mit Unternehmen zusammen, die unsere Produkte für uns herstellen. Das funktioniert am besten, wenn man sich gegenseitig vertraut und sich bestmöglich unterstützt. Um die Stärken und Schwächen der Zusammenarbeit festzustellen, haben wir ein System entwickelt, das sowohl unseren Lieferanten wie auch uns Verbesserungspotenziale für jeden einzelnen Arbeitsschritt aufzeigt.

Dieses System bindet alle unsere Lieferanten ein und beginnt, sobald ein neuer Lieferant für eine potentielle Partnerschaft ausgewählt wird. Neue Lieferanten werden intensiv von uns betreut. Während einer Einarbeitungsphase von etwa sechs bis acht Monaten, wird immer wieder reflektiert, wie die Zusammenarbeit funktioniert, ob wir zusammenpassen und der Lieferant geeignet ist, um in unseren Lieferanten-Pool aufgenommen zu werden. Wie bereits beschrieben, arbeiten viele verschiedene Abteilungen mit dem Lieferanten zusammen. Jede Abteilung bewertet den Lieferanten nach arbeitsspezifischen Kriterien, sodass nach einer Einarbeitungsphase eine Einschätzung von allen Abteilungen vorliegt. Daraufhin setzen sich die Abteilungen zusammen und

besprechen gemeinsam, ob der Lieferant für die weitere Zusammenarbeit in Frage kommt. Ist dies der Fall, wird der Lieferant zukünftig regelmäßig bewertet. Die Bewertung zeigt auf, an welchen Stellen der Lieferant noch Potenzial zur Verbesserung hat und in welchen Bereichen Jack Wolfskin Prozessoptimierungen vornehmen sollte. Es wird ein Maßnahmenplan erstellt, der beiden Partnern hilft, die Partnerschaft langfristig, erfolgreich und nachhaltig zu gestalten.

Welche Rolle spielen soziale Standards in diesem Bewertungssystem?

Eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten ist seine Bereitschaft, nach unseren sozialen Vorgaben und denen der FWF zu arbeiten. Um sich ein Bild davon machen zu können, inwiefern die Anforderungen aus dem Verhaltenskodex bereits beim Lieferanten umgesetzt sind, beauftragen wir eine externe und unabhängige Firma mit der Auditierung des Betriebes (siehe auch Glossar: Audit). Das Audit bestimmt maßgeblich die Entscheidung, ob eine weitere Zusammenarbeit angestrebt wird. Da niemand von Anfang an perfekt sein kann – weder wir noch unsere Lieferanten – geben wir auch Lieferanten eine Chance sich zu verbessern und auf die Einhaltung der sozialen Standards hinzuarbeiten, wenn sie nicht gleich in allen Bereichen mit Bestnote abschneiden.



Infos zu Länder und Lieferanten

Wie lange arbeiten wir durchschnittlich mit unseren Lieferanten zusammen?

Mit einigen Lieferanten arbeiten wir bereits seit den frühen Anfängen der Firma zusammen, einige sind erst im vergangenen Jahr neu hinzugekommen. Generell versuchen wir, langfristige und nachhaltige Partnerschaften aufzubauen. Die Grafik gibt einen Überblick über die Dauer der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.

Warum beendet Jack Wolfskin überhaupt die Partnerschaft mit einem Lieferanten?

Die Beendigung einer Partnerschaft mit einem Lieferanten kann verschiedene Gründe haben. Durch unser Bewertungssystem sind wir über die Entwicklung jedes Lieferanten in jedem Bereich informiert und können dadurch reflektierte Entscheidungen treffen. Probleme können in allen Bereichen auftreten, von der Qualität bis hin zur Einhaltung von Sozialstandards. Wir versuchen zwar stets mit den Zulieferern gemeinsam an Verbesserungen zu arbeiten, die Maßnahmen sind jedoch nicht immer wirksam. Sollte sich herausstellen, dass eine langfristige Zusammenarbeit nicht möglich ist, weil Verbesserungsmaßnahmen nicht greifen oder umgesetzt werden, werden Aufträge zunächst reduziert. Ist dann immer noch keine Verbesserung erkennbar, kann das zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

In welchen Ländern werden Jack Wolfskin-Produkte gefertigt?

Unsere Hauptproduktionsländer sind Vietnam, Bangladesch, China und Indonesien. Wir produzieren in 15 verschiedenen Ländern in Asien und Europa.

Wo kommen die Stoffe und Zutaten her?

Die Stoffe und Zutaten, aus denen unsere Produkte gefertigt werden, kommen vorwiegend aus Taiwan, Südkorea, Japan und China.

Werden auch die Hersteller der Stoffe und Zutaten kontrolliert?

Aufgrund der unterschiedlichen Herausforderungen im Produktionsprozess von Stoffen und Zutaten werden diese nach einem anderen System bewertet. Wir wenden hier in erster Linie das bluesign®-System an. Auch bei bluesign® werden Kriterien wie Arbeitssicherheit, das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit etc. kontrolliert. Dazu kommen weitere Faktoren mit Relevanz für die Umwelt wie Ressourceneffizienz, das Verbot von gefährlichen Chemikalien, sichere Anwendungsprozesse sowie das Einsatzgebot der besten verfügbaren Technologie.

KONTROLLE IN DEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

Durch unser System, Lieferanten bereits vor der Vergabe des ersten Auftrags zu auditieren und regelmäßig Wiederholungs-Audits durchzuführen, liegt die Audit-Abdeckung unserer Lieferanten bei 100 %. Wir legen größten Wert darauf, die Gegebenheiten in den Produktionsstätten zu kennen. Nur so ist es uns möglich, auf Fehlentwicklungen schnell zu reagieren und kontinuierlich mit den Lieferanten an Verbesserungen zu arbeiten. Die Audits werden durch eine unabhängige, externe Firma durchgeführt. Was bei einem Audit alles kontrolliert wird, kann im Glossar unter „Audits“ nachgelesen werden. Zu unseren eigenen Audits kommen regelmäßige Verifizierungsaudits der Fair Wear Foundation hinzu. Wann immer sich die Gelegenheit bietet, einen Lieferanten gemeinsam mit anderen Markenunternehmen zu überprüfen und an Verbesserungsmaßnahmen zu arbeiten, nutzen wir diese Möglichkeit.

Um einen schnellen und guten Überblick über die Ergebnisse der Auditierungen zu haben, arbeiten wir mit einer Skala von eins (schlechteste Bewertungskategorie) bis zehn (beste Bewertungskategorie). Mit dieser Skala werden beim Audit folgende neun Bereiche bewertet:

- **Management-Methoden**
- **Arbeitszeit**
- **Vergütung**
- **Kinderarbeit**
- **Zwangsarbeit**
- **Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen**
- **Diskriminierung**
- **Gesundheit / Sicherheit / Arbeitsbedingungen**
- **Umweltschutz**

Zu jeder Kategorie erfolgt eine Bewertung, die die Übereinstimmungen mit dem Verhaltenskodex zeigt. Die im Audit festgestellten kleinen und großen Verstöße werden in einem Maßnahmenplan (Corrective Action Plan oder CAP) festgehalten und mit der Geschäftsführung des Lieferanten besprochen. Dieser hat nun die Möglichkeit, innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens Verbesserungen umzusetzen. Die Einhaltung wird von der Abteilung Vendor Control im Rahmen von Besuchen, Videokonferenzen oder Telefonaten überprüft und beim nächsten Audit erneut bewertet. Zusätzlich zu den regelmäßig stattfindenden Audits werden Fabriken überprüft, wenn Arbeiter bei Jack Wolfskin oder der FWF eine Beschwerde einreichen. Dann wird vor Ort geprüft, was vorgefallen ist, wie der aktuelle Stand ist und was getan werden muss, um die Situation zu verbessern und die Ursache der Beschwerde zu beheben.

Die Produktionsstätten der Lieferanten werden regelmäßig von Jack Wolfskin-Mitarbeitern besucht. Neben dem für soziale Standards zuständigen „Vendor Control“-Team, halten auch Techniker oder Einkäufer die Augen offen und informieren das Team über etwaige Verstöße. In Unterlagen wie Gehaltslisten oder Zeiterfassungsprotokolle haben jedoch nur die Auditoren Einblick, da sie der Landessprache mächtig sind und die fachspezifischen Kenntnisse besitzen, um die Dokumente korrekt erfassen und bewerten zu können.

Was resultiert aus den Ergebnissen der Sozialaudits?

Innerhalb von Jack Wolfskin werden die Audit-Ergebnisse an alle wichtigen Abteilungen weitergegeben und im Detail besprochen. Dazu gehören in erster Linie Beschaffung, Pricing, Einkauf, Technik und Produktmanagement sowie Logistik. Doch auch alle anderen Abteilungen in der „Bewertungsrunde“ berichten über ihren Eindruck und die Erfahrungen mit den Lieferanten. Durch die Kooperation aller Abteilungen lassen sich die Zusammenhänge von Bewertungen in einen Gesamtkontext bringen und die Ursachen für bestimmte Probleme identifizieren. So kann eine schlechte Bewertung hinsichtlich Überstunden und Lieferverzögerungen der Ware an Jack Wolfskin z. B. auf Lieferverzögerungen beim Stoffhersteller zurückzuführen sein. Da die Ursache des Problems hier eine vorgelagerte Prozessstufe ist, wäre es nicht fair, wenn der Produzent der Ware negative Konsequenzen fürchten müsste. Mit Hilfe des Systems kommen derartige Zusammenhänge schnell zum Vorschein und können für die Zukunft gezielt behoben werden.

Führt Jack Wolfskin auch unangekündigte Audits durch?

Die meisten von Jack Wolfskin in Auftrag gegebenen Audits werden angekündigt. Dies hat den Grund, dass vor Ort bestimmtes Personal, wie z. B. Top-Management, Personalabteilung, die Finanzbuchhaltung und Mitarbeiter aus dem Bereich Social Compliance verfügbar sein muss. Nur so ist Einsicht in die firmeninternen Unterlagen möglich und das Audit aussagekräftig. Unangekündigte Audits können jedoch durchaus sinnvoll sein und werden gezielt eingesetzt. Zum Beispiel, um vermeintliche Falschaussagen aus vorangegangenen Audits zu überprüfen und gegebenenfalls aufzudecken. Darüber hinaus gehören Gespräche mit Arbeitern außerhalb des Fabrikgeländes im Vorfeld jedes Audits zum festen Ablauf.



Die einzelnen Ergebnisse der Kontrolle werden genau erfasst.

JACK WOLFSKIN ZEIGT TRANSPARENZ

Können die Auditergebnisse der Lieferanten von jedermann eingesehen werden?

Jack Wolfskin stellt Transparenz über die gesamte Lieferkette her! Die Lieferketten von Bekleidung, Ausrüstung oder Schuhen sind sehr komplex. Das letzte Glied in der Herstellungskette sind die Nähereien. Diese fügen alle Stoffe und Zutaten zu einem fertigen Produkt zusammen. Nähen ist Handarbeit. Daher arbeiten in dieser Prozessstufe besonders viele Menschen, weswegen die Einhaltung guter und sicherer Arbeitsbedingungen gerade hier ausgesprochen wichtig ist. Unternehmen und Initiativen, die an dieser Stelle mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen ansetzen, erreichen mit positiven Veränderungen hier die größtmögliche Anzahl von Menschen. Um die Ergebnisse zur Einhaltung von Sozialstandards bei Zulieferbetrieben transparent zu machen,

haben wir uns zur kompletten Veröffentlichung der Daten im Internet entschlossen. Auf der Jack Wolfskin-Website sind alle Informationen zu den Nähereien der drei Divisionen Bekleidung, Ausrüstung und Schuhe mit Namen, Adresse und zusätzlichen Informationen wie Auditdaten und -ergebnissen veröffentlicht und für unsere Stakeholder einsehbar.

Die Lieferanten sind unterteilt in

- **Vorreiter,**
- **gute Lieferanten mit Verbesserungspotenzial und**
- **Lieferanten, die in puncto „Social Compliance“ noch in den Anfängen stecken.**

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://company.jack-wolfskin.de/unternehmen/lieferantenkette.aspx>. The main heading is "UNSERE LIEFERANTENKETTE". Below this, a process flow diagram shows three stages: "Vorstufenlieferant" (Pre-stage supplier), "Materiallieferant" (Material supplier), and "Konfektionär" (Manufacturer), leading to the "Jack Wolfskin" logo. Each stage has a brief description of its role in the production process. Below the diagram, a section titled "Lerne unsere Lieferanten kennen" (Get to know our suppliers) offers filters for "Tätigkeit" (Activity), "Division", and "Land" (Country). A legend indicates that colors represent the supplier's social compliance level: yellow for "Vorreiter" (Leader), orange for "Gut mit Verbesserungspotenzial" (Good with improvement potential), and red for "in den Anfängen" (In the beginning). A list of suppliers is shown below, with each represented by a colored icon corresponding to its compliance level.

Auszug aus dem Transparenz-Tool von der Jack Wolfskin Website.

Schafft Jack Wolfskin auch Transparenz über Lieferanten, die die Nähbetriebe beliefern?

Jede Näherei benötigt für die Herstellung eines Produkts bestimmte Stoffe und Zutaten wie z. B. Knöpfe oder Reißverschlüsse. Je nach Art des Produkts und seiner gewünschten Funktion können hier sehr viele unterschiedliche Materialien erforderlich sein. Eine Regenjacke kann beispielsweise aus 40 verschiedenen Materialien bestehen oder ein Rucksack sogar aus 60 Komponenten. Dies ist für den Verbraucher meist gar nicht zu erkennen. Die verschiedenen Materialien müssen natürlich ebenfalls zuerst produziert werden.

Das geschieht in vielen unterschiedlichen Produktionsstätten, da jede etwas anderes besonders gut kann, wie zum Beispiel Reißverschlüsse herstellen oder einen Stoff für eine Regenjacke weben. Diese Lieferanten – also die Hersteller der einzelnen Komponenten – sind auf unserer Website in unserem Transparenz-Tool als Materiallieferanten und Vorstufenlieferanten dargestellt. Auch diese Lieferanten werden von uns bewertet. Auf dieser Stufe legen wir besonders viel Wert auf Arbeitssicherheit, den Einsatz von ungiftigen Chemikalien oder die Schonung von Ressourcen. In einer Produktionsstätte, in der zum Beispiel ein weißer Stoff blau gefärbt wird, muss sichergestellt sein, dass nur gut verträgliche Farbstoffe eingesetzt werden, dass möglichst wenig Wasser verbraucht wird, Klärsysteme für die Abwässer vorhanden sind und die Arbeiter eine geeignete Schutzausrüstung tragen.

Und wie kann Jack Wolfskin eine saubere Produktion sicherstellen?

Um die Lieferanten zu kontrollieren, die die Materialien an Nähbetriebe liefern, hat sich Jack Wolfskin dem bluesign®-System angeschlossen. Das bluesign®-System ist ein umfassendes Konzept, das alle Lieferanten in der Kette miteinbezieht. Der Einsatz von umwelt- und gesundheitsgefährdenden Substanzen wird von vornherein unterbunden und ein sorgfältiger Umgang mit Ressourcen wie Energie und Wasser wird sichergestellt. Jack Wolfskin hat sich zum Ziel gesetzt, alle Materialien nur von bluesign®-Systempartnern zu beziehen. Damit stellen wir eine saubere und sichere Produktion in allen Stufen der Lieferkette sicher.



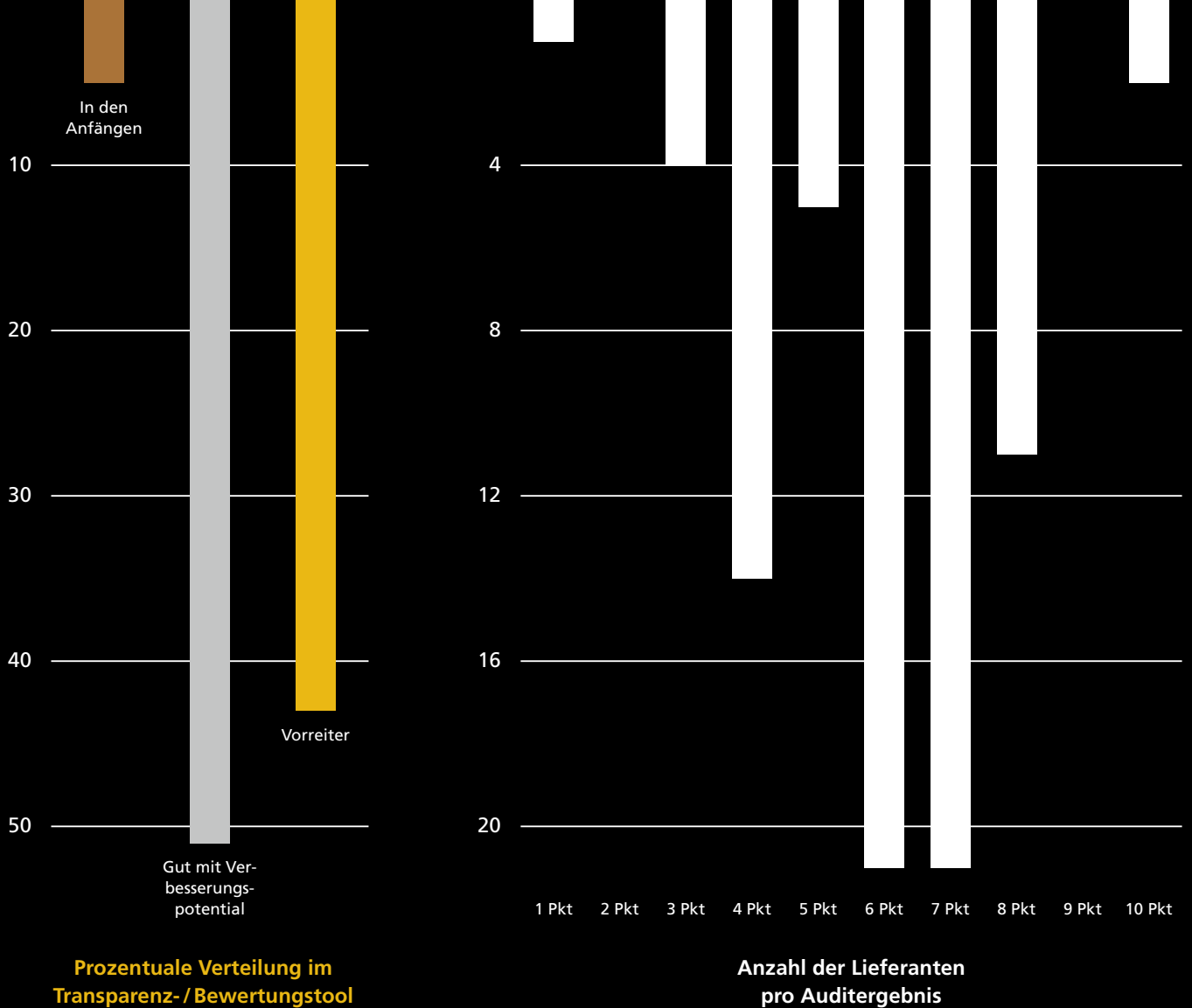
AUSWERTUNGEN DER AUDITERGEBNISSE

Jeder Lieferant hat seine Stärken und Schwächen in Bezug auf die Einhaltung der Sozialstandards in den unterschiedlichsten Bereichen. Nichtsdestotrotz lassen sich oft Muster erkennen, die auf landesspezifische Probleme hinweisen können. Wenn diese Muster bekannt sind, können gezielt pro Land Trainingsmaßnahmen entwickelt und angeboten werden. So ist zum Beispiel auch das Workplace Education Programme (WEP) der FWF auf die Bedürfnisse der verschiedenen Länder abgestimmt. Mehr Informationen zu durchgeführten Trainings bei Jack Wolfskin-Lieferanten, können in *Kapitel 11 „Workplace Education Programme“* nachgelesen werden.

Aus den Ergebnissen der Audits sind auf den folgenden Seiten die länderspezifischen Probleme analysiert und zusammengefasst. Bei den Lieferanten gibt es Hauptlieferanten, in den Tabellen mit „H“ gekennzeichnet, und sogenannte Subunternehmen, die dem Hauptlieferanten zuarbeiten bzw. zu denen einzelne Bestellungen ausgelagert werden. Diese sind in den Tabellen mit „S“ gekennzeichnet. Subunternehmen dürfen nur nach vorheriger Absprache und Freigabe durch Jack Wolfskin genutzt werden. In Bezug auf die Einhaltung der sozialen Standards und Auditierungen werden sie von Jack Wolfskin genauso behandelt wie Hauptlieferanten. Der Unterschied ist, dass keine direkte Vertrags-

beziehung zu diesen Lieferanten besteht, sondern die finanzielle Abwicklung über den Hauptlieferanten läuft.

Auf den folgenden Seiten werden unsere Lieferanten mit ihren Bewertungen aus dem Transparenz-Tool aufgeführt. Die durchschnittliche Bewertung der Lieferanten aus den Audits ist für jedes Land in einer Grafik dargestellt. Eine Skala von eins (schlechteste Bewertungskategorie) bis zehn (beste Bewertungskategorie) zeigt die Bewertung aller Länder. Werden alle Punkte des Verhaltenskodex erfüllt, erhält der Lieferant in der jeweiligen Kategorie die Bewertung acht. Die Punktzahlen neun und zehn werden beispielhaft für Best Practices und damit für außerordentliches Engagement vergeben. Die Punktzahl acht oder höher bedeutet, dass ein Lieferant ein nachhaltiges System implementiert hat, welches die dauerhafte Einhaltung von Sozialstandards sicherstellt. Eine Bewertung von unter acht beim Punkt Kinderarbeit bedeutet zum Beispiel nicht, dass in einer Fabrik tatsächlich Kinder arbeiten, sondern dass aufgrund fehlender Prozesse und Maßnahmen nicht vollständig ausgeschlossen werden kann, dass Minderjährige, wenn auch unbeabsichtigt, z. B. durch Vorlage eines gefälschten Ausweises, von der Fabrik eingestellt werden.



Ergebnisse im Überblick

Mit wie vielen Lieferanten (Nähbetriebe) arbeitet Jack Wolfskin zusammen?

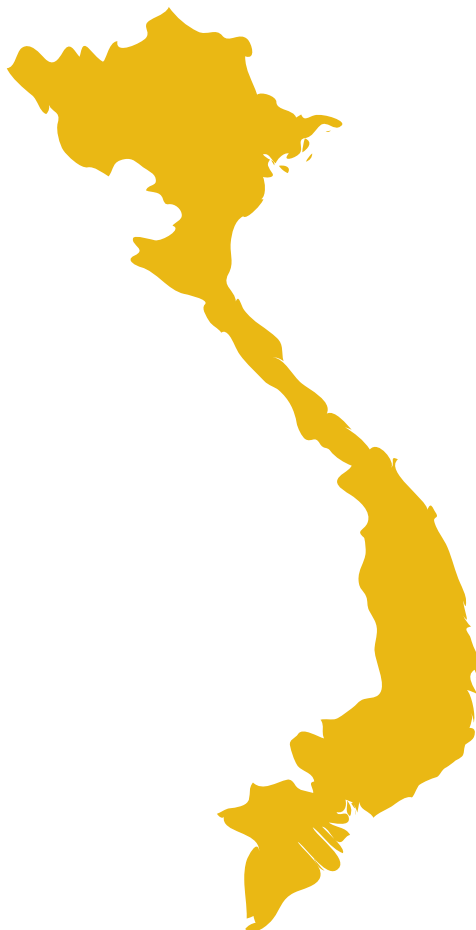
Jack Wolfskin hat im Jahr 2014 mit 79 Lieferanten zusammen gearbeitet.

Sind alle Lieferanten im Transparenz-/ Bewertungstool enthalten?

Unser Transparenz-Tool beinhaltet alle aktiven Lieferanten (Stand August 2014). Rund 43 % Prozent der Lieferanten konnten den Vorreiter-Status erreichen, gefolgt von 51 %, die gut abgeschnitten haben, bei denen jedoch Ver-


besserungspotenziale erkennbar sind. Lediglich 6 % der Lieferanten befinden sich noch in den Anfängen der Implementierung von sozialen Standards. Betrachtet man die reinen Audit-ergebnisse der Lieferanten, zeigt sich, dass die meisten zwischen sechs bis acht Punkte erreichen. Wie bereits erwähnt, stellen acht Punkte die 100%ige Erfüllung der Anforderungen des Verhaltenskodex dar, während neun und zehn Punkte für Best Practices stehen. Bei Bewertungen von unter acht Punkten wurden mehr oder weniger kritische Verstöße gegen den Verhaltenskodex festgestellt, an denen der Lieferant arbeiten muss. Die folgende Grafik zeigt einen Überblick über die Anzahl der Lieferanten in den jeweiligen Punktekategorien.

VIETNAM

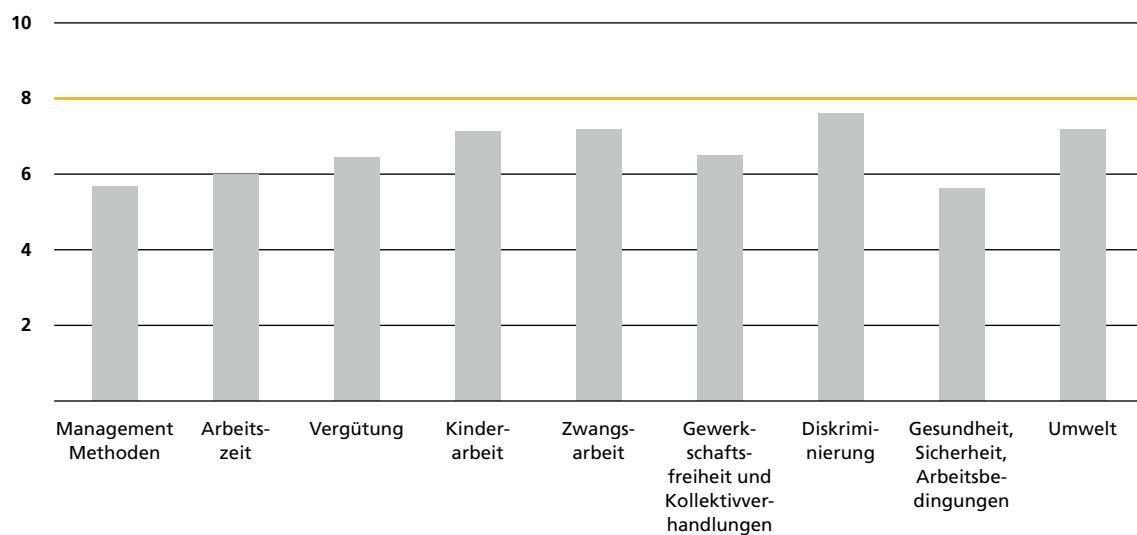


Erfreulicherweise haben sich unsere Hauptlieferanten in den meisten Kategorien im Audit verbessert. Verstöße gegen den Verhaltenskodex wurden vorwiegend bei den Subunternehmen der Lieferanten festgestellt. Die größten Probleme zeigen sich im Bereich Management-Methoden sowie Gesundheit und Arbeitssicherheit. Bei schlechtem Management werden oft Verbesserungsmaßnahmen als „Einzelaktionen“ durchgeführt, die jedoch nicht im Sinne eines stetigen Prozesses nachhaltig implementiert werden.

Ein Beispiel dafür ist, wenn kurz vor einem Audit Feuerlöscher erneuert werden, aber kein regelmäßiger Wartungsplan in der Fabrik vorhanden ist, der die Umsetzung dieser sicherheitsrelevanten Maßnahme auch ohne anstehende Prüfung in regelmäßigen Abständen sicherstellt. Dieses Beispiel veranschaulicht, dass ein schlechtes Ergebnis bei den Management-Methoden häufig auch negative Auswirkungen auf andere Kategorien hat, wie z. B. Arbeitssicherheit oder Arbeitszeit.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
ASG (Adin Saigon Co., Ltd.)	H	1,62	Feb. 14	
Kido Hanoi Co., Ltd.	H	4,11	Aug. 14	
Prex Vinh Co., Ltd. (Kido)	S	6,59	Feb. 14	
Bac Giang Garment JSC (Kido)	S	1,93	Feb. 14	
Dong Tien Joint Stock Company	S	4,39	Feb. 14	
Elegant Team Manufacturer Co., Ltd.	H	6,20	Okt. 14	
Northern Textiles and Garment Joint Stock Company - Textaco	S	1,82	Okt. 14	
Viet Thang Garment Joint Stock Company	S	1,09	Aug. 14	
Max Zone (Astro Saigon)	H	2,56	Feb. 14	
MK IMEX Co., Ltd.	S	0,34	Jun. 13	
Han Viet	S	0,51	Aug. 14	
Hoguum Garment Joint Stock Company	H	0,38	Jul. 13	
Kaiyang Vietnam Co., Ltd.	H	2,44	Feb. 14	
Moland Co., Ltd.	H	0,95	Jul. 14	
Shints-BVT Co., Ltd.	H	2,96	Jan. 14	
Quoc Khanh Factory	S	0,29	Aug. 14	
Viet Vuong Co., Ltd.	H	0,08	Aug. 14	
Viva Saigon Co., Ltd.	H	0,37	Aug. 12	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.






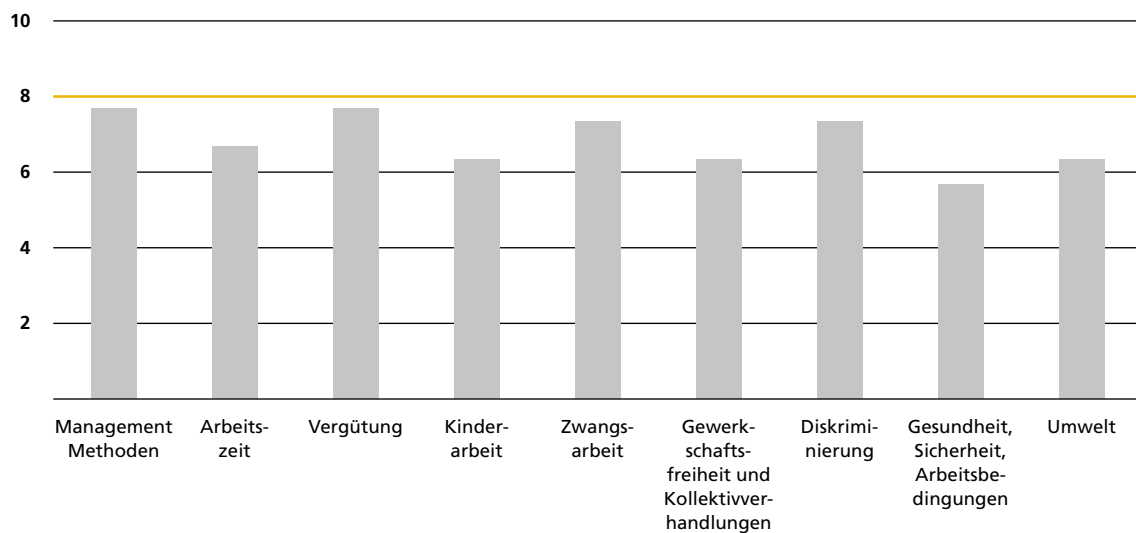
BANGLADESCH



In Bangladesch arbeiten wir derzeit mit drei Lieferanten zusammen. Im vergangenen Jahr konnten wir nach umfassender Prüfung einen neuen Lieferanten aufnehmen. Nach dem Unglück von Rana Plaza im April 2013 haben wir umgehend Kontrollen bei unseren Lieferanten veranlasst, die eine explizite Untersuchung der Gebäudesicherheit und der Feuerschutzrichtlinien mit abdeckt. Alle drei Fabriken haben gute bis sehr gute Ergebnisse in den Audits erzielt. Neben den von uns in Auftrag gegebenen Kontrollen haben alle Lieferanten an einer Schulung der Fair Wear Foundation teilgenommen. Die eintägige Schulung hatte zum Ziel, die Geschäftsleitungen der Fabriken auf Gefahren aufmerksam zu machen, die durch mangelnde Brand- und Gebäudesicherheit ent-

stehen können. Sie wurden aufgefordert, relevante Punkte zu überprüfen und bei Bedarf Verbesserungen einzuleiten. Zwei der Fabriken sind dem „Accord“ bzw. der „Alliance“-Initiative (siehe Glossar) beigetreten und werden in diesem Rahmen ebenfalls auf ihre Sicherheit hin überprüft. Verbesserungspotenzial besteht in einer der Fabriken in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gewerkschaftsfreiheit. Es wurden Mängel am Hygienestandard der Kantine sowie ein fehlendes Abfallmanagement festgestellt. Des Weiteren ist dort zwar ein funktionierendes Beschwerdesystem vorhanden, doch hat sich bislang keine Gewerkschaft in der Fabrik gebildet. Arbeiterinterviews zufolge gibt es keine Anzeichen einer eingeschränkten Gewerkschaftsfreiheit.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Youngone CEPZ Ltd.	H	0,94	Sep. 13	
Youngone Hi-Tech Sportswear Industries Ltd.	H	19,62	Jun. 13	
Kadena Sportswear Ltd.	H	0,04	Okt. 13	





In China haben wir uns in diesem Jahr aus verschiedenen Gründen von mehreren Lieferanten trennen müssen. Bei einigen waren anhaltend schlechte Ergebnisse und mangelnde Verbesserungsbereitschaft hinsichtlich sozialer Standards und Einhaltung des Verhaltenskodex ausschlaggebend.

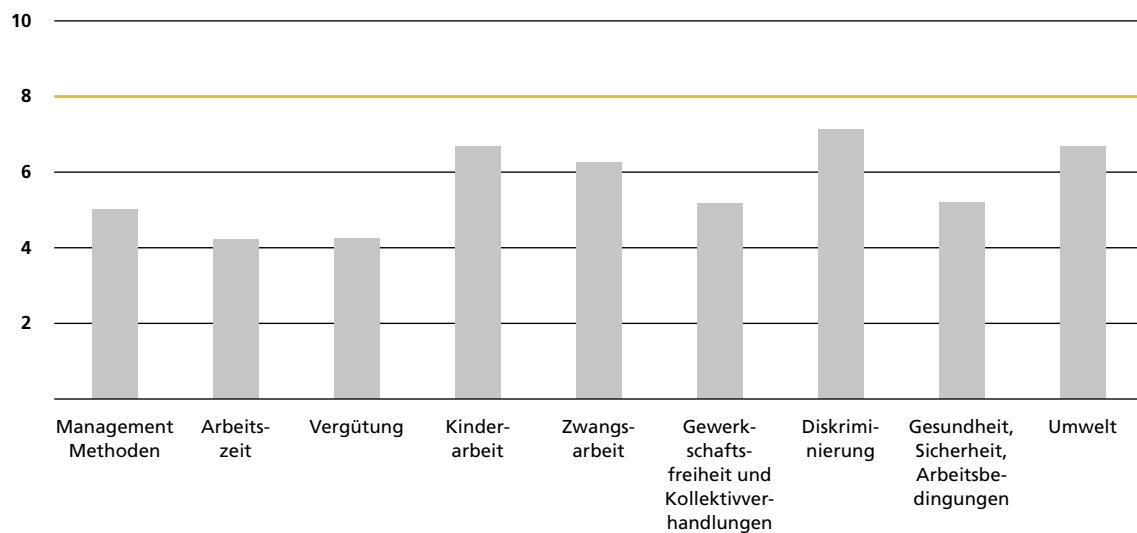
Mit welchen Herausforderungen hat man in China zu rechnen?

In China liegen die größten Herausforderungen nach wie vor in den Bereichen Arbeitszeiten und Vergütung. Dadurch bedingt werden den Prüfern häufig gefälschte Dokumente vorgelegt, die zwar gesetzeskonform sind, aber leider nicht die tatsächlichen Arbeitszeiten oder Lohnzahlungen widerspiegeln. Durch die doppelte Buchführung ist es den Auditoren häufig nicht möglich, Arbeitszeiten und Lohnzahlungen gegeneinander zu stellen und zu prüfen, ob die Überstundenentlohnung mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmt. Ebenso wenig ist feststellbar, ob existenzsichernde oder gar Mindestlöhne gezahlt und Überstundenhöchstgrenzen eingehalten werden. Dieser Umstand führt zu folgendem Problem: Eine verantwortungsvolle Kapazitätsplanung von Seiten der Markenunternehmen ist unter diesen Voraussetzungen nur schwer realisierbar.

Die Verheimlichung von tatsächlichen Arbeitszeiten und vom Lieferanten falsch kalkulierte Kapazitäten führen somit zu einer Abwertung in den drei Kategorien Management-Methoden, Arbeitszeit und Vergütung. Vor allem bei unseren Schuhherstellern haben wir größere Schwächen in puncto Arbeitssicherheit identifiziert. Mit Unterstützung unseres Technik-Teams vor Ort werden wir diese Mängel Schritt für Schritt eliminieren. Gerade im Bereich der Arbeitssicherheit können die Techniker von Jack Wolfskin, die einen Großteil ihrer Arbeitszeit in den Produktionsstätten verbringen, immer wieder auf Korrekturmaßnahmen bei fehlender Schutzausrüstung, mangelhaften Abluftanlagen oder ähnlichen Mängeln hinweisen und dadurch eine grundlegende Verbesserung erreichen. Zur nachhaltigen Verbesserung der allgemeinen Arbeitssituation in China hat die Fair Wear Foundation das „Workplace Education Programme“ entwickelt. Arbeiter und Manager lernen in getrennten Workshops die Anforderungen aus dem Verhaltenskodex im Detail kennen und werden auf eine gute und zielführende Kommunikation miteinander geschult, um auch im Streitfall eine für alle Seiten vertretbare Lösung zu finden. Darüber hinaus beinhaltet das Schulungsprogramm für Arbeiter einen Exkurs über das Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Blue Fish Shoes Co., Ltd. (Fujian QuanZhou)	H	1,08	Dez. 13	
Wanxing Garments Co., Ltd. (Beijing)	H	0,19	Apr. 12	
Century Beauty Co., Ltd. (Beijing)	S	0,19	Dez. 12	
Jiahai Clothes and Ornament Co., Ltd. (Anhui)	S	0,19	Dez. 12	
Oceano Apparel Co., Ltd. (Beijing)	S	0,19	Dez. 12	
Challenge Textile Co., Ltd. (Shanghai)	H	0,09	Mrz. 14	
Hongsheng Footwear Co., Ltd.	H	0,75	Dez. 13	
Hongchi Shoes Development Co., Ltd. (Fujian)	H	4,27	Dez. 13	
Zhanda Clothing Co., Ltd. (Jiujiang)	H	1,56	Nov. 14	
Hsuan Sleeping Bag Factory	H	0,77	Nov. 14	
J.F.C. Apparel Ltd. (Guangdong)	H	3,41	Apr. 13	
J.F.C. Apparel Ltd. (Hunan)	S	0,85	Apr. 14	
JiangKai Sports Products Co., Ltd.	H	0,81	Nov. 13	
Youngtech (Dongguan) Co., Ltd.	S	0,54	Mrz. 14	
Jiangsu Asian Sourcing International MFG Co., Ltd.	H	1,01	Mrz. 14	
Ming Rui Footwear Industrial Co., Ltd.	H	1,32	Nov. 13	
Prosper Footwear Co., Ltd. (former: Xinlong Co., Ltd.)	H	0,93	Dez. 12	
Top Eagle Heshan Garment Ltd. (E-One)	H	0,38	Dez. 13	
Top Standing Ltd.	H	0,03	Mrz. 13	
Victory Footwear Co., Ltd.	H	0,00	Sep. 14	
Wai-Wah Skiwear Factory Ltd.	H	0,41	Mrz. 14	
Wie Li Textile Supercap Co., Ltd. (Tiger Growth Assets Ltd.) (Zhongshan)	H	0,00	Mrz. 13	
Yangfan Yike Tent Manufacturer Co., Ltd. (Shanghai)	H	0,49	Mrz. 14	
Yangfan Sleeping Bag Co., Ltd. (Shanghai)	H	0,13	Mrz. 14	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.













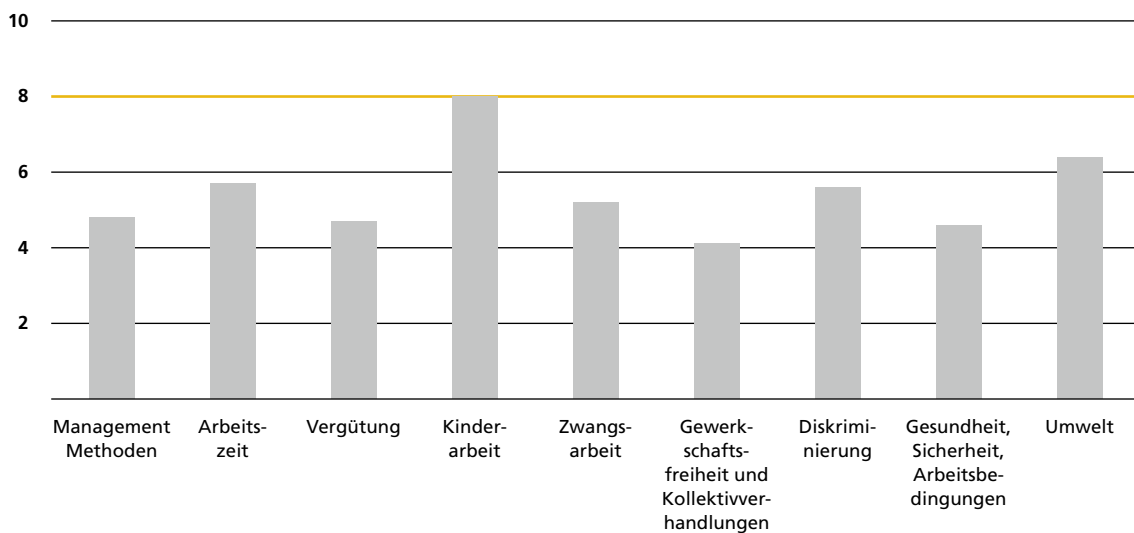


Wie kommt es, dass die Gewerkschaftsfreiheit am niedrigsten bewertet wurde?

In Indonesien gibt es mittlerweile viele Gewerkschaften in den Fabriken, die sehr aktiv sind und für die Rechte ihrer Mitglieder eintreten. Leider haben diese oft mit Diskriminierung durch die Fabrikbesitzer zu kämpfen. Gewerkschaftsmitglieder, vor allem aber Gewerkschaftsführer, laufen Gefahr, aus undurchsichtigen Gründen gekündigt zu werden, wenn sie Forderungen an das Unternehmen, zum Beispiel mittels eines Streiks, durchsetzen möchten. Unserer Erfahrung nach ist es für einzelne Fabrikbesitzer schwer, sich mit Arbeitern und ihren Wünschen oder Forderungen

auseinanderzusetzen. Das führt dazu, dass Gewerkschaften zwar gebilligt werden aber nur in wenigen Fällen ein echter Austausch stattfindet, der idealerweise zu positiven Aspekten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber führt. Ein weiteres Problem in Indonesien sind die in vielen Fabriken zeitlich begrenzten Arbeitsverträge, die die Arbeiter aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes davon abhalten, sich aktiv in einer Gewerkschaft zu engagieren. Die oben genannten länderspezifischen Herausforderungen, die zum Teil auch in den von Jack Wolfskin genutzten Fabriken bestehen, führen zu einer auf das Land bezogenen mittleren Gesamtbewertung mit Verbesserungspotenzialen in verschiedenen Bereichen.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
PT. Citra Abadi Sejati (Busana)	H	2,16	Nov. 12	
PT. Citra Cileungsi	S	0,04	Aug. 14	
PT. Kido Jaya, Factory I	S	1,50	Aug. 14	
PT. Ameya Living Style Indonesia	H	1,33	Nov. 13	
PT. Asmara Karya Abadi (PT. JabaGarmindo)	H	1,08	Nov. 13	
PT. Morich Indo Fashion	S	0,19	Nov. 13	
PT. SC Enterprises	S	0,07	Aug. 14	
PT. Pancaprima Ekabrothers	H	0,87	Nov. 12	
PT. Sungintex - Sioen	H	1,25	Nov. 13	
PT. Tri Golden Star Wisea	H	0,52	Aug. 14	



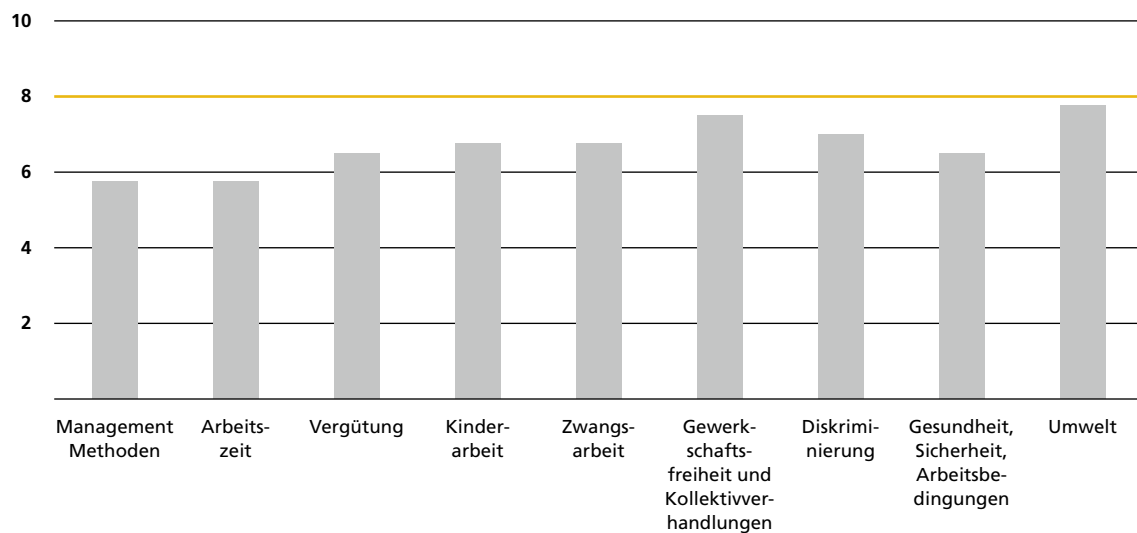
INDIEN



Die Zusammenarbeit mit allen Lieferanten in Indien wurde im vergangenen Jahr beendet. Es handelt sich um eine strategische Entscheidung, die unter anderem wegen Qualitätsmängeln getroffen wurde.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Gokaldas India	S	0,17	Nov. 12	
Chennai (SEZ)	S	0,17	Nov. 12	
Euro Clothing Company (ECCI)	S	0,17	Nov. 12	
Usha Garments MFG Co., PVT Ltd.	H	0,20	Nov. 12	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.



KAMBODSCHA

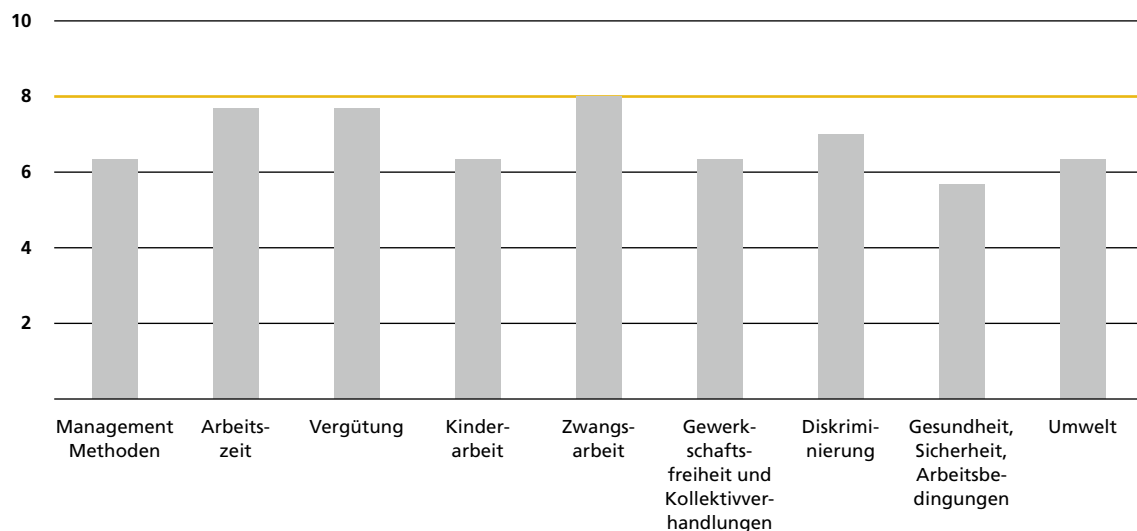


In Kambodscha haben wir im Jahr 2013 mit drei Lieferanten zusammengearbeitet. Mit einem Lieferanten wurde die Partnerschaft mittlerweile beendet. Einer der verbleibenden beiden Lieferanten nimmt am Projekt „Better Factories Cambodia“ teil und wird somit regelmäßig von der ILO (International Labour Organization) auditiert. Generell gibt es Verbesserungspotenzial im Bereich Arbeitssicherheit und, in einer der Fabriken, bzgl. des strategischen Ausschlusses von Kinderarbeit. Eine Einstellung von Arbeiter/-innen unter 18 Jahren ist dort zwar nicht zwangs-

läufig beabsichtigt – eine konsequente Ausweiskontrolle bei der Einstellung jedoch auch nicht sichergestellt. Damit besteht das Risiko einer versehentlichen Einstellung von minderjährigen Arbeiter/-innen, für die gewisse Schutzrechte zu beachten sind. Da dieser Prozess nicht streng genug kontrolliert wurde, kam es hier zu einer Herunterstufung in der Kategorie Kinderarbeit. Wie viele andere Punkte wurde auch dieses Problem im Maßnahmenplan festgehalten, um es für die Zukunft nachhaltig zu beheben.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Fu Chuen (Cambodia) Co., Ltd.	H	1,79	Mrz. 14	
Gartha International Co., Ltd.	H	0,77	Okt. 14	
Quint Major Industrial Co., Ltd.	H	1,74	Okt. 14	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.



THAILAND

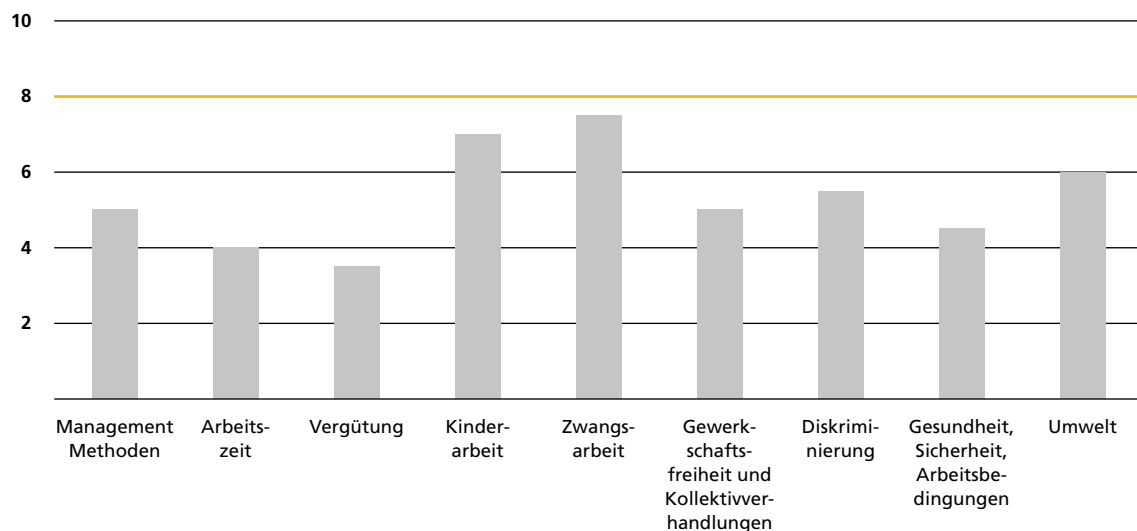


In Thailand bestand die Zusammenarbeit mit unserem Lieferanten Lee Lin Apparel Co., Ltd. seit über 25 Jahren. Leider wurde die Fabrik im Dezember 2014 nach einem langen, von Jack Wolfskin begleiteten Verbesserungsprozess vom Lieferanten geschlossen. Die betroffene Fabrik hat ihren Sitz in der Provinz Tak, einer Region

im Nordosten von Thailand. Durch die Nähe zur burmesischen Grenze arbeiten dort viele ausgewanderte Burmesen, die größtenteils keine thailändische Arbeitserlaubnis besitzen. Weitere Details zu diesem Fall finden Sie im Kapitel 9 „Beschwerdeverfahren“.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Lee Lin Apparel Co., Ltd.	H	<0,01	Mrz 13	
Yuan Jiou Garment Co., Ltd. (Lee Lin)	S	2,38	Mrz 13	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.



BULGARIEN

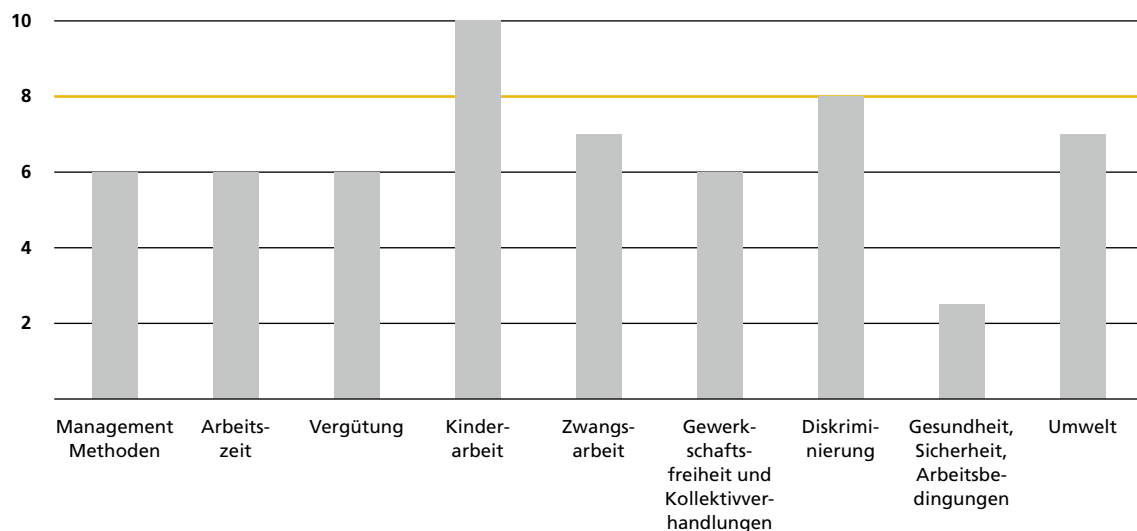


In Bulgarien hat Jack Wolfskin im letzten Jahr bei einem Lieferanten in zwei Fabriken fertigen lassen. Die Zusammenarbeit wurde jedoch mittlerweile beendet. Die größten Probleme traten im Bereich Arbeitssicherheit auf. Auf Papier existierte zwar ein gut dokumentiertes System, doch in der Fabrik wurde es nicht wirklich um-

gesetzt. Festgestellt wurden Mängel im Bereich Brandschutz sowie bei der persönlichen Schutzausrüstung der Arbeiter (z. B. fehlende Schutzhandschuhe beim Zuschnitt). Für die Beendigung der Zusammenarbeit waren jedoch strategische Gründe ausschlaggebend und nicht die Verstöße gegen den Verhaltenskodex.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Trend Fashion Textil (Krichim)	H	<0,01	Jun 14	
Trend Fashion Textil EOOD (Unit 2, Rakovski)	S	<0,01	Jun 14	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.



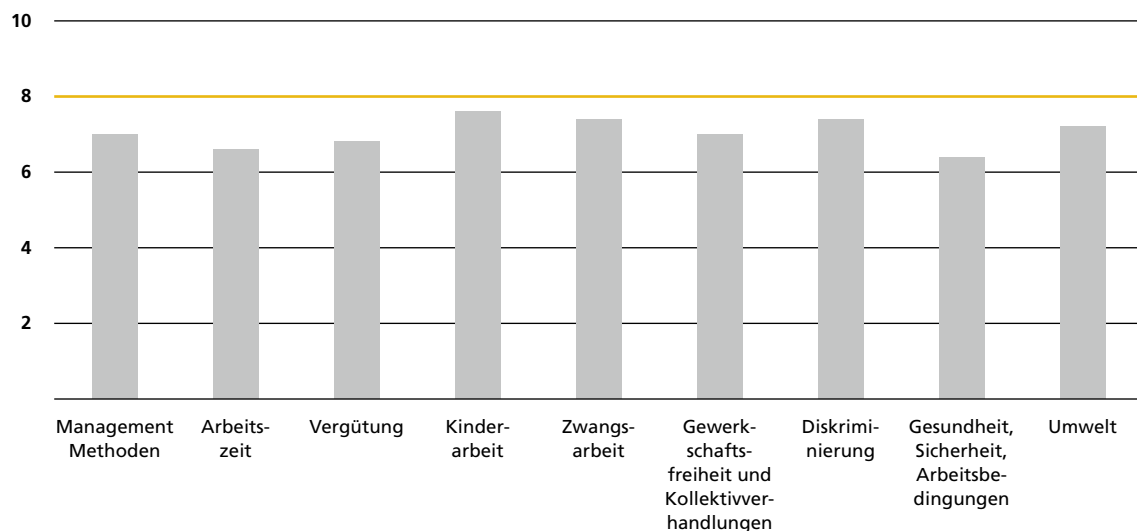
ITALIEN



Viele unserer Lieferanten in Italien sind kleine Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern. Im Durchschnitt konnten sie gute Ergebnisse beim Audit erzielen. Verbesserungspotenziale bestehen im Bereich der Arbeitssicherheit. Die regelmäßige Durchführung von Brandschutztrainings und die Ausbildung von Ersthelfern ist auch in kleinen Unternehmen Pflicht, wird jedoch oftmals

vernachlässigt. Auch im Bereich Chemikalienmanagement gibt es noch Nachholbedarf, z. B. im Hinblick auf die korrekte Kennzeichnung und Lagerung von Chemikalien. Bei einem der Lieferanten konnte wegen fehlender Unterlagen nicht verifiziert werden, ob die Bezahlung den geleisteten Arbeitsstunden entspricht, was in diesem Punkt daher zu einer Abwertung führte.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Insocks	S	<0,01	Jan. 14	
Interknit SRL	S	0,03	Jan. 14	
Intermed SAS	H	0,10	Apr. 14	
New Koko's	S	0,11	Jun. 10	
Trerè Innovation SRL Unipersonale	H	<0,01	Feb. 14	



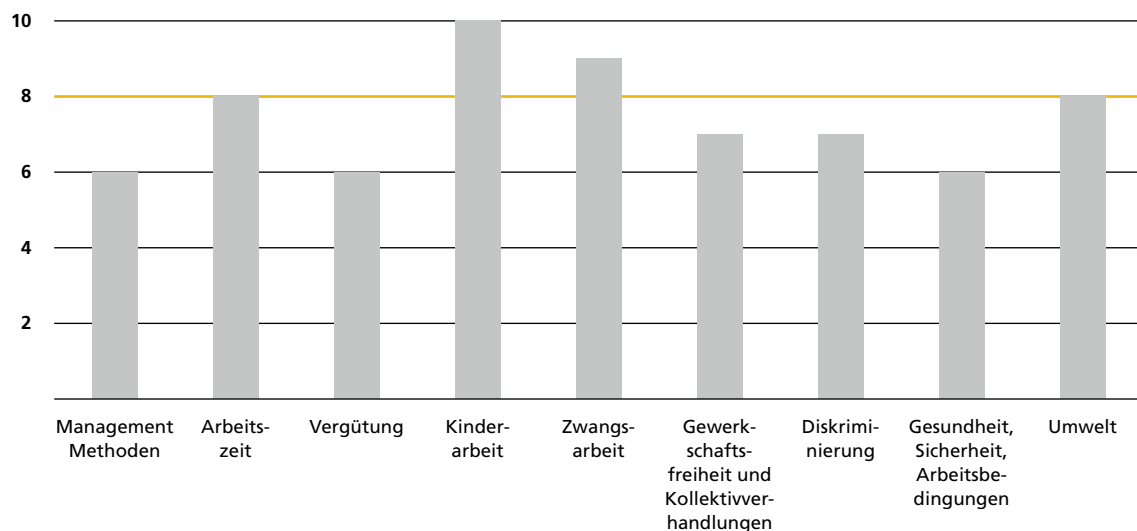
SLOWENIEN



Die Lieferanten in Slowenien sind Subunternehmen einer italienischen Firma, die nach dem Sozialstandard SA8000 zertifiziert ist. Da die Einhaltung der Standards gemäß SA8000 und die Einhaltung unseres Verhaltenskodex bei allen Subunternehmen regelmäßig überprüft wurde,

erreichten die slowenischen Lieferanten ein recht gutes Gesamtergebnis. Für die nächsten Jahre möchte der italienische Hersteller ein umfangreiches Chemikalienmanagement in seiner Fabrik einführen, das voraussichtlich auch auf die Subunternehmen ausgeweitet werden soll.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Interconf	S	0,04	Jun. 11	
Recinko d.o.o.	S	0,10	Jun. 11	



RUMÄNIEN

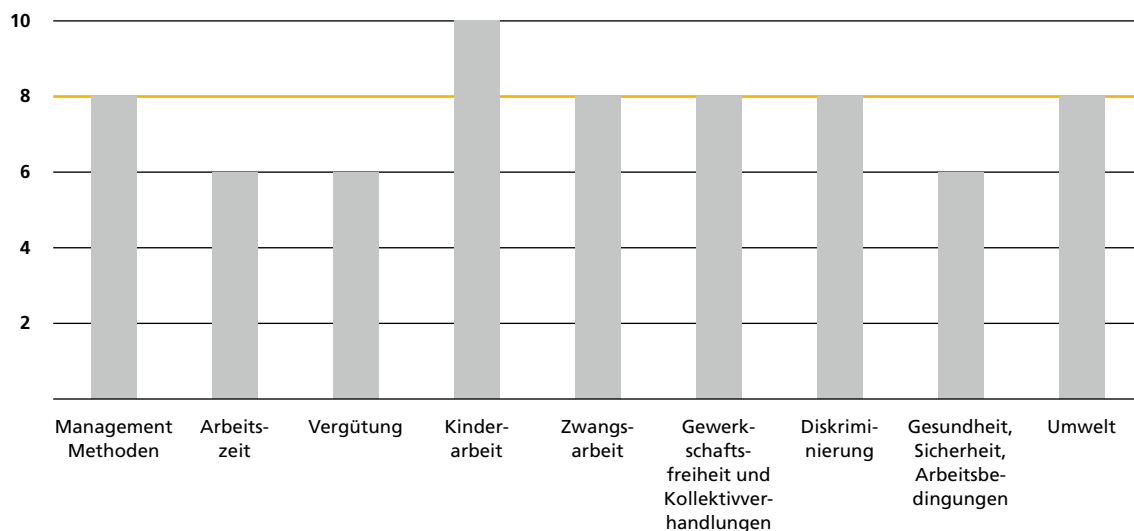


In Rumänien haben wir mit einem Schuhlieferanten zusammengearbeitet. Die Partnerschaft wurde aufgrund der Spezialisierung des Lieferanten auf einen bestimmten Schuhtyp und einer Umstellung der Jack Wolfskin- Produktpalette beendet. Das letzte Audit wurde von uns im Jahr

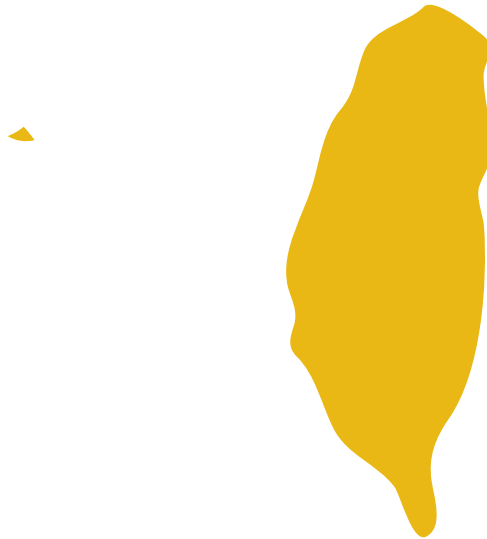
2011 durchgeführt. Damals wurden Verbesserungspotenziale in den Bereichen Arbeitszeit, Vergütung und Arbeitssicherheit festgestellt. Der Lieferant arbeitet seitdem an Verbesserungen und an einer Zertifizierung nach dem Standard SA8000.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Calzaturificio Mondeox S.P.A	H	0,42	Jul. 11	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.




TAIWAN

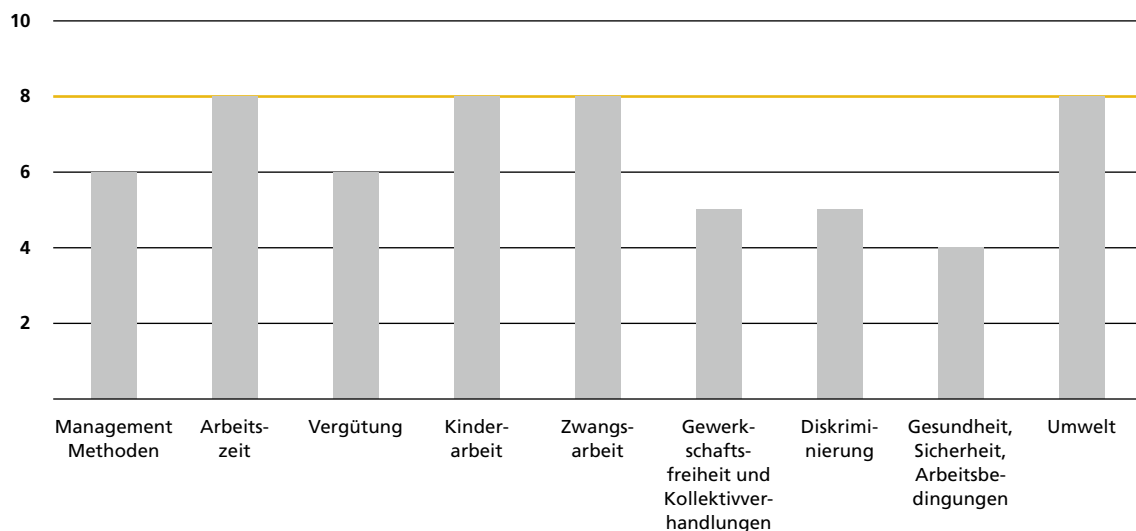


Die Ergebnisse des letzten Audits zeigen, dass der Lieferant vor allem in den Bereichen Gewerkschaftsfreiheit, Arbeitssicherheit und Diskriminierung Verbesserungen veranlassen muss. Beim Punkt Gewerkschaftsfreiheit wurde dieser Zulieferer im Vergleich zum vorangegangenen Audit zurückgestuft, da der Arbeitnehmervertreter nicht frei gewählt wurde und eine Führungsposition innehat. Im Bereich Arbeitssicherheit gibt es Mängel bei der korrekten Kennzeichnung von eingesetzten Chemikalien und in einigen Abtei-

lungen, in denen ohne Gehörschutz gearbeitet wird, war der gemessene Lärmpegel zu hoch. Im Punkt Diskriminierung kam es aufgrund von unsystematisch definierten Gehaltskategorien zu einer Abwertung, da eine Diskriminierung nicht mit absoluter Sicherheit ausgeschlossen werden konnte. Viele der festgestellten Mängel lassen sich jedoch relativ einfach beheben. Seit dem Audit im Jahr 2011 konnte sich dieser Lieferant in der Durchschnittsbewertung um zwei Punkte verbessern.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Feng Yi Outdoor Leisure Equipment Enterprise (Foam Tex)	H	0,04	Nov. 14	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.

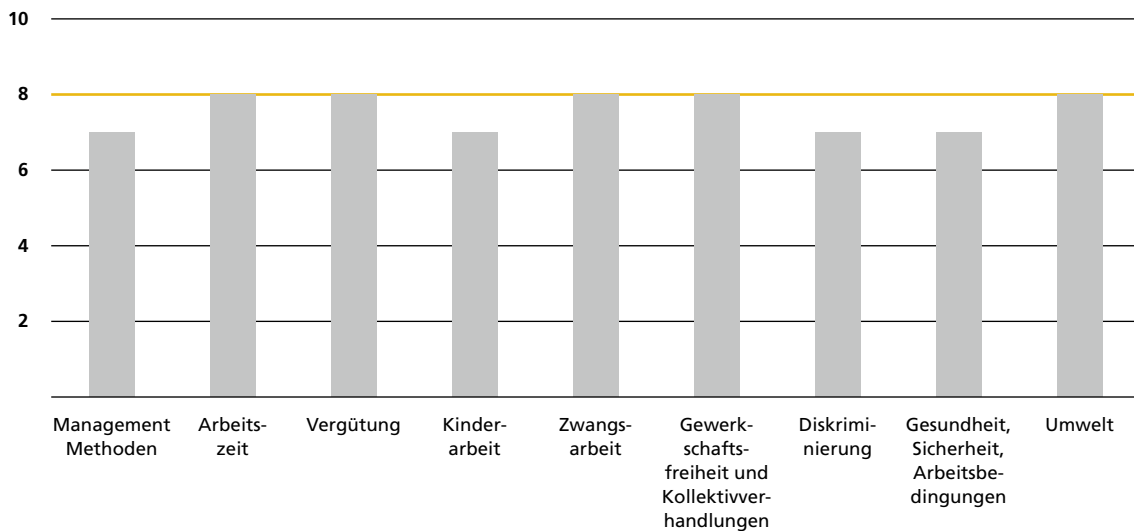


TÜRKEI



Unser Lieferant in der Türkei konnte sich seit 2009 schrittweise verbessern. Mittlerweile schneidet er in fast allen Bereichen sehr gut ab (Note acht = Anforderungen des Verhaltenskodex vollständig erfüllt).

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Pantera IC VE DIS TIC Ltd.	H	2,53	Sep. 14	



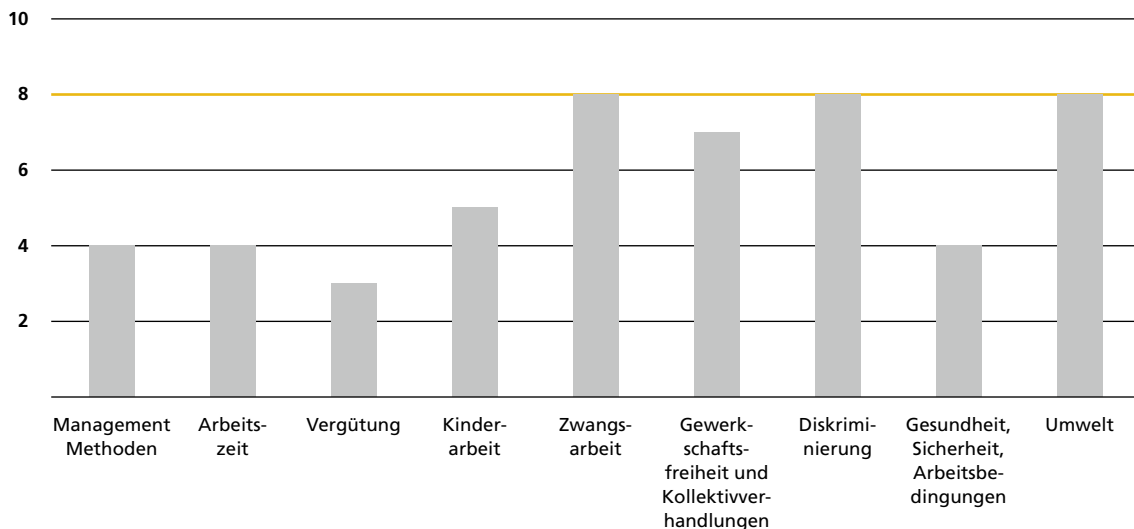
SÜDKOREA



Der Lieferant in Südkorea ist mit einer Mitarbeiteranzahl von 14 Personen sehr klein. Zum größten Teil arbeiten dort Hausfrauen, die durch Nährarbeiten die Haushaltskasse aufbessern. Die Arbeiterinnen entscheiden selbst, wann und wie lange sie Pause machen, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Einige der Mitarbeiterinnen gehen beispielsweise in der Mittagspause nach Hause, um für ihre Familien zu kochen, während andere möglichst kurz pausieren, um ihren Arbeitstag früher beenden zu können.

Da noch kein Zeiterfassungssystem implementiert ist, kann nicht sichergestellt werden, dass die Arbeiterinnen entsprechend ihrer geleisteten Arbeitsstunden angemessen entlohnt werden. Der Betrieb ist noch in den Anfängen der Implementierung von sozialen Standards. Ein besonderes Augenmerk wird Jack Wolfskin hier in Zukunft auf die Zeiterfassung und die damit zusammenhängende Vergütung sowie auf die Arbeitssicherheit legen.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Naschem Co., Ltd.	H	0,04	Nov. 14	



MYANMAR



Die Produktion in Myanmar wurde von der Fair Wear Foundation bis Juni 2012 wegen der Militärdiktatur streng verboten. Mit dieser Position unterstützte die FWF den Standpunkt der EU-Staaten sowie der internationalen und lokalen Stakeholder. Im Juni 2012 wurde die Position der FWF zu Myanmar aufgrund der durchgeführten Wahlen und der durch die EU angekündigte Lockerung der Sanktionen überdacht. Seitdem dürfen FWF-Mitglieder in enger Absprache mit der Fair Wear Foundation und unter besonders strengen Auflagen überschaubare Bestellmengen in Myanmar produzieren lassen.

„Warum muss Myanmar nach wie vor als Risikoland betrachtet werden, welches ein erhöhtes Maß an Unterstützung und Überwachung erforderlich macht?“

Die Demokratisierung des Landes ist zwar mittlerweile vollzogen, steht aber noch auf wackligen Beinen. Es wurden bereits umfassende Reform-

prozesse angestoßen, doch nach wie vor existiert keine Arbeitsgesetzgebung oder ein gesetzlicher Mindestlohn. Aufgrund diverser Faktoren, wie u. a. sehr niedrige Löhne, Korruption oder ethische Diskriminierung, sieht die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die Einhaltung internationaler Arbeitsstandards in Myanmar momentan noch als große Herausforderung an. Darüber hinaus ist es der Fair Wear Foundation wegen fehlender Strukturen im Land nur schwer möglich, Verifizierungsprozesse zu gewährleisten.

„Müssen FWF-Mitglieder besondere Anforderungen erfüllen, wenn sie sich für eine Produktion in Myanmar entschieden haben?“

Die FWF hat diverse Kriterien definiert, die Unternehmen mit Vertragspartnern in Myanmar erfüllen müssen. Aus Sicht von Jack Wolfskin ist diese Vorgehensweise richtig, da man so die Chance hat, ein Land gleich von Beginn an mit

den sozialen Mindeststandards vertraut zu machen. Beispiele für Zusatzanforderungen, die für Myanmar gelten:

- Verbot von Kooperationen mit Fabriken, die in direkter Beziehung zum Militär stehen.
- Veröffentlichung von Namen und Adressen der Fabriken.
- Offenlegung der detaillierten Gründe für die Produktion in Myanmar gegenüber der Fair Wear Foundation sowie die damit verbundene Auswirkung auf Auftragsvergaben in andere Länder.
- Durchführung eines Audits und Weitergabe des Auditberichts sowie dem daraus resultierenden Korrekturplan an die FWF.
- Implementierung von Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Management mit dem Hintergrund bestehende Gewerkschaften zu stärken.
- Veröffentlichung der Gehälter aller Fabriken in Myanmar und Gegenüberstellung mit verfügbaren Vergleichsstudien.



„Wie hoch sind die Gehälter der Fabriken in Myanmar, die für Jack Wolfskin arbeiten?“

Die Gehälter in Myanmar haben zweifelsfrei noch kein existenzsicherndes Niveau erreicht. Nach unseren ersten Auditierungen haben wir

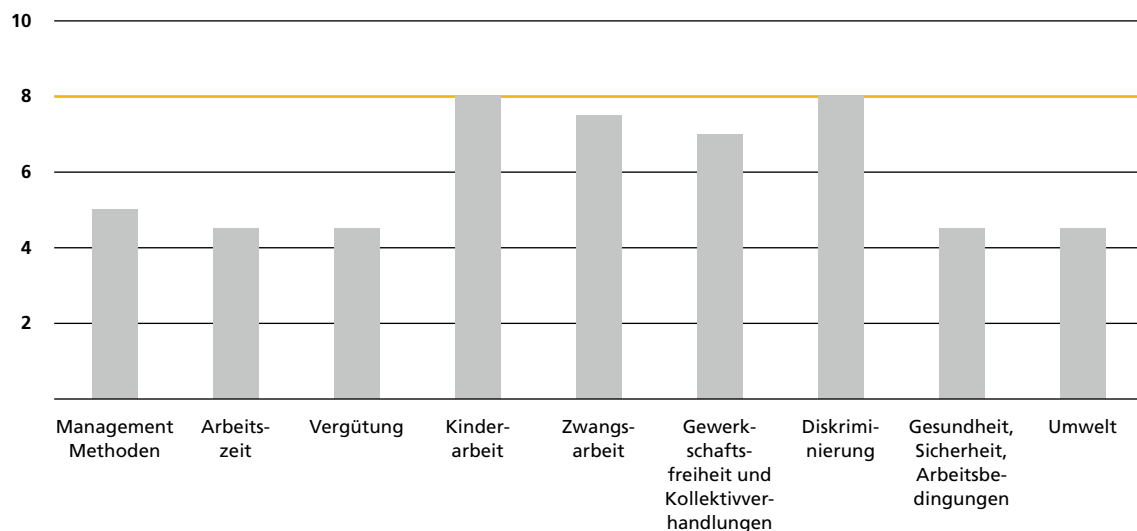
diesen Punkt ganz besonders intensiv mit den Produzenten besprochen und eine Strategie zur Steigerung der Löhne eingefordert. Schon wenige Monate nach dem ersten Audit wurden als Ergebnis der Gespräche bei dem Produzenten S.M.C. Garment die Löhne um bis zu 24 % erhöht. Eine weitere Erhöhung auf existenzsicherndes Niveau wurde vom Lieferanten zugesagt.

Wie man aus der Bewertungsgrafik erkennen kann, liegen die Herausforderungen in den Bereichen Arbeitszeit und Vergütung, Management-Methoden und Arbeitssicherheit sowie bei umweltrelevanten Faktoren. Auf die Gehälter in den Fabriken wird nachfolgend näher eingegangen. Generell wurde festgestellt, dass viele Prozesse bei dem Lieferanten noch nicht implementiert sind oder generell geeignete Systeme fehlen. Im Bereich Umweltschutz gibt es beispielsweise eine Abwertung, weil in Myanmar bisher noch kein Abfallmanagementsystem existiert. Solche Prozesse müssen auf Landesebene implementiert werden, um den Produzenten die Einhaltung der Standards des Verhaltenskodex zu ermöglichen.

Beide Lieferanten müssen im Bereich Arbeitssicherheit Verbesserungsmaßnahmen umsetzen. Prioritäten liegen hier vor allem auf dem Brandschutz, der Schulung von Ersthelfern und bei der Sicherheit elektrischer Verkabelungen, die keinen Sicherheitsnormen entsprechen und damit eine Gefahr für die Mitarbeiter der Betriebe darstellen.

Name des Produzenten		Anteil in % am Jack Wolfskin Umsatzvolumen	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
Myanmar S.M.C. Garment	S	0,70	Mrz. 13	
Northshore Group Co., Ltd.	H	0,66	Nov. 14	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.



Detailinformationen zu den Produzenten in Myanmar

Myanmar S. M. C. Garment Ltd.

Hmawbi District, Beside Sathwardaw
Monastery Yangon-Pyay Road,
Yangon
Myanmar

- Audit: 06.-07. März 2013
Durchschnittlicher Monatslohn einer Näherin bzw. eines Nähers inklusive Bonuszahlungen, exklusive Überstunden beim ersten Audit: 41.000 Myanmarischer Kyat (MMK)
- Folge-Besuch: 16.09.2013
Durchschnittlicher Monatslohn einer Näherin bzw. eines Nähers inklusive Bonuszahlungen, exklusive Überstunden beim ersten Folgebesuch am 16.09.2013: 46.330 MMK – 50.840 MMK
- Besuch der Jack Wolfskin-Geschäftsleitung zum Thema Sozialstandards in der Fabrik: 20.12.2013

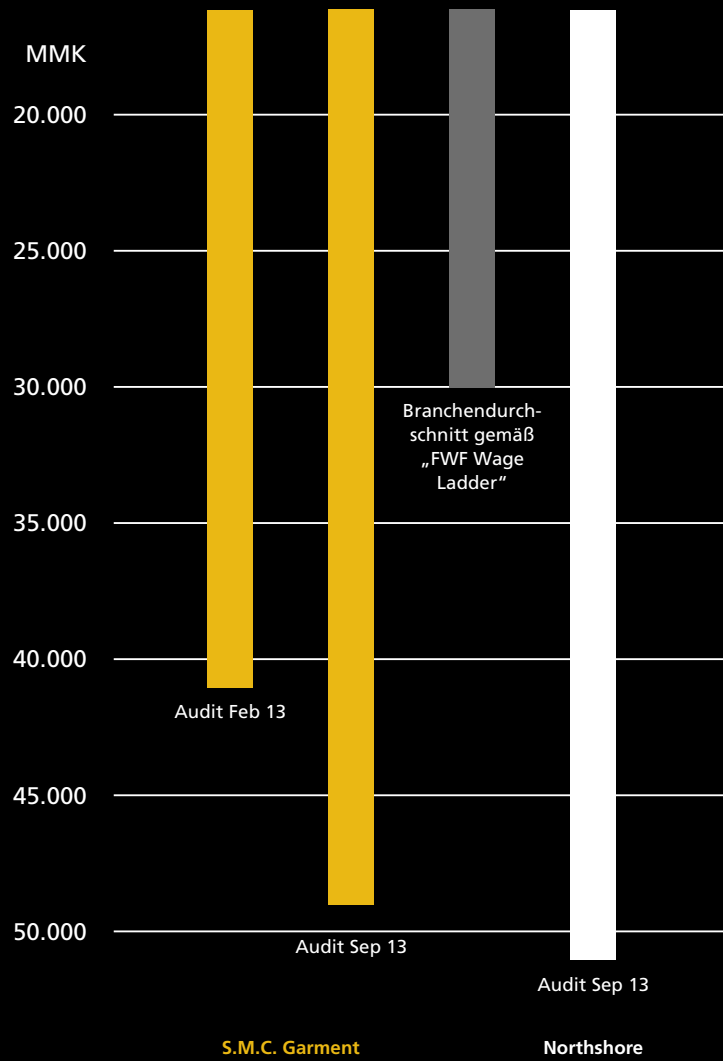
Der Korrekturplan wurde auf oberster Führungsebene thematisiert und Verbesserungsmaßnahmen besprochen. Der niedrigste Lohn, der zum Zeitpunkt des ersten Audits im März 2013 an die Mitarbeiter/-innen ausgezahlt wurde, lag bei 40.000 MMK. Da zu diesem Zeitpunkt in Myanmar noch kein gesetzlicher Mindestlohn existierte und der branchenübliche Lohn von 30.000 MMK als Referenzwert diente, war die Vergütung vergleichsweise gut. Nichtsdestotrotz ist es zum damaligen Zeitpunkt weit von einem existenzsichernden Lohn entfernt. Beim Folgebesuch im September 2013 wurden bereits Lohnsteigerungen von 13 % bis 24 % festgestellt, was als Resultat der intensiven Abverfolgung des Korrekturplans gewertet werden kann. Nach einer Testphase mit intensiver Betreuung von Seiten Jack Wolfskins wurde die Zusammenarbeit mit dieser Fabrik mittlerweile beendet.

Northshore Group Co., Ltd.

16-18 Myawaddy Min Gyi Road
Industrial Zone (4), Hlaing Thar Yar T/S
Yangon
Myanmar

- Audit: 17.-18. September 2013
Durchschnittliches Monatsgehalt einer Näherin bzw. eines Nähers inklusive Bonuszahlungen, exklusive Überstunden beim ersten Audit: 51.000 Myanmarischer Kyat (MMK)
- Besuch der Jack Wolfskin-Geschäftsleitung zum Thema Sozialstandards in der Fabrik: 20.12.2013

Der Korrekturplan wurde auf oberster Führungsebene thematisiert und Verbesserungsmaßnahmen besprochen. Die in der Fabrik bezahlten Löhne sind höher als der durchschnittliche Branchenlohn. Dieser liegt laut FWF in der Bekleidungsindustrie bei etwa 30.000 MMK. Überstunden werden mit 200 % des regulären Stundenlohnes vergütet, die Sozialversicherungsbeiträge werden nach den gesetzlichen Vorgaben für alle Arbeiter/-innen abgeführt.



Gehälter bei den Lieferanten in Myanmar 2013

BESCHWERDEVERFAHREN

Wozu benötigen die der Fair Wear Foundation angeschlossenen Unternehmen ein Beschwerdeverfahren?

Das Wort Beschwerdeverfahren klingt zunächst sehr negativ. Tatsächlich beschreibt es aber einen positiven und fortschrittlichen Prozess. Denn nur Unternehmen, die den Mut haben, auf die Sorgen und Nöte ihrer Mitarbeiter einzugehen, wollen und können Prozesse zum Positiven verändern. Und das kommt meist nicht „nur“ den Arbeiter/-innen zugute, sondern dient letztendlich dem Erfolg des gesamten Unternehmens. Im Jahr 2014 erhielt Jack Wolfskin sechs Beschwerden von Mitarbeitern der Produktionsbetriebe. Im vorangegangenen Jahr 2013 waren es nur drei. Die gestiegene Anzahl der Beschwerden ist für uns ein positives Zeichen. Es zeigt, dass die Mitarbeiter der Produktionsbetriebe mittlerweile so viel Vertrauen in das von uns aufgebaute System gefasst haben, dass ihre Anliegen ohne negative Konsequenzen für sie selbst auf einer konstruktiven Ebene angegangen und im Regelfall auch gemeinsam gelöst werden.

Wie genau funktioniert das Beschwerdeverfahren?

Jack Wolfskin erwartet von allen Lieferanten, dass eine detaillierte Beschreibung des Beschwerdeverfahrens in allen Fabriken in der jeweiligen Muttersprache der beschäftigten Mitarbeiter/-innen ausgehängt wird. Dieser Aushang beinhaltet Informationen zum Verhaltenskodex von Jack Wolfskin und zu den Beschwerdestellen. Mitarbeiter/-innen der Betriebe können sich an folgende Stellen wenden, falls sie ihre Beschwerden nicht selbst mit ihren Vorgesetzten klären können:

- lokale Mitarbeiter der Fair Wear Foundation
- lokale Mitarbeiter des Auditierungsunternehmens Sumations
- Zentrale der Fair Wear Foundation in Amsterdam
- Jack Wolfskin Headquarter

Für alle oben genannten Anlaufstellen gibt es sowohl eine Telefonnummer als auch eine Post- und eine E-Mail-Adresse. Beschwerden können anonym oder mit Angabe der persönlichen Daten abgegeben werden. Nach dem Erhalt jeder Beschwerde prüft Jack Wolfskin die

Situation vor Ort, sei es über Fragen an den Zulieferer oder mithilfe von lokalen, unabhängigen Prüfern der Fair Wear Foundation oder anderen Organisationen (z. B. lokale Gewerkschaften).

Was passiert, wenn Jack Wolfskin nur ein kleiner Kunde der Fabrik ist und wenig Einfluss hat?

Ist die Beschwerde berechtigt, der Einfluss von Jack Wolfskin auf den Zulieferer aber sehr gering, wird über eine Kontaktaufnahme mit anderen Kunden des Betriebs versucht, hinsichtlich der vorgebrachten Beschwerde gemeinsam mit allen Beteiligten eine Lösung zu finden.

Gibt es Beispiele, wie Jack Wolfskin mit konkreten Beschwerden umgegangen ist?

Alle Beschwerden werden transparent auf der Website der Fair Wear Foundation unter Angabe der Beschwerde-Gründe, der Sichtweisen aller Streitparteien und selbstverständlich mit finaler Lösung des Konflikts veröffentlicht.

Warum werden Probleme nicht schon während der Audits entdeckt?

In einigen Fällen werden erste Hinweise auf problematische Situationen, die im späteren Verlauf zu Beschwerden führen können, bereits im Audit festgehalten und mit der Geschäftsleitung der Produzenten direkt besprochen. In diesen Fällen sind die Zulieferer aufgefordert, zeitnah effektive Lösungen zu erarbeiten. Die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen wird von Jack Wolfskin kontrolliert. Eine weitere wirksame Kontrollinstanz ist das oben beschriebene Beschwerdeverfahren.



BESCHWERDEN IM JAHR 2013 UND 2014

Im Folgenden sind die im vergangenen Jahr bei uns eingegangenen Beschwerden von Arbeiter/-innen nach Ländern aufgelistet.

China

- 1) Eingang der Beschwerde: 28. Oktober 2013
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Zahlung eines existenzsichernden Lohnes
FWF-Beschwerdebericht: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2013/ComplaintChinaJackWolfskinVaudeOct2013.pdf>
- 2) Eingang der Beschwerde: 02. und 04. Dezember 2013
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Zahlung eines existenzsichernden Lohnes
FWF-Beschwerdebericht: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2013/ComplaintChinaJackWolfskinVaudeDec2013.pdf>
- 3) Eingang der Beschwerde: 17. Dezember 2013
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Arbeitszeit
FWF-Beschwerdebericht: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2013/ComplaintChinaMammutJackWolfskinHaglofsDec2013.pdf>
- 4) Eingang der Beschwerde: März bis Juli 2014
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Zahlung eines existenzsichernden Lohnes und rechtlich bindende Arbeitsverträge
FWF-Beschwerdebericht: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2014/ComplaintChinaAlbiroHagloffsJackWolfskinSchoeffelVaudeApril2014.pdf>
- 5) Eingang der Beschwerde: 01. April 2014
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: rechtlich bindende Arbeitsverträge
FWF-Beschwerdebericht: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2014/ComplaintChinaJackWolfskinVaudeSchoeffelHagloffs-March2014.pdf>
- 6) Eingang der Beschwerde: 17. Juli 2014
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Zahlung eines existenzsichernden Lohnes
FWF-Beschwerdebericht: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2014/ComplaintChinaAlbiroHagloffsJackWolfskinSchoeffelVaudeJune2014.pdf>

Indonesien

- 1) Eingang der Beschwerde: 12. Juli 2014
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Gewerkschaftsfreiheit
Da die Beschwerde über unser eigenes Beschwerdesystem eingetroffen ist, liegt kein offizieller Bericht der FWF vor. Dennoch halten wir die FWF über den Fortgang der Beschwerde regelmäßig auf dem Laufenden. In Kooperation mit einem anderen Kunden des Lieferanten und mit dem „Workers Rights Consortium“ konnten nach anfänglichen Schwierigkeiten mittlerweile fast alle Punkte der Beschwerde behoben werden.

Thailand

1) Eingang der Beschwerde: 01. April 2014

Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Zahlung eines existenzsichernden Lohnes und angemessene Arbeitszeiten

FWF-Beschwerdebericht:

<http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2014/complaintthailandJackWolfskinApril2014.pdf>

2) Eingang der Beschwerde: 25. August 2014

Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Gewerkschafts- und Verhandlungsfreiheit und rechtlich bindende Arbeitsverträge

FWF-Beschwerdebericht:

<http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2014/complaintthailandJackWolfskinAug2014.pdf>

Beide hier genannten Beschwerden aus Thailand stammen aus dem gleichen Produktionsbetrieb. Diese Beschwerden forderten von Jack Wolfskin einen enormen Ressourcenaufwand, weshalb wir im Folgenden näher auf den Prozess zur Bearbeitung der Beschwerden eingehen möchten. Mit unserem Produzenten Lee Lin, der diverse Tochterfirmen und Kooperationen zu anderen Fabriken in Thailand pflegt, arbeitet Jack Wolfskin schon seit über 25 Jahren zusammen. Mit der Einführung des Verhaltenskodex wurden 2009 erstmals Überprüfungen zu Sozialstandards wie Arbeitsbedingungen, Löhne usw. in allen Produktionsstätten des Herstellers durchgeführt. Durch die Ergebnisse der ersten Audits mussten wir feststellen, dass die Arbeitsbedingungen in einigen Betrieben nicht den Anforderungen unseres Verhaltenskodex entsprachen. Um den Lieferanten zu unterstützen, wurde unmittelbar nach den ersten Audits, die im Oktober/November 2009 stattfanden, ein Treffen vereinbart, um die Auditergebnisse zu besprechen und einen umfangreichen Aktionsplan für die kommenden Monate zu erarbeiten. Der Zeitstrahl auf der nächsten Seite zeigt die Arbeit mit dem Lieferanten am Verbesserungsprozess sozialer Standards und den Ablauf seit Eingang der ersten Beschwerde im März 2014.

Oktober/ November 2009	Die Umsetzung des Verhaltenskodex in allen Fabriken des Herstellers wird von unabhängigen Prüfern begutachtet.
Dezember 2009	Jack Wolfskin beruft ein Treffen mit der Unternehmensleitung von Lee Lin in Bangkok ein, um einen gemeinsamen Fahrplan für die erforderlichen Verbesserungen zu definieren.
März 2010	Erneuter Kontrollbesuch durch die Auditoren in der kritischsten Fabrik Yuan Jiou in Maesot, um die bis dahin erfolgten Verbesserungsmaßnahmen zu begutachten.
April/Mai 2010	Einwöchiges Training in der Fabrik Yuan Jiou zur Effizienzsteigerung und besseren Produktionsplanung (Überstundenreduktion, Erhöhung der Gehälter), das von Jack Wolfskin initiiert und finanziert wird.
November 2010	Zweite Audit-Runde in allen Produktionsstätten, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.
Mai 2011	Persönliches Treffen in Bangkok zwischen der Geschäftsführung des Produzenten und Jack Wolfskin zu den Problemen bei der Umsetzung der sozialen Standards.
Juni 2011	Nachkontrolle durch unabhängige Auditoren, um den Stand der Umsetzung in der Fabrik Yuan Jiou zu bewerten.
Januar 2012	Dritte Audit-Runde in allen zu Lee Lin gehörenden Produktionsstätten, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.
März bis September 2013	Vierte Audit-Runde in allen Produktionsstätten, um die Wirksamkeit der zuvor angestoßenen Maßnahmen zu überprüfen und bei Bedarf weitere Schritte zu definieren.
Dezember 2013	Nach weiteren Missständen, Besuch des COO von Jack Wolfskin bei Lee Lin in der Fabrik Yuan Jiou in Maesot. Verkündung der letzten Chance zur Verbesserung.
März 2014	Beschwerde der Mitarbeiter aus der Fabrik Yuan Jiou in MaeSot erreicht Jack Wolfskin. Die wichtigsten Punkte betreffen die Themen Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitsverträge und Legalisierung der Arbeiter. Da Jack Wolfskin bereits seit Monaten im Verbesserungsprozess mit dem Lieferanten steckt, kann sofort und aussagekräftig geantwortet und reagiert werden.
Anfang April 2014	Jack Wolfskin informiert proaktiv verschiedenste Stakeholder über die Beschwerde und die Situation vor Ort.
Anfang April 2014	Jack Wolfskin sagt dem Fabrikanten finanzielle und immaterielle Unterstützung zu. Der Stückpreis der bestellten Artikel wird als Sofortmaßnahme zur Unterstützung des Lieferanten um jeweils 0,50 Euro erhöht.
Mitte bis Ende April 2014	Jack Wolfskin entsendet zur Unterstützung der Umsetzung geforderter Verbesserungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ unabhängige Beobachter zur neutralen Einschätzung der Situation ▪ Trainer, um bemängelte Missstände sozialer Aspekte mit der Fabrik zu beseitigen ▪ Trainer zur Steigerung der Produktivität ▪ die FWF zur Verifizierung der Situation und für den Dialog mit den NGOs ▪ eigene Mitarbeiter, um der Geschäftsleitung des Produzenten die Ernsthaftigkeit und Wichtigkeit der Lage zu verdeutlichen.

Mai 2014	Diverse Treffen mit lokalen und Internationalen NGOs in Thailand und in Deutschland, um über die Situation und mögliche Verbesserungsmaßnahmen zu sprechen. Bereits zu diesem Zeitpunkt sind Repräsentanten von vier lokalen und einer internationalen NGO involviert.
Mitte Mai 2014	Die wichtigsten Verbesserungsmaßnahmen, wie unter anderem die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns, wurden implementiert. Ein Beobachter der Fair Wear Foundation bestätigt die Umsetzung der Maßnahmen vor Ort.
Ende Mai 2014	Beginn der durch Jack Wolfskin vollständig finanzierten Produktivitätsschulung in der Fabrik, um die Rentabilität des Unternehmens zu stärken und es langfristig bei Einhaltung aller Standards des Verhaltenskodex wettbewerbsfähig zu machen.
Ende Mai 2014	Der verbesserte Arbeitsvertrag wird von der Geschäftsleitung der Fabrik an die involvierten NGOs, die Arbeiter und das Arbeitsministerium zur Prüfung gegeben. Mit den Kommentaren der beteiligten Parteien soll der finale Vertrag erstellt werden.
Anfang Juni 2014	Bei der Gehaltsauszahlung im Juni schicken vier lokale NGOs Beobachter in die Fabrik.
Ende Juni 2014	Jack Wolfskin schlägt der Geschäftsleitung der Fabrik ein Training zur Gewerkschaftsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitnehmern und der Geschäftsleitung der Fabrik vor, das von der FWF durchgeführt werden soll. Der Vorschlag wird positiv aufgenommen und die FWF beginnt mit der Planung.
Anfang Juli 2014	Bisher konnte noch keine Einigung über die Feinheiten im Arbeitsvertrag mit allen beteiligten Parteien erreicht werden. Bedingt durch diese Situation haben die Arbeiter noch immer keinen erneuerten Vertrag, was insbesondere für die Gastarbeiter eine problematische Situation ist.
Anfang Juli 2014	Aufgrund der geringen Produktivität, die im Vergleich zum Vorjahr bei nur etwa 40-50 % liegt, muss Jack Wolfskin mit massiven Verspätungen der Ware rechnen.
Mitte Juli 2014	Nach der Einigung der beteiligten Parteien auf einen Arbeitsvertrag unterschreiben ihn zunächst die Arbeitnehmervertreter. Auf dieser Basis schickt die Geschäftsleitung der Fabrik den Vertrag zum Arbeitsministerium, um für die Fabrik vor der Unterschrift aller Mitarbeiter mehr Sicherheit über die Dauerhaftigkeit der Vereinbarung zu haben.
Mitte Juli 2014	Die Fabrik kündigt an, den Legalisierungsprozess der bisher nicht registrierten Gastarbeiter zu beginnen.
Ende Juli 2014	Wegen einer kurzfristigen neuen Möglichkeit, burmesische Gastarbeiter in Thailand zu registrieren, wird der ursprünglich geplante Prozess von der Geschäftsleitung der Fabrik Yuan Jiou unterbrochen.
August 2014	Der Hersteller möchte die Geschäftsbeziehung mit Jack Wolfskin beenden, wenn weiterhin der Verhaltenskodex als Grundlage für die Zusammenarbeit gelten soll. Die Geschäftsleitung der Fabrik kündigt an, sich um neue Kunden zu bemühen und den Betrieb nach eigenen Vorstellungen weiterführen zu wollen.

Anfang September 2014	Aufgrund widersprüchlicher Aussagen seitens des Fabrik-Management, der Arbeiter und NGOs sendet Jack Wolfskin erneut einen unabhängigen Beobachter für einige Tage in die Fabrik, um sich ein Bild über die tatsächliche Situation zu verschaffen.
September 2014	Eine zweite Beschwerde wegen der Entlassung von 12 Arbeitern von Yuan Jiou erreicht die FWF.
September 2014	Jack Wolfskin reagiert unmittelbar nachdem die Entlassung der Arbeiter von der Fabrik bestätigt wurde und fordert die Geschäftsleitung der Fabrik dazu auf, gesetzeswidrige Entlassungen unverzüglich rückgängig zu machen.
September 2014	Durch den unabhängigen Beobachter erfährt Jack Wolfskin von Liquiditätsengpässen des Produzenten und von einer dadurch bedingten Verzögerung der Lohnzahlung. Jack Wolfskin reagiert unverzüglich und bezahlt den Produzenten im Voraus für ausstehende Lieferungen.
Oktober 2014	Die Geschäftsleitung der Fabrik macht gegenüber Jack Wolfskin unmissverständlich klar, dass sie ihre Fabrik zukünftig nach ihren eigenen Vorstellungen führen werden. Sie nehmen keine Bestellungen für die Sommerkollektion 2015 mehr von Jack Wolfskin an, wenn weiterhin auf die Einhaltung des Verhaltenskodex bestanden wird.
Ende Oktober 2014	Die Geschäftsleitung der Fabrik äußert erstmals, dass es eine Schließung der Fabrik im Dezember 2014 in Betracht zieht. Kurz darauf wird den Mitarbeitern die bevorstehende Fabrikschließung für Mitte Dezember bekannt gegeben.
Mitte November 2014	Treffen der Jack Wolfskin-Geschäftsführung mit der Geschäftsleitung von Lee Lin, um sicherzustellen, dass bei der Fabrikschließung Gehälter und Abfindungszahlungen der Arbeiter im vollen Umfang ausbezahlt werden. Jack Wolfskin sagt bei Einhaltung der Forderungen nach gesetzeskonformen Zahlungen an die Mitarbeiter finanzielle Unterstützung zu.
Dezember 2014	Die Fabrik wird, wie angekündigt, am 10.12.2014 geschlossen. Alle Arbeiter erhalten ihre Gehälter sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Abfindungszahlungen.

Deutlich zu erkennen ist, dass Jack Wolfskin durch die Erkenntnisse der seit 2009 durchgeführten Audits, frühzeitig angefangen hat Fehlentwicklungen entgegenzuwirken, um die Situation für die Mitarbeiter des Unternehmens zu verbessern. Dies erfolgte mithilfe unterstützender Maßnahmen, wie Schulungen des Managements, der lokalen CSR-Verantwortlichen und der Mitarbeiter. Darüber hinaus sollten über die Erhöhung der Produktivität die Arbeitszeiten reduziert und die Löhne langfristig auf ein existenzsicherndes Niveau angehoben werden. Eine weitere zentrale Anforderung war bereits 2010 die Legalisierung aller Arbeiter in der Produktionsstätte in Mae Sot sowie die Verbesserung der firmeneigenen Wohnheime für die Mitarbeiter. In den ganzen Jahren, in denen Jack Wolfskin versuchte, Verbesserungsmaßnahmen beim Produzenten voranzutreiben, besuchten immer wieder speziell geschulte CSR-Mitarbeiter und die Geschäftsleitung von Jack Wolfskin die Produktionsstätte. Primäres Ziel dieser Besuche war, den Stellenwert sozialer Themen zu verdeutlichen und die Verknüpfung zu einer praktischen Umsetzung und zu betriebswirtschaftlichen Faktoren zu schaffen. Leider haben in diesem Fall die präventiven Maßnahmen, die wir mit enormem Zeit- und Kostenaufwand über mehr als sechs Jahre mit dem Lieferanten verfolgt haben, nicht die gewünschten Ergebnisse erzielt. Jack Wolfskin hat keinen direkten Einfluss auf die Geschäftstätigkeiten der Lieferanten, sondern kann nur positiv auf den Lieferanten einwirken. Deswegen werden Verbesserungen nicht immer nach unseren Vorstellungen umgesetzt. Wir verfolgen schon immer den Grundsatz, einen Lieferanten nicht gleich bei den ersten Schwierigkeiten aufzugeben. Wir versuchen unermüdlich, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter der Produktionsstätten im Rahmen unserer Möglichkeiten zu verbessern. Die Überzeugung der Inhaber von unseren Prinzipien gelingt uns jedoch nicht immer. In diesem Fall hat die Fabrik, nach vielen Jahren der Zusammenarbeit, die Geschäftsbeziehung mit Jack Wolfskin selbst beendet. Die unterstützenden Maßnahmen haben leider zu keiner gemeinsamen Erfolgsgeschichte geführt.

Besondere Herausforderungen in diesem Fall:

- 1) Die Kommunikation in sechs Sprachen (Thailändisch, Burmesisch, Chinesisch, Englisch, Deutsch, Niederländisch)
- 2) Viele beteiligte Organisationen mit zum Teil unterschiedlichen Prioritäten.
- 3) Anhaltendes Misstrauen zwischen den beteiligten Parteien, das trotz positiver Entwicklungen leider nicht signifikant verbessert werden konnte.
- 4) Missverständnisse in der Kommunikation aufgrund der Sprachbarriere führten zu weiterem Konfliktpotenzial

Anfangs war ich skeptisch, ob das WEP in meinem Betrieb wirklich von Nutzen ist. Rückblickend kann ich jedem, der die Chance zur Teilnahme seiner Mitarbeiter an einem WEP erhält, nur raten diese zu nutzen!

Manager einer Fabrik in China

WORKPLACE EDUCATION PROGRAMME (WEP)

Das WEP, was sinngemäß „Weiterbildungsprogramm für arbeitsplatzrelevante Verhaltensregeln“ bedeutet, ist eine von der FWF initiierte Schulungsmaßnahme für Arbeiter und Manager in Produktionsstätten. Mit Hilfe von erfahrenen Trainern werden gemeinsam effektive Methoden für eine zielführende Kommunikation über Probleme am Arbeitsplatz erarbeitet. Das Programm ist von der holländischen Regierung gefördert und wird aktuell in Indien, Bangladesch, der Türkei und China angeboten. Aufgrund der guten Erfolge ist eine Ausweitung auf weitere Länder geplant. Eine wichtige Rolle im WEP spielt das Beschwerdeverfahren der FWF. Mitarbeitern wird gezeigt, wie sie im Falle einer gescheiterten internen Problembehebung externe Hilfe in Anspruch nehmen können. Dazu werden kleine Info-Kärtchen – selbstverständlich in der jeweiligen Landessprache – ausgeteilt, auf denen Ablauf, Kernpunkte des Verhaltenskodex, Ansprechpartner und eine Telefonnummer aufgeführt sind:



Chinesische Informationskarte für Arbeiter zum Beschwerdesystem

Jack Wolfskin hat bereits bei vier Produzenten in China WEP-Schulungen initiiert. Erwartungsgemäß waren die Reaktionen auf unseren Vorschlag, die Mitarbeiter auf den Verhaltenskodex, Kommunikation und das Beschwerdeverfahren zu schulen, seitens der Geschäftsleitung der Fabriken eher verhalten. Nachdem die WEPs in den Betrieben stattgefunden haben und sowohl Manager als auch Arbeiter von den erfahrenen Trainern der FWF geschult wurden, erhielten wir durchweg positive Rückmeldungen. Ein deutlich wahrnehmbarer Effekt nach einer WEP-Schulung ist die steigende Anzahl der Beschwerden. Das liegt nicht etwa an kurzfristig schlechteren Arbeitsbedingungen; vielmehr ist die Häufung der Beschwerden auf ein gestiegenes Vertrauen der Mitarbeiter in das System spürbar.

Wie aus diesem Bericht hervorgeht, hatten wir in den Jahren 2013/2014 außergewöhnlich viele Beschwerdefälle in China, die zumeist aus Produktionsbetrieben stammen, in denen bereits ein WEP stattgefunden hat.

Was bringt das WEP für die Arbeiter einer Fabrik?

Im Rahmen des WEPs wird mit Mitarbeitern von Produktionsbetrieben über die Inhalte des Verhaltenskodex gesprochen. Es wird genau erklärt, welche Rechte und Pflichten sie haben und an wen sie sich wenden können, wenn die direkte Kommunikation mit Vorgesetzten oder übergeordneten Eskalationsstufen scheitert. Darüber hinaus besprechen die Trainer mit den Arbeitern, in welcher Form Kommunikation am besten funktioniert und wie diplomatisches Vorgehen ohne Anschuldigungen zu einer konstruktiven Lösung von Konflikten beitragen kann.

Was ist der Nutzen für den Fabrikbesitzer?

Es liegt auf der Hand, dass in Betrieben, die einen konstruktiven Dialog mit Ihren Mitarbeitern aufgebaut haben, die Zufriedenheit erheblich höher und die Fluktuation geringer ist. Dadurch können hochqualifizierte Mitarbeiter „gehalten“ werden, während Produktivität und Qualität steigen. Das sind eindeutige Wettbewerbsvorteile für die es sich lohnt, die Teilnehmer während der Schulungszeit freizustellen. Selbstverständlich wird auch das Management zum Thema konstruktive Kommunikation in Konfliktfällen geschult.

Welche Produzenten haben bereits ein WEP-Training erhalten?

Bis heute haben vier chinesische Fabriken an den WEP-Schulungen teilgenommen:

- Hsuan Sleeping Bag Factory – 31.07.2013
- J.F.C. Apparel Ltd. – 28.10.2013
- Wai-Wah Skiwear Factory Ltd.– 19.11.2013
- Jiangsu Asian Sourcing International MFG Co., Ltd. – 25.08.2014

ZIELE UND ZIELERREICHUNGSGRAD

Gesetzte Ziele für 2013/2014	Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung	Status
<p>Durchführung von Sozialaudits in Bangladesch mit Fokus auf Feuer- und Gebäudesicherheit. Zusätzliche Überprüfung der Fabriken durch Statik-Experten</p> <p>Erstellung eines Brandschutz-Trainingskonzepts, idealerweise in Zusammenarbeit mit der FWF und Durchführung der Trainings bei unseren bengalischen Produzenten</p>	<p>Im März 2013 wurden alle Lieferanten in Bangladesch von der Fair Wear Foundation zu den Themen Brandschutz und Gebäude-Sicherheit geschult.</p> <p>Darüber hinaus wurden 2013 alle mit Jack Wolfskin in Bangladesch zusammenarbeitende Fabriken auditiert. Der Fokus dieser Audits lag entsprechend der Vorgaben der FWF auf Brandschutz und Gebäudesicherheit.</p> <p>Statik-Gutachten bzw. Berichte des „Accord“ konnten der FWF vorgelegt werden.</p>	✓
<p>Fortbildung von Jack Wolfskin Mitarbeitern zum Standard SA8000 in Bezug auf Feuer- und Gebäudesicherheit</p>	<p>Am 27. April 2013 haben beide SA8000-Auditoren von Jack Wolfskin das Zusatzzertifikat „Feuer- und Gebäudesicherheit“ erhalten.</p>	✓
<p>Überzeugung von mindestens zwei Lieferanten zur Teilnahme am „Workplace Education Programme“ der Fair Wear Foundation</p>	<p>In den Jahren 2013/2014 haben vier Lieferanten aus China am „Workplace Education Programme“ der Fair Wear Foundation teilgenommen. Jack Wolfskin bezieht von diesen Lieferanten 8 % seines Einkaufsvolumens.</p>	✓
<p>Vorantreiben gemeinsamer Auditierungen mit anderen FWF-Mitgliedern bzw. anderen Markenunternehmen mit gleichen Zulieferern</p>	<p>In den Jahren 2013 und 2014 wurden 16 Sozialaudits mit anderen FWF-Mitgliedern und weiteren Markenunternehmen gemeinsam organisiert oder nachträglich geteilt, um Mehrfach-Auditierungen zu vermeiden und an einem gemeinsamen Korrekturplan zu arbeiten.</p>	✓
<p>Offenlegung der Produktionsstätten</p>	<p>Im Jahr 2014 wurden alle Produktionsstätten einschließlich ihrer Subunternehmen lückenlos mit vollständigem Namen, Adresse, Anzahl der Mitarbeiter, Datum des letzten Audits und Auditergebnissen auf der Website von Jack Wolfskin veröffentlicht: http://company.jack-wolfskin.de/unternehmen/lieferantenkette.aspx Außerdem sind die Produktionsketten der Stoff- und Zutatenlieferanten mit entsprechenden Bewertungen online einsehbar.</p>	✓
<p>Vertiefung der ganzheitlichen Lieferanten-Bewertungen</p>	<p>Es werden regelmäßige Bewertungen aller Lieferanten durch die relevanten Abteilungen durchgeführt. Diese Bewertungen werden intensiv mit den Lieferanten diskutiert, um Korrekturpläne zu erarbeiten und umzusetzen und dadurch Potenziale besser auszuschöpfen. Positive Entwicklungen bei den Lieferanten können so in die Auftragsvergabe einfließen.</p>	✓
<p>Erstellung einer internen Analyse zur Umsetzung des existenzsichernden Lohnes in den Produktionsbetrieben</p>	<p>Die Löhne aller Produktionsbetriebe werden permanent von Jack Wolfskin kontrolliert und in einer Matrix gegenübergestellt. Anschließend folgen gezielte Gespräche zur Lohnerhöhung auf ein existenzsicherndes Niveau mit ausgewählten Lieferanten.</p>	✓

UNSERE ZIELE FÜR 2014 / 2015

Was haben wir uns für das nächste Geschäftsjahr vorgenommen?

- Anstoßen eines Projekts zu sozialen Standards in Myanmar.
- Unterstützung eines „Living Wage“-Projekts zusammen mit dem Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie e.V. (BSI) und der Fair Wear Foundation.
- Umsetzung weiterer Schritte in Richtung Nachvollziehbarkeit des verantwortungsvollen Handelns durch Jack Wolfskin mittels unseres Transparenz-Tools.
- Einbindung weiterer Lieferanten in das „Workplace Education Programme“ der FWF.
- Lieferantenauswahl und -priorisierung für die Vergabe von Aufträgen anhand der abteilungsübergreifenden Lieferanten-Bewertungen.
- Sicherstellung von Arbeitsschutzmaßnahmen in der Vorstufenlieferkette.

EIN ÜBERBLICK

Seit vielen Jahren kontrolliert und unterstützt Jack Wolfskin alle Produktionsstätten regelmäßig bei der Umsetzung des Verhaltenskodex. Schon vor Beginn der Zusammenarbeit mit neuen Lieferanten senden wir Auditoren in die Betriebe. Dadurch können wir von vornherein ausschließen, dass wir eine Geschäftsbeziehung mit Lieferanten eingehen, die unsere Standards nicht einhalten wollen oder können.

Aktuell arbeiten wir mit 79 Lieferanten zusammen, die wir permanent unterstützen, um Bestleistungen zu erreichen. Das gilt nicht nur für die technische Umsetzung unserer Produkte, sondern gleichermaßen auch für die kontinuierliche Umsetzung und Einhaltung sozialer Standards. Aus diesem Grund haben wir **seit 2013 78 Audits** durchgeführt und dabei **über 144 Audittage** in den Fabriken verbracht. Dabei sind **unglaubliche 1.200 Seiten Auditreport** entstanden. Außerdem haben wir **weit mehr als 3.000 Arbeitsstunden** investiert, um Korrekturpläne abzuverfolgen und aktiv mit unseren Lieferanten an Verbesserungen zu arbeiten.

Der Lohn für diese Mühen zahlt sich für alle Seiten aus. **So erhalten die Angestellten einer für Jack Wolfskin arbeitenden Produktionsstätte in Bangladesch beispielsweise einen durchschnittlichen Monatslohn (ohne Überstunden), der 365 % des gesetzlichen Mindestlohns beträgt.** In dieser Fabrik werden etwa 20 % der

Gesamtbestellmenge von Jack Wolfskin produziert. Dort arbeiten über 8.000 Menschen und die Fluktuation unter den Mitarbeitern beträgt unter 5 %, was für Bangladesch äußerst niedrig ist. Außerdem bietet der Hersteller Zusatzleistungen wie einen Kindergarten, umfassende medizinische Versorgung für die Beschäftigten und eine Kantine.

In unserem Transparenz-Tool (<http://company.jack-wolfskin.de/unternehmen/lieferantenkette.aspx>) **kann sich jeder einen Einblick in unsere Lieferkette verschaffen** und viele Informationen zu unseren Lieferanten abrufen.

In den Jahren 2013 und 2014 wurden **umfassende Schulungen im Einzelhandel zum Thema Sozial- und Umweltstandards von Jack Wolfskin durchgeführt.** Zu diesem Zweck waren wir in acht großen Städten Deutschlands unterwegs und haben mehrere Hundert Verkäufer erreicht. Mittlerweile ist es fest etabliert, dass wir unsere neuen Mitarbeiter zu allen Nachhaltigkeitsaspekten schulen.



GLOSSAR

Accord

Mit „ACCORD“ ist ein rechtlich bindendes Abkommen für Brandschutz und Gebäudesicherheit gemeint, das im Jahr 2013 von über 150 Bekleidungsfirmen aus 20 Ländern, zwei global agierenden Gewerkschaften sowie von diversen bengalischen Gewerkschaften unterzeichnet wurde. Das ACCORD-Abkommen wurde als Reaktion auf den Fabrikeinsturz in Bangladesch geschlossen, bei dem im Jahr 2013 mehr als 1100 Menschen ums Leben kamen. Es ist ein unabhängiges Abkommen, um zu gewährleisten, dass alle Bekleidungsfabriken in Bangladesch sichere Arbeitsplätze bieten können. Inbegriffen in diesem Programm sind unabhängige Sicherheitsinspektionen in den Fabriken und eine öffentliche Berichterstattung der Prüfergebnisse. Die Internationale Arbeiterorganisation (ILO) ist unabhängiger Vorsitzender von ACCORD. <http://bangladeshaccord.org/>

Alliance

Die „Alliance“ wurde von einer Gruppe nord-amerikanischer Bekleidungsfirmen und Einzelhändlern gegründet, um gemeinsam die Arbeitssicherheit in Bangladesch sicherzustellen. Dafür haben die Beteiligten einen Fünf-Jahres-Plan erarbeitet, der sowohl transparent, ergebnisorientiert, messbar und verifizierbar sein soll, um die Sicherheit in Bangladeschs Produktionsbetrieben für Bekleidung nachhaltig zu verbessern. <http://www.bangladeshworkersafety.org/about/about-the-alliance>

Audit/Sozial-Audit

Unter einem Audit versteht man die Überprüfung der Einhaltung verschiedener Standards in einer Produktionsstätte. Jack Wolfskin führt bei seinen Produzenten regelmäßig sogenannte Sozial-Audits durch. Dabei werden die Produzenten von unabhängigen Auditoren besucht, die die Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten sozialen Standards überprüfen. Zur Auditierung gehört u. a. die Kontrolle von Dokumenten wie Gehalts- und Zeiterfassungslisten oder auch Rundgänge durch die Fabrik, um sicherheitsrelevante Faktoren zu prüfen. Im Audit werden außerdem Gespräche mit dem Management und den Arbeitern geführt, um Schwachstellen zu erkennen bzw. zu verifizieren. Generell wird über ein Sozial-Audit die Einhaltung des Verhaltenskodex überprüft und bewertet. Bei Nachbesserungsbedarf erhält der Produzent einen Korrekturplan, der innerhalb einer vorgegebenen Zeit umzusetzen ist. Ein Audit dauert je nach Größe des Lieferanten ein bis drei Tage und wird von zwei bis drei Auditoren durchgeführt. Mindestens einer der Auditoren spricht die Landessprache fließend.

Das bluesign®-System

Das bluesign®-System ist die Lösung für eine nachhaltige Herstellung von Textilien. Es schließt umweltbelastende Substanzen von Anfang an aus dem Fertigungsprozess aus, legt Richtlinien fest und kontrolliert deren Einhaltung für eine umweltfreundliche und sichere Produktion. Dadurch wird einerseits sichergestellt, dass das textile Fertigprodukt strengsten Verbraucherschutzanforderungen weltweit standhält. Andererseits gibt es dem Konsumenten das Vertrauen, ein nachhaltig hergestelltes Produkt zu erwerben. Quelle: <http://www.bluesign.com/de/#.VJ-GIC010xet>, Stand: 17.12.2014

Corrective Action Plan (CAP)

CAP ist die Abkürzung von Corrective Action Plan, was zu Deutsch „Korrekturplan“ bedeutet. Korrekturpläne erhalten Produzenten nach einem Audit immer dann, wenn einzelne Punkte des Verhaltenskodex nicht oder nur unzureichend in der Fabrik umgesetzt sind. Im Abschlussgespräch des Audits werden mit dem Produzenten Maßnahmen und Zeiträume definiert, in denen die gefundenen Mängel beseitigt werden müssen. Die Umsetzung der Korrekturpläne wird von Jack Wolfskin in regelmäßigen Zeitabständen kontrolliert.

Multi-Stakeholder-Initiative (MSI)

Multi-Stakeholder-Initiativen bestehen aus mehreren Interessensgruppen. Zumeist aus Staat, Wirtschaft, Nichtregierungs-Organisation und Zivilgesellschaft. Sie tragen gemeinsam mit ihrer jeweiligen Expertise zur Lösung von komplexen Problemen bei und bringen neue Themen auf die Agenda. So versuchen sie für alle Parteien tragbare Kompromisslösungen zu finden. Auch die Fair Wear Foundation ist eine Multi-Stakeholder-Initiative bestehend aus Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, NGOs und Gewerkschaften.

NGO

NGO bedeutet „Non Governmental Organization“, oder zu Deutsch Nichtregierungsorganisation (NRO). NGOs sind Organisationen oder Verbände, die regierungsunabhängig Interessen vertreten. In Bezug auf Textilien ist die Clean Clothes Campaign (CCC) wohl die bekannteste NGO mit vielen Träger-Organisationen weltweit. Sie organisiert Kampagnenarbeit und ist unter anderem in der Multi-Stakeholder-Organisation „Fair Wear Foundation“ vertreten.

Fair Wear Foundation (FWF)

Die FWF ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die mit Markenunternehmen und ihren Lieferanten zusammenarbeitet, um die Arbeitsbedingungen für die Arbeiter der Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie zu verbessern. Die FWF überprüft die Fortschritte der Mitgliedsunternehmen bei der Implementierung der sozialen Standards. Durch den Austausch von Expertise, Aufbau von Netzwerken und Schaffung eines sozialen Dialogs innerhalb der Industrie, unterstützt die FWF die Mitgliedsunternehmen mit dem Ziel, effiziente und nachhaltige Systeme bei ihren Mitgliedern aufzubauen.

Herausgeber

JACK WOLFSKIN
AUSRÜSTUNG FÜR DRAUSSEN GmbH & Co. KGaA
D-65510 Idstein
www.jack-wolfskin.com

Redaktion

Melanie Kuntnawitz – Head of Vendor Control
Kai-Ingela Gerasch – Manager Vendor Control
nachhaltigkeit@jack-wolfskin.com

Layout

WERBEWELT AG, Stuttgart

