mary rose

mary's

TYRLER

seit 1825

SOZIALBERICHT

Berichtszeitraum:

Geschäftsjahr 2018

01.01.2018 - 31.12.2018



FAIR WEAR MITGLIED SEIT 2016

Inhaltsverzeichnis

WER WIR SIND	1
DIE VISION/PHILOSOPHIE	2
ZUSAMMENFASSUNG: ZIELE UND LEISTUNGEN 2018	3
1. Beschaffungsstrategie	4
1.1 Beschaffungsstrategie und Preisgestaltung	4
1.2 Organisation unserer Einkaufsabteilung	
1.3 Produktionsablauf	7
1.4 Lieferantenbeziehungen	8
1.5 Überwachung und Beschaffungsentscheidungen	9
2. Einheitliches System zur Überwachung und Behebung	10
2.1 ASIEN	11
CHINA Produktionsstätte I – Bettwäsche, Vorhänge, Kissen	11
CHINA Produktionsstätte II, Kissenbezüge, Vorhänge	
CHINA Produktionsstätte III, Bettwäsche	14
CHINA Produktionsstätte IV-VI, Decken	15
CHINA Produktionsstätte VII, Bettwäsche	16
CHINA Produktionsstätte VIII, Muster	16
INDIEN Produktionsstätte I, Kissen	17
INDIEN Produktionsstätte II, Teppiche	17
INDIEN Produktionsstätte III, Kissen	17
INDIEN Produktionsstätte IV, Tischdecken	18
PAKISTAN Produktionsstätte I, Hamam-Handtücher	18
TÜRKEI Produktionsstätte I, Vorhänge, Tischdecken, Kissen, Bettwäsche, Handtücher	19

TÜRKEI Produktionsstätte II, Handtücher	20
2.2 EUROPA	21
ÖSTERREICH Produktionsstätte I, Umpack- und Füllarbeiten	21
ÖSTERREICH Produktionsstätte II, Federfüllungen	21
DEUTSCHLAND Produktionsstätte I, Federfüllungen	22
RUMÄNIEN Produktionsstätte I; Spannbettlaken, Bettwäsche, Handtücher	22
SLOWAKEI Produktionsstätte I, Bettwäsche	22
2.3 Fremdfertigung	22
3. Beschwerdemanagement	23
4. Training und Kapazitätsentwicklung	
4.1 Aktivitäten zur Information für Mitarbeiter	23
4.2 Aktivitäten zur Information für Agenten	23
4.3 Aktivitäten zur Information für Hersteller und Arbeitnehmer	24
5. Transparenz & Kommunikation	
6. Stakeholder Engagement	27
7. Soziale Verantwortung des Unternehmens	27
Definitionen und Erklärungen	28

Harita Control

WER WIR SIND

1) Paptex Textilhandels GmbH

Ist ein Heimtextil-Großhandelsbetrieb,

- 1990 gegründet
- ansässig in Dornbirn/ Österreich
- liefert Bettwäsche, Tischdecken, Decken, Vorhänge,
 Dekorationsartikel und Accessoires
- an verschiedene
 Groß- und Einzelhandelsunternehmen überwiegend in Österreich, Deutschland, der Schweiz, aber auch Tschechien, Rumänien, Ungarn und der Ukraine.

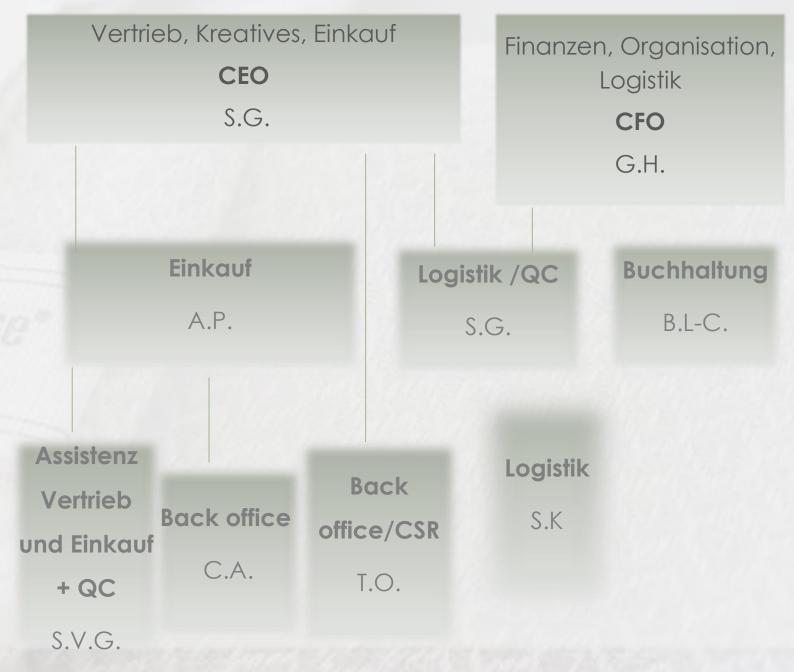
2) Eigenmarken und Einzelhandel

Unsere zwei Eigenmarken Mary Rose® und mary's:

- Verkauf an Großhandelskunden, Einzelhandelsketten und auch in unseren Einzelhandelsgeschäften geführt:
- Shop "Mary Rose" in Dornbirn, Vorarlberg,
- "Studio Tyrler" in Innsbruck, Tirol
- Marke "Mary Rose®": Qualitäts-Heimtextilien in der oberen Preisklasse
- Marke "mary's": mittlere Preisklasse

3) Das Team

Im Berichtsjahr bestand Paptex aus neun motivierten MitarbeiterInnen, die in verschiedenen Bereichen und Standorten tätig sind



DIE VISION/PHILOSOPHIE

Unsere Philosophie und Vision basiert auf vier Säulen:

Rohstoffe, Produktionsprozess, Social Compliance und logistischer Distributionsprozess. Als Unternehmer sehe ich diese vier Säulen als meine Verantwortung, um ein zukunftsorientiertes Unternehmen führen zu können. Ich bin jedoch überzeugt, dass wir diese Verantwortung nicht allein übernehmen können, sondern auf die Hilfe unabhängiger Verifikations- und Zertifizierungsorganisationen angewiesen sind. Erstens, weil diese Prozesse nur durch einen Erfahrungs- und Wissensaustausch möglich sind, der in einem kleinen Unternehmen allein nicht zu finden ist. Zweitens, und vor allem auch wichtig für unsere Verbraucher, muss jeder Prozess auf einer vertrauenswürdigen und transparenten Weise aufgebaut werden. Deshalb ist es so wichtig, dass wir von unabhängigen Organisationen auditiert und verifiziert werden. Bei allen vier Säulen entscheiden wir uns für eine Zusammenarbeit mit den, unserer Meinung nach, anspruchsvollsten transparentesten und Organisationen in diesem Bereich." CEO Stefan Grabher

Säule	Erklärung	Unsere wichtigsten Partner
ROHSTOFFE	Weil wir große Mengen an Rohstoffen verarbeiten.	GOTS (Global Organic Textile Standard)
PRODUKTIONS- PROZESS	Unsere Zukunft folgt dem Prinzip "Von der Wiege bis zur Wiege": Keine schädlichen Abfälle, weder bei der Produktion noch bei der Nutzung.	Cradle-to- Cradle™
EINHALTUNG SOZIALER STANDARDS	Wir wollen wissen, von wem und unter welchen Bedingungen unsere Produkte hergestellt werden	Fair Wear Foundation
LOGISTISCHER VERTRIEBS- PROZESS	 Wie importieren wir unsere Waren? Wie transportieren wir sie zum Endverbraucher? Welche Energie wird im Produktionsprozess verbraucht? Welche Energiequelle wird im Unternehmen genutzt? 	KLIMA NEUTRALITÄTS BÜNDNIS 2025 Klimaneutralitäts- bündnis

ZUSAMMENFASSUNG: ZIELE UND LEISTUNGEN 2018

"95% unseres

gesamten

Einkaufsvolumens

wurde bei Lieferanten

produziert, mit denen

wir seit > 5 Jahren

zusammenarbeiten."

Im vergangenen Geschäftsjahr ist viel passiert. Neben unserem Tagesgeschäft haben wir,

 sechs unserer Produktionsstätten in China, der Türkei und Österreich besucht, welche rund 94% unseres gesamten <u>FOB</u> ausmachen.

- uns mehrfach mit unseren Partnern getroffen,
- drei Sozialaudits mit Fair Wear und eines mit amfori
 BSCI organisiert und durchgeführt.
- Vier unserer Lieferanten nahmen an Workplace
 <u>Education Trainings (WEP)</u> teil, die von der Fair Wear
 Foundation (FWF) angeboten und durchgeführt
 wurden.
- Um unsere Geschäftsbeziehungen zu unseren Hauptpartnern zu stabilisieren und zu stärken, haben wir die Produktion einiger Artikel auf sie verlagert.
- Gleichzeitig haben wir die Produktion an Produktionsstandorten eingestellt, an denen wir entweder nur sehr wenig Einfluss hatten oder an denen das Management unseren Anforderungen an Transparenz nicht gerecht wurde.
- Außerdem haben wir einen neuen indischen Lieferanten aufgenommen und auditiert

Leistungen im Berichtsjahr:

- 20 Produktionsstandorte in acht Ländern haben unsere Produkte hergestellt
- 95% unseres gesamten Einkaufsvolumens kam von Lieferanten,
 mit denen wir seit mindestens Fünf Jahren zusammenarbeiten

(Weitere Details <u>1.4 Lieferantenbeziehung</u> und <u>2.</u> <u>Einheitliches System zur Überwachung</u>)

- Wir haben unsere Lieferkette weiter konsolidiert und Aufträge und damit auch unsere Wichtigkeit bei unseren Hauptlieferanten erhöht
- Das vergangene Jahr hat gezeigt, dass wir noch einen Weg vor uns haben, aber Schritt für Schritt sind wir bestrebt, gemeinsam mit unseren Partnern Wege zur Verbesserung und Überwachung der Arbeitsbedingungen an unseren Produktionsstandorten zu entwickeln und auszubauen.
- Es gibt viele Dinge, die wir lernten und noch lernen müssen. Z.B. dass nachhaltige Veränderungen nicht über Nacht geschehen, und wir nie vergessen sollten, warum wir tun was wir tun.

3

1. Beschaffungsstrategie

"Seit unserer

Mitaliedschaft bei

der Fair Wear

Foundation hat sich

unser Kaufverhalten

deutlich verändert"

1.1 Beschaffungsstrategie und Preisgestaltung

Wie bereits erwähnt, handeln wir hauptsächlich mit Heimtextilien, bieten aber auch nicht-textile Produkte an. Z.B. Badartikel wie Seifenspender. Unser Fokus liegt jedoch auf:

- Bettwäsche, Tischdecken, Decken,
 Dekorationsartikel und Accessoires.
- die im vergangenen Geschäftsjahr an 20 Produktionsstandorten in acht verschiedenen Ländern produziert wurden.
- Unsere fünf wichtigsten Partner befinden sich in der Türkei (1) und China (4).
- Mit diesen Lieferanten haben wir eine mehr als Fünf Jahre andauernde Geschäftsbeziehung.
- Mit zwei von ihnen, mit denen wir rund 63% unseres Produktionsvolumens erwirtschaftet haben, arbeiten wir seit mehr als 10 Jahren zusammen.
- Unser Ziel ist es, uns auf diese Lieferanten zu konzentrieren, und die Aufträge an den Standorten, an denen wir nur sehr wenig Einfluss haben, Schritt für Schritt zu reduzieren.

In den letzten drei Jahren als Fair Wear Mitglied hat sich unser Beschaffungsverhalten deutlich verändert:

> Aufträge können nicht mehr an "irgendjemanden" gegeben werden

Messen sind ein gutes Beispiel dafür, wie sich die Dinge in unserem Unternehmen verändert haben. Anstatt Geschäfte mit neuen Lieferanten auf der Grundlage von Preis und Sortiment zu tätigen, dienen sie hauptsächlich als Quelle für Anreize und Inspirationen.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir einen neuen indischen Lieferanten hinzugefügt, den wir ebenfalls auditiert haben.

- Wir sind sehr zufrieden in der Zusammenarbeit und mit seinen Bemühungen bezüglich Sozialstandards und guter Qualität.
 Schritt für Schritt werden wir unsere indischen Lieferanten auf diesen Lieferanten beschränken.
- Weitere Informationen, wie wir neue Lieferanten auswählen, finden Sie unter 1.4 Lieferantenbeziehungen.

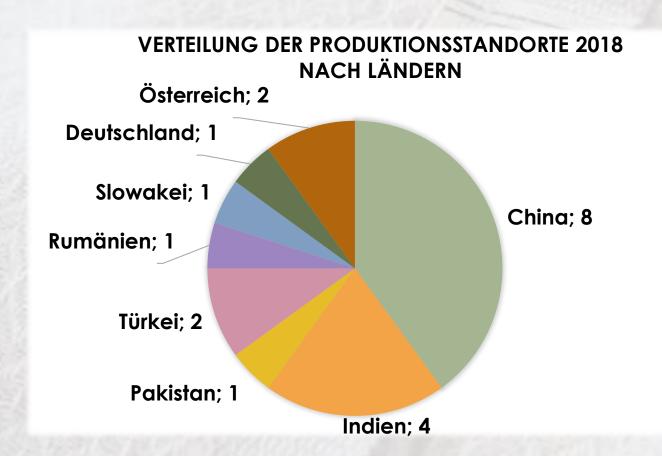
Unsere Produktionsländer

Wie die Grafik zeigt, befinden sich 70% unserer Lieferanten in <u>China</u>, der <u>Türkei</u> und <u>Indien</u>. In diesen Ländern treffen wir auf ein hohes Maß an Know-how und Erfahrung. Außerdem kommen hier auch die Rohstoffe her:

Die Türkei und Indien sind bekannt für ihre Baumwollressourcen. Hier setzen wir mehr und mehr auf Bio-Baumwolle.

China hingegen hat direkten Zugang zu Seide, Leinen und den neuesten Technologien.

Weitere Aufträge wurden 2018 in <u>Pakistan</u>, <u>Rumänien</u> und der <u>Slowakei</u>, sowie <u>Deutschland</u> und <u>Österreich</u> erteilt.



Preisgestaltung

Da wir die Material- und Verpackungskosten kennen, akzeptieren wir in den meisten Fällen den von unserem Lieferanten angegebenen Preis. Bei etwaigen Preisverhandlungen sind uns jedoch eine offene Politik und Dialog wichtig. Hier ein kleiner Einblick:

- Basierend auf dem aktuellen Marktpreis informiert uns unser <u>türkischer Hauptpartner</u> wie viel Baumwolle er für einen bestimmten Geldbetrag kaufen kann.
- Wir buchen dann die Menge und finanzieren die Anzahlung des Baumwollkaufs.

Dies ist möglich durch eine langfristige Beziehung und Vertrauen von beiden Seiten.

Schritt für Schritt streben wir eine vollständige offene Kalkulation an. Wir verfolgen ähnliche Ziele bei unseren anderen Lieferanten.

Falls wir den Ziel-Einkaufspreis unseres Kunden nicht erreichen können, sprechen wir offen mit beiden Parteien.

Dies führt dazu, dass entweder ein bestimmtes Produkt nicht angeboten wird, ein alternativer Vorschlag wie z.B. weniger umfangreiche und teure Anwendungen (z.B. Stickerei) oder, wenn beide Möglichkeiten nicht gewünscht werden, fragen wir den Kunden, ob er den höheren Preis für die entsprechende und gewünschte Qualität akzeptieren kann.

Unterstützung

Grundlage für unterstützen unsere Partner durch unsere Vorfinanzierung von Rohstoffen. Dies tun wir, da die Verhandlungen." Zinsen in China und der Türkei deutlich höher sind (zwischen 10% und 15%) als in Österreich. So unterstützen wir unsere Partner bei der Finanzierung ihres Unternehmens. Es hilft ihnen, ein vernünftiges und kontinuierliches Geschäft zu führen. Darüber hinaus behalten wir bei schwankenden Kursen unsere Preise, um zu vermeiden, dass unsere Partner unter Druck geraten. Wenn es besondere Situationen bei der Beschaffung / Preisgestaltung von Rohstoffen gibt (wie z.B. die gestiegenen Baumwollpreise im Jahr 2017), drängen wir unsere Partner nicht, die Arbeitskosten zu senken, um den gleichen Preis auf dem Markt zu halten, sondern zahlen extra für Rohstoffe, damit sie den Preis halten können. Der bereits erwähnte Vorankauf von Baumwolle soll auch in Zeiten steigender Rohstoffkosten das Preisniveau halten.

Jedes Jahr vor dem chinesischen Neujahrstag zahlen wir unsere Rechnungen im Voraus, um unseren chinesischen Partnern bei der Finanzierung der Bonuszahlungen für ihre Mitarbeiter zu helfen.

1.2 Organisation unserer Einkaufsabteilung

Da wir ein kleines Unternehmen sind, haben wir nicht "Offener Dialog typische Einkaufsabteilung. die Unsere Einkaufsleiterin kümmert sich um die meisten unserer Kunden, weshalb auch viele Bestellungen von ihr begrbeitet werden. Sie ist seit mehr als zehn Jahren im Unternehmen und hat ein autes Verhältnis zu allen Stammlieferanten. Unsere Kunden sind auf insgesamt drei Mitarbeiter verteilt. Die Aufgaben reichen vom Angebot bis zur Auftragserteilung, d.h. alle stehen in direktem Kontakt mit dem jeweiligen Lieferanten und erteilen Aufträge.

> Welcher Lieferant welchen Auftrag erhält, wird durch die Art des Produktes und den Kernfokus/die Stärke der Fabrik bestimmt. Aufgrund der hohen Baumwollvorkommnisse in der Türkei produzieren wir beispielsweise Handtücher und die meisten Baumwollbettwäschen, Vorhänge oder Decken dort. Aber wie bereits erwähnt, ist mittlerweile die Einhaltung von Arbeitsnormen auch ein wichtiger Entscheidungsfaktor. Alle relevanten Mitarbeiter werden informiert, keine Bestellungen bei neuen Lieferanten

bildet die

aufzugeben, ohne die endgültige Zustimmung der <u>CSR</u>-Mitarbeiter und des CEO einzuholen.

Bei bestehenden Lieferanten, bei denen es entweder an Kooperation oder Transparenz mangelt, wird eine so genannte "Bestellsperre" verhängt. Dies gilt bis zu ihrer Freigabe.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir mit insgesamt einem Agenten und drei Exportgesellschaften in China und Indien zusammengearbeitet. Unser Ziel ist es jedoch, entweder die Anzahl der Lieferanten zu begrenzen, bei denen wir keine direkte Geschäftsbeziehung zur Fabrik haben, oder einen Weg zu finden, Vermittler aktiver in den sozialen Dialog einzubeziehen.

1.3 Produktionsablauf

China:

In China haben wir zwei Saisonen - Frühling und Herbst. Ein wesentlicher Teil unserer Kollektion aus China verändert sich laufend. In der Regel werden neue Produkte gemeinsam mit und exklusiv für einen Kunden entwickelt. Zusammen mit unserem CEO besucht jeder Großhandelskunde (80% unseres Umsatzes) unseren wichtigsten chinesischen Partner, wo direkt neue Kollektionen

besprochen werden. Alle wichtigen Entscheidungen und Anpassungen erfolgen also direkt beim Produzenten.

Darüber hinaus werden während der Besuche Muster definiert. In der <u>CHINA Produktionsstätte I</u> haben wir zwei Musternäherinnen, die außerhalb der normalen Produktion arbeiten. Das bedeutet,

dass niemand aus der Produktion gezogen wird, wenn Muster benötigt werden. Nachdem der Kunde die Kollektion bestätiat hat. erhalten wir die endgültige Produktionsplanung und voraussichtliche Lieferzeit. Die Zeit vom Erhalt einer Kollektionsvorlage/der Entwicklung einer neuen Kollektion mit einem Kunden bis zum endgültigen Versand variiert zwischen mindestens einem halben Jahr und einem Jahr. Natürlich gibt es auch kleinere und weniger zeitaufwändige Aufträge oder Nachbestellungen, die nach zwei bis drei Monaten Produktionszeit geliefert werden können.

Türkei

In der Türkei beziehen wir weniger unterschiedliche Artikel. Wir arbeiten auch nicht saisonal, sondern nach einem Jahresprogramm. Mit unserem <u>Hauptpartner in der Türkei</u> haben wir eine Jahresplanung, die während des Jahres an die aktuellen Marktschwankungen angepasst wird. Da die meisten unserer Produkte inzwischen GOTS- oder Bio-Baumwollzertifiziert sind, ist

"Gemeinsam mit

der Produktwechsel deutlich geringer. Daher liegt unser Fokus dort, auch aufgrund von GOTS, auf einem langfristigen, kontinuierlichen Geschäft. Die ungefähre Jahresplanung ermöglicht unserem Partner, seine Mitarbeiterkapazitäten zu planen. Wir versuchen Hoch- und Nebensaisonen im Gleichgewicht zu halten, indem wir uns immer mehr auf Basisartikel konzentrieren. Durch die Optimierung der Bestands- und Absatzplanung optimieren wir bei allen Partnern unsere Preisstruktur, ohne die Arbeiterkosten zu beeinflussen.

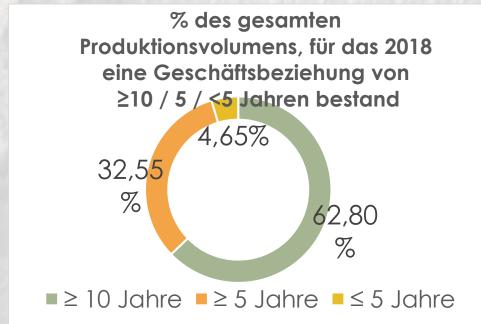
Im Allgemeinen

Wir versuchen Bestellungen so früh wie möglich nach Erhalt zu platzieren. Um Zeit zu sparen, organisieren wir oft die Stoffe und weitere Materialien, bevor der Kunde den offiziellen Auftrag erteilt. Wenn unsere gewünschten Lieferzeiten zu kurz sind, informieren uns unsere Lieferanten und wir prüfen mit unseren Kunden, ob neue Liefertermine akzeptiert werden können. Manchmal sind wir auch mit Verzögerungen der Produktionszeit konfrontiert. Wenn unser Kunde die Verzögerung nicht akzeptieren kann, lösen wir dieses Problem, indem wir Bestellungen aufteilen und ggf. Teile per Luftfracht importieren.

1.4 Lieferantenbeziehungen

Paptex legen wir großen Bei Wert auf langfristige Geschäftsbeziehungen. Im Jahr 2018 wurden alle Hauptlieferanten mindestens einmal besucht. Einige von ihnen mehrmals. Diese machen insgesamt 94% rund unseres gesamten Produktions volumens aus. Wir sind mit unseren bestehenden Partnern sehr zufrieden und beginnen nur sehr vorsichtig Geschäfte mit neuen Lieferanten. Letztes Jahr haben wir eine neue Checkliste erstellt, die wir bei der Auswahl neuer Partner berücksichtigen. Damit wir mit einem Produzenten arbeiten können, müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein. Zum Beispiel:

- Wir bevorzugen die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die zu unserer Unternehmensgröße passen und
- bei denen wir direkten Kontakt zum Top-Management haben.
 Dies ist bei den meisten unserer Lieferanten bereits der Fall.



Bei der Prüfung neuer Lieferanten kommunzizieren wir unsere FWF-Mitgliedschaft von Anfang an und teilen unsere Absicht, alle unsere Lieferanten in das Überwachungssystem einzubeziehen.

Bevor wir eine endgültige Bestellung aufgeben:

- sammeln wir bestehende Auditberichte ein
- überprüfen wir, ob Unregelmäßigkeiten auftreten
- treffen wir uns wenn möglich mit der Geschäftsleitung
- machen wir eine kleine Musterbestellung und entscheiden uns dann ob eine Zusammenarbeit sinnvoll ist oder nicht

Nachdem wir uns für die Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten entschieden haben und im Entscheidungsprozess gute Erfahrungen gemacht haben, planen wir auch Audits und Besuche vor Ort. Wie bereits erwähnt, möchten wir jedoch unsere bestehenden Beziehungen optimieren und verbessern und uns auf unsere Hauptpartner konzentrieren, anstatt mit neuen Lieferanten zu arbeiten. Der bereits erwähnte neue indische Lieferant soll unsere drei bestehenden indischen Lieferanten ersetzen, bei denen wir keinen direkten Kontakt haben und die Unternehmensgröße für uns nicht optimal ist. Dies macht natürlich weitere Entscheidungen notwendig, da der neue Lieferant nicht alle Produkte und Qualitäten produzieren kann, die in Indien oft regionalspezifisch sind. Vermutlich werden wir einen zweiten kleinen Lieferanten

suchen müssen, der zu unserer Philosophie passt und unseren Anforderungen entspricht.

Unsere bestehenden Partner, die an den Korrekturmaßnahmen hervorgegangener Audits arbeiten, werden mit laufenden Aufträgen belohnt.

1.5 Überwachung und Beschaffungsentscheidungen

Die Fokussierung auf unsere Hauptlieferanten wurde auch aufgrund der Erfahrungen entschieden, die wir in den letzten drei Jahren mit der Auditierung und anschließender Zusammenarbeit bei den CAPs gemacht haben (weitere Erläuterungen zur Durchführung und Nachbereitung von FWF-Audits - nächstes Kapitel). In der Türkei haben wir uns vor kurzem von zwei Produzenten auf nur einen Hauptpartner beschränkt.

Dies lag auch an der mangelnden Transparenz bei der Umsetzung der Code of Labour Practices.

Mit allen unseren Partnern besprechen wir im Voraus, ob sie bereit sind, an bestimmten Standards zu arbeiten. In Fällen, in denen unsere Hebelwirkung zu gering ist, um relevante Auswirkungen zu erzielen, oder sie nicht kooperieren, kamen wir zu dem Schluss, die Produktion einzustellen und auf andere bestehende Partner zu verlagern. Das natürlich, nachdem wir ihnen genügend Zeit zur Entscheidung gegeben haben. Unser Ziel ist es, die Bestellungen

und somit unseren Produktionsanteil bei unseren Hauptpartnern zu erhöhen, was zu einem höheren Einfluss bei der Umsetzung des CoLP führt. (Code of Labour Practices)



2. Einheitliches System zur Überwachung und Behebung

Fair Wear Mitglieder verpflichten sich, an der Umsetzung und Verbesserung von acht Sozialstandards (Bild links) in ihrer Lieferkette zu arbeiten. Um mit uns arbeiten zu können, müssen unsere Lieferanten einen Fragebogen ausfüllen und damit den sogenannten "Code of Labour Practices" unterzeichnen, der die acht Sozialstandards und -anforderungen näher erläutert.

Aber woher wissen wir, dass unsere Lieferanten sie einhalten? Woher wissen wir von der aktuellen Situation an unseren Produktionsstandorten?

Audits

Hier kommen Audits ins Spiel. Die Fair Wear Foundation (FWF) hat in jedem der elf Länder, in der sie aktiv sind, speziell ausgebildete Auditteams. Anhand von Interviews mit Mitarbeitern vor Ort und außerhalb des Arbeitsplatzes, Dokumenten- und Gebäudeüberprüfungen bewerten sie die Einhaltung und die aktuelle Situation jeder der acht Arbeitsstandards.

Wenn man mehr als 2% des FOB bei einem Lieferanten produziert, mehr als 10% Hebelwirkung ("levarage") in der Fabrik hat oder die Fabrik in einem so genannten "Hochrisikogebiet" liegt, ist man verpflichtet, mindestens alle drei Jahre Audits durchzuführen.

Im vergangenen Geschäftsjahr waren wir erstmals auch bei einem zweitägigen Audit in der Türkei vertreten. Es war beeindruckend zu sehen, wie genau die Auditoren arbeiten und wie alles im Mehraugenprinzip verifiziert wird.

CAP und follow-up

Am Ende eines FWF-Audits werden alle Ergebnisse mit dem Management besprochen. Sie können den Ergebnissen entweder zustimmen oder widersprechen. Nach einiger Zeit erhält die Mitgliedsmarke (wir) den vollständigen Auditbericht und den Corrective Action Plan (CAP). Im CAP sind alle Ergebnisse aufgeführt, die Verbesserung bedürfen, einschließlich eines Zeitplans, einer Empfehlung und einem Teil, in dem Fortschritte dokumentiert werden können. Die Excel-Tabelle hilft, den Überblick zu behalten und zu verfolgen. Sofort nach Erhalt teilen wir den Bericht und den CAP mit unserem Lieferanten. Dann beginnt die "Verbesserungsphase". Im folgenden Kapitel gehen wir ins Detail und werfen gemeinsam einen Blick darauf, was wir erarbeitet und bearbeitet haben und welchen Problemen wir auf diesem Weg begegnet sind.

2.1 ASIEN

CHINA Produktionsstätte I – Bettwäsche, Vorhänge, Kissen

Zusammen arbeit seit	% unseres Einkaufvolum ens 2018	% unseres Einkaufvol umens 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2009	27.9 %	18.1%	18 %	2018	2016	Ja

Audit Ergebnisse und Verbesserungen



1: Fotodokumentation bei einem Besuch im Jahr 2018 // CHINA Produktionsstätte I

Der FWF-Auditbericht ergab, dass der CoLP (in Form eines Informationsblattes) nicht gepostet wurde. Dies war ein Missverständnis und konnte durch die Übergabe der richtigen Version gelöst werden. Wir erhielten Bilder zum Nachweis und überprüften bei einem persönlichen Besuch, ob sie noch vorhanden sind. Sicherheitsdefizite, wie nicht explosionssichere Leuchten, wurden durch die Installation von Gittern

behoben. Eine unzureichend geschützte Stanzmaschine wurde durch eine neue Maschine ersetzt.

Nach dem Audit wurde empfohlen, ein WEP (Workplace Education Program) (siehe Kapitel 4.3) zu organisieren, das im Frühjahr 2018 durchgeführt wurde.

Die Probleme, die in den Bereichen überhöhte Arbeitszeit, Zahlung

eines existenzsichernden Lohns und rechtsverbindlichem Arbeitsverhältnis festgestellt wurden, sind wesentlich komplexer und nicht einfach zu lösen. Diese Themen werden bei Meetings thematisiert, Ort vor WO wir gemeinsam nach Lösungen und Verbesserungsmöglichkeiten suchen. Dazu ist auch die Bereitschaft auf Seiten des Produzenten erforderlich. Dem Auditbericht zufolge wurden keine Anzeichen von Diskriminierung bei der Beschäftigung, Ausbeutung



2: Neue ergonomische Stühle werden getestet // CHINA Produktionsstätte I

von Kinderarbeit oder unfreiwilliger Beschäftigung festgestellt. Auch die Bezahlung liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Damit ist jedoch die von FWF vorgegebene Benchmark für einen Lebensunterhaltslohn nicht erreicht. Darüber hinaus wurden keine Hinweise auf Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts oder innerhalb verschiedener Abteilungen gefunden.

Erkenntnisse

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass man bei der Arbeit an CAPs geduldig, aber dennoch hartnäckig sein muss. Wir haben auch gelernt, dass es sich lohnt, tiefer zu gehen und nach der wahren Ursache zu fragen, wenn man (auch bei anderen Partnern) auf Antworten warten und warten muss. Denn in jedem Fall gab es entweder ein Missverständnis oder die Fabrik hatte Probleme mit dem Befund. So zeigte der Auditbericht beispielsweise, dass die Arbeiter keine Stühle mit Rückenlehne hatten. Ein Ergebnis, das scheinbar bei jedem Audit aufkommt. Das Management organisierte ergonomische Stühle zum Test, aber die Arbeiter erklärten, dass sie keine ergonomischen Stühle verwenden wollen, da sie die Arbeit behindern. Erst auf mehrfache Nachfrage hin erfuhren wir, dass dies der Grund dafür war, dass wir so lange keine Rückmeldung erhalten haben. Dieselben Erfahrungen haben wir bei allen Partnern gemacht, in denen dieses Thema angesprochen wurde.

CHINA Produktionsstätte II, Kissenbezüge, Vorhänge

Zusammenarb eit seit	% unseres Einkaufsvol umen 2018	% unseres Einkaufsvolu men 2017	Einfluss	letzter Besuch	FWF audit	WEP
2009	4.33 %	5.9%	30 %	2018	2018	Ja

arbeiten wir mit einem **Exportunternehmen** zusammen und stehen nicht in direktem Kontakt mit der Produktionsstätte. Das FWF-Audit war das erste Sozialaudit, das die Fabrik je hatte. Eines der Ergebnisse war daher, dass es noch kein System zur Überwachung von Befunden und Verbesserungen gibt. Um das Management kennenzulernen und zu sehen, wo unsere Produkte Besuch im Jahr 2018; Anleitung zum hergestellt werden, haben wir im 2018 Herbst diesen



3: Fotodokumentation bei einem Verhalten im Brandfall // CHINA Produktionsstätte II

Produktionsstandort besucht. Das Management war sehr motiviert und bereit, an Verbesserungen zu arbeiten.

Sie kauften bereits mehrere neue Feuerlöscher und stellten extra große Drucke des Mitarbeiterinformationsblattes von FWF aus. (Bild 4) Sie stimmten der Teilnahme an einer WEP-Grundausbildung zu, die Anfang November 2018 durchgeführt wurde.

Audit Ergebnisse und Verbesserungen

Da es sich um eine sehr kleine und eher ältere Fabrik handelt, lagen die meisten Punkte im Gesundheits- und Sicherheitsbereich. Wir

haben deshalb bei der Fair Wear Foundation angefragt, ob sie spezielle Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit anbieten, was sie leider nicht tun. Amfori BSCI bietet zwar Schulungen an, aber nicht vor Ort, was bedeutet, dass für die Fabrik Reisekosten entstehen und nicht alle Mitarbeiter teilnehmen

können. Wir wissen noch nicht, wie wir **Ergebnisse** wie ZU enge Treppenaufgänge oder ein fehlender Sicherheitsausgang im zweiten Stock lösen, da dies einen Umbau des Gebäudes erfordern würde, was eine immense finanzielle Belastung für die Betriebsleitung darstellen würde. Weitere Befunde waren fehlende Erste-Hilfe-Koffer und blockierte oder falsch montierte Feuerlöscher. Gemeinsam mit einem Dolmetscher 4: Fotodokumentation bei einem diskutierten wir die Themen bei Arbeiterinformationsblatt

unserem Besuch und erklärten weiter.



Besuch im Jahr 2018: FWF-CHINA Produktionsstätte II

welche Verbesserungen notwendig sind. Wie bereits erwähnt, schien das Management sehr verständnisvoll und motiviert, an diesen Themen zu arbeiten. Sie gaben sogar freiwillig alle Zeiterfassungen von Audit (April 2018) bis zu unserem Besuch ab.

Leider erfolgt abgesehen von unserem Besuch die gesamte Kommunikation über unseren Vermittler, der es zu verpassen scheint, unsere E-Mails an das Management weiterzuleiten. Deshalb haben wir seit unserem Besuch nichts von weiteren Verbesserungen gehört.

CHINA Produktionsstätte III, Bettwäsche

Zusammenarb eit seit	% unseres Einkaufvolu mens 2018	% unseres Einkaufvo lumens 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2012	2.2 %	5.8 %	8 %	2018	2017	ja

Der Hauptproduktionsprozess innerhalb dieser Fabrik umfasst das Quilten, Schneiden, Nähen, Bügeln, Prüfen und Verpacken. Die Reinigung wird an ein anderes Werk ausgelagert. Im vergangenen Geschäftsjahr (2018) wurden rund 3,5% weniger als im Jahr 2017 unserer gesamten Produktionsmenge mit diesem Produzenten erwirtschaftet.

Audit Ergebnis und Verbesserungen

Es wurde festgestellt, dass es einige Bereiche gibt, die verbessert werden müssen. So waren den Arbeitnehmern beispielsweise der FWF-Arbeitskodex oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit nicht bekannt. Gemeinsam mit FWF haben wir Anfang Mai 2018 ein WEP Training organisiert.

Im Corrective Action Plan (CAP) wurde außerdem empfohlen, dass das Werk ein schriftliches Protokoll über alle von den Arbeitnehmern eingereichten Beschwerden führen und die Anregungs- und Beschwerdebox frei zugänglich gemacht werden soll (war durch Ziegel blockiert). Produktionsstätte III reagierte mit der Zusendung von Bildern ihrer Protokollliste für Beschwerden von Arbeitern. Außerdem ist die Anregungs- und Beschwerdebox jetzt

frei zugänglich. Auf Nachfrage leuchtendes ein wurde Notausgangsschild über der Ausgangstür angebracht. Alles in allem waren sie sehr kooperativ und haben sich für die Verbesserung der genannten Themen eingesetzt. Bei unserem Besuch im Oktober 2018 Verbesserungen konnten die überprüft werden.

Auch waren fehlende ergonomische Stühle und



5: Diskussion von CAPs etc. bei unserem Besuch im Jahr 2018//CHINA Produktionsstätte III

Mitarbeiter, die sie nicht nutzen wollen, ein Thema. Das Problem wurde durch die Bereitstellung ergonomischer Stühle im Betrieb gelöst, so dass die Mitarbeiter selbst entscheiden können, ob sie diese nutzen wollen oder nicht. Darüber hinaus wurde in der Fabrik ein ergonomisches Programm veröffentlicht.

Glücklicherweise zeigte der Auditbericht, dass es keine Anzeichen



Fotodokumentation beim Besuch 2018: Arbeiterinformationsblatt in der Verpackungsabteilung // CHINA Produktionsstätte III

für Diskriminierung, der Ausbeutung von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit gab. Außerdem wurde festgestellt, dass alle Arbeitnehmer über dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden. meisten Arbeiter aus Schneide-, Näh-Bügelwerkstätten werden und überdurchschnittlich bezahlt. Damit wird jedoch die vom FWF vorgegebene Benchmark für den Lebensunterhalt nicht erreicht. Die Probleme, die bei überhöhter Arbeitszeit und Zahlung eines existenzsichernden Lohnes festgestellt wurden, waren auch Thema unserer Besuche im Mai und Oktober 2018. Im

Mai erklärte die Unternehmensleitung, dass sie innerhalb dieses Jahres exzessive Überstunden vermindern wollen. Im Oktober 2018 berichteten sie, dass sie dieses Ziel erfolgreich erreichen könnten, indem sie so genannte "Gelegenheitsarbeiter" einstellten, die ihnen halfen, ihre Arbeitskapazität zu erweitern.

CHINA Produktionsstätte IV-VI, Decken

Zusammenarb eit seit	% unseres Volumens 2018	% unseres Volumens 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2017/2015/201 8	0.8 / 0.4/	0.1/1.0% / n.a	2/0.2/1 %	V: 2018	V: 2017	V: 2018

An diesen Produktionsstätten sind unsere Fortschritte bei der Minimierung unserer Produzentenanzahl deutlich zu erkennen.

Alle drei Fabriken werden von einer Exportfirma verwaltet, mit der wir seit vielen Insgesamt Jahren zusammenarbeiten. machten wir in diesen Fabriken 1,58% unserer gesamten FOB, während es 2017 noch 2,20% waren. Alle drei Fabriken unterzeichneten mit dem Fragebogen den Code of Labour Practices und stellten das Informationsblatt für Mitarbeiter aus.

Die Produktionsstätte V ist eher groß und hatte bereits mehrere Audits (WRAP, WCA, BSC etc.). 2017 organisierten wir das erste Fair CHINA Produktionsstätte V Wear Audit.



Verbesserung: leuchtendes Notausgangsschild//

Audit Ergebnis und Ergebnisse

Es wurde festgestellt, dass kein Ausgangsschild über der Tür ist. Obwohl wir mehrmals angebracht nach einem Verbesserungsnachweis fragen mussten, schickte uns unser Partner schließlich Bilder, die zeigten, dass sie alle erforderlichen Ausgangsschilder und Leuchten installiert hatten. (Abbildung 7) Bericht zufolge waren den Arbeitnehmern Dem Arbeitsbedingungen des FWF nicht bekannt. Um die Arbeitnehmer über FWF CoLP und Vereinigungsfreiheit aufzuklären, haben wir eine WEP-Grundausbildung organisiert, die im Mai 2018 durchgeführt Außerdem wurde. wurde das Mitarbeiterinformationsblatt aufgehängt, so dass es für alle Mitarbeiter ersichtlich ist. In den Punkten "frei gewählte Beschäftigung", "keine Diskriminierung am Arbeitsplatz", "keine **Ausbeutung** von Kinderarbeit" und in unserem Überwachungssystem wurden keine Widrigkeiten festgestellt. Der Grundlohn aller Arbeiter lag über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die Zahlungen für Schneide-, Näh-, Bügel-, Inspektions- und Verpackungswerkstätten lagen über dem Branchendurchschnitt. Ein großes Problem, mit dem wir in diesem Werk konfrontiert sind, sind überhöhte Überstunden.

Bei einem persönlichen Besuch im Jahr 2018 wurden alle offenen Punkte bezüglich Überstunden und deren korrekte Bezahlung diskutiert. Die Unternehmensleitung erklärte, dass sie Überstunden abbauen wolle, was aber später nicht überprüft werden könne. Wir beschlossen, unsere Aufträge zu reduzieren und die Produktion in dieser Fabrik langsam aber sicher einzustellen. Die Geschäftsleitung erklärte, dass sie damit einverstanden sei. Einen kleinen Kunden wie uns zu verlieren, würde ihr Geschäft nicht schädigen. Wir haben uns darauf geeinigt, ihren Rohstoff zu kaufen, aber die weitere Verarbeitung wie Nähen und etc. auf unsere Hauptpartner zu verlegen.

CHINA Produktionsstätte VII, Bettwäsche

In dieser Fabrik haben wir eine einzige Bestellung aufgegeben, was 0,04% unseres FOB ausmacht. Sie füllten den Fragebogen aus, aber nachdem wir das Informationsblatt für die Mitarbeiter geschickt hatten, erhielten wir keine Antwort mehr. Weitere Aufträge sind nicht geplant.

CHINA Produktionsstätte VIII, Muster

In dieser Fabrik haben wir einmal Muster bestellt, was 0,01% unseres FOB ausmacht. Wir haben den Fragebogen eingesammelt, aber nachdem wir das Informationsblatt für die Mitarbeiter geschickt hatten, erhielten wir keine Antwort mehr. Weitere Aufträge sind nicht geplant.

CHINA Produtkionsstätten VII and VIII sind ein Beispiel dafür, dass es trotz unserer Bemühungen und Änderung unseres Beschaffungsverhaltens noch vorkommen kann, dass kleine Musteraufträge auftauchen. Wir haben aber aus dieser Erfahrung gelernt und uns intern noch stärker mit den damit verbundenen Problemen und unseren Zielen beschäftigt.

INDIEN Produktionsstätte I. Kissen

Zusammen arbeit seit	% unseres Einkaufsvol umens 2018	% unseres Einkaufsvo lumens 2017	Einfluss	letzter Besuch	FWF audit	WEP
2017	0.4 %	0.2%	ca. 1.2 %	/	N.A	N.A

Wie in Indien üblich, arbeiten wir an drei von vier Produktionsstandorten mit einem Vertreter und einem Exportunternehmen zusammen. Mit einem Einfluss von weniger als 2% werden alle FWF-Anforderungen erfüllt. Es sind keine neuen Aufträge geplant.

INDIEN Produktionsstätte II, Teppiche

Zusammen arbeit seit	% unseres Einkaufsvol umens 2018	% unseres Einkaufsvol umens 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2016	0.3 %	0.9%	ca. 1 %	/	N.A	N.A

Auch dieser Produktionsstandort hat den Fragebogen unterschrieben und ausgefüllt und das Mitarbeiterinformationsblatt angebracht. Seit Anfang 2018 wurden keine neuen Aufträge mehr erteilt.

INDIEN Produktionsstätte III, Kissen

Zusammenarb eit seit	% unseres Volumens 2018	% unseres Volumens 2017	Einfluss	letzter Besuch	FWF audit	WEP
2014	0.06 %	1	ca. 0.1 %	/	N.A	N.A

Von dieser Fabrik beziehen wir über denselben Agenten wie INDIEN Produktionsstätte I. Auch sie haben den Fragebogen unterschrieben und ausgefüllt und das Mitarbeiterinformationsblatt gepostet. Es sind keine neuen Aufträge geplant.

INDIEN Produktionsstätte IV, Tischdecken

Zusamme narbeit seit	% unseres Einkaufsv olumens 2018	% unseres Einkaufsvo lumens 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF Audit	WEP
2018	0.01%	/	3.5%	/	2018	N.A.

Ein guter Geschäftspartner unseres Managements hat uns diesen Lieferanten empfohlen. Wir haben Anfang 2018 direkten Kontakt aufgenommen und waren positiv überrascht, wie bereitwillig und offen das Management auf unsere Anfragen geantwortet hat. Sie teilten uns ihre bestehenden Auditberichte (z.B. SA8000) und Zertifizierungen mit und besuchten uns im Juni. Ein erstes Fair Wear Audit wurde im August 2018 durchgeführt. Aufgrund eines vorübergehenden Engpasses auf Seiten von Fair Wear haben wir den Bericht und CAP erst im November erhalten.

Audit Ergebnis und Verbesserungen

Die Ergebnisse waren zum Beispiel mangelndes Verständnis des FWF-Beschwerde-Mechanismus, des CoLP und der betreffenden Gesetzgebung. Noch vor Erhalt des Berichts und CAP führte die Betriebsleitung im Oktober 2018 eine Schulung für alle Mitarbeiter durch. Im Dezember 2018 folgte eine weitere Schulung. Da wir die

weiteren Verbesserungen Anfang 2019 erhalten haben, werden sie im Sozialbericht des nächsten Jahres beschrieben.

Bei den folgenden Sozialstandards wurden keine Verbesserungspotenziale festgestellt:

- Managementsystem zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- Die Beschäftigung ist frei wählbar
- Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung
- Keine Ausnutzung von Kinderarbeit
- Angemessene Arbeitszeiten

Da dieser Lieferant auch unsere Qualitäts- und Umweltanforderungen (z.B. GOTS und OEKOTEX) erfüllt und zu unserem Unternehmen passt (kleine Fabrik, direkter Kontakt zum Management), planen wir das Geschäft auszubauen und streben eine langfristige Beziehung an. Für 2019 ist ein persönlicher Besuch vor Ort geplant.

PAKISTAN Produktionsstätte I, Hamam-Handtücher

Bei der PAKISTAN Produktionsstätte I wurde im vergangenen Jahr ein Auftrag mit Hamam-Handtüchern produziert. Insgesamt machte dieser Auftrag 0,07% unseres FOB und 1% ihrer Produktionskapazität aus. Sie füllten den Fragebogen aus und stellten das Mitarbeiterinformationsblatt aus. Es sind keine weiteren Aufträge geplant.

TÜRKEI Produktionsstätte I, Vorhänge, Tischdecken, Kissen. Bettwäsche, Handtücher

Zusammenar beit seit	% unseres Einkaufv olumens 2018	% unseres Einkaufvol umens 2017	Einfluss	letzter Besuch	FWF audit	WEP
2001	58.5%	54.5%	85%	2018	2018	2016

Dies ist unser wichtigster Partner in der Türkei. Langjährige Geschäftsbeziehungen, enge Kontakte und häufige Besuche auf beiden Seiten bilden die Grundlage für unser Geschäft und unsere Kommunikation. Wir freuen uns, dass der Geschäftsführer sehr innovativ und offen für Verbesserungen und Systemänderungen ist.

Audit Ergebnisse und Verbesserungen

Die Ergebnisse aus dem Jahr 2016 zeigten, dass die Arbeitnehmer den CoLP, den Beschwerdemechanismus der FWF und die relevanten Rechtsvorschriften nicht kennen, obwohl der CoLP veröffentlicht wurde. Darüber hinaus konnten sie keine schriftliche Antidiskriminierungspolitik vorlegen. Nach der Rücksprache mit unserem Partner wurden die Mitarbeiter aktiv über den FWF CoLP eine schriftliche Antidiskriminierungspolitik informiert und eingereicht. Durch eine Überarbeitung der Dienstverträge und die

Streichung von Artikeln über diskriminierende Praktiken konnten weitere Verbesserungen im Hinblick auf "keine Diskriminierung am Arbeitsplatz" erreicht werden. Das Management gab die Befunde zu unbezahltem Urlaub zu und verpflichtete sich, notwendige Änderungen vorzunehmen: Der zugehörige Artikel wurde aktualisiert, um sicherzustellen, dass den Mitarbeitern im Falle einer Heirat, Geburt oder eines Todesfalles drei Tage bezahlten Urlaub gewährt wird. Außerdem gibt es nun keinen Lohnabzug mehr für

schwangerer Frauen. Darüber hinaus wurden Lohnkürzungen als Mittel der Disziplinierung durch die Einführung einer neuen disziplinarpolitischen beseitigt. **Dokumentation** Außerdem sollten die Arbeitnehmer nun ihren bezahlten Jahresurlaub unterschreiben. Die Inspektionen des ergaben, dass die Löhne gleich Produktionstätte I oder höher sind als der gesetzliche

die regelmäßige Kontrolltermine



8: Verbesserung beim Besuch Auditteams 2018 verifiziert: Schutzmatte unter Feuerlöscher//TÜRKEI

Mindestlohn. Der geschätzte Lebensunterhalt wurde jedoch nicht erreicht. Einige kleinere Probleme im Zusammenhang mit Chemikaliensicherheit wurden gelöst, indem die notwendigen

Sicherheitsdatenblätter für die Lagerung von Chemikalien aufgestellt wurden und die Chemikalien ordnungsgemäß gelagert wurden.

Erkenntnisse

Vor unserem Besuch im Mai 2018 haben wir alle offenen Punkte zusammengefasst und an die Geschäftsleitung weitergeleitet. Sie schickten Bilder und Kommentare. Bei dem Besuch hatten wir Gespräche darüber, wie die Arbeit an den CAPs vereinfacht und Missverständnisse vermieden werden können. Wir werden versuchen, dies mit dem nächsten CAP des follow-up Audits umzusetzen und weiterzuentwickeln. Eine Schwierigkeit, mit der wir in dieser Produktion konfrontiert sind, ist, dass der Geschäftsführer als einziger im Unternehmen Englisch spricht und somit die Kommunikation über nur eine Person läuft.

Im vergangenen Jahr haben wir entschieden, zum ersten Mal auch an einem Audit teilzunehmen. Wir wollten sehen, wie sie durchgeführt werden und wie mit bestimmten Themen umgegangen wird. Diese Erfahrung hat gezeigt, dass die Anwesenheit bei einem Audit und den Eröffnungs- und Abschlusssitzungen dazu beiträgt, die CAPs und Berichte besser zu verstehen. Den Auditbericht haben wir im Januar 2019 erhalten.

Daher werden die Auditergebnisse und unseren Umgang damit, im Sozialbericht des nächsten Jahres beschrieben.



9: Arbeiter (TÜRKEI Produktionsstätte I), CSR (Paptex) und Shop Manager (Mary Rose) bei einem Besuch 2018 // TÜRKEI Produktionsstätte I

TÜRKEI Produktionsstätte II, Handtücher

Zusammen arbeit seit	Einkaufvolu		Einfluss	letzter Besuch	FWF audit	WEP
2014	1.26%	5.9%	1%	2014	1	/

Im Jahr 2014 haben wir das erste Mal aus dieser Fabrik Ware bezogen. Obwohl unser Partner den Fragebogen eingereicht und damit den Anforderungen des FWF zugestimmt hat, war die Kommunikation und Zusammenarbeit bezüglich FWF-Themen schwierig und die Ergebnisse nicht zufriedenstellend. Aus diesem Grund und aufgrund steigender Qualitätsprobleme haben wir beschlossen, die Zusammenarbeit einzustellen und uns auf unseren wichtigsten türkischen Partner zu konzentrieren. Im Jahr 2018 wurden keine neuen Aufträge erteilt. Es wurde lediglich unser Restposten gekauft.

2.2 EUROPA

ÖSTERREICH Produktionsstätte I, Umpack- und Füllarbeiten

Zusamme narbeit	% unseres Volumens 2018	% unseres Volumen s 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2013	0.8%	0.6%	7%	2018	N.A	N.A

ÖSTERREICH Produktionsstätte I, ist keine typische Produktionsstätte, sondern eine Organisation, die Menschen mit Behinderungen dabei unterstützt, sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen und sich für die Verbesserung ihrer Lebensqualität einsetzt, indem sie ihnen Arbeitsplätze bietet. Die Mitarbeiter füllen

einige unserer Kissen mit Hirse, Dinkel und/oder Zirbe und führen Verpackungs- und Umetikettierungsarbeiten durch. Sie befinden sich in unserer Stadt, was den engen Kontakt fördert. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden sie mehrfach von unserer Qualitätskontrolle sowie vom CEO und CSR besucht. Die deutsche Version des Arbeitnehmerinformationsblattes wurde gepostet und der Fragebogen ausgefüllt.

ÖSTERREICH Produktionsstätte II, Federfüllungen

Zusamme narbeit seit	% unseres Volumens 2018	% unseres Volumen s 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2018	0.1%	1	1	/	N.A	N.A

Im Jahr 2018 haben wir eine erste Bestellung von Kissenfedernfüllungen aufgegeben. Nach dem Absenden des Fragebogens antwortete die Geschäftsleitung, dass sie ihre mit Federn gefüllten Kissen in Österreich produziert, den Fragebogen aber nicht ausfüllen kann, da er nicht zu ihrem Geschäftsmodell passt.

DEUTSCHLAND Produktionsstätte I, Federfüllungen

Zusamme narbeit seit	% unseres Volumens 2018	% unseres Volumen s 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2000	0.8%	/	/	/	N.A	N.A

Nachdem sie den Fragebogen erhalten hatten, antworteten sie, dass sie "nicht bereit seien, solch vertraulichen internen Angelegenheiten zu teilen". Seitdem sind wir auf der Suche nach einem geeigneten Ersatzlieferanten.

RUMÄNIEN Produktionsstätte I; Spannbettlaken, Bettwäsche, Handtücher

Zusammen arbeit seit	% unseres Volumens 2018	% unseres Volumens 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2011	1.2%	3.1%	0.6%	2016	/	/

Während 2017 rund 3% unseres gesamten FOB in dieser Fabrik produziert wurden, haben wir im vergangenen Geschäftsjahr 2018 die Produktion auf rund 1,2% gesenkt. Der Produktionsstandort verfügt über verschiedene Zertifikate, wie z.B. ISO14001, ISO19001

und SA8000. Sie unterschrieben den CoLP und stellten das Mitarbeiterinformationsblatt aus.

SLOWAKEI Produktionsstätte I, Bettwäsche

Zusamme narbeit seit	% unseres Volumens 2018	% unseres Volumen s 2017	Einfluss	Letzter Besuch	FWF audit	WEP
2000	0.4%	0.2%	/	2017	/	/

Nachdem wir 2016 Fair Wear Mitgleid wurden, teilten wir den Fragebogen und das Mitarbeiterinformationsblatt mit der Geschäftsleitung. Leider weigerten sie sich selbst nach mehreren Erklärungsversuchen zu kooperieren. Den letzten Auftrag erteilten wir 2017, der 2018 ausgeliefert wurde. Der Produzent ist nun auf unserer Liste "Bestellsperre" eingetragen.

2.3 Fremdfertigung

Paptex kauft keine Fremdmarken.

3. Beschwerdemanagement

Fair Wear hat eine Hilfshotline eingerichtet, bei der sich die Arbeitnehmer beschweren können, wenn sie Verstöße gegen eine der acht Arbeitsstandards erleben. Der Helpline-Kontakt (entweder telefonisch oder per E-Mail; je nach Land) ist auf dem Informationsblatt für Arbeiter zu finden, das in den Werkstätten veröffentlicht wird. Um die Mitarbeiter im Beschwerdesystem des FWF zu schulen, haben wir WEP-Schulungen in der Türkei und China

durchgeführt. Wenn eine Beschwerde bei FWF eingeht, wird die Mitgliedsmarke informiert und muss dann entsprechend handeln. Das FWF-Beschwerdeverfahren ermöglicht Mitgliedsmarken, Informationen über mögliche Probleme im Bereich Arbeitsbedingungen an ihren Produktionsstandorten zu erhalten und beinhaltet ein Verfahren zur Problemlösung. Das System basiert auf Dialog und Engagement. Bislang sind keine Beschwerden eingegangen.

4. Training und Kapazitätsentwicklung

4.1 Aktivitäten zur Information für Mitarbeiter

Um die Mitarbeiter unseres Unternehmens besser über unsere FWF-Mitgliedschaft zu informieren, erhielt im ersten Mitgliedsjahr (2016) jeder Mitarbeiter ein Info-Mail und wurde mündlich informiert. Darüber hinaus sind detaillierte Informationen auf unserem gemeinsamen Computerserver frei zugänglich. Mitarbeiterbezogen sind wir ein eher kleines Unternehmen, in dem alle relevanten Mitarbeiter regelmäßig über Entwicklungen informiert werden. Darüber hinaus nahm eine Mitarbeiterin am FWF-Seminar im September 2017 teil. In dem Seminar ging es um die

Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und dem Code of Labour Practices im Detail. Die Bearbeitung von Fallstudien, Erfahrungsberichte anderer Mitglieder und das Treffen mit FWF-Mitarbeitern und anderen Mitgliedern führten zu einem besseren Verständnis, das auch intern geteilt werden konnte.

4.2 Aktivitäten zur Information für Agenten

Wie in Kapitel zwei erwähnt, arbeiten wir mit einem Agenten und drei Exportunternehmen zusammen, die für insgesamt sieben unserer Produktionsstandorte in Indien und China verantwortlich sind. Da sie unser Kontakt zur Fabrik sind, werden sie über den Code of Labour Practices informiert und müssen Folgendes tun: Unterstützung unserer Aktivitäten wie das Teilen des Fragebogens, Mitarbeiter-Infoblätter, die Organisation von WEPs und persönliche Besuche. Bis auf einen Agenten, funktioniert die Kommunikation sehr gut. In China haben wir einen Agenten, der es zu versäumen scheint, unsere Nachrichten und Anfragen weiterzuleiten, was es schwierig macht, an den CAPS zu arbeiten. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts arbeiten wir an einer Lösung dieses Problems.

4.3 Aktivitäten zur Information für Hersteller und Arbeitnehmer

FWF WEP Training

Fair Wear hat ein Trainingsprogramm für Arbeiter und Management entwickelt, das eine grundlegende Einführung in den Verhaltenskodex der FWF sowie in die Beschwerde-Hotline der FWF und andere Beschwerdeverfahren bietet. Das WEP Basic wird in Bulgarien, China, Indien, Mazedonien, Myanmar, Rumänien, Tunesien, Türkei und Vietnam durchgeführt.

Die Schulungen werden von speziell ausgebildeten FWF-Mitarbeitern in der Landessprache durchgeführt. Nach dem Training erhalten wir, die Marke, einen Bericht, der den Verlauf des Trainings sowie Ergebnisse, Highlights und mögliche Reklamationen umfasst. Im vergangenen Geschäftsjahr haben vier unserer chinesischen Partner an der WEP-Grundausbildung teilgenommen.

Beispiel-Agenda eines WEP in China:

Themen für Schulung des Managements:

- Einführung von FWF
- Ein ordnungsgemäßer und produktiver Arbeitsplatz
- Tools zur Selbstverbesserung für Fabriken (Kommunikation und effektiver interner Beschwerdemechanismus)
- Der FWF Beschwerdemechanismus
- Wichtige Informationen zum chinesischen Arbeitsrecht und Code of Labour Practices



10: Training für Manager//CHINA Produktionsstätte V

Themen für die Schulung der Mitarbeiter:

- Einführung von FWF
- Ein ordentlicher und produktiver Arbeitsplatz
- Mitarbeiter-Management Kommunikation und interne Beschwerdemechanismen
- Externe Beschwerdemechanismen
- Der Beschwerdemechanismus des FWF
- Wichtige Informationen zum (VR China) Arbeitsrecht und zum Code of Labour Practices

Nach dem Training füllen Management und Mitarbeiter einen Fragebogen aus, um das Training zu bewerten. Bei allen durchgeführten WEPs berichteten die meisten Teilnehmer, dass sie nach dem Training ein geschärftes Bewusstsein und Verständnis für den Beschwerdemechanismus des FWF erhalten haben.

Die während der Schulung aufgeworfenen Fragen entsprechen den Auditberichten und werden im Rahmen der bestehenden Korrekturmaßnahmen weiterverfolgt.



11: Training für die Mitarbeiter // CHINA Produktionsstätte I

5. Transparenz & Kommunikation

Nach unserer erstmaligen Mitgliedschaft bei der FWF, wurden unsere Kunden schriftlich informiert. CEO Stefan Grabher pflegt den persönlichen Kontakt zu allen Kunden und informiert sie regelmäßig. Darüber hinaus haben wir weitere Exemplare der FWF-Broschüre drucken lassen und in unseren beiden Geschäften zur kostenlosen Mitnahme aufgelegt. Außerdem haben wir das FWF-Logo auf unserem Schaufenster für jeden sichtbar angebracht, um mitzuteilen, dass wir Mitglied sind. Im Berichtsjahr 2018 informierten wir unsere Leser auch auf Facebook (Mary Rose Dornbirn) und Instagram über Neuigkeiten wie unseren Brand Performance Check, unsere Teilnahme am FWF-Jahresmeeting und weitere Beiträge, in denen wir unsere Mitgliedschaft kommunizieren, einschließlich einer Verlosung. Im August haben wir einen Blogbeitrag über Brand Performance Check unseren (https://maryrose.at/blog/brand-performance-check-fair-wear-2017) veröffentlicht und unsere Leser auf Facebook und Instagram informiert. Im September haben wir in der Lokalzeitung einen Artikel veröffentlicht, der über unsere FWF-Mitgliedschaft und unsere Ziele informiert. Auf unserer Website erklären wir kurz wer FWF ist und



6. Stakeholder Engagement

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir die FWF-Länderstudien und monatlichen Mitglieder-Updates als Informationsquelle genutzt. Beispielsweise zu den Auswirkungen der neuen Sozialversicherungspolitik auf chinesische Fabriken. Wir haben auch an der jährlichen deutschen Mitglieder- und Stakeholder Tagung des FWF teilgenommen.

Darüber hinaus sind wir neben der Fair Wear Foundation auch amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) Mitglied. BSCI ist ein Verhaltenskodex, der auf den Übereinkommen der Arbeitsorganisation Internationalen (ILO) und der Menschenrechtserklärung der UNO basiert. Wir engagieren uns in der Schweizer BSCI-Kontaktgruppe, die in diesem Bereich sehr aktiv ist. Mit dem amfori BSCI-Newsletter werden wir regelmäßig Situationen und Entwicklungen in den aktuelle Produktionsländern informiert. Im vergangenen Geschäftsjahr hat unsere Mitarbeiterin aus dem Bereich CSR an einer amfori BSCI-Schulung teilgenommen.

7. Soziale Verantwortung des Unternehmens

Seit vielen Jahren sind wir Partner der Fachwerkstätte der "Lebenshilfe Vorarlberg", die darauf ausgerichtet ist, Menschen mit

Behinderungen aktiv zu fördern in die Gesellschaft einzubinden und an der Verbesserung ihrer Lebensqualität zu arbeiten. Die Arbeiter dort füllen unsere



Kissen mit Hirse, Dinkel und/oder Zirbenspäne. Die gefüllten Kissen werden unter anderem von einem Kunden gekauft, der auch Mitglied bei der Fair Wear Foundation ist. Die Mitarbeiter der "Lebenshilfe" führen auch Arbeiten wie Ware umetikettieren und umpacken für uns aus.

Darüber hinaus arbeiten wir regelmäßig mit der Arbeitsstiftung

"Kaplan Bonetti" zusammen. Die Stiftung arbeitet mit Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Beeinträchtigungen.



Um nicht nur das Wohlergehen und die Entwicklung von Menschen zu unterstützen, sondern auch einen Beitrag zu einer besseren Umwelt beizutragen, sind viele unserer Produkte von der Global Organic Textile Association (GOTS) zertifiziert.





Im vergangenen Geschäftsjahr sind wir dem "Klimaneutralitätsbündnis 2025" beigetreten. Als ersten Schritt machen wir unseren Energieverbrauch transparent. Im Zuge unserer Mitgliedschaft kompensieren wir unsere CO2-Emissionen zu 100%, indem wir das Projekt "Windenergie statt Kohle" in der Türkei unterstützen. Außerdem arbeiten wir auch intern



von Kunststoff auf Stoff umgestellt.

Darüber hinaus haben wir im vergangenen Geschäftsjahr unsere erste Cradle-to-Cradle GOLD certified™ Bettwäsche produziert, welche 2019 eingeführt wird. Derzeit entwickeln wir weitere

Cradle-to-Cradle certified™ Produkte. Unser Ziel ist es, unser Sortiment Schritt für Schritt komplett auf Bio und Cradle-to-Cradle umzustellen.

daran, unsere CO²-Emissionen Schritt für Schritt zu senken. 2018

haben wir bereits den Großteil unserer Bettwäsche-Verpackungen

Definitionen und Erklärungen

CAP: Corrective Action Plan; (Korrekturmaßnahmenplan); Datei, die dem Auditbericht beigefügt ist in dem alle Ergebnisse und Anforderungen enthalten sind; dient als Grundlage für die Arbeit an Verbesserungen.

Colp: Code of Labour Practices: formuliert die acht Arbeitsnormen auf der Grundlage der ILO-Konventionen und der Erklärung der UN zu den Menschenrechten.

CSR: Corporate Social Responsibility (Soziale Verantwortung des Unternehmens)

FOB: Freight On Board or total purchase volume (Fracht an Bord oder Gesamteinkaufsvolumen) / in diesem Zusammenhang werden nur unsere Textilprodukte gezählt.

FWF: Fair Wear Foundation

Leverage: % der gesamten Produktionskapazität des Lieferanten, die von uns genutzt wird (je größer, desto besser).

QC: Quality Control (Qualitätskontrolle)

Questionnaire: gibt detaillierte Informationen über den Produktionsstandort einschließlich der Bestätigung des CoLP/ muss vom Lieferanten ausgefüllt werden.

Supplier = Produktionsstandort

WEP: Workplace Education Program (<u>Erläuterung in Kapitel 4.3</u>)