

# Sozial Report 2021



I made  
your  
clothes

#WHOMADEMYCLOTHES  
FASHIONREVOLUTION.ORG





**Liebe  
Leserinnen  
und Leser,**



wir freuen uns, dass Sie sich die Zeit nehmen, sich die Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern genauer anzusehen und Sie sich mit unserer Herangehensweise an dieses Thema befassen.

Seit 2007 sind die Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern für uns ein wichtiges Element und Entscheidungskriterium ob wir mit einem neuen Partner eine Kooperation beginnen. Jack Wolfskin ist bereits seit über 10 Jahren Mitglied der Fair Wear Foundation. Wir sind stolz, in den vergangenen Jahren viel erreicht zu haben: Alle unsere Partner haben nicht nur unseren Verhaltenskodex akzeptiert, sie haben sich auch diversen unabhängigen Audits unterzogen. Zusammen mit uns haben sie viel Zeit und Energie in Verbesserungsmaßnahmen in ihren Betrieben gesteckt und sie haben sich weitergebildet, sich untereinander ausgetauscht und inspiriert.

Wenn wir in dieser Zeit eines gelernt haben, dann dass soziale sowie ökologische Nachhaltigkeit Teamwork ist. Zusammen erreichen wir mehr. Zu Beginn haben wir die Zusammenarbeit mit unseren Partnern intensiviert. Doch schnell lernten wir, dass wir noch weit mehr erreichen können, wenn wir auch andere Unternehmen, die die gleichen Produktionsstätten nutzen, in den Verbesserungsprozess, den wir alle zum Wohle der Mitarbeitenden wollen, einbeziehen. Auch das ist mittlerweile eine bekannte Erfolgsgeschichte, die nicht zuletzt durch die Fair Wear Foundation angeregt und weiter gefördert wird.

Mit diesem Bericht möchten wir in voller Transparenz unser Tun darlegen. Sollten Sie beim Lesen weitere Ideen entwickeln, teilen Sie uns diese gerne mit. Wie bereits gesagt, gemeinsam können wir mehr bewegen!

Anregungen gerne an [nachhaltigkeit@jack-wolfskin.com](mailto:nachhaltigkeit@jack-wolfskin.com)

Richard Collier (CEO)

**01**

**Nachhaltigkeit als fester Bestandteil der Jack Wolfskin - DNA**

ab Seite 06

**02**

**Soziale Nachhaltigkeit hat einen hohen Stellenwert**

- Verantwortungsvolle Beschaffung und Produktionsplanung
- Langfristige und transparente Geschäftsbeziehungen mit unseren Produktionspartnern
- Engagement für existenzsichernde Löhne

ab Seite 10

**03**

**Etabliertes System zur Sicherstellung der Sozialstandards in den Produktionsstätten**

- Jährliche Audits zur effektiven Umsetzung höherer Sozialstandards
- Klares Bewertungssystem und individuelle Verbesserungsmaßnahmen
- Die Bewertungsergebnisse von 2021 im Überblick

ab Seite 28

**05**

**Jack Wolfskin nimmt Beschwerden aus den Produktionsstätten an**

- Der Beschwerdemechanismus: Offener Austausch mit allen Akteuren
- Die Beschwerdefälle aus dem Geschäftsjahr 2021 im Überblick

ab Seite 52

**07**

**Ziele für  
2022/2023**

ab Seite 64

**04**

**Bildungsmaßnahmen zur Verbesserung sozialer Nachhaltigkeit in den Lieferketten**

- Erfolgreiche Weiterbildungen in den Produktionsstätten
- Kontinuierliche Sensibilisierung unserer eigenen Mitarbeitenden

ab Seite 46

**06**

**Engagement von Jack Wolfskin über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus**

- Jack Wolfskin macht die Lieferkette transparent
- Woher kommt mein Produkt?
- Austausch und Engagement mit unseren Stakeholdern

ab Seite 60

## Fakten ...

**1981**  
wurde Jack Wolfskin  
gegründet

Anzahl Jack Wolfskin  
Mitarbeiter weltweit:  
**1440**

Geschäftsführer sind  
Richard Collier (CEO)  
André Grube (CFO)

**76.260**  
Menschen arbeiten in den  
Produktionsbetrieben, die Jack  
Wolfskin - Produkte nähen.  
**76 %** davon sind Frauen

Seit der Firmengründung im Jahr  
1981 betreibt Jack Wolfskin einen  
Reparaturservice um die Jack  
Wolfskin Produkte möglichst  
lange im Gebrauch zu halten.  
2015 wurde dieser Service durch  
einen professionellen Wasch- und  
Nachimprägnierungs-Service  
ergänzt.

Es gibt drei Produkt-Divisionen  
(Bekleidung, Schuhe, Ausrüstung),  
die mit insgesamt 49 Produktions-  
stätten weltweit zusammen-  
arbeiten

## Wir sind Jack Wolfskin, wir sind ...

... Abenteuerer, Outdoor-Enthusiasten, Entdecker und Naturliebhaber.  
We Live to Discover. Unsere Passion möchten wir mit euch teilen.

### Essential to outdoor

Wir stehen für Outdoor  
und sind unverzichtbar für  
Outdoor-Erlebnisse.  
Die Suche nach tiefgreifenden  
transformativen Erfahrungen  
in der Natur treibt uns an.

### Shared wanderlust

Unsere Community  
verbindet eine gemeinsame  
Wanderlust. Wir bestärken  
Menschen darin, dem  
Unbekannten offen und mit  
Neugierde entgegenzutreten.

### Design & technology

Als Outdoor-Marke haben wir  
höchste Ansprüche an Design  
und Technologie und werden  
kontinuierlich fortschrittliche  
Innovationen entwickeln und in  
unsere Produkte integrieren.

### Awe inspiring experiences

Wir möchten transzendente  
Erfahrungen schaffen und für  
eine Entschleunigung sowie  
Abstand vom schnellebigen  
Alltag sorgen. Dafür teilen wir  
unser Wissen und verbreiten  
Harmonie.

### Advocacy & action

Wir treten für unsere Werte ein  
und handeln entsprechend. Wir  
beziehen Stellung und verpflichten  
uns, aktiv dafür einzustehen.

# 01 Nachhaltigkeit als fester Bestandteil der Jack Wolfskin - DNA



Wir sind draussen zu Hause. Es gibt für uns keinen schöneren Platz. Weite zieht uns an, Zeit gibt uns Kraft. Wir sind auf der Suche nach Erlebnissen und nicht nach Höchstleistungen. Wir sind getrieben von der Leidenschaft, herausragende Produkte zu entwickeln. Neue Ideen treiben uns an. Wir haben uns der Funktion verpflichtet. Unsere Produkte sollen schützen, warm und trocken halten und dazu komfortabel sein, all das zuverlässig viele Jahre lang. Kein Detail ist für uns zu klein, um es nicht zu verbessern. Wir respektieren die Vielfalt der Natur und aller Lebewesen, die in ihr leben. Unsere Erde ist der schönste Ort im Universum und wir haben nur diese eine. Wir setzen uns dafür ein, sie zu schützen, wollen sie erleben und mit allen teilen.

## Jack Wolfskin – Hochwertige Outdoor-Produkte Zeitlos schön

Die aktive Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung ist Teil unseres Selbstverständnisses und unserer Unternehmenskultur – schon seit unserer Gründung 1981. Es ist unsere feste Überzeugung, dass Fairness, Umweltbewusstsein und soziale Verantwortung nicht im Gegensatz zu unserem Unternehmenserfolg stehen. Nachhaltigkeit sehen wir als Selbstverständlichkeit. Dabei legen wir großen Wert auf Funktionalität, Langlebigkeit und zeitgemäßes Design. Dies gilt in unseren drei Geschäftsbereichen Bekleidung, Ausrüstung und Schuhwerk. Wir engagieren uns für die Verbesserung der ökologischen Fußabdrücke unserer Produkte und Produktionsprozesse. Genauso engagiert nehmen wir die soziale Verantwortung gegenüber unseren weltweiten Produktionspartnern wahr.

## Unsere Verpflichtung gegenüber den Un Sustainable Development Goals

Im Jahr 2015 haben die United Nations die Agenda 2030 verabschiedet. Diese Agenda formuliert 17 Ziele für eine globale nachhaltige Entwicklung – die s. g. „Sustainable Development Goals“ (SDG). Sie folgen dem Leitbild, weltweit ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Adressat sind wir alle – das heißt, jeder ist aufgerufen, einen Beitrag für eine lebenswerte Umwelt zu leisten. Und für eine Gesellschaft, in der alle Menschen ein erfülltes und selbstbestimmtes Leben führen können. Wir bei Jack Wolfskin nehmen das Leitbild der Sustainable Development Goals mit voller Überzeugung an. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit haben einzelne SDGs für uns Priorität. Zum einen die SDGs die sich auf die Produktionsbedingungen bei unseren Partnern beziehen (SDG 1, 2, 3, 5, 8, 10) und die die wir mit unseren Produkten und Produktionsprozessen aktiv positiv beeinflussen können (SDG 12, 13, 17).

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## Produktnachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz

Entsprechend verbessern und intensivieren wir ständig unser ökologisches Engagement – auf allen Ebenen. Immer mehr unserer Produkte bestehen aus recyceltem Material; der vollständige Verzicht auf PFC in unseren Produkten ist ein greifbares Ziel – für die Bereiche Bekleidung und Ausrüstung haben wir es sogar bereits geschafft, bei den Schuhen werden wir das Ziel bis 2025 vollständig erreicht haben. Bereits jetzt setzen wir ausschließlich zertifizierte Bio-Baumwolle ein. Unsere Daunen ist nach dem dem „Responsible Down Standard“ zertifiziert. Auch die Wolle werde wir bis 2025 vollständig auf „Responsible Wool Standard“ zertifizierte Wolle umgestellt haben. Wir setzen uns für ein verantwortungsvolles Chemikalien- und Umweltmanagement in unserer Lieferkette ein, gemäß dem bluesign® - System. Partner

des Systems sind wir bereits seit 2011; mittlerweile entspricht der Großteil unserer Materialien den Anforderungen des bluesign® Systems. Zusätzlich achten wir streng auf eine effektive Schadstoffkontrolle, nicht nur in unseren Produkten, sondern auch in der Produktion vor Ort. Dies erreichen wir durch umfassende Schadstoffverbotslisten, die sowohl für unsere Endprodukte als auch für alle Prozesse in der Herstellung gelten. Unsere nachhaltigen Ziele motivieren uns, diesen Weg weiter zu gehen und auch in Zukunft umweltfreundliche und innovative Materialien zu entwickeln.

**Über den aktuellen Stand informieren wir stets auf unserer Website:**

<https://www.jack-wolfskin.de/corporate-responsibility/>.

## Soziale Verantwortung

Verantwortungsvolle Beziehungen zu unseren Lieferanten und Produktionsstätten bilden darüber hinaus eine der wichtigsten Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Wir setzen uns für faire Arbeitsverhältnisse, angemessene Arbeitszeiten, sichere Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung ein. Wir veröffentlichen transparent unsere Lieferketten und berichten offen über aktuelle Entwicklungen, z. B. wie die Sozial-Standards in den einzelnen Produktionsbetrieben umgesetzt werden. Unsere Produktionspartner verpflichten sich, unseren Verhaltenskodex einzuhalten. Wir unterstützen die bei der Erfüllung unserer strengen Standards und bei der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen. Gemeinsam haben wir schon viel erreicht – und wir werden diesen Weg gemeinsam weitergehen. Unterstützt werden wir dabei von der FWF. Die FWF ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die sich auf breiter Ebene für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie einsetzt. Dazu setzt die FWF zum einen strikte Standards. Zum anderen entwickelt sie in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren sinnvolle Lösungen für die weltweiten Produktionsstätten. Die Akteure sind FWF-Mitgliedsunternehmen, zu denen auch Jack Wolfskin gehört, aber auch

gemeinnützige, nichtstaatlichen Organisationen (NGO), Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in Asien und Europa, sowie Regierungsvertreter. Jack Wolfskin ist seit 2010 Mitglied in der FWF – ein logischer Schritt, nachdem wir bereits ab 2007 ein eigenständiges Programm zum Management sozialer Nachhaltigkeit in den eigenen Lieferketten etablierten. Im folgenden Bericht stellen wir unser Engagement in der sozialen Nachhaltigkeit vor und berichten dazu detailliert aus unserem Geschäftsjahr 2020.

Das Jahr 2020 und 2021 war geprägt durch die Covid-19 Pandemie die uns alle überrascht hat. Noch nie mussten wir innerhalb so kurzer Zeit unsere gewohnte Art zu arbeiten und zu leben so radikal verändern. In dieser Zeit hat sich gezeigt, dass die Menschen immer mehr Wert auf nachhaltige Produkte legen und dies konkret einfordern. Gleichzeitig wurden wir vor die Herausforderung gestellt völlig neue Wege zu gehen, wie wir mit unseren Partnern effektiv zusammenarbeiten können, ohne sie vor Ort besuchen zu können. Hier kamen uns unsere langjährigen engen Geschäftsbeziehungen mit unseren Partnern sehr zugute.

## 02 Soziale Nachhaltigkeit hat einen hohen Stellenwert



Wir verfügen nicht über eigene Produktionsstätten, sondern arbeiten mit Unternehmen zusammen, die unsere Produkte im Auftrag herstellen. Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit mit einem Produktionspartner ist dabei seine Bereitschaft, unsere sozialen Vorgaben sowie die Anforderungen der FWF umzusetzen.

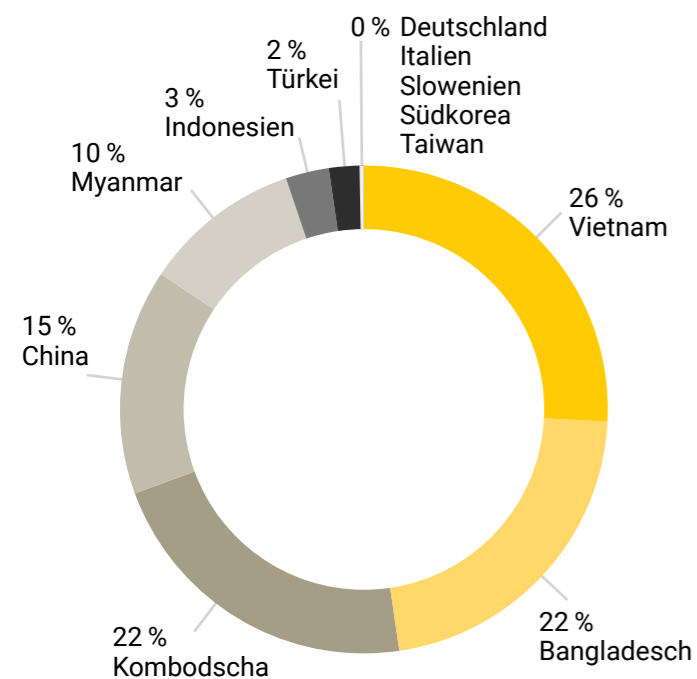
# Verantwortungsvolle Beschaffung und Produktionsplanung

Unser Sortiment ist sehr vielfältig; daher kooperieren wir mit verschiedenen, spezialisierten Produktionspartnern. Dennoch konsolidieren wir die Anzahl unserer Produktionspartner so weit wie möglich. Das befähigt uns, individuelle und dauerhafte Beziehungen zu unseren Produktionspartnern aufzubauen und gemeinsam mit ihnen eine sozial verantwortungsvolle Beschaffung zu realisieren.

## Beschaffungsländer und Produktionspartner

Da wir keine eigenen Produktionsstätten betreiben, arbeiten vertrauen wir auf Produktionspartner. Diese sind unsere direkten Geschäftspartner, bei denen wir die Endfertigung unserer Produkte in Auftrag geben. Manche Partner produzieren für uns an mehreren Standorten; stets pflegen wir da-her den direkten Kontakt zu den Teams der einzelnen Produktionsstätten. So optimieren wir die individuelle Zusammenarbeit entsprechend der lokalen Gegebenheiten.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden unsere Produkte in 12 Ländern hergestellt; der Großteil dieser Länder befindet sich in Asien. Unser größtes Produktionsvolumen liegt in Vietnam, gefolgt von Bangladesch, Kambodscha, China und Myanmar. Einen kleineren Teil unseres Produktionsvolumens beziehen wir von Produktionspartnern aus einigen europäischen Ländern.



Einkaufsvolumen pro Land

Land	Einkaufsvolumen pro Land
Vietnam	25,75 %
Bangladesch	22,01 %
Kambodscha	21,64 %
China	15,03 %
Myanmar	10,32 %
Indonesien	2,92 %
Türkei	2,03 %
Italien	0,11 %
Slowenien	0,11 %
Deutschland	0,05 %
Südkorea	0,02 %
Taiwan	0,01 %



## Neue Produktionspartner

Aktive Geschäftsbeziehungen pflegten wir im genannten Geschäftsjahr mit 49 Produktionsstätten. Diese Anzahl umfasst unsere direkten Produktionspartner als auch die von unseren Partnern beauftragten Subunternehmen. Unsere Partner produzieren nicht nur für uns, sondern auch für andere Kunden. Die Produktionskapazitäten an den Standorten teilen wir also mit anderen Auftraggebern. Im Rahmen unserer Zusammenarbeit streben wir an, einen angemessenen Anteil an der jeweiligen Kapazität einer Produktionsstätte zu belegen. Auf diese Weise erlangen unsere Auftragsvolumina beim jeweiligen Partner eine größere Bedeutung. In der Folge können wir unsere Sozialstandards mit mehr Nachdruck einfordern und effektiver zu positiven Veränderungen beitragen.

2021 stammten 49 % unseres Produktionsvolumens aus Produktionsstätten, in denen unsere Aufträge mindestens 10 % des jeweiligen Umsatzvolumens ausmachten. Die Zahl ist im Vergleich zum Vorjahr gefallen, da auch unsere Lieferanten – wahrscheinlich getrieben durch Covid-19 – die Anzahl ihrer Kunden breiter aufstellen um ihr eigenes Risiko im Falle von Kundeninsolvenzen etc. zu reduzieren. Etwa 38 % unseres Auftragsvolumens stammt von Produktionspartnern bei denen Jack Wolfskin nur eine relativ geringe Produktionskapazität (5 % und weniger) belegt. Der Grund dafür ist in erster Linie unser breites Sortiment. Wir offerieren unseren Kunden eine Vielfalt an Outdoor-Produkten: ein umfangreiches Sortiment an Funktionsbekleidung; verschiedene Taschen, Rucksäcke, Zelte und Schlafsäcke, Trinkflaschen, Matten, bis hin zu Schuhwerk für diverse Einsatzbereiche. Dementsprechend sind unsere Produktionspartner hochspezialisiert in Bezug auf den jeweiligen Maschinenpark und verfügen über spezifische, langjährige Erfahrung bei der Herstellung spezialisierter Produkte.

Auch wenn wir stets eine langfristige Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern anstreben, müssen wir von Zeit zu Zeit neue Partnerschaften aufbauen. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe:

- Erweiterung unseres Portfolios um eine Produktkategorie, die keiner unserer bisherigen Partner herstellen kann.
- Langfristig zu geringe Produktionskapazitäten und in der Folge Überlastungen in einzelnen Produktionsstätten.
- Eröffnung einer neuen Produktionsstätte durch einen bisherigen Partner, der für den entsprechenden Aufbau unsere Unterstützung anfragt.
- Integration eines Unterauftragnehmers in den Produktionsprozess durch einen Produktionspartner, um Produktionsspitzen abzufangen.
- Beendigung einer Zusammenarbeit durch einen Produktionspartner, wenn sich dieser zum Beispiel strategisch anders ausrichten möchte.
- Nichteinhalten unseren strikten sozialen Anforderungen und/oder unserer hohen Qualitätsstandards seitens eines Produktionspartners
- Produktionen in spezifischen Ländern um Transportwege klein zu halten und die Kommunikation zu vereinfachen, was sich vor allem bei unser Produktion für den chinesischen Markt zeigt.

Tritt einer dieser Fälle ein, evaluieren wir potenzielle neue Produktionsstätten ausführlich vor Aufbau und Etablierung einer neuen langfristigen Zusammenarbeit.

## Auswahlprozess und Bewertung neuer Produktionspartner

Grundlage einer jeden Zusammenarbeit ist die Einhaltung unseres Verhaltenskodex. Aber auch weitere Parameter wie Qualität, Lieferzeiten und Kosten müssen unseren Anforderungen entsprechen. Im Vorfeld einer Zusammenarbeit prüfen wir potentielle Produktionspartner diesbezüglich sehr detailliert. Dafür verwenden wir ein vordefiniertes Schema, um eine immer gleiche und faire Bewertung zu gewährleisten. Beim Erstkontakt erfassen wir Informationen über die Produktionsstätte. Weiterhin erfolgen eine erste persönliche Begehung und die Evaluierung der Produktion durch unser Sourcing-Team. Das konnten wir in den Jahren 2020 und 2021 leider nur in eingeschränktem Maße realisieren. Hier waren uns unsere Mitarbeitenden in den asiatischen Niederlassungen und Büros eine große Unterstützung. Fallen unsere Evaluierung und die darauffolgende interne Besprechung positiv aus, stellen wir im nächsten Schritt unseren Anforderungskatalog zur Verfügung. Dieser beinhaltet unsere Standards sowohl in Bezug auf Qualität und Verarbeitung, als auch auf Verpackung, Logistik und Transport. Weiterhin erhält er unsere Anforderungen an das Schadstoff- und Chemikalienmanagement sowie den Verhaltenskodex in dem die sozialen Rahmenbedingungen die wir voraussetzen definiert sind. Die schriftliche Bestätigung zur Einhaltung des Verhaltenskodex durch unseren zukünftigen Partner ist dabei verbindlich für eine Zusammenarbeit. Zeitgleich erteilen wir einen Probeauftrag, um die Zusammenarbeit mit der Produktionsstätte zu testen. Normalerweise arrangieren wir innerhalb von drei Monaten das erste Sozial-Audit; so können wir früh beurteilen, inwieweit unsere Verhaltenskodex-Anforderungen bereits umgesetzt werden. In den Jahren 2020 und 2021 mussten wir uns auf bestehende Audits verlassen, da wir die Produktionsstätten in der Zeit weder von den Sumations-Auditoren und Auditorinnen noch durch die FWF Teams überprüfen lassen konnten. Grund dafür waren die diversen Lockdowns in den unterschiedlichen Ländern, extrem eingeschränkte Reismöglichkeiten und auch die Risikominimierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsstätten. Wir haben uns dazu entschieden, dass wir das Infektionsrisiko nicht durch die Entsendung von Audit-Teams – die innerhalb kurzer Zeit viele verschiedene Betriebe besuchen und so das Virus im schlimmsten Fall von Fabrik zu Fabrik tragen können – erhöhen möchten. Die Ergebnisse der zur Verfügung gestellten Informationen aus alten Audits oder von anderen Auditorganisationen sowie die genaue Begutachtung der Lieferantendaten die unseren erfahrenen Teams einen guten Einblick in die zu erwartenden Gegebenheiten verschaffen, haben in den Jahren 2020 und 2021 maßgeblich die Entscheidung für oder gegen eine Kooperation mit einem potenziellen neuen Partner beeinflusst.

## Unser Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) basiert auf der Menschenrechts-Charta der Vereinten Nationen sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organisation) und ist bindender Bestandteil jeder Geschäftsbeziehung mit unseren Produktionspartnern. Unser Verhaltenskodex beinhaltet die folgenden Anforderungen, die von jeder einzelnen Produktionsstätte einzuhalten sind:

- 1 Zwangsarbeit ist nicht erlaubt.
- 2 Diskriminierung am Arbeitsplatz ist nicht erlaubt.
- 3 Kinderarbeit ist nicht erlaubt.
- 4 Es gibt Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.
- 5 Löhne sollen existenzsichernd sein.
- 6 Arbeitszeiten müssen angemessen sein.
- 7 Arbeitsbedingungen müssen sicher und gesundheitsverträglich sein.
- 8 Jeder Mitarbeiter muss einen rechtsverbindlichen Arbeitsvertrag haben.
- 9 Auf Umweltschutz ist zu achten.

Der Verhaltenskodex ist in voller Länge auch auf unserer Website veröffentlicht: [https://www.jack-wolfskin.de/on/demandware.static/-/Library-Sites-JackWolfskin\\_SharedContentLib/default/dw0c7a8632/Content\\_Ressources/CR/CoC/Code\\_of\\_Conduct\\_Deutsch\\_Stand\\_01-2011\\_new.pdf](https://www.jack-wolfskin.de/on/demandware.static/-/Library-Sites-JackWolfskin_SharedContentLib/default/dw0c7a8632/Content_Ressources/CR/CoC/Code_of_Conduct_Deutsch_Stand_01-2011_new.pdf)

## Regelmässige Bewertung der Produktionspartner anhand eines umfassenden Bewertungssystems

Wir prüfen unsere Produktionspartner nicht nur zu Beginn einer Zusammenarbeit. Auch im weiteren Verlauf unserer Geschäftsbeziehung bewerten wir zweimal im Jahr, ob die Produktionspartner auch weiterhin unseren sozialen Anforderungen und unseren Qualitätsansprüchen genügen. Diese interne Lieferantenbewertung erfolgt zusätzlich zu den üblicherweise jährlich stattfindenden Sozial-Audits. Diese Bewertung verläuft interdisziplinär unter Einbeziehung der Abteilungen „Einkauf“, „Produktentwicklung & Qualitätssicherung“, „Logistik“ sowie „Social Compliance & Sustainability“, unserem Nachhaltigkeitsteam. Wir bewerten jede einzelne Produktionsstätte nach einem umfassenden Kriterienkatalog und einer einheitlichen Bewertungsmatrix. Auf diese Weise sind alle beteiligten Teams über die Stärken und Schwächen eines jeden Produktionspartners sowie über dessen Entwicklung genauestens informiert. Wir teilen die Ergebnisse der Bewertungen transparent mit jedem Produktionspartner und erstellen einen individuellen Korrekturplan. Dieser ist sowohl vom Produktionspartner als auch von uns in Form von Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen. So

schaffen wir kontinuierliche und zugleich individuelle Verbesserungsprozesse. Die Ergebnisse dieser regelmäßigen Bewertung sowie der Umgang mit den Korrekturplänen haben direkten Einfluss auf die weitere Zusammenarbeit: Bei positiven Bewertungen und erfolgreichen Verbesserungsmaßnahmen streben wir eine Erhöhung unseres Auftragsvolumens an, sofern freie Produktionskapazitäten zur Verfügung stehen und andere Risikofaktoren nicht dagegen sprechen. Bei negativen Bewertungen, oder bei fehlender Umsetzung des Korrekturplans, streben wir eine sukzessive Verringerung unseres Auftragsvolumens an. Seit 2020 stehen wir aufgrund der Pandemie vor besonderen Herausforderungen. Die Produktionspartner konnten nicht vor Ort in den Betrieben besucht werden. Auch Audits konnten in fast keinem Fall stattfinden. Zeitgleich mussten unsere Partner – ebenso wie wir – verschärften Anforderungen an Gesundheitsschutz und Sicherheitsmaßnahmen umsetzen. Durch einen verstärkten Austausch über Email, Telefon und Videokonferenzen konnte dennoch ein enger Kontakt und guter Austausch gepflegt werden.

## Beendigung einer Zusammenarbeit

Nicht immer ist eine dauerhafte Zusammenarbeit mit Produktionspartnern möglich. Die Beendigung der Zusammenarbeit kann von beiden Seiten ausgehen. Dieser Entscheidung ist meist ein längerer Prozess vorangegangen, in dem zusammen mit dem Lieferanten Korrekturpläne erarbeitet und aktiv Hilfestellung bei der Eliminierung von Schwachstellen geleistet wurde. Dabei spielt keine Rolle, in welchem Bereich die Schwächen liegen. Es kann sich um qualitative Probleme, Schwierigkeiten bei der Umsetzung sozialer- oder Umwelt-Standards, dauerhaft schlechte Lieferperformance oder andere Themen handeln. Eine Zusammenarbeit beenden wir genauso verantwortungsvoll, wie wir sie beginnen. Das heißt wir kündigen unsere Entscheidung im Voraus an und verringern unser Auftragsvolumen schrittweise. So kann sich der Produktionspartner auf die Veränderung einstellen und seine Produktionsplanungen anpassen.



## Langfristige und transparente Geschäftsbeziehungen mit unseren Produktionspartnern

Im Geschäftsjahr 2021 arbeiteten wir mit 49 Produktionsstätten in 12 Ländern zusammen, wobei unser höchstes Produktionsvolumen in den Ländern Vietnam, Bangladesch, Kambodscha, China und Myanmar liegt. Die Langfristigkeit unserer Geschäftsbeziehungen, eine transparente Preisgestaltung mit unseren Produktionspartnern und eine faire Produktionsplanung sind uns als Auftraggeber ausgesprochen wichtig.

### Langfristigkeit unserer Geschäftsbeziehungen

Wir legen großen Wert auf - und pflegen - stabile, langfristige und enge Geschäftsbeziehungen mit unseren Produktionspartnern. Viele unserer Partnerschaften überdauern schon über zehn Jahre. Diese Langfristigkeit ist sowohl für uns als auch unsere Produzenten von ausserordentlicher Bedeutung. Denn unsere Partner können dadurch mit guten und stabilen Aufträgen rechnen. Wir wiederum profitieren davon, dass die jeweilige Produktionsstätte unsere Vorgaben zu Sozialstandards, Qualitätsanforderungen, Lieferzeiten und zur transparenten Zusammenarbeit im Allgemeinen genau kennt. Eine solche Partnerschaft muss gepflegt werden, um Vertrauen gegenseitige Loyalität und Veränderungsbereitschaft zu erhalten. Daher legen wir nicht nur großen Wert auf einen sorgfältigen Auswahlprozess unserer Partner, sondern auch auf eine transparente Preisgestaltung und vorausschauende Produktionsplanung während der Dauer unserer Zusammenarbeit.

Auch in den schwierigen Pandemie Jahren 2020 und 2021, haben wir die Kooperationen mit nahezu allen Partnern aufrechterhalten können. Obwohl die Geschäfte in vielen Ländern der Welt von Lockdowns betroffen waren, haben

wir auch im Jahr 2021 alle bereits produzierten Waren abgenommen und so dafür gesorgt, dass unsere Partner auch in der Krisenzeit weiterhin Umsätze hatten. In einigen Produktionsbetrieben kam es zu Engpassituationen, da weniger Mitarbeitende aufgrund der Ansteckungsgefahr in den Betrieben anwesend sein konnten. In diesen Fällen haben wir sowohl verspätete Liefertermine als auch geringere Produktionsmengen akzeptiert.

## Langfristige Produktionsplanung

Bestandteil einer nachhaltigen Produktionsplanung ist eine verantwortungsvolle Beschaffungspraxis. Darunter verstehen wir u.a. die genaue Beobachtung der aktuellen Kapazitäten der Produktionsstandorte. Denn nur wenn die Produktionsstätten nicht überlastet sind, können exzessive Überstunden und deren negative Folgen im Vorfeld vermieden werden. Hierfür sind die enge Bindung an sowie transparente Kommunikation mit unseren Produktionspartnern von maßgeblicher Bedeutung. Die Produktions- und Lieferzeiten stimmen wir entsprechend im Dialog mit unseren Produktionspartnern ab.

Wir haben zwei Kollektionen pro Jahr – eine Sommer- und eine Winterkollektion – mit einer Planungszeit von je etwa 1,5 Jahren. Das lässt uns ausreichend Zeit für genaue Auftragsprognosen. Je genauer diese Prognosen ausfallen, umso besser können die Produktionspartner ihre Kapazitäten mit den Aufträgen unterschiedlicher Auftraggeber koordinieren. Dies betrifft sowohl unsere Partner für die Endfertigung als auch die Partner für Zwischenprodukte bzw. Materiallieferungen. Diese liefern beispielsweise Stoffbahnen. Entsprechend übermitteln wir unsere Auftragsprognosen, Produktions- und Lieferzeiten ebenfalls an die von uns ausgewählten Materialproduzenten. Somit ist gewährleistet, dass die für die Endfertigung benötigten Materialien rechtzeitig produziert und an die entsprechenden Produktionsstätten geliefert werden können. Die Produkte einer Kollektion beauftragen wir in mehreren Chargen, angepasst an den tatsächlichen Auftragsvolumina unserer Kunden.

Sollte eine Produktionsstätte im Laufe der Produktion doch einmal überlastet sein, können wir basierend auf den Aufträgen Prioritäten setzen und in Absprache mit den Produktionspartnern die Lieferzeiträume oder Transport-Modalitäten anpassen. Dabei setzen wir auf unser Live-Planungs-System, das den Status aller Aufträge jederzeit abbildet und über das wir im permanenten Austausch mit unseren Produktionspartnern stehen.

Im Zuge der Corona Pandemie mussten wir für unsere Wintersaison 2021 einen kleinen Teil unserer Aufträge reduzieren, da eine Vielzahl an Geschäften aufgrund der Lockdown-Situation in vielen Ländern zum Teil für mehrere Monate geschlossen waren. Um dementsprechend Überkapazitäten vorzubeugen und uns der veränderten Marktsituation anzupassen, haben wir in enger Abstimmung mit unseren Produktionspartnern Ordervolumen reduziert. Die gesamte bereits produzierte Ware wurde selbstverständlich angenommen und vollumfänglich bezahlt. Auch haben wir die Kosten für bereits getätigte Materialkäufe unserer Produktionspartner übernommen. Unsere Folgekollektion haben wir in Farbgebung und Materialeinsatz so angepasst, dass Restbestände der Stoffe und Zutaten aufgebraucht werden konnten. Hierfür haben wir ein vierköpfiges Team eingesetzt, dass im Laufe der beiden Folgesaisons Warenbestände mit möglichen neuen Produktionen abgeglichen haben. Mit diesem Prozess haben wir es geschafft nahezu die gesamten bereits bestellten Materialien aufzubreuchen.

Dieser gesamte Prozess war – anders als in normalen Jahren – ungleich aufwändiger für die Produktentwicklung, die Produktionsplanung aber auch für unsere Partner, mit denen wir über Monate in engem und permanenten Austausch waren um die Mengen an Restbeständen, Produktionskapazitäten unter Pandemiebedingungen, Sicherheitsauflagen, und vieles mehr zu besprechen.

Durch die starke Vernetzung und den engen Austausch können alle unsere Produktionspartner nach wie vor Ihre Unternehmen weiterführen und damit auch ihre Mitarbeiter weiter beschäftigen. In vielen Betrieben konnte – abgesehen von den Covid 19-bedingten Lockdowns und den zahlreichen Schutzmaßnahmen, die wegen der Pandemie umgesetzt wurden - regulär weitergearbeitet werden.



Meeting beim unserem Zeltlieferanten 2011



Zeltentwicklung mit unserem Lieferanten im Jahr 2013



## Engagement für existenzsichernde Löhne

Wir vertreten die Überzeugung, dass alle Menschen einen Lohn verdienen, mit dem man auskömmlich leben kann. Schon seit Beginn unseres Einsatzes für die Einhaltung sozialer, fairer und sicherer Arbeitsbedingungen forderten wir von unseren Produktionspartnern die Zahlung existenzsichernder Löhne. Das war im Jahr 2007 durchaus keine selbstverständliche Forderung. Unsere Mitgliedschaft in der FWF ab 2010 hat uns darin bestätigt, diesbezüglich den richtigen Weg eingeschlagen zu haben. Denn die schrittweise Realisierung existenzsichernder Löhne in den Produktionsbetrieben ist auch eine der zentralen Forderungen der FWF.

## Was ist eigentlich ein existenzsichernder Lohn?

Ein existenzsichernder Lohn ermöglicht es den Arbeitenden, ihre Familien und sich selbst zu ernähren sowie für die Miete und alltägliche Dinge wie beispielsweise Kleidung und Mobilität aufkommen zu können. Darüber hinaus sollte Geld für die Ausbildung der Kinder und Gesundheitsaus-

gaben zur Verfügung stehen. Außerdem sollten Rücklagen für unerwartete Ereignisse gebildet werden können. Der existenzsichernde Lohn bezieht sich ausschließlich auf den in der regulären Arbeitszeit erworbenen Lohn - ohne Überstunden oder leistungsbedingte Boni.



Nahrung



Wohnraum



Gesundheit



Bildung



Kleidung



Mobilität

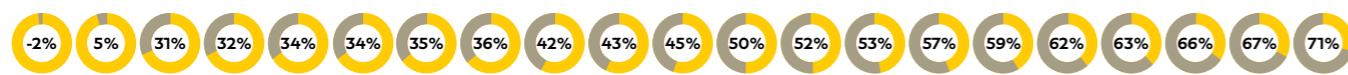
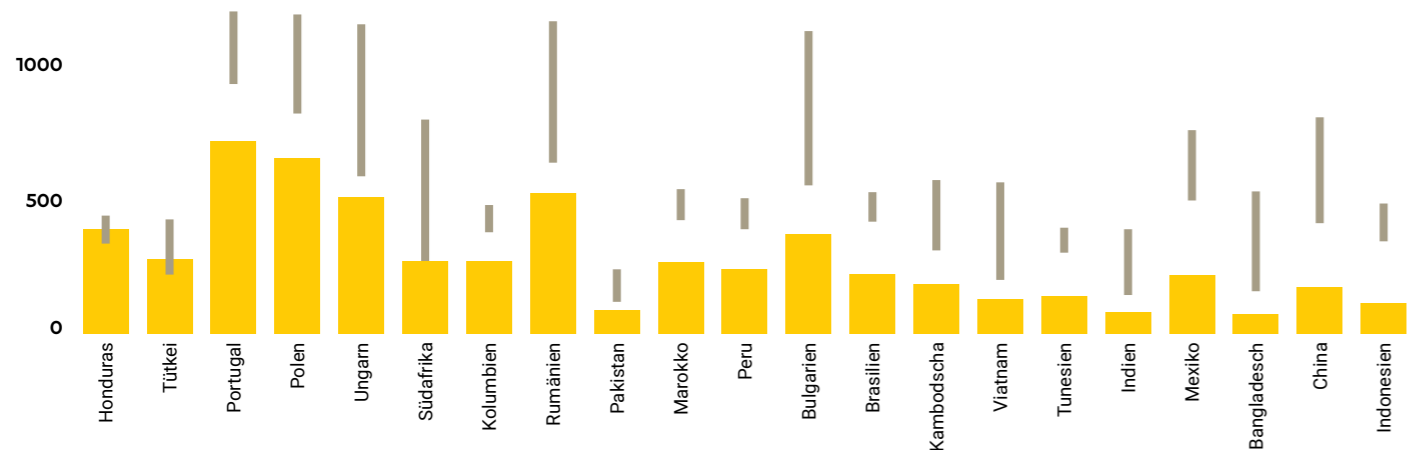


Rücklagen

Existenzsichernde Löhne sind ein wichtiges Thema, das unser aller Unterstützung bedarf. Die Realisierung im globalen Weltmarkt mit vielen beteiligten Akteuren, ist hochkomplex, erfordert eine kreative Herangehensweisen - und wird noch eine gewisse Zeit zur Realisierung benötigen.

## Die Herausforderungen

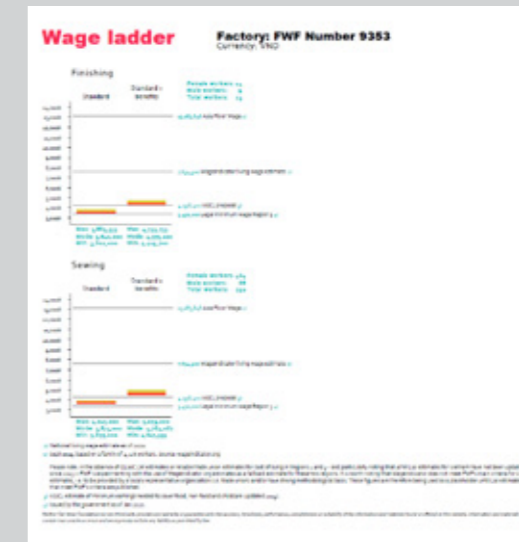
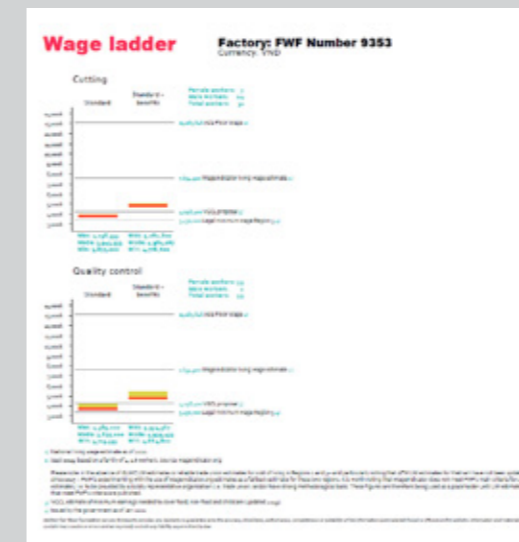
Es gibt keinen offiziell ausgewiesenen existenzsichernden Lohn. Daher werden diverse – zum Teil sehr unterschiedliche – Beträge als Existenzlohn genannt. Abhängig davon, welcher Stakeholder (lokale Gewerkschaften, internationale NGOs, Fabrikbesitzer, Arbeitnehmervertreter, etc.) sich zum Existenzlohn äußert. Aus diesem Grund verwendet die FWF sogenannte „Gehaltsleitern“, in denen die verschiedenen Gehaltsstufen je Land und teilweise sogar je Region verzeichnet sind. Die von der FWF verwendeten Daten stammen aus offiziellen Quellen oder aus Stakeholder-Befragungen. Aus diesen Gehaltsleitern werden in vielen Ländern eklatante Unterschiede bei der Einschätzung der Höhe des als existenzsichernden Lohnes definierten Lohnniveaus ersichtlich. Zudem wurde „The Industry We Want“ (<https://www.theindustrywewant.com/wages>) ins Leben gerufen. Auch diese Gruppe beschäftigt sich unter anderem mit existenzsichernden Löhnen im Vergleich zu z.B. den gesetzlichen Mindestlöhnen.



■ Spanne der existenzsichernden Löhne (2021)  
■ Geltende Mindestlöhne für den Textilsektor  
○ Kluft zwischen dem Mindestlohn und dem durchschnittlichen Lebenshaltungskosten



Beispiel einer Gehaltsleiter bei einem Produktionspartner in Vietnam



Beispiel einer Gehaltsleiter bei einem weiteren Produktionspartner in Vietnam

Wir betreiben keine eigenen Produktionsstätten; dementsprechend werden die in der Produktion Arbeitenden von Jack Wolfskin weder direkt beschäftigt noch direkt bezahlt. Daher ist es schwierig existenzsichernden Lohn schnell und vor allem eigenverantwortlich durchzusetzen.

In der Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, diese aktiv und partnerschaftlich davon zu überzeugen, dass ein existenzsichernder Lohn der richtige und einzige Weg ist, langfristig erfolgreich zu sein.



## Transparente Preisgestaltung

Für jedes einzelne unserer Produkte besprechen und verhandeln wir die Preise gemeinsam mit dem jeweiligen Produktionspartner. Dabei verfolgen wir das Konzept der offenen Preiskalkulation. Unser Einkaufspreis für ein Produkt setzt sich aus Materialkosten, Lohnkosten, Fabrik-Betriebskosten und der Gewinnmarge für den Produktionspartner zusammen.

Die Materialkosten lassen sich recht genau bestimmen. Wir geben den Produktionspartnern die einzusetzenden Materialien je Produkt in einer Stückliste vor. Diese Stückliste bildet alle für die Herstellung des Produktes benötigten Materialien ab. Den tatsächlichen Mengenverbrauch der Stoffe nennt uns der Produktionspartner, da er die Schnittmuster erstellt und damit die genauen Materialverbräuche kalkulieren kann. Anhand der uns bekannten Preisen für die Materialien, können wir so den Stückkosten zusammen mit den Produktionspartnern kalkulieren. Materialmengen und -kosten können in den Preisverhandlungen also transparent besprochen werden.

Die Lohnkosten sind je Produkt abhängig vom jeweiligen Produktionsaufwand bzw. -komplexitätsgrad. Die Produktionspartner leiten den Arbeitsaufwand aus der „Musterung“, also der Test-Produktion ab. In die Lohnkostenbestimmung fließt zusätzlich die Effizienzquote, ein Maß für die Produktivität, der jeweiligen Produktionsstätte ein. Aus Arbeitsaufwand und Effizienzquote lassen sich die Lohnkosten entsprechend kalkulieren.

Für die endgültige Einkaufspreiskalkulation beziehen die Produktionspartner zudem ihre Betriebskosten und ihre geplante Gewinnmarge mit ein und kalkulieren daraus den Endpreis.

Da unsere Produktionspartner eigenständige Unternehmen sind, die ihre Kostenstruktur uns gegenüber nicht offenlegen müssen, ist eine vollständig transparente Preiskalkulation nicht möglich. Dennoch bemühen wir uns um größtmögliche Transparenz und begegnen unseren Produktionspartnern in den Verhandlungen auf Augenhöhe. So beobachten wir Veränderungen der Lohn- und Kostensituation in den jeweiligen Produktionsländern und -regionen und prüfen, ob die vereinbarten Preise realistisch sind oder einer Anpassung bedürfen. Dabei kann das Team, das für die Preisgestaltung verantwortlich ist, auf jahrelange, tiefgreifende Erfahrungen und unzählige Reisen in unsere Produktionsländer zurückgreifen.

Zu vermerken ist allerdings, dass wir in keiner der Produktionsstätten der einzige Kunde sind. Unser Einfluss auf die Lohnstruktur der jeweiligen Partnerbetriebe bleibt also begrenzt. Über unsere Herangehensweise bei der Preisgestaltung und der stetigen Kommunikation zu fairen Löhnen versuchen wir unseren Partnern nahezu legen, dass eine angemessene Bezahlung der Mitarbeitenden eine Investition in die Zukunftsfähigkeit der Betriebe ist. Schon jetzt ist in vielen Ländern zu beobachten, dass Mitarbeitende, die keine angemessene Bezahlung erhalten, sich Arbeit in anderen Branchen suchen und damit das Angebot an qualifizierten Mitarbeitenden stetig abnimmt.

## Gehaltsanalysen und Definition eines Ziel-Lohns (Target Wage)

Jack Wolfskin hat ein Monitoring-System in die Sozial-Audits integriert, anhand dessen wir sicherstellen möchten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Produktionspartner angemessene und vertraglich vereinbarte Konditionen für ihre Arbeitsleistung erhalten. Die Basisbedingung, die niemals unterschritten werden darf, ist die Einhaltung der gesetzlichen bzw. für die Industrie geltenden Mindestlöhne. Alles unter der Prämisse, dass die Grundbedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Lohn gedeckt werden und darüber hinaus ein Betrag zur freien Verfügung inbegriffen ist. Es versteht sich von selbst, dass unrechtmäßige und willkürliche Gehaltskürzungen oder Sanktionen nicht zulässig sind und von uns nicht akzeptiert werden. Selbstverständlich ist, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vertragsunterzeichnung über die genaue Zusammensetzung ihres Lohns informiert sein müssen.

Durch unsere Sozial-Audits können wir sehr genau einschätzen, wie hoch die tatsächlichen Löhne in den Fabriken sind und wie sie im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn einzuordnen sind. Da wir die genauen Löhne aus Datenschutzgründen nicht angeben werden, ordnen wir gezahlte Löhne für diese Veröffentlichung in Cluster ein. Die genauen Zahlen und Fortschritte bezüglich der Löhne teilen wir regelmäßig mit der FWF.

Wir haben uns 2019 verschiedene Studien und Einschätzungen zu existenzsichernden Löhnen angesehen und folgende Stufen daraus entwickelt. In diesem Jahr haben wir die Skala mit den Daten von TIWW verglichen und die Skala für uns weiterhin als gute Möglichkeit empfunden eine Bewertung aller Lieferanten auf der gleichen Basis vorzunehmen

Basierend auf den uns vorliegenden Daten, Studien und Einschätzungen haben wir 5 Stufen für Zielgehälter definiert (nicht nur für Vietnam). In Stufe 5 werden Löhne mindestens 70 % über Mindestlohn gezahlt. Laut der Global Livingwage Coalition ist damit ein existenzsichernder Lohn erreicht. In der rechten Spalte ist aufgeführt, in welchem Prozentsatz der Produktionsstätten das Stufenziel derzeit bereits erreicht ist.

### Basisanforderung 1

Die gezahlten Löhne müssen bekannt sein.

### Basisanforderung 2

Der gesetzliche Mindestlohn darf niemals unterschritten werden. Die Gezahlten Löhne liegen bis zu **25% über dem gesetzlichen Mindestlohn**.

### Zielstufe 1

Die gezahlten Löhne liegen **26–40 % über dem gesetzlichen Mindestlohn**. Das Erreichen dieser Stufe sehen wir als ersten Schritt in Richtung des existenzsichernden Lohnes.

### Zielstufe 2

Die gezahlten Löhne liegen **41–70 % über dem gesetzlichen Mindestlohn**. Das sehen wir im Folgenden als die zweite zu erreichende Stufe des Ziellohns (target wage) in Richtung eines Existenzsichernden Lohnes an

### Zielstufe 3

Die gezahlten Löhne liegen **mehr als 71% über dem gesetzlichen Mindestlohn**. Ist diese Stufe erreicht, befinden sich die Näherinnen in Zielstufe 3 und erhalten damit einen existenzsichernden Lohn. (Basierend auf den Ergebnissen der Global Livingwage coalition am Beispiel Vietnam)

### Organisation /Studie zu existenzsichernden Löhnen (Matrixerstellung am Beispiel Vietnam)

Wageindicator.org  
Berechnung eines existenzsichernden Lohnes für eine alleinstehende Person

### Prozentual auf den gesetzlichen Mindestlohn bezogene Höhe des existenz-sichernden Lohnes

Bei Zahlung von **47 % über gesetzlichen Mindestlohn** (Die Wageindicator.org-Einschätzung liegt zwischen 11 %–82 %)

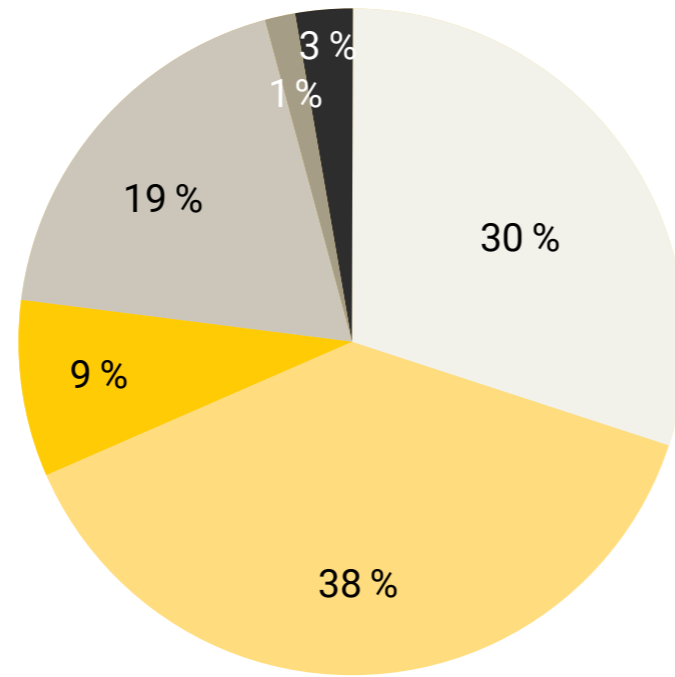
Wageindicator.org  
Berechnung eines existenzsichernden Lohnes für eine landestypische Familie

Bei Zahlung von **146% über gesetzlichen Mindestlohn** (Die Einschätzung liegt zwischen 91 %-196 %)

Global Livingwage Coalition  
<https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/living-wage-report-urban-vietnam.pdf>

**72 %**

### Gezahlte Durchschnittsgehälter der Näher\*innen bezogen auf das Umsatzvolumen von Jack Wolfskin in den Produktionsstätten



Gehaltsstufen	Löhne über dem gesetzlichen Mindestlohn	% Einkaufsvolumen
Zielstufe 3	mehr als 70 % über dem gesetzlichen Mindestlohn	30,11
Zielstufe 2	41 % – 70 % über dem gesetzlichen Mindestlohn	38,33
Zielstufe 1	26 % – 40 % über dem gesetzlichen Mindestlohn	8,55
Basisanforderung 2	0 %-25 % über dem gesetzlichen Mindestlohn	18,81
Basisanforderung 1	Gehälter sind transparent	1,47
unbekannt	nicht extern verifiziert	2,72

Durchschnittliche Lohn-Stufen (ohne Leistungs- und Überstunden-Boni) bezogen auf das durch Jack Wolfskin in den Fabriken beauftragte Umsatzvolumen 2021.

### Unser Ziel: Schrittweise Etablierung existenzsichernder Löhne

Erstes Ziel ist immer vollständige Transparenz über die Löhne. Wir adressieren zuerst die Partner, deren gezahlte Löhne nur bis 25 % über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (Basislevel 1). Diese Partner sollen motiviert werden, Löhne entsprechend unserer Zielstufe 1 (siehe Tabelle) zu zahlen. Mit den Partnern, deren Löhne bereits denen der Zielstufen 1 oder 2 entsprechen, werden wir die Möglichkeit einer schrittweisen Lohnanhebung erörtern, um letztendlich existenzsichernde Löhne für alle zu gewährleisten.

Die Pandemie hat uns bei der gezielten Arbeit zu existenzsichernden Löhnen zurückgeworfen. Da wir keine Audits durchführen konnten und daher die Gehaltssituation

nicht von externen Fachleuten erhoben werden konnten ist die Datenlage etwas unsicherer geworden. Dazu kommt, dass die wirtschaftliche Situation der Unternehmen in nahezu allen Branchen – so auch in der Textilindustrie – auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette aktuell noch extrem angespannt ist. Daher lag im Jahr 2020 und 2021 unsere oberste Priorität darin das Geschäft zu stabilisieren um uns und unseren Partnern und vor allem auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine stabile Einkommenssituation zu sichern. Sobald sich die Lage stabilisiert und wir vor allem auch wieder reisen können, werden wir erneut eine hohe Priorität auf die existenzsichernden Löhne legen.

### Gehaltsstudien für Vietnam, Bangladesch und Myanmar

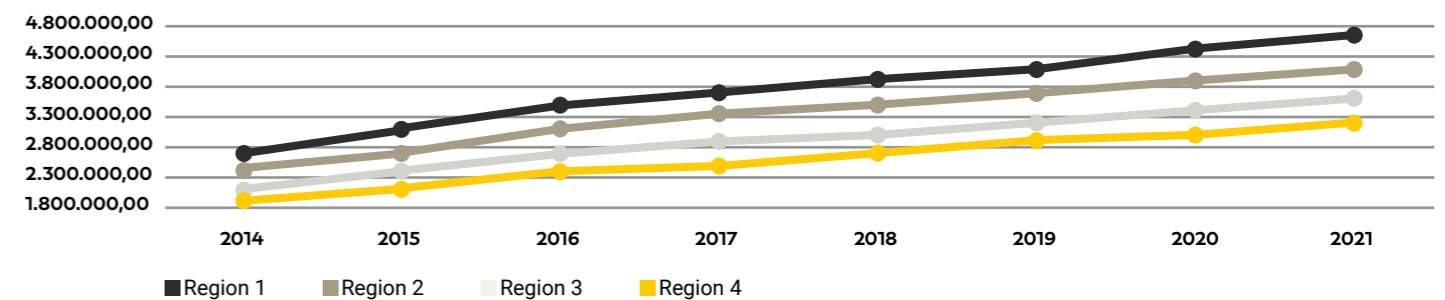
Zur Analyse der Gehaltsstruktur in einzelnen Ländern stellen wir an dieser Stelle einige unserer wichtigsten Produktionsländer vor. Die Daten wurden im Rahmen von Audits erhoben.

#### Vietnam

Vietnam ist eines unserer wichtigsten Produktionsländer; deshalb ist die Gehaltsentwicklungen in Vietnam allgemein - und bei unseren Partnern im speziellen – für uns von hoher Relevanz.

Das Land ist in vier Gehaltsregionen aufgeteilt. In jeder dieser Region wurden die gesetzlichen Mindestlöhne zwischen 2014 und 2021 in erheblichem Umfang erhöht:

### Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Vietnam von 2014 – 2021



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Region 4</b>	1.900.000,00	2.150.000,00	2.400.000,00	2.580.000,00	2.760.000,00	2.920.000,00	3.070.000,00	3.250.000,00
<b>Region 3</b>	2.100.000,00	2.400.000,00	2.700.000,00	2.900.000,00	3.090.000,00	3.250.000,00	3.430.000,00	3.640.000,00
<b>Region 2</b>	2.400.000,00	2.750.000,00	3.100.000,00	3.320.000,00	3.530.000,00	3.710.000,00	3.920.000,00	4.160.000,00
<b>Region 1</b>	2.700.000,00	3.100.000,00	3.500.000,00	3.750.000,00	3.980.000,00	4.180.000,00	4.420.000,00	4.680.000,00

Entwicklung des gesetzlichen monatlichen Mindestlohns in Vietnam zwischen 2014 und 2021 (Angaben in VND – vietnamesischer Dong; 4680000,00 VND entsprechen etwa EUR 200,-)

Trotz dieser enormen Entwicklung entsprechen die Mindestlöhne noch nicht existenzsichernden Löhnen (siehe weiter oben die Einschätzungen von Wageindicator.com und Global Living Wages Coalition). Daher haben wir Zielstufen definiert anhand denen wir mit unseren Lieferanten an Verbesserungen arbeiten.

Fabrik	Region in Vietnam	Gesetzlicher Mindestlohn	Zahlung über dem ges. Mindestlohn	Zielstufe
Kido Vinh Co. LTD.	Region 4 VN	3.070.000,00 VND	158%	Zielstufe 2
Elegant Team Manufacturer Co. Ltd.	Region 2 VN	3.920.000,00 VND	209 %	Zielstufe 3
X-20 Join Stock Company (Gatexco 20) - Binh Minh	Region 3 VN	3.430.000,00 VND	208 %	Zielstufe 3
Branch of Astro Saigon Company	Region 4 VN	4.420.000,00 VND	108%	Basisanforderung 2
Bac Ninh Garment Joint Stock Company Tham May	Region 2 VN	3.920.000,00 VND	210 %	Zielstufe 3
Max Zone (Astro Saigon)	Region 4 VN	4.420.000,00 VND	135 %	Zielstufe 1
Bethel Vina Co.,Ltd	Region 2 VN	3.920.000,00 VND	153%	Zielstufe 2
Youngtech Vietnam Co Ltd	Region 3 VN	3.430.000,00 VND	220 %	Zielstufe 3
Fulgent Sun Footwear Co., LTD	Region 3 VN	3.430.000,00 VND	194 %	Zielstufe 3
Bags Connection				Noch nicht auditiert
Broadpeak Soc Trang Co., Ltd	Region 3 VN	3.430.000,00 VND	130%	Zielstufe 1
(Dona Biti's) Binh Tien Bien Hoa Company Limited	Region 1 VN	4.420.000,00 VND	142 %	Zielstufe 2

Von den 12 Produktionspartnern in Vietnam liegen fünf (42 %) in der Zielstufe 3 und zahlen damit einen existenzsichernden Lohn. Drei weitere Produktionspartner (25 %) liegen mit den gezahlten Löhnen in Zielstufe 2 und zwei weitere (17 %) liegen in Zielstufe 1. Ein Lieferant befindet sich leider noch im Basislevel 2 und ein weiterer konnte bisher noch nicht unabhängig auditiert werden, weshalb die verifizierten Zahlen noch nicht vorliegen.

## Bangladesch:

Der gesetzliche monatliche Mindestlohn in Bangladesch beträgt außerhalb der Textilindustrie 1.500 BDT (Bangladesch Taka). Dies entspricht etwa 16,- EUR. Für die Textilindustrie wurde zum 01.12.2013 ein Branchen-Mindestlohn von 5.300 BDT (56,50 EUR) eingeführt. Zum 01.12.2018 wurde dieser auf 8.000 BDT (ca. 85,- EUR) erhöht. Damit liegt der gesetzliche Mindestlohn in der Textilindustrie bei mehr als dem fünffachen des gesetzlichen Mindestlohns, der für andere Branchen in Bangladesch Gültigkeit hat. Da in Bangladesch ein Großteil der Bevölkerung in der Textilindustrie arbeitet, hat diese Branche eine Art Vorreiterfunktion für die Entwicklung des Landes. Im Vergleich zu umliegenden Produktionsländern befindet sich der Mindestlohn in der Textilindustrie allerdings immer noch auf einem niedrigen Niveau.

Die Gehaltssituation die wir im vorangegangenen Geschäftsjahr dokumentiert haben zeigt sich, dass Vietnam im Durchschnitt der tatsächlich gezahlten Löhne relativ gut dasteht. Wir werden die Entwicklung nach den Covid 19-Jahren genau im Auge behalten, um sicherzugehen, dass sich der Trend weiterhin positiv entwickelt.

In Bangladesch wurden alle drei Produktionspartner im in 2020 oder 2021 auditiert. Die Gehälter konnten durch die FWF Auditoren überprüft werden. Alle drei Partner zahlen Löhne weit oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns allerdings kann lediglich bei einem das im Durchschnitt gezahlte Gehalt als ein existenzsichernder Lohn bezeichnet werden. Bei den anderen Beiden Partnern liegt das Gehalt in unserer Zielstufe 2.

Fabrik	Gesetzlicher Mindestlohn	Zahlung über dem gesetzlichen Mindestlohn	Zielstufe
Youngone Hi-Tech Sportswear Ind. Ltd. & Savar Sportswear Company Ltd.	8.000,00 BDT	278 %	Zielstufe 3
Kadena Sportswear Ltd.	8.000,00 BDT	141 %	Zielstufe 2
Karnaphuli Shoes Ind., Ltd. (Garments Unit)	8.000,00 BDT	141 %	Zielstufe 2

## Myanmar:

2021 kooperierten wir in Myanmar mit zwei Produktionspartnern. Leider hat sich die Situation in Myanmar im Jahr 2021 dramatisch verschärft weshalb wir nach keinen weiteren Partnern in dem Lang Ausschau gehalten und uns auf eine stabile Beziehung mit den beiden bestehenden Partnern konzentriert haben:

### Sawbwa VT Co., Ltd.

Die Zusammenarbeit mit Sawbwa VT besteht bereits seit 2014. Auch bei diesem Partner wurde im Mai 2017 eine Schulung bezüglich Verhaltenskodex und Beschwerdeverfahren durchgeführt. Schulungsteilnehmer waren Mitarbeitende und Management. Das erste Audit in der Fabrik erfolgte im Oktober 2014. Im globalen Markt ist Myanmar als Produktionsland noch „jung“; das Risiko, die von uns eingeforderten Arbeitsbedingungen (noch) nicht zu gewährleisten also hoch. Deshalb wurden vor der Pandemie jedes Jahr Folge-Audits durchgeführt, um eine angemessene Begleitung zur stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzubieten. Dies konnten wir leider im Jahr 2020 und 2021 aufgrund der Pandemielage nicht fortführen. 2022 konnte wieder ein Audit bei dem Produktionspartner realisiert werden.

### Kido Yangon Co., Ltd.

Diese Produktionsstätte wurde von unserem langjährigen Partner, der bereits an Standorten in Vietnam für uns produziert, im Jahr 2018 übernommen. Das erste Audit führten wir auch hier vor Beginn der Zusammenarbeit im November 2017 durch; 2018 und 2019 erfolgte je ein Sozialaudit durchgeführt von der FWF. Aufgrund der Pandemie und der politischen Situation in Myanmar entfielen die Audits in den Jahren 2020 und 2021. Auch hier konnten wir 2022 wieder ein unabhängiges Audit mit gutem Ergebnis durchführen. Darüber hinaus hat diese Produktionsstätte 2019 die Teilnahme an einem Schulungsprogramm der FWF begonnen. Darin geht es hauptsächlich um die Intensivierung der Kommunikation zwischen Angestellten und Vorgesetzten aller Führungsebenen. Die Kernelemente des Verhaltenskodex sind ebenfalls elementarer Bestandteil dieser langfristig angelegten Schulungsinitiative.

Fabrik	Gesetzlicher Mindestlohn	Zahlung über dem gesetzlichen Mindestlohn	Zielstufe
KIDO YANGON COMPANY LIMITED	144.000,00 KYD	193 %	Zielstufe 3
Sawbwa VT Limited	144.000,00 KYD	165 %	Zielstufe 2

Gehaltsübersicht der Produktionsstätten in Myanmar

Die den Mitarbeitenden an den zwei Standorten durchschnittlich gezahlten Löhne liegen über dem gesetzlichen Mindestlohn. Dies beinhaltet nicht-leistungsrelevante Boni, aber keine Überstunden.

### 03 Etabliertes System zur Sicherstellung der Sozialstandards in den Produktions- stätten



Wir legen größten Wert darauf, die Gegebenheiten in den Produktionsstätten zu kennen. Dank unseres Vorgehens, die Standorte bereits vor der Vergabe des ersten Auftrags zu auditieren und regelmäßige Wiederholungs-Audits durchzuführen. Nur so ist es uns möglich, auf Fehlentwicklungen schnell reagieren zu können und kontinuierlich mit den Lieferanten an Verbesserungen zu arbeiten. Leider konnten wir in den Jahren 2020 und 2021 pandemiebedingt nur sehr wenige Audits bei unseren Partnern durchführen, da der Gesundheitsschutz sowohl für die Auditorinnen und Auditoren als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsbetrieben für uns von höchster Bedeutung ist. Ab 2022 werden wir unsere Audit-Aktivitäten wieder aufnehmen. Besonders wichtig ist es uns, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Betriebe über die Auditoren vor Ort Kontakt aufzunehmen. Wir gehen davon aus ab 2022 oder spätestens ab 2023 wieder unseren normalen Auditzyklus aufnehmen zu können.

## Jährliche Audits zur effektiven Umsetzung höherer Sozialstandards

Mit den Audits kontrollieren wir, ob die Bemühungen seitens unserer Produktionspartner, sowie die unterstützenden Maßnahmen unsererseits, Früchte tragen. Da der Großteil unserer Produktionspartner bereits einen sehr hohen Übereinstimmungsgrad mit den Anforderungen hat, sind die Audits in den meisten Fällen eher als Potenzialanalyse und weniger als klassische Kontrolle zu sehen. Wir wollen uns gemeinsam mit unseren Partnern stetig verbessern - und den Weg zum „neuen Normalzustand“, wie es die FWF sehr schön formuliert, ebnen. Gute Arbeitsbedingungen sind dann die Regel, nicht die Ausnahme!



### Unabhängige Auditoren

Ein Team von unabhängigen Auditoren besucht regelmäßig die Produktionsstätten all unserer Partner. Sie prüfen, wie es um die Arbeitsbedingungen in jeder einzelnen Fabrik steht und ob die vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden.

Auch das Team bei Jack Wolfskin besteht zum Teil aus ausgebildeten Sozialauditoren. Wir haben dennoch entschieden, die Audits in den Produktionsstätten weiterhin vorrangig von nicht bei uns angestellten Prüfern durchführen zu lassen. Unabhängigkeit gewährleistet Objektivität. Das ist erforderlich, um tatsächlichen Gegebenheiten in den Fabriken zu dokumentieren und positive wie negative Entwicklungen an uns zu berichten.

Seit 2007 kooperieren wir bei Audits mit dem unabhängigen, weltweit vertretenen Audit-Unternehmen Sumations; seit 2010 zudem mit Auditoren der FWF. Damit sichern wir das von uns aufgebaute System noch robuster ab und schützen es vor Schwachstellen.

Die Audit-Teams von Sumations bestehen grundsätzlich aus mindestens zwei Personen, deren kulturelle Hintergründe sich unterscheiden. Ein Auditor stammt im Normalfall aus dem Land, in dem das Audit durchgeführt wird; der Audit-Team-Partner in aller Regel aus einem komplett anderen Kulturkreis. So schafft es Sumations die „kulturelle Brille“ im Sinne eines „das ist hier eben üblich und deswegen akzeptabel“ sinnbildlich abzunehmen wodurch die Gegebenheiten objektiver beurteilt werden können.

### Audit-Planung: Jährliche Audits

Die FWF fordert ihre Mitglieder auf, mindestens alle drei Jahre ein Audit bei ihren Produktionspartnern durchführen zu lassen. Verlangt wird dabei eine Abdeckung des Umsatzvolumens von 80 %.

Wir haben uns dazu entschlossen, über diese Forderung der FWF hinaus zu gehen. Wir auditieren alle unsere Lieferanten in der Regel einmal pro Jahr – auch die mit kleinen Umsatzvolumen sowie alle nahenden Unterauftragnehmer. Damit können wir in einem noch höheren Maß unterstützend Einfluss nehmen, dass die Arbeitsbedingungen bei den Partnern unseren Anforderungen entsprechen.

Ausnahmen werden bei Produktionsstätten gemacht, die über einen längeren Zeitraum sehr gute Auditergebnisse ausweisen konnten und bei denen wir keine schwerwiegenden Beschwerden erhalten haben. Hier verlängern wir den Zeitraum zwischen den Audits. Im Gegenzug verkürzen wir die Zeiträume der Besuche, wenn einzelne Lieferanten mit plötzlich auftretenden schlechten Leistungen auffallen.



Durch die höhere Auditfrequenz haben wir weitaus mehr Gelegenheiten, positiv auf Prozesse bei unseren Produktionspartnern einzuwirken.



## Ablauf und Inhalte eines Audits

### Dauer eines Audits:

Ein Audit dauert in aller Regel zwei Tage – abhängig von der Größe der Fabrik, die geprüft werden soll. Während die Prüfung eines kleinen Betriebes mit nur 20 Mitarbeitern möglicherweise an nur einem Tag abgeschlossen sein kann, benötigt man in großen Produktionsstätten mit mehreren tausend Mitarbeitern zwei bis drei Tage.

### Was passiert vor einem Audit?

Vor jedem Audit machen sich die Auditoren-Teams mit der Vorgeschichte der Fabrik vertraut. Das umfasst z. B. alte Korrekturpläne oder auch bekannte Probleme in der Produktionsstätte, die möglicherweise durch eine Mitarbeiterbeschwerde bekannt geworden sind. Je nachdem wie gut die Auditoren im Umfeld der jeweiligen Produktionsstätte vernetzt sind, sprechen sie im Vorfeld mit verschiedenen lokalen Stakeholdern (z. B. Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter) und z. B. mit Anwohnern rund um den Produktionsstandort, um sich einen ersten Eindruck zu verschaffen. Ebenfalls vor dem eigentlichen Audit die – vorzugsweise lokalen Auditoren – an Wochenenden bzw. zu später Stunde an den Produktionsstätten vorbei. Ein günstiger Zeitpunkt ist auch zum angegebenen Schichtende. Diese Besuche ermöglichen eine Einschätzung, ob und in welchem Umfang Überstunden geleistet werden. Außerdem bietet sich so die Möglichkeit, mit dem ein oder anderen Mitarbeitenden in Ruhe zu sprechen. Die so gewonnen Erkenntnisse dienen auch der Überprüfung des Wahrheitsgehaltes der während des Audits getroffenen Aussagen.

### Was passiert während eines Audits?

Die Auditoren starten mit einer Einführungsrunde. Anwesend sind bei dieser Besprechung das gesamte Führungsteam, idealerweise Arbeitnehmervertreter, sowie das Nachhaltigkeitsteam, das auf die Einhaltung des Verhaltenskodex in der Produktionsstätte achtet. Besprochen werden die Erwartungen aller Beteiligten sowie der Ablauf des Audits. Weiterhin besteht für alle Beteiligten die Möglichkeit, offene Fragen zu klären.

Danach folgt ein Rundgang über das gesamte Gelände der Produktionsstätte. Dabei werden in erster Linie die Sicherheitsvorkehrungen geprüft. Das umfasst Arbeitnehmerschutzmaßnahmen, die Nutzung persönlicher Schutzausrüstung, bauliche Gegebenheiten, Feuerschutz und viele weitere Punkte, die für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit in der Fabrik relevant sind. Während des Rundgangs prüfen die Auditoren des Weiteren, ob sie z. B. besonders junge Arbeitnehmende sehen. Die Auditoren nutzen zudem die Gelegenheit, vereinzelt die ersten Gespräche mit Mitarbeitenden zu führen und sie aktiv in die Prüfung einzubinden.

Dem Rundgang schließt sich die ausführliche Prüfung der vom Produktionsbetrieb zur Verfügung gestellten Dokumente an. Diese umfassen z. B. Gehalts- und Arbeitszeitdokumente und Personalakten. Weiterhin relevant sind Unterlagen, die aus Kollektivverhandlungen hervorgegangen sind; Dokumentation der Abwesenheit von Mitarbeitenden; aber auch Arbeitsanweisungen, Arbeitsanordnungen, Prozessunterlagen, etc.. Des Weiteren führen die Auditoren mit Mitarbeitenden-Einzel- und Gruppengespräche, selbstverständlich in Abwesenheit von Managern oder Managerinnen. Die Gesamtheit der Eindrücke durch Rundgang, Dokumentation und Mitarbeitergespräche ermöglichen dem Audit-Team eine Einschätzung, wie gut der Verhaltenskodex vor Ort umgesetzt wird.

Am Ende des Audit-Prozesses wird für den Standort ein Korrekturplan erstellt. Dieser fasst in Kürze zusammen, an welchen Punkten das Management zusammen mit den Mitarbeitenden, die für die Umsetzung des Verhaltenskodex mitverantwortlich sind, für Verbesserungen ansetzen müssen.

Der Korrekturplan wird zum Abschluss des Audits mit Führungsteam, Arbeitnehmervertretern und Nachhaltigkeitsteam detailliert besprochen. Entscheidend ist dabei, dass alle Beteiligten jeden einzelnen Punkt vollständig verstehen, um Verbesserungen auch tatsächlich in die Wege leiten zu können.



## Zusammenarbeit mit anderen Markenunternehmen

Es kommt vor, dass mehrere Marken, die ebenfalls Mitglied der FWF sind, in der gleichen Produktionsstätte fertigen lassen. In diesen Fällen kooperieren wir mit diesen FWF-Mitgliedern und führen Audits sowie die Unterstützung bei der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen gemeinschaftlich durch. Das hat für alle Beteiligten mehrere Vorteile. Zum einen setzt der Produktionspartner für mehrere seiner Kunden nur einen einzigen Korrekturplan um und kann sich sicher sein, keine evtl. widersprüchlichen Anforderungen von seinen Kunden zu bekommen. Zum anderen können die Marken gemeinsam Unterstützungsmaßnahmen wie z. B. Trainings organisieren und finanzieren.

Hier ein Einblick in die erfolgreiche Zusammenarbeit mit anderen FWF-Mitgliedern zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Produktionspartnern:

<https://www.youtube.com/embed/YjgCuzx5o3U?wmode=opaque>

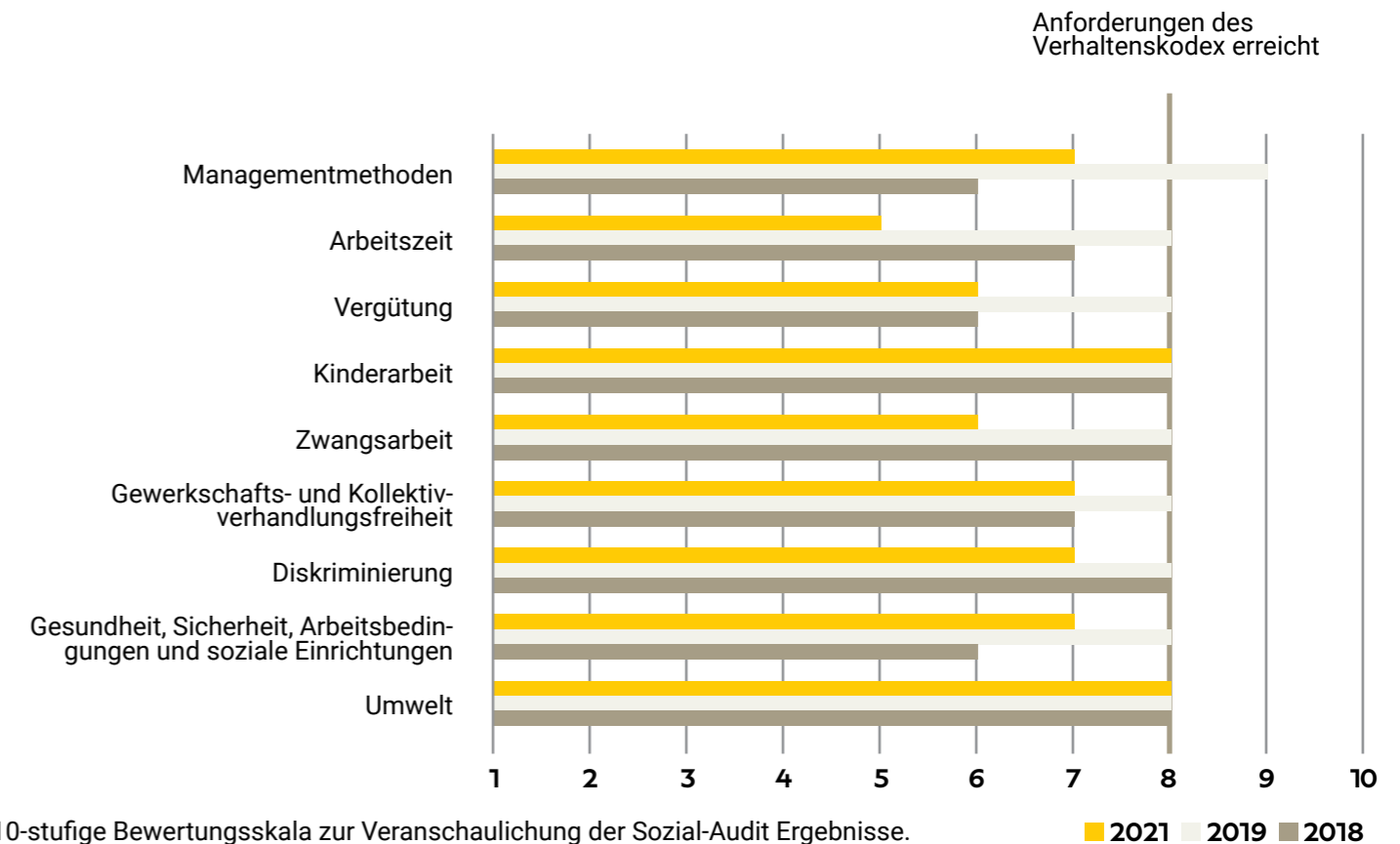


## Klares Bewertungssystem und individuelle Verbesserungsmaßnahmen

Ein Bewertungssystem schafft Klarheit und macht die Ergebnisse aus den Sozial-Audits auch für nicht direkt beteiligte Personen verständlich. Daher haben wir eine 10-stufige Bewertungsskala entwickelt, die einen übersichtlichen Überblick der Audit-Ergebnisse bietet.

### Bewertungs-Skala von 1–10

Bei den Audits setzen wir und die Auditoren-Teams bereits seit 2007 auf ein klares Bewertungssystem. Die Audit-Ergebnisse werden mithilfe einer 10-stufigen Skala dargestellt. Um die Entwicklung übersichtlich zu dokumentieren, bilden wir in einer Grafik bis zu drei aufeinanderfolgende Audits ab. Dies erlaubt auf einen Blick die Identifikation neuer und alter Risiken - aber auch großer Verbesserungssprünge.



### Verbesserungsmaßnahmen anhand von Korrekturplänen

Im Korrekturplan finden sich alle Punkte, bei denen im Rahmen des Audits Verbesserungspotenzial bzw. -bedarf festgestellt wurde. Daraufhin entwickeln die Produktionspartner selbstständig eigene Verbesserungsmaßnahmen, die sie in regelmäßigen Abständen mit uns abstimmen. So agieren wir für unsere Partner zum einen als „Sparringspartner“ und Ideengeber. Zum anderen können wir vorgeschlagene Maßnahmen evaluieren, bevor diese in die Umsetzung gehen. Die tatsächliche Umsetzung kontrollieren wir über Dokumente und Fotos oder auch durch Befragungen von Mitarbeitenden. Die finale Kontrolle erfolgt durch das nächste unabhängige Audit vor Ort.

## Vietnam

- Recht auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen weiterhin eine Herausforderung
- das Management von Überstunden weiterhin nicht ideal - die durch Covid 19 aufgestauten Bestellungen sind eine zusätzliche Herausforderung
- Gebäude und Arbeitssicherheit in Vietnam allgemein eher auf guten Niveau
- die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns und des allgemeinen Gehaltsniveaus in Vietnam eher positiv.

## China

- die Textilindustrie ist der zweitstärkste Wirtschaftszweig
- kein gesetzliches Recht auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Überstunden sind in China immer noch weit verbreitet
- kulturell bedingte Herausforderungen z.B. bei der offenen Gesprächskultur über Schwächen

## Bangladesch

- die Gebäudesicherheit wurde allgemein in den letzten Jahren stark verbessert
- Gewalt, v.a. gegen Frauen bleibt in Bangladesch weiterhin ein Thema. Fabriken steuern aktiv gegen und haben vielfach Gremien („anti harassment committees“ eingeführt)
- die Gehälter entwickeln sich positiv

## Kambodscha

- Textilindustrie ist ein sehr wichtiger Wirtschaftszweig
- eher strukturschwaches Land in dem sich aktuell viel im Aufbau und umbruch befindet
- Die Bevölkerung in Kambodscha hat ein geringes Durchschnittsalter

## Myanmar

- Die Situation im Land ist durch den Militär-Coup angespannt. Gewerkschaftsfreiheit ist unter dem Militärregime aktuell nicht sichergestellt.
- Die Kontrolle der Sozialstandards ist aktuell schwierig
- Häufig funktionieren die Geldautomaten nicht weshalb auf Barauszahlungen zurückgegriffen werden muss
- Da die FWF in Myanmar aktuell ihre Präsenz eingestellt hat sind Schulungen nicht möglich
- Ein unabhängiges Beschwerdesystem ist schwieriger aufrecht zu erhalten

## Indonesien

- die Textilindustrie ist ein kleiner aber bedeutender Wirtschaftszweig
- überdurchschnittlich hohe Anzahl weiblicher Mitarbeiter in den Textilbetrieben
- Häufig große Produktionsbetriebe mit vielen Mitarbeitern
- große Unterschiede der Gehaltsniveaus in unterschiedlichen Regionen des Landes

# Die Bewertungsergebnisse von 2021 im Überblick

Im Jahr 2021 haben wir unsere Auditaktivitäten aufgrund der eingeschränkten Reisemöglichkeiten auf einzelne Länder konzentrieren müssen. Zudem haben wir eine neue Form der Auditierung das „Blended Audit“ erfolgreich getestet. Im Geschäftsjahr 2021 arbeiteten wir – wie auch schon in den Jahren zuvor - mit Produktionsstätten in Vietnam, Bangladesch, Kambodscha, China, Myanmar, Indonesien, Südkorea, Taiwan, Türkei, Italien, Slowenien und Deutschland zusammen. Jedes Land hat eigene Gesetze; eine eigene Kultur und Geschichte und eigene aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen, Gewohnheiten und Gepflogenheiten. Daraus ergeben sich länderspezifische Besonderheiten und ggf. auch Risiken, die in der Umsetzung fairer und sicherer Arbeitsbedingungen zu beachten sind. Ergänzend zu den Länderspezifika spielen bei einer jeden Produktionsstätte auch individuelle Gegebenheiten eine wichtige Rolle. Diese betreffen etwa die jeweilige Managementpraxis, das lokale Umfeld des Standorts oder auch die eigenen Historie der Betriebsstätte vor Ort. Im Folgenden geben wir einen Überblick über unsere eigenen Erfahrungen und Hintergründe in den einzelnen Produktionsländern.

## Vietnam

Laut einer FWF-Studie bleibt die Textilindustrie eine der wichtigsten Exportindustrien Vietnams. Seit einigen Jahren erlebt das Land eine positive Wirtschaftsentwicklung und wird für immer mehr Marken aus der Bekleidungsbranche als Produktionsland interessant. Laut FWF bleibt das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen weiterhin eine der größten Herausforderungen. Denn bislang ist es in Vietnam nicht gestattet, unabhängige Gewerkschaften zu gründen. Alle gewerkschaftlichen Aktivitäten müssen sich an der der „Vietnam General Confederation of Labour“ (VGCL) orientieren, der einzig anerkannten Gewerkschaft im Land.

Grundsätzlich bedeutet das nicht, dass die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsstätten nicht adäquat vertreten würden. Dennoch achten wir im Rahmen der Sozial-Audits in Vietnam verstärkt darauf, dass die lokalen Gewerkschaftsvertretenden auch tatsächlich die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten. Eine weitere Herausforderung in Vietnam ist nach wie vor die Einhaltung angemessener Arbeitszeiten. Häufig werden die gesetzlich zulässigen Überstunden überschritten – was für uns selbstverständlich nicht akzeptabel ist. Deshalb achten wir bei den Sozial-Audits insbesondere auf korrekte Arbeitszeiterfassung. Verzeichnen Produktionsstätten zu viele Überstunden, versuchen wir, individuelle Lösungen zu erarbeiten, um die Mehrarbeit für Mitarbeiter in einem akzeptablen Rahmen zu halten.

Laut einer weiteren FWF-Studie haben Gebäude- und Arbeitssicherheit in Vietnam ein deutlich verbessertes Niveau erreicht. Einige von uns beauftragten Produktionsstätten weisen allerdings weiterhin Verbesserungspotenzial im Bereich der Arbeitssicherheit auf, welches wir im Rahmen unserer regelmäßigen Sozial-Audits und in den Korrekturplänen nachverfolgen. Weiterhin positiv ist die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns, welcher in den letzten Jahren signifikant erhöht wurde.

Vietnam wurde durch eine restriktive Politik zu Beginn der ersten großen Pandemiewelle im Frühjahr 2020 zwar weitgehend von großen Ausbrüchen verschont, diverse harte und lange Lockdowns in einigen Regionen erschwerten die Situation für die Menschen und die Produktionspartner aber sehr. Auch das Reisen wurde von Seiten der vietnamesischen Regierung sehr stark reglementiert.

## China

Nach einer Länderstudie der FWF ist die Textilindustrie der zweitstärkste Wirtschaftszweig nach der Elektronikindustrie in China. Zugleich ist China der weltweit größte Textil- und Bekleidungsexporteur. Laut FWF liegen in der Textilbranche die größten Probleme im Überschreiten der gesetzlich zulässigen Überstunden und in geringen Löhnen. Weiterhin fehlt das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen, denn in China sind unabhängige Gewerkschaften nicht erlaubt. Auch bei den von uns beauftragten Produktionsstätten stellen wir in den Sozial-Audits fest, dass angemessene Arbeitszeiten und eine angemessene Vergütung nicht immer gewährleistet sind. Diese Probleme versuchen wir gemeinsam mit den Produktionsstätten aktiv anzugehen.

Leider erhalten wir in China von einigen Partnern weiterhin unvollständige oder inkorrekte Arbeitszeit-Aufzeichnungen. In diesen Fällen ist es nicht möglich, die Entlohnung in den Fabriken valide einzuschätzen. Hier bleibt unsere Aufgabe, den Grund der unvollständigen bzw. inkorrekten Daten-Erfassung zu eruieren. In der Vergangenheit konnten wir in nahezu allen entsprechenden Fällen durch intensive Gespräche und vertrauensbildende Maßnahmen erreichen, im Folge-Audit korrekte Arbeitszeit-Aufzeichnungen zu erhalten.

Liegen uns korrekte Aufzeichnungen vor, können wir mit dem jeweiligen Produktionsbetrieb Maßnahmen abstimmen, um Überstunden zu verringern.

In China wurde das Corona-Virus erstmals festgestellt. Auch die chinesische Regierung verpflichtete ihre Bürger sehr schnell zu sehr massiven Einschränkungen, um die Ausbreitung des Virus zu minimieren. Nach anfangs höheren Infektionszahlen normalisierte sich die Situation im China relativ schnell, nichtsdestotrotz wurden im Jahr 2020 und 2021 strenge Hygienemaßnahmen umgesetzt. Auch mit den Impfungen hat China relativ früh begonnen, was das Land im weiteren Verlauf der Pandemie dennoch nicht vor weiteren – zumeist sehr regionalen – Ausbrüchen bewahrte. Noch heute reagiert China schnell und sehr konsequent mit Ausgangssperren und Lockdowns wenn sich lokale Ausbrüche abzeichnen.

## Bangladesch

Auch in Bangladesch sind laut FWF Textilien das wichtigste Exportgut. Die größte Herausforderung in Bangladesch bleibt die Gebäudesicherheit - trotz deutlicher Verbesserungen in der jüngeren Vergangenheit. Nach dem Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes im Jahr 2013 formierten sich der „Bangladesh Accord“ und die „Alliance for Bangladesh Worker Safety“. Ziel beider Initiativen ist eine Verbesserung der Sicherheitsstandards der Produktionsgebäude der Textil- und Bekleidungsindustrie. Vor Ort untersuchen dazu Experten Produktionsstätten genauestens auf Gebäude-, aber auch auf Feuersicherheit. Aus den Untersuchungen resultierende Korrekturpläne werden öffentlich gemacht; die Inspektionen regelmäßig wiederholt. So konnte die Sicherheit der Produktionsstätten in Bangladesch in den letzten Jahren allgemein signifikant verbessert werden. Alle Produktionsstätten in Bangladesch die für uns produzieren, wurden in der Vergangenheit durch eine der beiden Initiativen geprüft und haben die erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt. Der „Bangladesh Accord“ wurde zwischenzeitlich aufgelöst und mittlerweile durch den International Accord ersetzt.

Leider sind in Bangladesch gewalttätige Übergriffe, die sich zumeist gegen Frauen richten, weiterhin an der Tagesordnung. Dieses sensible, sehr wichtige Thema adressieren wir bei den jährlichen Audits und in den Korrekturplänen kontinuierlich und mit Nachdruck. Wir bestehen darauf, dass sogenannte „Anti Harassment Committees“ gebildet werden. Die Ansprechpartner des Komitees bieten eine Anlaufstelle für Arbeiterinnen in den Fabriken, die Opfer physischer und/oder psychischer Gewalt sind.

Auch wenn die Löhne die in der Textilindustrie gezahlt werden signifikant höher sind als die Löhne anderer Branchen in Bangladesch, kann der gesetzliche Mindestlohn nach wie vor nicht als „Existenzsichernder Lohn“ angesehen werden. Die Löhne in den von uns beauftragten Fabriken haben eine Varianz von etwa 40% bis knapp 180% über dem gesetzlichen Mindestlohn. Auch wenn unsere Partner weit mehr zahlen, als eine durchschnittliche Fabrik in Bangladesch liegen zumindest zwei der drei Betriebe noch immer unterhalb der von Stakeholdern angestellten Berechnungen eines existenzsichernden Lohnes.

Die Corona-Situation in Bangladesch war vor allem zu Beginn der Pandemie sehr unübersichtlich, da anzunehmen war, dass aufgrund mangelnder Testkapazitäten nur ein geringer Teil der Infektionen erkannt wurde. Dieser Fakt ließ das Risiko zu erkranken für die Arbeiterinnen und Arbeiter steigen. Unsere Partner haben von Beginn an auf umfangreiche Hygienekonzepte gesetzt. Dennoch war das Risiko zu erkranken – gerade in Fabriken mit vielen Mitarbeitenden – relativ hoch.

Gerade in den ersten 1-2 Jahren der Pandemie standen wir in engem Austausch mit den Partnern um uns über die Sicherheitsmaßnahmen, Risiken und Produktionsausfälle auszutauschen. Mittlerweile ist die Durchimpfung der Bevölkerung bereits sehr hoch und die Probleme gehen stetig zurück.

## Kambodscha

Die Textilindustrie gilt in Kambodscha als der Wirtschaftszweig mit dem derzeit größten Wachstum. Im Vergleich zu Nachbarländern, wie etwa Vietnam, ist Kambodscha eher strukturschwach, sowohl Infrastrukturen als auch der Lebensstandard der Menschen insgesamt ist vergleichsweise gering. Die FWF ist in Kambodscha bisher nicht aktiv; Sozial-Audits werden vor Ort aber von einem unabhängigen, von der FWF anerkannten Auditoren-Team durchgeführt. Das Team verfügt zudem über langjährige Erfahrungen mit unserem Verhaltenskodex. Leider konnten in den Jahren 2020 und 2021 keine Audits in Kambodscha durchgeführt werden. Die Auditaktivitäten werden 2022 wieder aufgenommen um den Status Quo zu ermitteln. Auf Basis der Audits bis 2019 sehen wir Verbesserungspotenziale beim Management der Fabriken vor allem in Bezug auf die Umsetzung von Sozialstandards. Die Produktionsstätten, mit denen wir zusammenarbeiten, sind grundsätzlich gewillt, höhere Standards zu etablieren. Auf dem Weg zu diesem Ziel benötigen sie jedoch Unterstützung, die wir ihnen gerne gewähren.

Die Corona Situation wurde von unseren Partnern in Kambodscha lange Zeit als eher unkritisch eingeschätzt. Selbstverständlich wurden und werden auch in den Betrieben in Kambodscha Hygienekonzepte umgesetzt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.

Die Impfraten der Mitarbeitenden bei unseren Partnern waren relativ schnell sehr hoch, da die Betriebe die Kosten der Impfungen für ihre Angestellten getragen und die Impfdosen besorgt haben.

## Myanmar

Das Arbeitsumfeld in Myanmar hat seit der Öffnung des Landes 2014 viele grundlegende Veränderungen erfahren (viele Informationen sind auf der Seite der FWF abrufbar). Arbeitsgesetze wurden schrittweise aktualisiert und den weltweiten Standards angenähert. Diese positive Entwicklung wurde im Frühjahr 2021 durch den Militärputsch jäh gestoppt.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen haben sich drastisch verändert.

Wir stehen seither mit unseren Partnern im regen Austausch zur Situation und wägen – auch mit Hilfe der vielfältigen Informationen, die wir durch das lokale FWF Team in Myanmar erhalten – stetig ab. Bisher haben wir uns entschieden die Zusammenarbeit mit unseren zwei Partnern in Myanmar fortzusetzen, da weder das Management der Fabriken noch die Mitarbeitenden etwas für die Situation im Land können. Wir haben nach Rücksprache mit der Fair Wear entschieden, vorerst die Aufträge in Myanmar stabil zu halten und unseren Partnern die Treue zu halten.

Seit dem Militärputsch ist es nicht einfach die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten als Unternehmen zu erfüllen, da viele Organisationen in der momentanen Situation nicht in Myanmar arbeiten. Aus diesem Grund hat die Fair Wear Foundation ihre Mitgliedsunternehmen bei der Sicherstellung des Angebots ihres Beschwerdesystems unterstützt. Es wurden tausende von Karten gedruckt, die an alle Mitarbeitenden in den Fabriken ausgehändigt wurden. Darauf enthalten die Nummer der FWF Beschwerdeline.

Außerdem haben wir es geschafft für 2022 Sozialaudits bei den Partnern umzusetzen. Die Ergebnisse sind vor allem unter Anbetracht der aktuellen Lage im Land sehr gut.

Es gibt Forderungen von z. B. internationalen Gewerkschaften jegliche Zusammenarbeit mit in Myanmar ansässigen Betrieben zu beenden. Einige westliche Unternehmen haben sich bereits aus dem Land zurückgezogen. Jack Wolfskin hat vorerst entschieden mit stabilen Aufträgen weiterhin dafür zu sorgen, dass die Partner und vor allem deren Angestellte weiterhin ein Einkommen haben. Wir möchten diesen Kurs auch weiter verfolgen bis es z. B. von der ILO oder anderen Organisationen klare Regelungen Empfehlungen gibt die Kooperationen einzustellen.

Bis dahin werden wir selbstverständlich sehr genau darauf achten mit unserem Handeln nicht das Militärregime zu unterstützen, keine weiteren Partner in Myanmar beauftragen und in enger Kommunikation mit den Partnern vor Ort bleiben. Mit Hilfe der Fair Wear Foundation würden wir gerne darüber hinaus noch einen gezielten Kommunikationsstrang mit den Mitarbeitenden beider Fabriken etablieren um neben den Berichten des Managements auch die Perspektive der Angestellten in Blick behalten zu können.

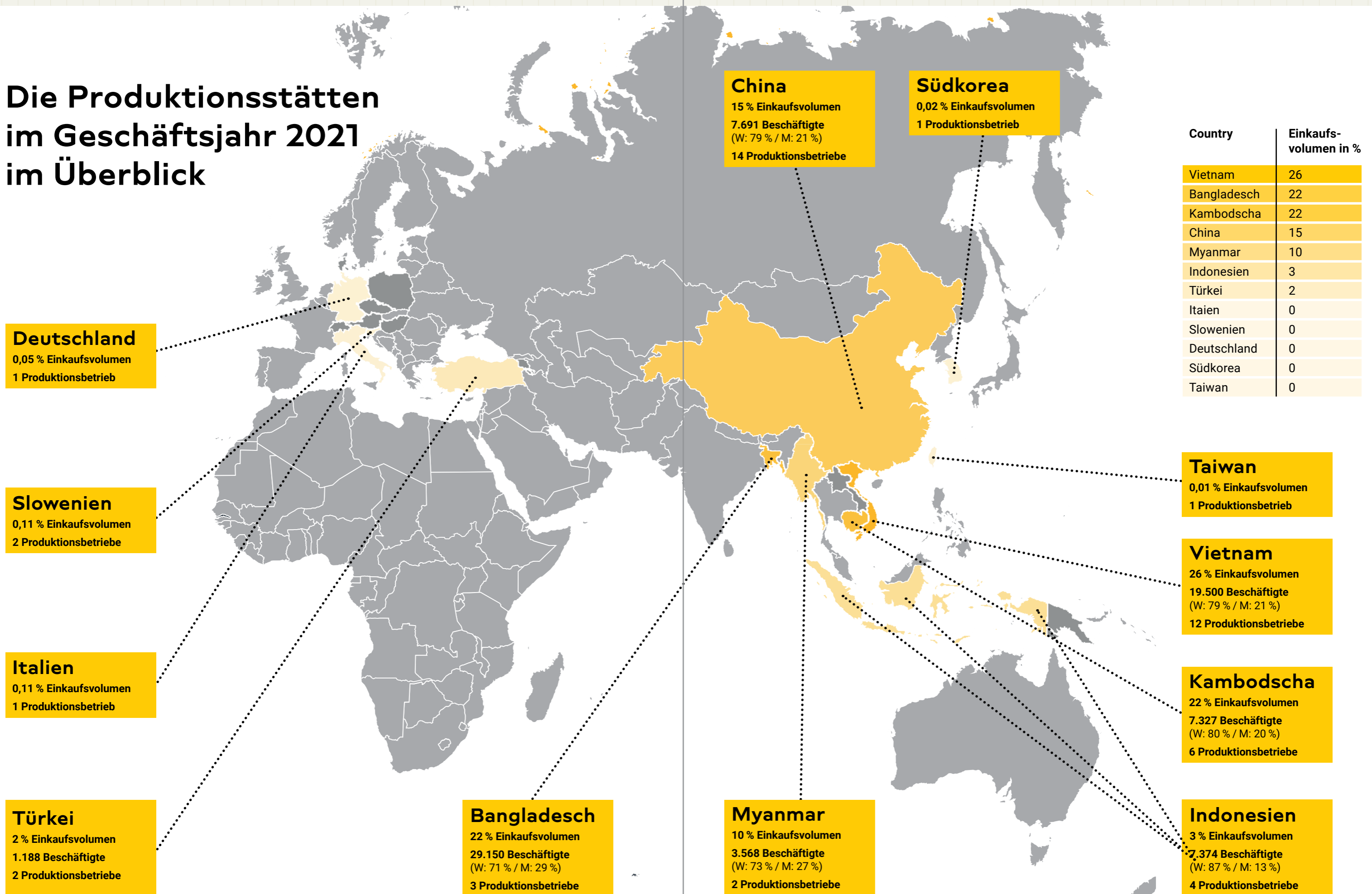
## Indonesien

Die Textilindustrie ist nach der FWF-Länderstudie bedeutender Wirtschaftszweig, der einen signifikanten Anteil der indonesischen Exporte ausmacht. Auffällig ist der hohe Anteil weiblicher Mitarbeiter bei unseren Produktionspartnern; mit etwa 87% liegt er noch über den meisten anderen Produktionsländern.

Der Anteil an unserem gesamten Einkaufsvolumen den wir in Indonesien beziehen beträgt nicht einmal drei Prozent. Auch für die Produktionsbetriebe sind unsere Auftragsvolumina klein. Aus diesem Grund stehen wir in Indonesien vor anderen Herausforderungen als in unseren größeren Beschaffungsmärkten. Unser Einfluss auf die Partner ist dementsprechend gering.

Die Pandemie-Lage bei den Produktionspartnern in Indonesien war in den Jahren 2020 und 2021 nicht so kritisch wie in anderen Regionen. Dennoch wurden auch hier Schutzmaßnahmen ergriffen, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gefährden.

# Die Produktionsstätten im Geschäftsjahr 2021 im Überblick



**Deutschland**  
0,05 % Einkaufsvolumen  
1 Produktionsbetrieb

**Slowenien**  
0,11 % Einkaufsvolumen  
2 Produktionsbetriebe

**Italien**  
0,11 % Einkaufsvolumen  
1 Produktionsbetrieb

**Türkei**  
2 % Einkaufsvolumen  
1.188 Beschäftigte  
2 Produktionsbetriebe

**Bangladesch**  
22 % Einkaufsvolumen  
29.150 Beschäftigte  
(W: 71 % / M: 29 %)  
3 Produktionsbetriebe

**Myanmar**  
10 % Einkaufsvolumen  
3.568 Beschäftigte  
(W: 73 % / M: 27 %)  
2 Produktionsbetriebe

**China**  
15 % Einkaufsvolumen  
7.691 Beschäftigte  
(W: 79 % / M: 21 %)  
14 Produktionsbetriebe

**Südkorea**  
0,02 % Einkaufsvolumen  
1 Produktionsbetrieb

**Taiwan**  
0,01 % Einkaufsvolumen  
1 Produktionsbetrieb

**Vietnam**  
26 % Einkaufsvolumen  
19.500 Beschäftigte  
(W: 79 % / M: 21 %)  
12 Produktionsbetriebe

**Kambodscha**  
22 % Einkaufsvolumen  
7.327 Beschäftigte  
(W: 80 % / M: 20 %)  
6 Produktionsbetriebe

**Indonesien**  
3 % Einkaufsvolumen  
7.374 Beschäftigte  
(W: 87 % / M: 13 %)  
4 Produktionsbetriebe

Tabelle Übersicht Produktionsstätten Geschäftsjahr 2021

FWF Fabrik Identifikationsnummer	Name der Fabrik	Adresse	Land	Anzahl MitarbeiterInnen (weiblich)	Anzahl Mitarbeiter (männlich)	gesetzlicher Mindestlohn	Lohn einer durchschnittlich bezahlten Arbeters*in ohne Überstunden inkl. nicht leistungsbezogener Prämie im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn	Gehaltsstufen	Datum des letzten Audits	Auditierungs- unternehmen	Ergebnis des Audits (Durchschnittswert der Arbeitsnormen)	freie Arbeitswahl	Gewerkschaftsfreiheit	keine Diskriminierung	keine Kinderarbeit	Zahlung eines existenzsichernden Lohnes	Arbeitszeit	sichere und gesundheitsver- trägliche Arbeitsbedingungen	rechtsverbindlicher Arbeitsvertrag
5309	Kido Vinh Co. LTD.	Lac Son Industrial Park, Do Luong Dist, Nghe An Province	Vietnam	3322	299	3.070.000,00	158 %	Zielstufe 2	remote: 20.05.2021 - 24.03.2022 on site: 24.03.2022	Sumations- Blended Monitoring	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Mittel 7	Gering 8
2962	QMI Industrial Co. Ltd.	National Road No 4Angsnoul, Phnom Penh	Kambo- dscha	3264	864	\$ 177,00	140 %	Zielstufe 1	01.-02.07.2019	Sumations	6	Hoch 3	Hoch 4	Hoch 3	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 5	Mittel 5
12964	KIDO YANGON COMPANY LIMITED	Nayung Hna Pin Street, Hmawbi Township, Yangon	Myanmar	1954	870	144.000,00 KYD	193 %	Zielstufe 3	15.-16.07.2022	Sumations	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 6
33897	HOTA FOOTWEAR CO., LTD	Pum Preysala , Sangkat kakab2 Khan, Porsenchey, Phnom Penh	Kambo- dscha	279	179	789.968,00 KHR	115 %	Zielstufe 2	23.-24.10.2019	Sumations	5	Mittel 6	Mittel 5	Mittel 6	Gering 8	Hoch 4	Hoch 4	Hoch 4	Mittel 6
13476	Qingdao Youngone Sportswear Co., ltd	#97, Laoshan 1 Road, Jimo Economic Development ZoneQingdao 266200 Shandong	China	1174	103	1.640,00 CNY	147 %	Zielstufe 2	17.-18.05.2018	Sumations	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 7	Mittel 7	Gering 8
7583	Sawbwa VT LimitedNo..	No. 131, Yangon Industry Zone, Mingaladon Garden City Yangon	Myanmar	646	98	144.000,00 KYD	165 %	Zielstufe 2	07.-08.07.2022	Sumations	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Mittel 6	Mittel 7
3277	Elegant Team Manufacturer Co. Ltd.	Lot I2-03, I2-04, Within Lot I2, Que Vo IZ, Phuong Mao commune Que Vo, Bac Ninh	Vietnam	242	50	3.920.000,00	209 %	Zielstufe 3	remote: 26.11.2021 - 10.01.2022 on site: 27.07.2022	Sumations- Blended Monitoring	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 9	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8
5837	Gartha International Co., Ltd.	Village,Ang Por Pel Commune, Kong Pisey District,Kampong Speu Province Phnom Penh	Kambo- dscha	772	112	789.968,00 KHR	116 %	Zielstufe 2	25.-26.10.2019	Sumations	7	Mittel 7	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 7	Mittel 5	Mittel 5
33895	Quanzhou Aojia Shoes Co., Ltd.	First Industry Chendai, Jinjiang, Fujian ChinaJinjiang 362211 Fujian	China	210	264	1.720,00 CNY	272 %	Zielstufe 3	01.-02.11.2021	Sumations	4	Hoch 2	Hoch 4	Mittel 7	Hoch 3	Hoch 3	Hoch 3	Hoch 4	Hoch 4
6245	X-20 Join Stock Company (Gateco 20) - Binh Minh	An Thai Hamlet, Thai Nguyen Province, Dong Hy District	Vietnam	459	116	3.430.000,00	208 %	Zielstufe 3	remote: 17.06.2021 - 29.08.2021 on site: 21.03.2022	Sumations- Blended Monitoring	7	Mittel 7	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 7	Mittel 7	Mittel 7
9353	Branch of Astro Saigon Company	7A/5 Tan Hung Hamlet, Tan Hanh Commune, Long Ho Distrinct, 891390 Vinh long	Vietnam	544	87	4.420.000,00	108 %	Zielstufe 2	13.-14.08.2020	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 7
33891	Bac Ninh Garment Joint Stock Company Tham May	Công ty cô phần thãm rmay BắcNinh, Nguyen Van Cu, Bắc Ninh; Ninh Xa	Vietnam	125	47	3.920.000,00	210 %	Zielstufe 3	remote: 25.11.2021 - 03.12.2021 on site: 26.07.2022	Sumations- Blended Monitoring	6	Mittel 7	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Hoch 4	Hoch 4	Mittel 6	Mittel 6
15127	JAW Co. Ltd. & Jocam Footwear Ltd.	Plov Lum, Phum Chumrov Sangkat Koukroka Khan PrekpnovChoikvaPhnom Penh	Kambo- dscha	1004	40	789.968,00 KHR	125 %	Zielstufe 2	22.-23.08.2019	Sumations	6	Mittel 6	Mittel 5	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 7	Hoch 4	Mittel 5
35049	Lake Sports (Cambodia) Industrial Investment Development Co., Ltd.	Dragon King Special Economic Zone Road No.1, AngSala Village, Sangket Prey Ankunh, Bavet City; Svay Rieng	Kambo- dscha	310	250	\$ 194,00	119 %	Zielstufe 2	29.-30.08.2022	Sumations	6	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 5	Mittel 5	Mittel 6
13157	K unzhou Industrial (Jiangsu) Co., Ltd (QMI)	No. 1, Jinshajiang West Rd., Sihong County 223900 Suqian, Jiangsu	China	242	27	1.840,00 CNY	189 %	Zielstufe 3	29.-30.11.2021	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 5	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 7	Gering 8
13160	Kunzhou Industrial (Shanghai) Co., Ltd (QMI Shanghai)	No.515 Yuanfu Rd, Anting Town, Jiading District 201814 Shanghai	China	270	19	2.590,00 CNY	160 %	Zielstufe 2	01.-02.12.2021	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 5	Mittel 7	Gering 8
2998	Max Zone (Astro Saigon)	Lot 70-72 Linh Trung 1 EPZ, 720400 Thu	Vietnam	1111	208	4.420.000,00	135 %	Zielstufe 1	18.-19.06.2020	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 7	Mittel 7	Mittel 7
2967	PT. Ameya Livingstyle Indonesia	Bantul, Special Region of Yogyakarta	Indonesien	1947	180	1.527.150,00 IDR	100 %	Zielstufe 2	02.-03.08.2018	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 7
10784	Bethel Vina Co.,Ltd	Hoa Khanh Tay Commune, Duc Hoa District, Long An Province	Vietnam	261	61	3.920.000,00	153 %	Zielstufe 2	remote: 20.02.2022 - 26.02.2022 on site: 29.03.2022	Sumations- Blended Monitoring	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 5	Mittel 6	Gering 8
2910	Youngone Hi-Tech Sportswear Industries Ltd & Savar Sportswear Company Ltd.	Plot No: 1-4, 9-12, Export Processing Zone Savar, 1349 Dhaka	Bangla- desch	4473	749	8.000,00 BDT	278 %	Zielstufe 3	25.-26.12.2021	Fair Wear Foundation	8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 7	Gering 9	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 7
12250	Youngtech Vietnam Co Ltd	Địa chỉ: Xã Văn Tố, huyện Tứ kỳ, tỉnh Hải Dương (My An Hamlet, Van To Commune, Tu Ky district,Hai Duong Province	Vietnam	617	45	3.430.000,00	220 %	Zielstufe 3	remote: 03.06.2021 - 10.08.2021 on site: 01.04.2022	Sumations- Blended Monitoring	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 7
5670	SLN Tekstil ve Moda San. Tic. A.S.	Fatsa Organize Sanayi Bolgesi. M. AKIF BESIK Sokak. No: 7; Fatsa Ordu 52400	Türkei					keine aktuellen Gehaltsdetails bekannt	19.-20.02.2019	Puma Safe	8	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Gering 8
5845	New Koko's (*)	Via dell'Industria, 28 32016 Alpago (BL)	Italien	9	4			keine aktuellen Gehaltsdetails bekannt	30.-31.08.2021	Bureau Veritas CPS/Smeta 6.1 Audit	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8

Tabelle Übersicht Produktionsstätten Geschäftsjahr 2021

FWF Fabrik Identifikationsnummer	Name der Fabrik	Adresse	Land	Anzahl MitarbeiterInnen (weiblich)	Anzahl Mitarbeiter (männlich)	gesetzlicher Mindestlohn	Lohn einer durchschnittlich bezahlten Arbeters*in ohne Überstunden inkl. nicht leistungsbezogener Prämie im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn	Gehaltsstufen	Datum des letzten Audits	Auditierungs- unternehmen	Ergebnis des Audits (Durchschnittswert der Arbeitsnormen)	freie Arbeitswahl	Gewerkschaftsfreiheit	keine Diskriminierung	keine Kinderarbeit	Zahlung eines existenzsichernden Lohnes	Arbeitszeit	sichere und gesundheitsver- trägliche Arbeitsbedingungen	rechtsverbindlicher Arbeitsvertrag
5843	Kadena Sportswear Ltd.	SFB # 5, Plot No 113-121, MS SFB # 2, Old Airport Area, Comilla EPZ 3500 Comilla	Bangladesch	3182	3918	8.000,00 BDT	141 %	Zielstufe 2	11.-12.12.2021	Sumations	5	Mittel 5	Hoch 4	Mittel 6	Hoch 4	Mittel 5	Hoch 4	Mittel 5	Mittel 5
5414	Fulgent Sun Footwear Co., LTD	Vuong Town, Hung Yen, Tien Lu	Vietnam	4245	950	3.430.000,00	194 %	Zielstufe 3	remote: 01.06.2021 - 10.01.2022 on site: 04.04.2022	Sumations- Blended Monitoring	7	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 7	Mittel 7
9325	Karnaphuli Shoes Ind., Ltd. (Garments Unit)	Korean Export Processing Zone, Anwara 4371 Chittagong 130173811	Bangladesch	13017	3811	8.000,00 BDT	141 %	Zielstufe 2	28.-30.11.2020	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 6	Mittel 6	Gering 8	Mittel 5	Mittel 7	Mittel 5	Gering 8
13220	Bags Connection	3/548 Duong Cong Khi, Tan Thoi Nhi, Hocmon; 700000 Hochiminh	Vietnam	278	123	4.420.000,00		noch nicht auditert	September 2022 no results yet	Fair Wear Foundation		nicht bekannt	nicht bekannt	nicht bekannt	nicht bekannt	nicht bekannt	nicht bekannt	nicht bekannt	nicht bekannt
12374	Li Jia Garment Ltd. (Sunicon Apparel Ltd.) (Huizhou)	Licheng Industrial Zone, ShuiKou Street, HuiCheng District, Huizhou; Guangdong	China	96	62	1.550,00 CNY	234 %	Zielstufe 3	03.-04.06.2019	Sumations	6	Gering 8	Mittel 5	Gering 8	Gering 8	Mittel 5	Hoch 3	Mittel 7	Mittel 7
15131	Zhongshan Ju Bang technology group Co., Ltd.	Jubang Industrial Park, Longsheng road, Shaxi	China	256	265	1.720,00 CNY	182 %	Zielstufe 3	14.-15.06.2019	Sumations	7	Mittel 7	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Hoch 4	Mittel 7	Mittel 6
33893	Changzhou Suxing Century Apparel co., Ltd	Benniu Town, Xinbei District, 213131 Changzhou City	China	392	165	2.020,00 CNY		Zielstufe 1	17.-18.06.2019	Sumations	6	Mittel 6	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Hoch 3	Hoch 3	Mittel 7	Mittel 6
13528	PONTUS FOOTWEAR LTD.	National Road No.3, Khla Krahoem Village, Taphem Commune, Tramkak District, 21562, Takeo Province	Kambodscha	215	38	789.968,00 KHR	121 %	Zielstufe 2	19.-20. 03. 2018	Sumations	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Mittel 5	Mittel 5
13100	PT. Anggun Kreasi Garmen	Bakal Dukuh, Argodadi, Sedayu, Bantul, D.I Yogyakarta 55752	Indonesien	1065	96	1.527.150,00 IDR	116 %	Basis- anforderung 2	28.02.-01. 03. 2018	Sumations	7	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 7	Mittel 6	Mittel 7	Mittel 5	Gering 8
2693	Pantera IC VE DIS TIC Ltd	Mahmutbey Mahallesi, Devekaldirimi Caddesi, No. 52, Bagcilar, Istanbul	Türkei	235	295	2.324,00 TRL	152 %	Zielstufe 2	14.-15.12.2020	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 6	Mittel 6	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Mittel 7	Mittel 6
5840	PT. Morich Indo Fashion	JL. RAYA KARANGJATI KM25 KEL.KARANGJATI KEC.BERGAS, KAB.SEMARANG50552Central Java	Indonesien	1932	323	1.900.000,00 IDR	112 %	Zielstufe 2	26.-27.02.2018	Sumations	7	Mittel 7	Mittel 7	Mittel 7	Gering 8	Mittel 7	Mittel 5	Mittel 6	Mittel 7
8459	PT. Greentex Indonesia Utama II	Jl.Raya Banjaran Km16.5 Desa Batu Karut, Kecamatan Arjasari - Kabupaten Bandung 40377 West Java	Indonesien	1486	345	2.684.029,00 IDR	100 %	Basis- anforderung 2	20.-21. 02.2018	Sumations	7	Mittel 6	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 6
13527	Broadpeak Soc Trang Co., Ltd	An Nghiep industrial park, Chau Thanh district, Soc Trang province	Vietnam	2219	330	3.430.000,00	130 %	Zielstufe 1	remote: 27.05.2021 - 27.01.2022 on site: 31.03.2022	Sumations- Blended Monitoring	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8
13533	Lpv Sports Hubei Co., Ltd	NO.5 of Fenghuang Road, Li Ning Industrial Park High-tech Zone, Duda District Jingmen, 448000 Hubei	China	694	260	1.650,00 CNY	267 %	Zielstufe 3	04.-05.11.2021	Sumations	6	Mittel 6	Mittel 5	Mittel 5	Gering 8	Mittel 5	Hoch 4	Mittel 6	Mittel 6
4575	Jaingsu Yayuan Headwear Manu- facturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	No 2 South Guangzhou Road; 223005 Huai	China	778	74	1.830,00 CNY	192 %	Zielstufe 3	11.-12.06.2020	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 7	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 6	Gering 8
33409	Topshark Shoes Trade Co., Ltd	Kengwei Industrial Zone, Neikeng Town, Jinjiang City, Fujian Province, 362268	China	26	22			noch nicht auditert	31.03.2020	BSCI/Amfori	6	Mittel 7	Mittel 5	Gering 8	Gering 8	Mittel 5	Hoch 4	Mittel 5	Mittel 7
5849	Recinko D.O.O.	Rosca Cesta 411330 Kocevje	Slowenien					keine aktuellen Gehaltsdetails bekannt	26.-27.09.2016	Sedex	7	Gering 8	Mittel 5	gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 6	Mittel 5	Mittel 6
6033	Naschem Co., Ltd.	462 Youkgokro, Ojeong-Gu	Südkorea	7	2			keine aktuellen Gehaltsdetails bekannt	30.11.-01.12.2016	Sumations	6	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 7	Hoch 4	Mittel 5	Mittel 5	Mittel 5
2997	Feng Yi Outdoor Leisure Equipment Enterprise (Foam Tex)	275 Ke Liao Road, Lung Jin Village, Lung Ching Hsiang	Taiwan	84	80			keine aktuellen Gehaltsdetails bekannt	13.-14.10.2015	Sumations	7	Gering 8	Mittel 6	Mittel 6	gering 8	Mittel 6	gering 8	Mittel 6	Mittel 6
10787	Shanghai Weijie Garment Co.,Ltd (ASI Headwear)	No 1228 Huiping road, Nanxiang town, Jiading district 201802 Shanghai	China	300	45	2.590,00 CNY	173 %	Zielstufe 3	02.-03.12.2021	Fair Wear Foundation	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Mittel 6	Mittel 7	gering 8
5964	Top Eagle Heshan Garment Ltd. (E-One)	District 3 of Hecheng Industrial Park Hesang	China	661	82	1.550,00 CNY	265 %	Zielstufe 3	08.-09.08.2019	Sumations	9	Gering 9	Gering 9	Gering 9	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 9	Gering 8
10779	Top Eagle Garment Ltd. (Hubei)	No. 9, Yongxing Road, Economic Development District, City East Industrial Zone	China	283	39	1.152,00 CNY	246 %	Zielstufe 3	05.-06.08.2019	Sumations	8	Mittel 7	Gering 8	Gering 9	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8
10785	(Dona Biti's) Binh Tien Bien Hoa Company LimitedBINH	BINH TIEN BIEN HOA 101/2 BIEN HOA LONG BINH	Vietnam	1961	1800	4.420.000,00	142 %	Zielstufe 2	remote: 31.05.2021-23.02.2022 on site: 26.03.2022	Sumations- Blended Monitoring	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8
10427	P.A.C. GmbH		Deutschland					geringes Risiko			8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8
2959	Intersocks D.O.O.	Reška cesta 29, 1330 Kocevje	Slowenien	128	55			geringes Risiko	15.04.2022	SA8000	8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8	Gering 8
11301	Huai An Yuan Tong Headwear Mfg. Co., Ltd.	No. 30&32 Yan Huang Avenue, Lian shui Economic Developmental District, Jiang Su Province	China	693	189	1.520,00 CNY		Basis- anforderung 1	30.-31.05.2018	Fair Wear Foundation	7	Gering 8	Mittel 6	Gering 8	Gering 8	Mittel 5	Mittel 5	Mittel 6	Gering 8

## 04 Bildungsmaßnahmen zur Verbesserung sozialer Nachhaltigkeit in den Lieferketten



Nachhaltigkeit in den Produktionsstätten entsteht nicht über Nacht; sie ist das Ergebnis einer engagierten Zusammenarbeit auf globaler Ebene. Faire Arbeitsbedingungen können nur dann geschaffen werden, wenn alle Beteiligten die gleichen Ziele mittragen. Sie müssen bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und Maßnahmen zu ergreifen - und zugleich über das nötige Wissen und die richtigen Mittel verfügen. Kontinuierliche Weiterbildung ist dafür ein Schlüsselfaktor – deshalb unterstützen wir unsere Produktionspartner vor Ort regelmäßig mit entsprechenden Schulungsmaßnahmen.

Im Jahr 2020 und 2021 konnten wir leider keine Schulungsmaßnahmen durchführen. Wir haben unsere Produktionspartner nicht zu externen Schulungen gedrängt und nur mit ihnen besprochen interne Schulungen in kleineren Gruppen weiter fortzuführen. Wir hoffen 2023 wieder mit Schulungen für die Menschen, die in den Produktionsbetrieben arbeiten starten zu können.



# Erfolgreiche Weiterbildungen in den Produktionsstätten



Schulungsmaßnahme der FWF in einer Fabrik in Myanmar

## Gemeinsam Verantwortung übernehmen

In erster Linie ist es die Verantwortung der Produktionsstätten, unseren Verhaltenskodex sowie die Sozialstandards der FWF umzusetzen. Unsere Aufgabe sehen wir darin, unsere Partner auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen zu bestärken und zu unterstützen. Wir erwarten nicht, dass sie bereits zu Beginn einer Zusammenarbeit alles „richtig“ machen. Wir erwarten aber dass sie bereit sind mit uns den Weg zu besseren Arbeitsbedingungen zu gehen. Deshalb unterstützen wir unsere Partner mit Weiterbildungen, abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse vor Ort. Denn nur wer über die passende Ausbildung verfügt, kann seine Verantwortung für faire und sichere Arbeitsbedingungen wahrnehmen.

## FWF Worker Information Sheets

Wir achten darauf, dass in jeder Produktionsstätte die FWF „Worker Information Sheets“ in der jeweiligen Landessprache aushängen. Diese enthalten wichtigen Informationen zu fairen und sicheren Arbeitsbedingungen. Außerdem Kontaktdaten für Fragen oder Beschwerden.



FWF Worker Info Sheet; Vietnamesisch

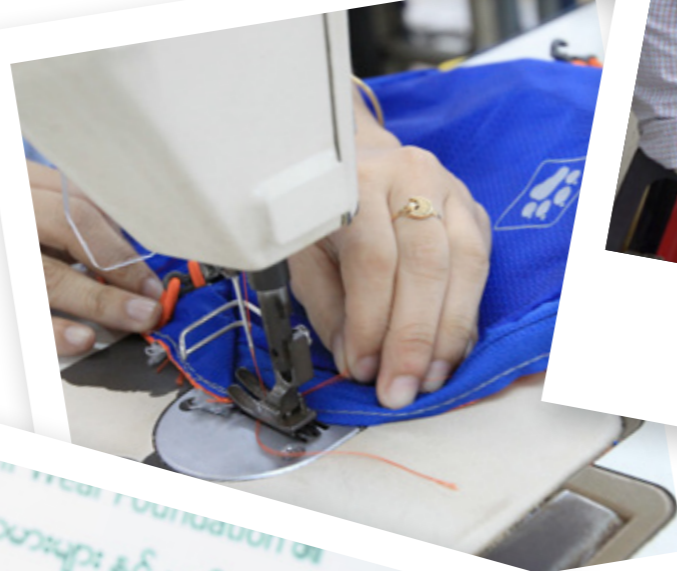
## FWF Workplace Education Programme (WEP)

Weiterbildungen führen wir in Jahren außerhalb der Pandemie im Rahmen des FWF Workplace Education Programme (WEP) in den Produktionsstätten vor Ort durch. Wir entsenden dafür erfahrene FWF-Mitarbeitende, die mit der jeweiligen Landessprache, der Kultur und den Besonderheiten des Landes genauestens vertraut sind. Die Schulungen richten sich dabei nicht nur ans Management, sondern vor allem auch an die Mitarbeitenden. Ziel ist das Schaffen eines Bewusstseins zu sicheren und fairen Arbeitsbedingungen. Vermittelt werden aber auch die Rechte aber auch Pflichten aller, die oft auf beiden Seiten nicht ausreichend bekannt sind. Weitere Schulungsinhalte umfassen die Mittel und Möglichkeiten einer zielführenden Kommunikation bei Problemen am Arbeitsplatz sowie der Beschwerdemechanismus der FWF. Insgesamt sollen die Schulungen und Informationen dazu beitragen, die Kommunikation und den Dialog innerhalb der Produktionsstätten zu verbessern. Denn ein guter sozialer Dialog ist die Basis für die Etablierung hoher Sozialstandards in einer Produktionsstätte.

## Kontinuierliche Sensibilisierung unserer eigenen Mitarbeitenden

Auch am Jack Wolfskin-Hauptsitz in Idstein ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass alle Kolleginnen und Kollegen über das nötige Bewusstsein für faire und sichere Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern verfügen. Jeder sollte, seinem Aufgabenbereich entsprechend, das richtige Wissen und Verständnis für soziale Standards mitbringen. Neue Mitarbeitende durchlaufen eine Einführungsschulung zu den Sozialstandards, zu unserem Verhaltenskodex und zu den Anforderungen der FWF. Mitarbeitende, die enger mit den Produktionspartnern zusammenarbeiten und, je nach Aufgabenbereich, unsere Verantwortung für eine faire Zusammenarbeit mittragen, erhalten zusätzliche umfangreiche Schulungen. Insbesondere Reisetechnerinnen bzw. -techniker, die in erste Linie die Qualität unserer Produkte in der Produktion vor Ort sicherstellen, erhalten spezifische Trainings zu Arbeitssicherheit sowie eine Checkliste, mit der sie in den Produktionsbetrieben die wichtigsten Sicherheitsanforderungen zusätzlich zu den ohnehin stattfindenden unabhängigen Audits durchgehen können.

Im Jahr 2021 haben wir begonnen unsere Konzepte auch innerhalb der Callaway Golf Gruppe – unseren Mutterkonzern – vorzustellen um langfristig eine Vereinheitlichung der bestehenden Systeme herbeizuführen. Dabei ist Jack Wolfskin als Mitglied der FWF der Vorreiter der Unternehmen in der Callaway Golf Gruppe. Wir sind nun – als Tochter in einem Konzern – in der Lage auf Ressourcen der anderen Unternehmen bei Bedarf zurückzugreifen, uns auch außerhalb der FWF mit anderen Unternehmen eng auszutauschen und zu beraten. Schon im ersten Jahr der Annäherung der Systeme erkennen wir Synergien, die wir fortan weiter entdecken und ausbauen wollen.





## 05 Jack Wolfskin nimmt Beschwerden aus den Produktions- stätten an



Das Beschwerdeverfahren ist ein strukturierter Prozess, bei dem die Mitarbeitenden unserer Produktionspartner die Möglichkeit haben, ihre Beschwerden zu melden, die sich auf die Nicht-Einhaltung einer oder mehrerer Anforderungen unseres Verhaltenskodex beziehen.



## Der Beschwerde- mechanismus: Offener Austausch mit allen Akteuren

Über die FWF haben die Mitarbeitenden der Produktionsbetriebe, die mit FWF-Mitgliedunternehmen zusammenarbeiten, die Möglichkeit, sich bei Problemen direkt an eine externe Stelle zu wenden. So haben sie die Sicherheit, dass ihr Anliegen auf Wunsch absolut vertraulich behandelt wird. Die FWF-Mitgliedunternehmen sind verpflichtet, sich jeder einzelnen Beschwerde im Detail annehmen. Sie tragen dafür Sorge, dass jedes Problem mit allen Parteien besprochen und möglichst gelöst wird. Dieses System ist ein Schlüsselement bei der Umsetzung guter, sozialer und fairer Arbeitsbedingungen. Das System gibt insbesondere jeder einzelnen Arbeiterin eine Stimme und ist damit das Fundament des Verhaltenskodex.

## Wozu wird ein „Beschwerde- verfahren“ benötigt, wenn doch auf die Einhaltung von Sozialstandards geachtet wird?

Das Wort Beschwerdeverfahren klingt zunächst negativ. Tatsächlich beschreibt es aber einen positiven und fortschrittlichen Prozess. Denn nur Unternehmen, die den Mut haben, auf die Sorgen und Nöte ihrer Arbeiterinnen und Arbeiter einzugehen, wollen und können Prozesse zum Positiven verändern. Und das kommt meist nicht „nur“ den Mitarbeitenden zugute, sondern dient letztendlich dem Erfolg des gesamten Unternehmens. Insgesamt ist erkennbar, dass die Zahl der Beschwerden steigt. Diese Tatsache ist für uns ein positives Zeichen. Es zeigt, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter der Produktionsstätten mittlerweile so viel Vertrauen in das System gefasst haben, dass sie uns ohne Angst vor negativen Konsequenzen ihre Sorgen und Nöte erzählen. Das wiederum ermöglicht es uns, als Auftraggeber der Produktionsstätten, aktiv einzugreifen und zusammen mit unserem Produktionspartner – auch auf der Ebene zwischen Management und Mitarbeitenden – einen aktiven und positiven Dialog mitzugestalten.

## Wie genau funktioniert das Beschwerdeverfahren?

Sollten Arbeiterinnen bzw. Arbeiter in einer Produktionsstätte ein Problem haben, bei dem sie durch den normalen Weg – sprich durch Gespräche mit den eigenen Vorgesetzten oder der Geschäftsführung – nicht weiterkommen, haben sie die Möglichkeit sich direkt an Jack Wolfskin, die FWF oder an eine eigens von uns installierte Beschwerdestelle (Combox.com) zu wenden. Dies kann auf Wunsch auch anonym erfolgen. Wir gehen jedem Hinweis nach und beziehen bei Bedarf auch lokale Mitarbeitende der FWF oder andere Stakeholder mit ein. Wir versuchen, das Problem detailliert zu verstehen und berücksichtigen dabei die Sichtweisen aller Beteiligten. Wir wollen dadurch vermeiden, einzelne Personen bloßzustellen, anzuklagen oder vorzuverurteilen. Vielmehr sind wir daran interessiert, einen gerechten und gesetzeskonformen Lösungsweg aufzuzeigen. Dabei ist es aus unserer Sicht von zentraler Bedeutung, dass die Beteiligten, soweit es möglich ist, selbst ins Gespräch kommen. Um eine angemessene und faire Atmosphäre zu schaffen, muss in einigen Fällen ein Mediator eingeschaltet werden. Diese Rolle kann von Mitarbeitenden der FWF oder auch durch Jack Wolfskin übernommen werden.

## Beschwerde, die Betriebsintern gelöst werden kann

Eine Arbeiterin beschwert sich wegen eines Problems bei der oder dem direkten Vorgesetzten, der Arbeitnehmervertretung oder der Geschäftsführung, um eine Lösung der konkreten Beschwerde herbeizuführen. Der jeweilige Ansprechpartner reagiert angemessen und unterstützt die Arbeiterin bei der Problemlösung.

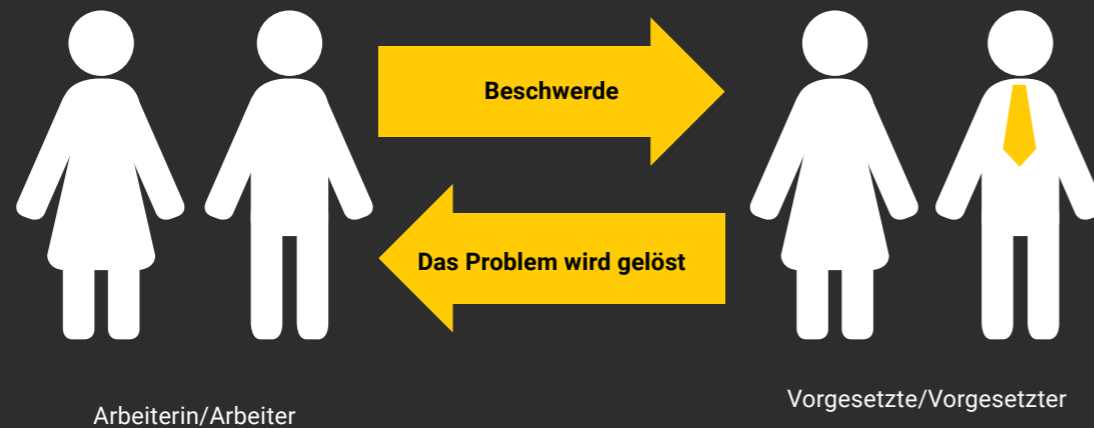


Chart vorbildlicher Beschwerdeprozess

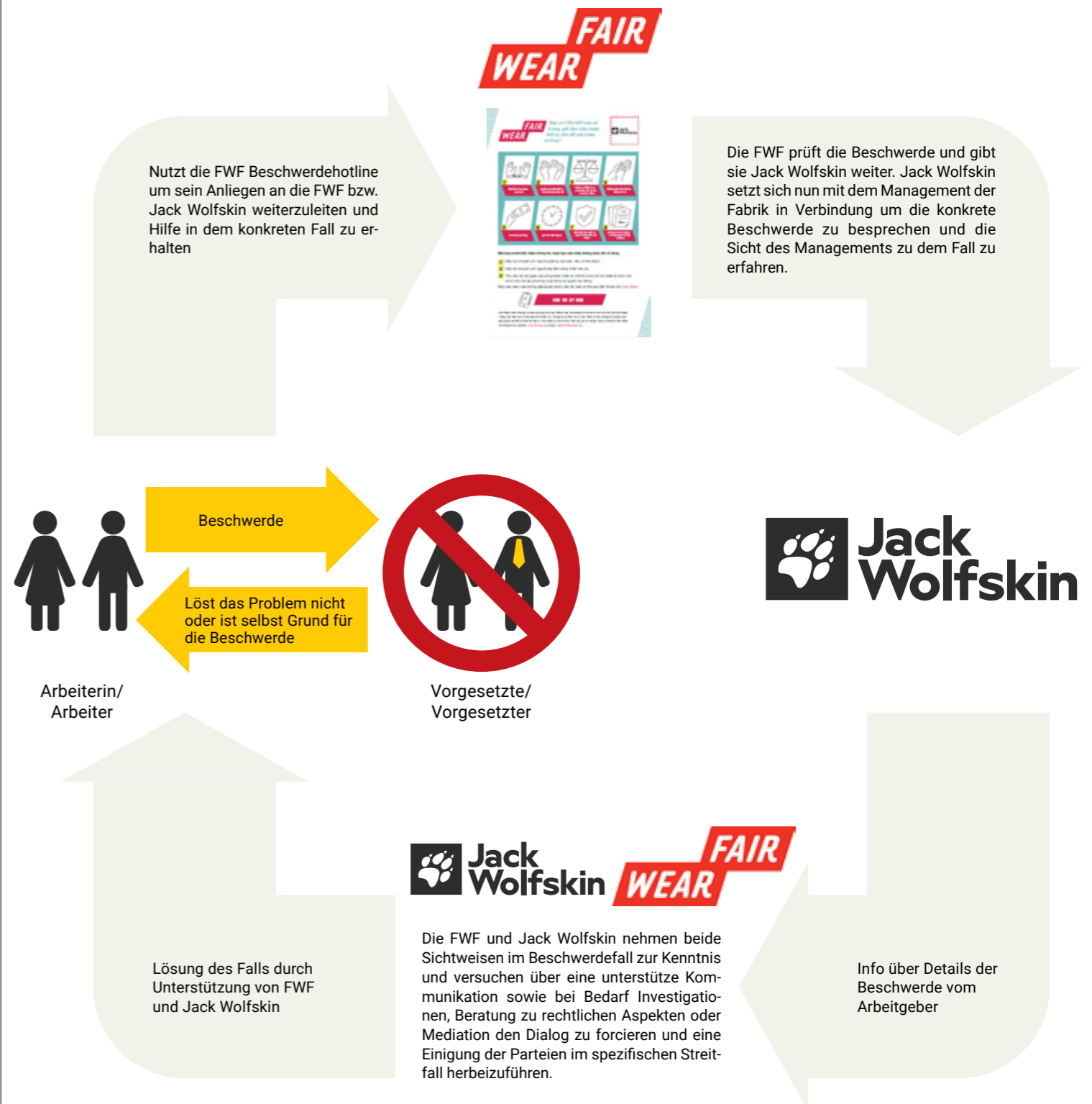
## Beschwerdefälle erfolgreich lösen

Der offene Austausch über das Problem ist in nahezu allen Fällen der Schlüssel zur Lösung des Konfliktes. Oft beruhen die Beschwerden auf falschen Erwartungen von Management oder Arbeiterin und keiner der Akteure spricht über die vorliegende Situation, bis sie eskaliert. In nahezu allen Fällen lassen sich die Beschwerden relativ einfach aus dem Weg schaffen, wenn alle Parteien bereit sind, sich in die Situation des jeweils anderen zu versetzen. Ebenfalls von großer Bedeutung ist ein gemeinsames Gespräch, bei dem es aus unserer Erfahrung hilfreich ist, eine neutrale Person, die nicht in dem Konflikt involviert ist, mit am Tisch zu haben. Oft übernehmen diese Rolle Mitarbeitende der FWF, externe Mediatorinnen bzw. Mediatoren oder Mitarbeitende von Jack Wolfskin.

## Beschwerdefall, bei dem die Beschwerdeline genutzt werden kann

Es kann der Fall eintreten, dass das Anliegen der Arbeiterin innerhalb der Produktionsstätte nicht gelöst werden kann, da sie keine Unterstützung von direkten Vorgesetzten, der Arbeitnehmervertretung oder der Geschäftsführung erhält. Möglicherweise ist eine der am Beschwerdeverfahren beteiligten Parteien sogar Grund für die Beschwerde.

### Chart externer Beschwerdeprozess



# Die Beschwerdefälle aus dem Geschäftsjahr 2021 im Überblick

Zur FWF Webiste „Beschwerden“:  
<https://fairwear.force.com/public/s/complaints>



## BESCHWERDE NR. 1081

(Nummernvergabe durch die FWF)

### Land aus dem uns die Beschwerde erreicht:

China

### Erhalten am 22.05.2021

Der Fall wurde durch Jack Wolfskin und mehrere weitere FWF Mitglieder in Zusammenarbeit mit dem Hersteller bearbeitet

### Die Beschwerde bezieht sich auf folgende

**Standards:** Gehalt

### Status der Beschwerde:

Der Beschwerdefall wurde von der FWF als „Geschlossen“ gekennzeichnet, da es keine stichhaltigen Anhaltspunkte gab, dass die Beschwerde berechtigt war. Aus diesem Grund wurde auch kein Bericht veröffentlicht.



## BESCHWERDE NR. 1096

(Nummernvergabe durch die FWF)

### Land aus dem uns die Beschwerde erreicht:

Myanmar

### Erhalten am 08.07.2021

Link zum Beschwerdebericht auf der FWF Website:

<https://fairwear.force.com/public/s/complaints#!complaint-1096-sch%C3%B6ffel-sportbekleidung-gmbh-jack-wolfskin>

Der Fall wurde durch Jack Wolfskin, ein weiteres FWF Mitglied in Zusammenarbeit mit dem Hersteller bearbeitet

### Die Beschwerde bezieht sich auf folgende

**Standards:** Sichere und nicht gesunde Arbeitsbedingungen

### Status der Beschwerde:

Der Beschwerdefall wurde von der FWF als „Geschlossen“ gekennzeichnet



## BESCHWERDE NR. 1105

(Nummernvergabe durch die FWF)

### Land aus dem uns die Beschwerde erreicht:

Myanmar

### Erhalten am 25.07.2021

Link zum Beschwerdebericht auf der FWF Website:

<https://fairwear.force.com/public/s/complaints#!complaint-1105-sch%C3%B6ffel-sportbekleidung-gmbh-jack-wolfskin>

Der Fall wurde durch Jack Wolfskin, ein weiteres FWF Mitglied in Zusammenarbeit mit dem Hersteller bearbeitet

### Die Beschwerde bezieht sich auf folgende

**Standards:** Gehalt

### Status der Beschwerde:

Die Beschwerde wurde für die Person, die diese eingereicht hat, erfolgreich beendet.



## BESCHWERDE NR. 1119

(Nummernvergabe durch die FWF)

### Land aus dem uns die Beschwerde erreicht:

China

### Erhalten am 16.08.2021

Der Fall wurde durch Jack Wolfskin und mehrere weitere FWF Mitglieder in Zusammenarbeit mit dem Hersteller bearbeitet

### Die Beschwerde bezieht sich auf folgende

**Standards:** Arbeitszeit

### Status der Beschwerde:

Der Beschwerdefall wurde von der FWF als „Geschlossen“ gekennzeichnet, da es keine stichhaltigen Anhaltspunkte gab, dass die Beschwerde berechtigt war. Aus diesem Grund wurde auch kein Bericht veröffentlicht.

## 06 Engagement von Jack Wolfskin über die eigene Geschäftstätig- keit hinaus



Vertrauen ist uns wichtig. Deshalb möchten wir maximale Transparenz in allen Prozessen schaffen. Seit 2014 veröffentlichen wir auf unserer Homepage all unsere Produktionspartner und deren Produktionsstätten. Außerdem stets aktuelle Informationen zur Umsetzung sozialer und ökologischer Standards. Auch gegenüber der FWF und seinen Mitgliedern legen wir Wert auf Transparenz. Das ermöglicht uns auch eine effektive Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, um positiv auf die Gegebenheiten in den Fabriken und die Einhaltung des Verhaltenskodex einzuwirken.

## Jack Wolfskin macht die Lieferkette transparent

### Lieferketten online einsehbar

Die Lieferketten unserer Produkte sind sehr komplex. Der überwiegende Teil unserer Produkte ist aus vielen einzelnen Komponenten zusammengesetzt. Das umfasst Stoffe, aber auch Reißverschlüsse, Knöpfe uvm., jeweils geliefert von verschiedenen Herstellern aus wiederum verschiedenen Ländern. Das Zusammenfügen all dieser Stoffe und Zutaten zu einem fertigen Produkt ist der letzte Schritt in der Herstellung eines Produktes. Diese s. g. Endfertigung findet in den von uns beauftragten Produktionsstätten statt. Dies geschieht zum allergrößten Teil in Handarbeit und erfordert besonders viel Arbeitskraft. Deswegen sind hier besonders viele Menschen beteiligt, so dass gerade hier die Einhaltung von Sozialstandards und die Umsetzung fairer und sicherer Arbeitsbedingungen besonders wichtig ist. Für uns äußert sich die gelebte Umsetzung der Sozialstandards in Transparenz und Offenlegung von Informationen. Aus diesem Grund veröffentlichen wir schon seit 2014 unsere Produktionspartner und deren Produktionsstätten mit Adresse und dem Ergebnis des letzten Sozial-Audits.

Alle Produktionsstätten finden sich hier:  
**Corporate Responsibility - Supply Chain – Jack Wolfskin**  
 (jack-wolfskin.de)

### Bewertung der Produktionsstätten

Zur besseren Übersicht haben wir die Produktionsstätten in drei Kategorien unterteilt. Vorreiter zeichnen wir mit „Gold“ aus. Produktionsstätten, die schon gut sind, aber noch Verbesserungspotenzial haben, zeichnen wir mit Silber aus. Diejenigen Produktionsstätten, die sich hinsichtlich fairer und sicherer Arbeitsbedingungen noch in den Anfängen befinden, aber auch den Willen zur Verbesserung zeigen, erhalten von uns „Bronze“

## Woher kommt mein Produkt?

Jeder Produktionspartner verfügt über ein so genanntes Lieferantenkürzel. Dieses veröffentlichen wir ebenfalls online auf der Transparenz-Seite. Das Lieferantenkürzel ist an jedem unserer auf dem Markt erhältlichen Bekleidungs- und Ausrüstungs-Produkte zu finden.

So können alle unsere Kundinnen und Kunden den jeweiligen Produktionspartner, der dieses spezielle Produkt hergestellt hat, anhand des Kürzels identifizieren und sich online über die Gegebenheiten in der Produktionsstätte informieren.



## Austausch und Engagement mit unseren Stakeholdern

Jack Wolfskin sucht aktiv den Austausch mit verschiedenen Stakeholdern (z.B. NGOs, Kunden, Branchenverbänden, Gewerkschaften), um faire und sichere Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten und Lieferketten voranzutreiben. Denn nur über einen aktiven Gedankenaustausch kommen wir weiter. Insbesondere nehmen wir an den jährlichen Stakeholder-Treffen und Konferenzen der FWF teil; wir unterstützen NGOs aktiv bei Anfragen und Projekten und gehen mit unseren Kundinnen und Kunden auch zu Nachhaltigkeitsthemen aktiv ins Gespräch. Auf Messen, Konferenzen, bei Vorträgen und Podiumsdiskussionen schätzen und fördern wir den Austausch mit allen Interessensgruppen. Dieser Dialog mit den Stakeholdern liefert uns Input von außen und sorgt für neue Inspiration.



## Ziele für 2022/23

In den Jahren 2022 und 2023 möchten wir alle unseren Lieferanten nach der langen Zeit der Abwesenheit gerne wieder auditieren und eine Neubewertung vornehmen. Davon ausgehend, dass die Zeit mit eingeschränkter Reisefreiheit, Lockdowns, Lieferketten-Herausforderungen aller Art viel bewegt hat möchten wir eine Neubewertung unserer Partner vornehmen.

Auch möchten wir Synergien mit unserem Mutterkonzert weiter ausbauen, um z.B. mehr die lokalen Teams in China und Vietnam nutzen zu können.

Um zukünftig noch früher und besser Risiken erkennen zu können arbeiten wir an einer Risiko-Matrix für unsere direkten Lieferanten. Diese wird unter Bezugnahme auf das Produktionsland, das Produkt, die Gegebenheiten in den jeweiligen Produktionsbetrieben sowie auf unsere Einflussmöglichkeiten Transparenz schaffen und es uns leichter machen Entscheidungen zu treffen.

Außerdem arbeiten wir an unserem Human Rights Due Diligence Statement.





## Impressum

Publisher

Jack Wolfskin

AUSRÜSTUNG FÜR DRAUSSEN GmbH & Co. KGaA

D-65510 Idstein

[www.jack-wolfskin.com](http://www.jack-wolfskin.com)

Editorial

Melanie Kuntnawitz - Social Compliance & Sustainability

[sustainability@jack-wolfskin.com](mailto:sustainability@jack-wolfskin.com)

Layout

Kasel Designbüro, Düsseldorf

