



PAPTEX Textilhandels GmbH

Sozialbericht

Berichtszeitraum 01.2019 – 12.2019

PAPTEX *mary rose* mary's

WWW.MARYROSE.COM

FAIR WEAR MITGLIED SEIT 01.2016

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung PAPTEX Textilhandels GmbH ___ 4

1.1. Organigramm _____ 5

1.2. Paptex Nachhaltigkeitsverantwortung (CSR) _____ 6

Die Produktion der Zukunft _____ 6

2. Einführung Fair Wear Foundation

Mitgliedschaft _____ 8

2.1. Brand Performance Checks (BPC) _____ 8

2.2. Audits Produktionsstätten _____ 8

2.3. Beschwerde Helpline _____ 8

2.4. Trainings _____ 8

2.5. The Code of labour practices (CoLP) - eight labour standards _____ 9

3. Zusammenfassung: 2019 Ziele & Erfolge __ 10

4. Beschaffungsstrategie _____ 11

4.1. Beschaffungsstrategie und Preisgestaltung _____ 11

4.2. Produktionszyklus _____ 12

4.3. Lieferantenbeziehungen _____ 14

4.4. Überwachungsaktivitäten und Beschaffungsentscheidungen _____ 16

5. Kohärentes System zur Überwachung und Verbesserung _____ 17

5.1. TÜRKEI / Produktionsstätte I _____ 18

5.2. CHINA / Produktionsstätte I _____ 19

5.3. CHINA / Produktionsstätte II _____ 20

5.4. CHINA Produktionsstätte III _____ 21

5.5. CHINA Produktionsstätte IV _____ 21

5.6. CHINA Produktionsstätte V _____ 21

5.7. RUMÄNIEN / Produktionsstätte I _____ 22

5.8. INDIEN / Produktionsstätte I _____ 22

5.9. DEUTSCHLAND / Produktionsstätte I _____ 22

5.10. ÖSTERREICH / Produktionsstätte I _____ 23

5.11. ÖSTERREICH / Produktionsstätte II _____ 23

5.12. ÖSTERREICH / Produktionsstätte III _____ 23

5.13. Fremdfertigung _____ 23

6. Beschwerdemanagement _____ 24

7. Training und Kapazitätsentwicklung _____ 24

7.1. Aktivitäten zur Information für MitarbeiterInnen _____ 24

7.2. Aktivitäten zur Information für AgentInnen _____ 25

7.3. Aktivitäten zur Information für Hersteller und
ArbeitnehmerInnen _____ 25

8. Informationsmanagement _____ 26

9. Transparenz & Kommunikation _____ 26

10. Stakeholder Engagement _____ 27

10.1. Kooperation mit lokalen Initiativen _____ 27

1. Einführung PAPTEX Textilhandels GmbH

Branche und Produktrange

Heimtextilien Großhandel

Bettwäsche, Tischwäsche, Vorhänge, Zierkissen,
Decken, Heimdekorationen und Accessoires

Gründung:

1990

Rechtsform

GmbH

Standort Büro

Dornbirn & Kärnten (Österreich)

MitarbeiterInnen 2019

8

Kunden

Führende Möbelhäuser, Einzelhändler, Fachmärkte
und Großhändler in Österreich, der Schweiz und Deutschland
Deutscher Marktführer im ökologischen Textilbereich

Eigenmarken

Mary Rose Qualitätsheimtextilien in der oberen Preisklasse
Mary's mittlere Preisklasse

Einzelhandel; unsere Shops

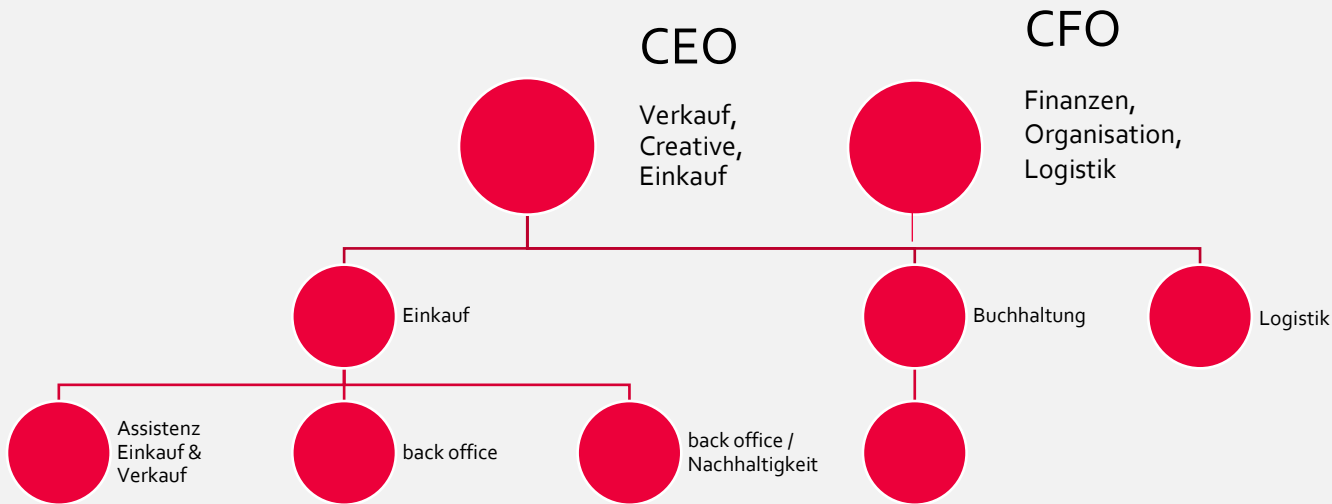
Mary Rose (Dornbirn, Österreich)
Studio Tyrler (Innsbruck, Österreich)

Produktionsländer

Türkei (~ 67 %), China (~ 30 %), Europa (~ 2 %) Indien (~ 1 %)

The logo for Mary Rose features the brand name in a black, serif font. The word 'mary' is in a smaller, all-caps font, and 'rose' is in a larger, all-caps font. A decorative, flowing line extends from the bottom of the 'y' in 'mary' and loops under the 'r' in 'rose'.The logo for Mary's features the brand name in a black, serif font. The word 'mary's' is in a smaller, all-caps font, and the apostrophe 's' is in a larger, all-caps font. The 's' has a decorative, flowing line extending from its bottom.

1.1. Organigramm



„Nach über 30 Jahren im Business und so vielen Dingen, die ich gesehen habe, musste eine komplette Veränderung unseres Mindsets her.“

Es reicht nicht nur einen Bereich anzugehen, alles ist übergreifend und ein Bereich beeinflusst den anderen.“

**Stefan Grabher
Geschäftsführer**

1.2. Paptex Nachhaltigkeitsverantwortung (CSR)

DIE PRODUKTION DER ZUKUNFT

Das Vier-Säulen-Prinzip einer nachhaltigen Produktion von Paptex

Als zukunftsorientiertes Unternehmen sehen wir es als unsere Verantwortung, mit dem Vier-Säulen-Prinzip ein nachhaltiges Produktionsmodell in den Markt zu bringen. Dieser Bericht soll einen Einblick in unseren Weg und Einsatz für ein nachhaltiges Wirtschaften geben. Neben unseren zwei Shops bringen wir als Großhändler Umweltbewusstsein nach unserem Vier-Säulen-Prinzip auf den internationalen Markt. Wir beliefern namhafte Möbelhäuser nicht nur mit unseren Produkten, sondern auch mit Ideen und neuen Verfahren für eine nachhaltigere Wirtschaft. Unsere Reise begann mit biologisch angebaute Baumwolle, da konventioneller Baumwollanbau einen großen Einfluss auf die Umwelt hat. 2010 haben wir dies mit den weltweit anerkannten Richtlinien und Überprüfungen von GOTS zertifizieren lassen. Die Landwirtschaft in der Region Pamukkale, wo unsere Bio-Baumwolle herkommt, ist traditionell auf idealen Baumwollanbau ausgelegt. Sprich, optimaler Wasserkreislauf, ideales Klima und Erhalt des Bodens durch Mischkulturen. Wir wollten aber über den Standard einer Bio-Baumwoll-Zertifizierung hinaus und begannen uns mit den Umständen der Menschen in unseren Produktionen zu befassen. Mit dem Ziel bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, wurden wir 2016 als

erster reiner Heimtextilien Großhandel mit unseren Eigenmarken Mitglied der Fair Wear Foundation. Die NGO hat aus unserer Sicht die besten und strengsten Vorlagen in Sachen Einführung und Einhaltung sozialer Standards. 2018 machten wir mit unserem Beitritt beim Klimaneutralitätsbündnis 2025 den nächsten Schritt in Richtung ganzheitlich nachhaltigem Wirtschaften. Dabei geht es darum wie wir unsere Ware von A nach B transportieren, woher wir unsere Energie beziehen und wie wir unseren unternehmerischen Fußabdruck minimieren. Aktuell arbeiten wir in diesem Rahmen an einer Photovoltaikanlage auf den Dächern unserer Näherei. Um den Kreis einer ganzheitlich nachhaltigen Produktion zu schließen, erarbeiteten wir 2019 das Cradle to Cradle certified™ GOLD Zertifikat, welches den gesamten Produktionsprozess (Materialien, Materialkreislauf, erneuerbare Energie und Klima, Soziale Verantwortung und Wasser) genau untersucht und von Basic über Bronze zu Silber, Gold und Platin auszeichnet. In zwei der fünf Bereiche haben wir bereits Platin erreicht, in drei weiteren Gold. Mit unserer Gesamtbewertung GOLD sind Farbpigmente, Stoffe, Nähfaden,

Rohstoffe

Produktionsprozess

Soziale Standards

Klimaneutralität

Knöpfe und Produktetiketten rückstandslos biologisch abbaubar. In diesem Bericht behandeln wir hauptsächlich die Säule *soziale Standards*.

Übersicht unserer vier Säulen einer nachhaltigen Produktion:

Rohmaterial

Wir verarbeiten große Mengen an Baumwolle. Seit 2010 arbeiten wir mit den, unserer Meinung nach, strengsten und vertrauenswürdigsten Experten:

⇒ **GOTS (Global Organic Textile Standard)**

Produktionsprozess

Keine schädlichen Abfälle während des gesamten Produktlebenszyklus. Alles ist zu 100 % rückstandslos biologisch abbaubar.

⇒ **Cradle to Cradle certified™**

Sozial Standards

Wer macht unsere Produkte und unter welchen Bedingungen? Hier dreht sich alles um die Einführung und Verbesserung von Sozialstandards in den Nähereien.

⇒ **Fair Wear Foundation**

Klimaneutralität

Welchen Einfluss haben unsere Transportwege, woher beziehen wir unsere Energie? Hier sehen wir uns die Umweltauswirkungen „ab Werk“ an

⇒ **Klimaneutralitätsbündnis2025**

- Großteil des Baumwollsortiments bereits GOTS zertifiziert
- Schritt für Schritt komplett- Umstellung auf GOTS zertifizierte Textilprodukte

- 2019 Sortiments-einführung Bettwäsche und Handtücher Cradletocradle™ GOLD zertifiziert
- Ziel: PLATIN

- Erstes Mitglied im Bereich Heimtextilien
- 94% unserer Produktion unter Fair Wear Überwachung
- FWF-Bewertung in der Kategorie „gut“

- 5 Schritte zur Klimaneutralität:
- messen
 - reduzieren
 - kompensieren
 - zertifizieren
 - kommunizieren

2. Einführung Fair Wear Foundation Mitgliedschaft



Nachfolgend beschreiben wir kurz, wie die Fair Wear Foundation arbeitet und welche Aufgaben wir als Mitgliedsmarke haben. Begriffe und Definitionen werden im Laufe des Berichts erklärt.

Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine NGO, mit dem Ziel Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern. Alle +130 Mitglieder verpflichten sich an der Einführung und Verbesserung von acht Sozialstandards in den arbeitsintensivsten Teilen der Produktionskette (Schneiden, Nähen, Verpacken).

Vier Schlüsselaktivitäten zeichnen die Vorgehensweise der Fair Wear aus:

2.1. Brand Performance Checks (BPC)

Die Art und Weise, wie wir als Marke unsere Textilproduktion steuern, hat einen enormen Einfluss auf die Bedingungen in den Fabriken. Jedes Jahr überprüft die FWF unsere Bemühungen, indem sie misst, wie gut wir Probleme mit unseren Lieferanten bewertet, identifiziert und gelöst haben. So wird beispielsweise geprüft, ob unsere Produktionsplanung realistisch ist und sichergestellt, dass es keine verspäteten Aufträge oder zu kurze Fristen gibt, die zu übermäßigen Überstunden führen könnten. Das Ergebnis wird sowohl auf der FWF-Website als auch von uns auf unserer Homepage veröffentlicht.

2.2. Audits Produktionsstätten

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, müssen wir genau verstehen, was in den Fabriken passiert. Aus diesem Grund führt die FWF Audits in den Fabriken durch die zeigen, wie gut sie den **Fair Wear Code of Labour Practices** einhalten. Beim BPC prüfen sie dann wie erfolgreich wir gemeinsam mit der Produktion Verbesserungen vorgenommen haben. Auf Seite 17 (Kap. 5) erfahren Sie, wie Fair-Wear-Audits funktionieren.

2.3. Beschwerde Helpline

Wenn TextilarbeiterInnen das Gefühl haben, dass ihre Rechte verletzt werden, oder wenn andere sehen, dass dies geschieht, können sie über die Beschwerde Helpline der FWF eine Beschwerde einreichen. Weitere Informationen dazu finden Sie auf Seite 23 (Kap. 6)

2.4. Trainings

Nachhaltige Veränderung beginnt mit Befähigung der ArbeitnehmerInnen und Befähigung beginnt mit Ausbildung. Das FWF-Workplace Education Program (WEP) schult ArbeiterInnen und Management zum Fair Wear Code of Labour Practices (CoLP). (Eine

Übersicht über unsere durchgeführten Trainings finden Sie auf Seite 24-25.)

2.5. The Code of labour practices (CoLP) - eight labour standards

Die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen Fair Wear und einem Mitglied ist der Code of Labour Practices (CoLP). Der Kern dieses Kodex besteht aus acht Arbeitsnormen (Bild rechts), die alles von dem, was einen existenzsichernden Lohn ausmacht, bis hin zu angemessenen Arbeitszeiten abdecken. Die Arbeitsnormen leiten sich aus den IAO-Konventionen und der UN-Menschenrechtserklärung ab. Das bedeutet, dass der Kodex für faire Arbeitsbedingungen auf international anerkannten Standards basiert.

Um mit uns arbeiten zu können, müssen unsere Lieferanten einen Fragebogen ausfüllen und unterschreiben. Durch dieses Dokument erhalten wir Informationen über ihren Produktionsstandort, d. h. die Anzahl der MitarbeiterInnen, mögliche Sublieferanten, bestehende Sozialaudits und die Unterstützung und Anerkennung des CoLP.

In diesem Bericht geben wir einen detaillierten Einblick in unsere Bemühungen zur Umsetzung und Verbesserung dieser acht Sozialstandards in den Produktionsstätten unserer Partner.



3.Zusammenfassung: 2019 Ziele & Erfolge

2019, das dritte Jahr unserer Fair-Wear-Mitgliedschaft, war ein Jahr voller Veränderungen, Entwicklungen und Lehren. Unsere Ziele für dieses Jahr waren unter anderem, einen tieferen Einblick in unsere Lieferkette zu erhalten, unsere bestehenden Geschäftsbeziehungen zu stärken und gleichzeitig unsere Lieferkette weiter zu konsolidieren.

Langfristig zielten wir darauf ab, Überstunden abzubauen und die Löhne zu erhöhen. Auf diesem Weg haben wir im vergangenen Jahr kleine, aber viele Schritte gemacht.

Hier ist ein kurzer Überblick über das, was wir im vergangenen Geschäftsjahr erreicht haben:

- Vor-Ort-Besuche von neun Lieferanten in China, der Türkei, Österreich und Rumänien, die rund 89 % unseres gesamten FOB ausmachen
- wir haben einen tieferen Einblick in unsere Lieferkette erhalten
- besuchten daraufhin zwei türkische Sublieferanten
- hatten mehrere Treffen mit unseren Partnern, bei denen es um Verbesserungen der Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen ging
- organisierten und besuchten zwei FWF-Audits in China
- nahmen an 4 FWF-Webinaren und mehreren FWF Sitzungen und Trainings teil
- haben ein internes Lieferantenbewertungssystem entworfen und implementiert
- eine „after BPC“ - Checkliste zur Nachverfolgung der To-Do's erstellt
- sahen eine Änderung der Arbeitszeiten in China und zogen dort in ein neues Fabrikgebäude

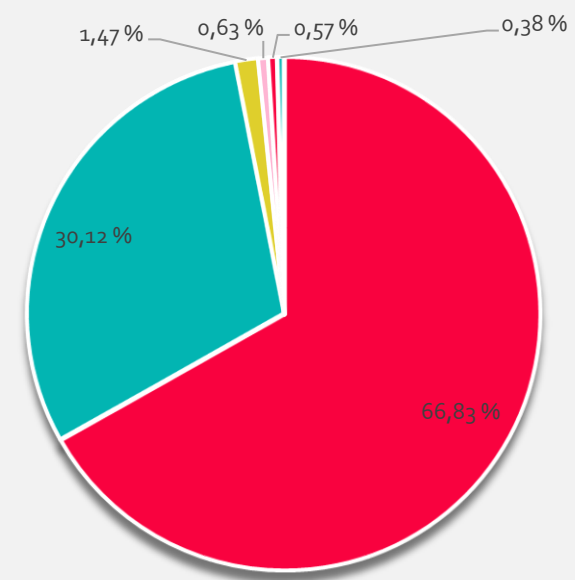
17
Produktions-
stätten

6
Länder

9
Besuche

2
Audtis

Produktionsländer 2019
(in % unseres Produktionsvolumens der Textilprodukte)



■ Türkei 66,83 ■ China 30,12 ■ Rumänien 1,47 ■ Indien 0,63 ■ Österreich 0,57 ■ Deutschland 0,38

4. Beschaffungsstrategie

4.1. Beschaffungsstrategie und Preisgestaltung

Beschaffung

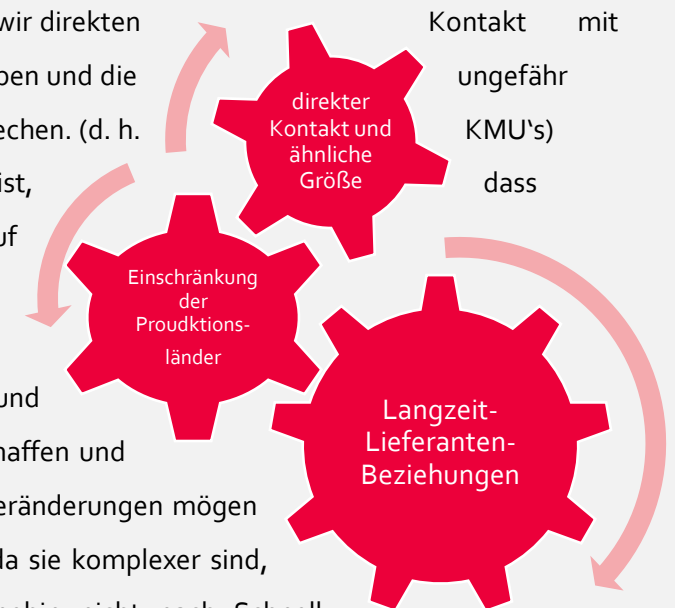
Unsere Beschaffungsstrategie basiert auf langfristigen Geschäftsbeziehungen und ist auf diese ausgerichtet. Wir arbeiten bereits seit über 10 Jahren mit unseren beiden wichtigsten Partnern zusammen, die 85 % unseres gesamten Produktionsvolumens ausmachen.

Als Strategie, unsere Hebelwirkung (=leverage) zu erhöhen und das Geschäft zu stabilisieren, konzentrieren wir uns mehr und mehr auf diese Gruppe von Lieferanten und verringern schrittweise die Bestellungen an Standorten, an denen wir sehr wenig Einfluss haben und Transparenz daher noch schwieriger ist.

Seit wir Mitglied bei Fair Wear sind, hat sich unser Beschaffungsverhalten deutlich verändert. Aufträge können nicht einfach an jeden vergeben werden, da wir unsere Produktionsstandorte weise, nach bestimmten Kriterien und Erfahrungen auswählen.

Die Herkunft ist auch ein wichtiger Teil unserer Beschaffungsstrategie. Die einzigen so genannten „Hochrisikoländer“, mit denen wir zusammenarbeiten, sind China, Indien, Türkei und Rumänien.

Der Grund dafür ist, dass wir uns so auf diese Länder und die damit verbundenen Herausforderungen konzentrieren können. Länder wie Bangladesch und Myanmar kommen für uns nicht in Frage. Nicht nur aus kritischen länderspezifischen Gründen, sondern auch wegen unserem zunehmenden Fokus auf biologische und nachhaltige Produktion. Darüber hinaus arbeiten wir auch hauptsächlich mit Produktionsstätten zusammen, in denen wir direkten Kontakt mit dem Management haben und die unserer Größe entsprechen. (d. h. ungefähr KMU's). Aber am wichtigsten ist, dass unsere Strategie darauf abzielt, ganzheitliche, themenübergreifende Lösungen und Veränderungen zu schaffen und zu erreichen. Diese Veränderungen mögen zwar länger dauern, da sie komplexer sind, aber wir suchen ohnehin nicht nach Schnell-



Lösungen. Echte, nachhaltige Veränderungen brauchen Zeit. Zudem möchten wir unsere Partner auch nicht überfordern. Letztlich geht es um Teamarbeit, geteilte Kosten und gemeinsamen Erfolg.

Preisgestaltung

Da wir größtenteils die Kosten für Material, Verpackung und Zubehör kennen, akzeptieren wir meist die von unserem Lieferanten angegebenen Preise. Kommt es aber zu Preisverhandlungen, ist uns offene Kommunikation wichtig. Verhandlungen finden ausschließlich auf der Grundlage von Rohstoff-, Lager- und Prozessoptimierung statt, aber niemals auf der Grundlage der Löhne oder auf Kosten der ArbeitnehmerInnen.

Wenn ein/e Kunde/Kundin einen Zielpreis vorgibt, der aufgrund des gegebenen Preises nicht gewährt werden kann, versuchen wir, den Produktpreis zu senken, beispielsweise durch die Verwendung weniger komplexer Verzierungen oder preiswerter Materialien. Eine weitere Möglichkeit sind größere Lagermengen und Einsparungen bei Verpackung und Aufmachung. Wenn dies immer noch nicht möglich ist, akzeptiert unser/e Kunde/Kundin entweder den höheren Preis für die entsprechende und gewünschte Qualität oder wir bieten die Produkte nicht an. Preisdruck ist niemals eine Methode, die wir akzeptieren.

Unterstützung

Da die Zinsen in China und der Türkei viel höher sind als in Österreich (zwischen 10 % und 15 %), unterstützen wir unsere Partner durch Vorfinanzierung von Rohstoffen. Dies hilft ihnen bei der Finanzierung ihrer Geschäfte und ermöglicht ihnen, ein vernünftiges und kontinuierliches Geschäft zu führen. Außerdem halten wir bei Kursschwankungen unsere Preise ein, um unsere Partner nicht unter Druck zu setzen. Wenn es besondere Situationen bei der Beschaffung/Preisfestsetzung von Rohstoffen gibt (z. B. die erhöhten Baumwollpreise im Jahr 2017), drängen wir unsere Partner nicht dazu, die Arbeitskosten zu senken, um den Preis zu halten, sondern zahlen zusätzlich für Rohstoffe. Unsere Vorfinanzierung von Baumwolle in der Türkei trägt auch dazu bei, das Preisniveau in Zeiten steigender Rohstoffkosten zu halten.

Darüber hinaus zahlen wir jedes Jahr vor dem chinesischen Neujahrsfest unsere Rechnungen im Voraus, um unseren chinesischen Partnern bei der Finanzierung der Bonuszahlungen für ihre ArbeitnehmerInnen zu helfen.

4.2. Produktionszyklus

In China haben wir zwei Saisonen - Frühling und Herbst. Ein wesentlicher Teil unserer Kollektion aus China verändert sich ständig. In der Regel werden neue Produkte gemeinsam mit und exklusiv für eine/n Kundin/Kunden entwickelt. Zusammen mit unserem CEO besuchen alle

GroßkundInnen (80 % unseres Umsatzes) unseren wichtigsten chinesischen Partner. Neue Kollektionen werden bei einem persönlichen Besuch offen von Angesicht zu Angesicht besprochen, was bedeutet, dass wichtige Entscheidungen und Anpassungen direkt im Unternehmen des Herstellers erfolgen. Zudem werden bei diesen Besuchen Muster definiert. In der CHINA-Produktionsstätte I haben wir zwei Musternäherinnen, die außerhalb der normalen Produktion arbeiten. Das bedeutet, dass niemand aus der Produktion „herausgerissen“ wird, wenn Muster benötigt werden. Nachdem der/die Kunde/Kundin die Abholung bestätigt hat, erhalten wir die endgültige Produktionsplanung und den voraussichtlichen Liefertermin. Die Zeit vom Erhalt einer Kollektionsvorlage/der Entwicklung einer neuen Kollektion mit einem/einer Kunden/Kundin bis zur endgültigen Lieferung variiert zwischen mindestens einem halben und einem Jahr. Natürlich gibt es auch kleinere und weniger zeitintensive Aufträge oder Nachbestellungen, die nach zwei bis drei Monaten Produktionszeit geliefert werden können. In der Türkei beziehen wir weniger unterschiedliche Artikel. Wir arbeiten auch nicht auf saisonaler Basis, sondern im Rahmen eines Jahresprogramms. Mit unserem Hauptpartner in der Türkei haben wir eine Jahresplanung, die den aktuellen starken Schwankungen während des Jahres angepasst ist. Da inzwischen die meisten unserer Produkte GOTS- oder Bio-Baumwolle zertifiziert sind, ist der Wechsel der Produkte

viel geringer. Eine ungefähre Jahresplanung ermöglicht es unserem Partner, seine Arbeitskräftekapazität zu planen. Wir versuchen, Hoch- und Nebensaisonen im Gleichgewicht zu halten, indem wir uns mehr und mehr auf Basisartikel konzentrieren. Durch Optimierung in der Lager- und Absatzplanung optimieren wir unsere Preisstruktur, ohne die Arbeitskosten bei allen unseren Partnern zu beeinflussen. Im Zuge unserer Fair Wear-Mitgliedschaft haben wir unser Sortiment von „Fashion“ auf hauptsächlich „Basic“ umgestellt. Dies ermöglicht es uns, große Mengen an Rohstoffen einzukaufen, die dann nach Belieben verwendet werden können. Wir haben auch unsere Lagerbestände stark erhöht, wodurch Engpässe und „Last-Minute-Bestellungen“ minimiert werden. Außerdem sparen wir Kosten und Abfall, indem wir die Verpackung vereinfachen (Band statt Polybeutel, Hangtag statt Inlays). Im Allgemeinen versuchen wir, Bestellungen so früh wie möglich zu platzieren. Oft organisieren wir, um Zeit zu sparen, Stoff und anderes benötigtes Material, bevor die KundInnen den offiziellen Auftrag erteilen. Wenn unsere angegebenen Lieferzeiten zu kurz sind, informieren uns unsere Lieferanten und wir prüfen mit unseren KundInnen, ob neue Liefertermine akzeptiert werden können. Manchmal sind wir auch mit Verzögerungen in der Produktion konfrontiert. Wenn unsere KundInnen die Verspätung nicht akzeptieren kann, teilen wir Aufträge auf und erhalten, wenn nicht vermeidbar, Teile per Luftfracht.

4.3. Lieferantenbeziehungen

Wir haben im vergangenen Jahr keine neuen Produktionen ausgewählt, haben uns aber näher mit bestehenden Sublieferanten befasst. Zum Beispiel wollten wir in der Türkei tiefer in unsere Lieferkette einsehen und haben gemeinsam mit unserem Partner geprüft, was intern erledigt werden kann und was noch ausgelagert werden muss (mangels geeigneter Maschinen oder Kapazitäten). In diesem Zuge besuchten wir zwei Sublieferanten, erklärten ihnen unsere Fair-Wear-Mitgliedschaft, ließen die Fair-Wear-Fragebögen ausfüllen und verteilten Arbeitnehmer-Informationsblätter, die in den Arbeitsräumen aufgehängt wurden. Unser Hauptlieferant erklärte sich bereit, die Zahl der Sublieferanten auf insgesamt drei zu begrenzen. Wir fanden nämlich heraus, dass bereits bevor wir dieses Thema angegangen sind, drei Zulieferer Artikel einer bestimmten Produktgruppe herstellten. Nun beschränkten wir uns auf einen einzigen, der unserem Konzept und unseren Anforderungen am

besten entspricht. Für ältere Artikel wurden vereinbart, dass alle Nachbestellungen und neuen Artikel dieser Artikelgruppe nur bei diesem einen Unterauftragnehmer hergestellt werden.

Auch in China haben wir zu jedem einzelnen Artikel Informationen eingeholt und besprochen welche ggf. intern produziert werden können. Infolgedessen konnte der größte Teil der früher ausgelagerten Produktion auf die interne Produktion verlagert werden. Dies half unserem Partner auch, sein neues und größeres Fabrikgebäude zu füllen. Darüber hinaus konnten die Transportwege und damit die Vorlaufzeit reduziert werden.

Die nachstehende Liste gibt einen Überblick über alle Produktionsstandorte, die 2019 für uns produziert haben:

Sozialbericht 01.2019 – 12.2019

1: Überblick aktiver Produktionsorte 2019

Türkei 66,83 % des Einkaufsvolumens	Artikel	% d. FOB 2019	% d. FOB 2018	Leverage in %	Partner seit	letzter Besuch
Produktionsstätte TR I	Bett-, und Tischwäsche, Vorhänge, Kissen	59,49	58,5	85,0	2001	2019
Sublieferant TR I	Handtücher	2,70	-	0,01	2018	2019
Sublieferant TR II	Sesselhussen, Spannleintücher	4,08	-	4,1	2017	2019
Sublieferant TR III	Decken	0,56	-	4,0	2015	-
CHINA 30,12 %						
Produktionsstätte CN I	Vorhänge, Kissen	25,41	27,9	16,8	2009	2019
Sublieferant CN I	Kunstfell	0,07	-	0,4	2018	-
Produktionsstätte CN II	Vorhänge, Kissen	1,75	4,33	30,0	2009	2018
Sublieferant CN II	Nähen	1,17	-	15,0	2008	-
Produktionsstätte CN III	Decken	0,41	0,80	2,0	2017	2019
Produktionsstätte CN IV	Decken	0,26	0,40	0,02	2015	2018
Produktionsstätte CN V	Küchenartikel	1,05	0,40	3,0	2018	2019
RUMÄNIEN 1,47 %						
Produktionsstätte RO I	Spannleintücher	1,47	1,2	0,30	2011	2019
INDIEN 0,63 %						
Produktionsstätte IN I	Tischwäsche, Vorhänge	0,63	0,01	3,15	2018	-
DEUTSCHLAND 0,38 %						
Produktionsstätte DE I	Federfüllungen für Kissen	0,38	0,80	0,35	2007	2019
ÖSTERREICH 0,57 %						
Produktionsstätte AT I	Umetikettieren, Verpacken, Füllen etc.	0,5	0,80	5,0	2013	2019
Produktionsstätte AT II	Federfüllungen für Kissen	0,04	0,10	0,28	2018	2019
Produktionsstätte AT III	Nähen	0,03	-	15,0	2000	2019

4.4. Überwachungsaktivitäten und Beschaffungsentscheidungen

In den letzten vier Jahren unserer Mitgliedschaft und Überwachungstätigkeit haben wir viel über unsere Partner gelernt. Nicht nur über die Arbeitsbedingungen in ihren Fabriken, sondern auch darüber, wie offen und bereit sie sind, sich zu entwickeln und zu verbessern.

Auf dieser Reise mussten wir auch einzelne Geschäftsbeziehungen beenden; allerdings eher als Folge mehrerer Unstimmigkeiten in den Bereichen Qualität, Vertrauen und Zuverlässigkeit. Wir geben unseren Lieferanten immer mehrere Chancen. Wenn sie aber immer noch wenig oder gar kein Interesse zeigen und wir nur wenig Einfluss haben, platzieren wir keine neuen Aufträge mehr und entwickeln keine neuen Artikel mit ihnen. Auf der anderen Seite belohnen wir Partner, die Bemühen und Kooperation zeigen, mit kontinuierlichen und neuen Aufträgen und entwickeln laufend gemeinsam neue Produkte. Das Ergebnis eines Audits selbst ist nicht der wichtigste Faktor, wenn wir Beschaffungsentscheidungen unter Berücksichtigung der Einhaltung des CoLP treffen. Vielmehr entscheiden wir anhand von Werten wie Erfahrung, Engagement und Qualität und ob das gegenseitige Interesse an Investitionen in die Partnerschaft und Verbesserungen gegeben ist.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir ein neues Lieferantenbewertungssystem entwickelt, bei dem alle relevanten

Lieferanten von denjenigen bewertet werden, die regelmäßig mit ihnen zusammenarbeiten. Die Bewertungskriterien reichen unter anderem von der Qualität über die Häufigkeit von Beschwerden bis hin zur Kommunikations- und Reaktionszeit. Dann gibt es die Bewertung der Einhaltung sozialer Standards, die von der CSR Abteilung durchgeführt wird. Hier basiert die Bewertung auf Kriterien wie Grundanforderungen, Verfassung der Produktionsstätte, Audits, Arbeit an den CAPs etc. Sobald die Bewertung durchgeführt ist, werden beide Ergebnisse ausgewertet und gemeinsam mit einer Übersicht ihrer Platzierung an unsere Partner gesendet.

Wenn es darum geht, neue Lieferanten zu testen, teilen wir unsere FWF-Mitgliedschaft und Absicht alle unsere Lieferanten in das Überwachungssystem einzubeziehen von Anfang an mit.

Bevor wir endgültige Bestellungen platzieren:

- sammeln wir vorhandene Berichte von Sozialaudits ein,
- und überprüfen ob darin Unregelmäßigkeiten bzw. Auffälligkeiten auftreten,
- treffen uns wenn möglich mit der Geschäftsleitung,
- machen eine kleine Musterbestellung,

- und entscheiden dann, ob eine Zusammenarbeit sinnvoll ist oder nicht.

Sobald wir uns entschieden haben, mit einem neuen Lieferanten zusammenzuarbeiten, und bisher gute Erfahrungen gemacht haben, planen wir auch Audits und Besuche vor Ort. Wir sind jedoch mit unseren bestehenden Hauptpartnern sehr zufrieden und möchten eher diese Beziehungen optimieren und stärken, als nach neuen Lieferanten zu suchen.

5. Kohärentes System zur Überwachung und Verbesserung

Überwachungsaktivitäten wie Standortinformationen sammeln, persönliche Besuche und Besichtigungen, Audits etc. geben uns Einsicht in die Chancen und Risiken innerhalb unserer Lieferkette.

Im ersten Jahr unserer FWF-Mitgliedschaft informierten wir unsere Lieferanten über die Fair Wear Bedingungen. Bei neuen Lieferanten tun wir dies noch bevor wir Bestellungen platzieren.

Fair Wear Überwachungsanforderungen für Mitglieder:

- Datenerhebung (Fragebogen + unterschriebenes CoLP)
- Mitarbeiter-Informationsblätter die in den Arbeitsräumen der Produktionsstätte veröffentlicht werden

- Besichtigung der Produktionsstätten mindestens einmal alle drei Jahre
- Durchführung von Audits wenn die Produktion +2 % des FOB Volumens oder +10 % Hebelwirkung (leverage) in der Fabrik hat
- Überprüfungsaudit alle drei Jahre nach dem Erstaudit

Im vergangenen Geschäftsjahr waren wir bei einigen Lieferanten und führten Überprüfungs- und Erstaudits in China durch.

Fair Wear Audits

Fair Wears lokale Audit-Teams machen ihre Beurteilung durch eine Befragung der Arbeiter vor Ort und Offsite, Dokumentenüberprüfung und Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen. Sie teilen ihre Feststellungen und Vorschläge zur Verbesserung mit der Marke (uns) und dem Management. Die Marke und das Management erstellen einen Concrete Action Plan (CAP) mit einem klaren Zeitrahmen, wobei zu bedenken ist, dass es wahrscheinlich nicht möglich ist, alle Probleme auf einmal zu lösen. Es hängt dann von uns und der Produktionsstätte ab, zusammen an der Problemlösung zu arbeiten. Die Fair Wear Foundation überprüft unseren Fortschritt im jährlichen Brand Performance Check.

Im Folgenden geben wir Einsicht in unsere Überwachungsmaßnahmen, Prüfungsfeststellungen gemäß den Beschäftigungsstandards und wie wir alles nachbereitet haben. Die Reihenfolge der Länder erfolgt absteigend gemäß dem Anteil an unserem Textilproduktionsvolumen im Jahr 2019.

5.1. TÜRKEI / Produktionsstätte I

In der Türkei beziehen wir von einem Hauptlieferanten, der mehr als die Hälfte unseres Produktionsvolumens ausmacht. Eine enge und langfristige Geschäftsbeziehung mit mehreren persönlichen Besuchen bilden die Basis unserer guten Zusammenarbeit. Wir arbeiten gemeinsam an neuen Artikeln und Projekten, sowie an der Optimierung der Produktion durch die Umstrukturierung des Gebäudes und die Investition in neue Produktionsprozesse wie Cradle to Cradle. Die Produktionsstätte führte ein Audit in den Jahren 2013, 2016 und Ende 2018 durch. Sie nahm an zwei WEP-Grundausbildungen und einem fortgeschrittenen Programm (siehe Kapitel 7.3) teil. Audit-Feststellungen gemäß der Standards:

Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

Es gab eine Feststellung bezüglich Diskriminierung, die die Einführung einer Einstellungs- und Entlassungspolitik erforderlich machte.

Sicheres und gesundes Arbeitsverhältnis

Nicht funktionierende Notbeleuchtungen wurden ersetzt, und es wurden Gesundheits- und Sicherheitsschulungen abgehalten. Es wurden Lebensmittelproben aufbewahrt, und das Kantinenpersonal wurde

medizinisch auf Hepatitis getestet. Eine Feststellung ergab, dass die Frauen dort bis zu 60 kg schwere Stoffrollen tragen mussten, die Hüft-, Muskel- und Gelenkschmerzen verursachten. Nach zahlreichen Diskussionen darüber, wie dieses Problem gelöst werden soll, wurde der Schneidebereich und das Lager der Rollen im Laufe der Umstrukturierung auf ein gemeinsames Stockwerk verlegt. Zusätzlich wurde eine Schneidemaschine gekauft, die die Rollen nach oben und unten hebt.

Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Die Löhne werden nach dem örtlichen Mindestlohn gezahlt, liegen jedoch unter den

Schätzungen des existenzsichernden Lohns der lokalen Stakeholder. Wir beschäftigen uns schon seit geraumer Zeit mit diesem Thema und haben bereits erste Ziele und Finanzierungsmöglichkeiten erarbeitet. Diese wurden allerdings noch nicht umgesetzt.



1: Neue Schneidemaschine neben den Stoffrollen

Angemessene Arbeitszeiten

Es wurde festgestellt, dass die in den Produktionsaufzeichnungen erfassten Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen nicht mit den vorgelegten Anwesenheitsaufzeichnungen übereinstimmen.

Weitere Feststellungen ergaben, dass das Sicherheitspersonal exzessive Überstunden machte. Diese Feststellung konnte jedoch nicht bestätigt werden, da es nicht direkt über die Produktionsstätte angestellt ist. Dennoch handelte das Management, indem es eine weitere Person zum Sicherheitspersonal hinzufügte, was kürzere Schichten erlaubt. Während unserer Besuche im letzten Jahr konnten wir bestätigen, dass die Sicherheitsleute sich ständig abwechselten und niemand mehr exzessiv arbeitete. Zusätzlich wurden uns die Anwesenheitsaufzeichnungen übermittelt.

Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Wie bereits im letzten Audit geschildert, wurde festgestellt, dass die Beschäftigten fünf bis zehn Tage nach dem Einstellungstag sozialversichert sind. Bis heute kennen wir den genauen Grund dafür nicht, allerdings hat das Management versichert, dass es sich verbessert. Dies konnte soweit noch nicht bestätigt werden, da es bisher noch keine Neueinstellungen gegeben hat.

Zwei weitere Unstimmigkeiten bezüglich des Sozialstandards wurden durch eine Revision der Arbeitsverträge ausgeräumt.

Es gab keine Feststellungen in anderen Normen.

Subunternehmer

Wie bereits in Kapitel 4.3 erwähnt, macht die Produktionsstätte von drei Subunternehmern gebrauch. Unsere Überwachungsmaßnahmen bestehen dort aus ausgefüllten Fragebögen, ausgehängten Mitarbeiter- Informationsblättern in der Landessprache und bisweilen zwei Besuchen vor Ort.

5.2. CHINA / Produktionsstätte I

CHINA Produktionsstätte I ist unser chinesischer Hauptpartner, der bis zu 25 % unseres gesamten Produktionsvolumens ausmacht. Die Produktionsstätte wurde 2016 zum ersten Mal von Fair Wear auditiert. Im vergangenen Geschäftsjahr hatte sie ihr Überprüfungsaudit, das in der neuen Produktionsstätte stattfand, in die sie Anfang 2019 siedelten. Unsere CSR-Mitarbeiterin war während des Audits ebenfalls anwesend. Seit dem letzten Audit 2016 und mit dem neuen Gebäude hat sich die Produktionsstätte wesentlich verbessert und zeigt große Anstrengungen und Kooperation hinsichtlich der Bearbeitung der Sozialstandards. Der Auditor lobte die Produktionsstätte auch für ihre, im Vergleich zur Industrie, hohen Standards in den Wohnheimen und beim Lohnniveau. In folgenden Standards fand man Feststellungen:

Sicheres und gesundes Arbeitsverhältnis

Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Angemessene Arbeitszeiten
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Weitere Probleme wurden in der Werkskommunikation gefunden. Wir erhielten den Auditbericht im Oktober und erörterten die Ergebnisse, insbesondere diejenigen mit hoher Priorität bei einem Besuch vor Ort im



1: Paptex CEO&CFO Meeting zur Implementierung von FWF Standards in CHINA / Produktionsstätte I

selben Monat. Das Management erklärte sich bereit, an allen Themen zu arbeiten. Wir erhielten erste Verbesserungen Anfang 2020, weshalb wir über die konkreten

Ergebnisse und Verbesserungen im Sozialbericht des nächsten Jahres berichten werden.

Während unserer mehrtägigen Besuche 2019 stellten wir im Vergleich zu den anderen Jahren einige Veränderungen fest. Zum Beispiel war das Gebäude ab 18:00 Uhr völlig leer, da alle mit der Arbeit fertig waren.

Außerdem hat sich die Qualität der Kantine erheblich verbessert, das Raumklima ist viel besser und heller durch bessere Beleuchtung (u. v. m.).

Subunternehmer

Wie bereits in Kapitel 4.3 erwähnt, konnten wir die früher ausgelagerte Produktion auf unseren Hauptpartner verlagern. Im letzten Jahr bestellten wir Kunstfelle für unsere Geschäfte, die bei einem Sublieferanten der CHINA Produktionsstätte I produziert werden. Sie füllten den Fragebogen aus und hängten die Mitarbeiter- Informationsblätter in der Landessprache aus.

5.3. CHINA / Produktionsstätte II

Wie bereits im letzten Jahr berichtet ist die Arbeit mit dieser Produktionsstätte im Hinblick auf Sozialstandards eine ziemliche Herausforderung. Wir haben keinen direkten Kontakt, unser Vermittler zeigt sehr wenig Kooperation, obwohl das Management bereit ist, sich zu verbessern. Da es sich um eine kleine, einfache und alte Produktionsstätte handelt, zeigte das Audit im Jahr 2018 eine Reihe von Feststellungen zu Gesundheit und Sicherheit. Einige davon konnten bereits geklärt werden (siehe Sozialbericht 2018), andere sind noch offen. Dasselbe gilt für die anderen Feststellungen in Bezug auf folgende Standards:

Sicheres und gesundes Arbeitsverhältnis

Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Angemessene Arbeitszeiten

Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Weitere Probleme wurden im Management-System der Produktionsstätte und in der Kommunikation und Beratung gefunden. Wir haben versucht, so viele wie möglich nachzuverfolgen, aber im Juli erklärte unser Vermittler, dass die Produktionsstätte in diesen Monaten sehr ausgelastet ist und deshalb nicht an weiteren Verbesserungen arbeiten kann. Nach zahlreichen Versuchen erhielten wir Aufzeichnungen über die Entlohnung, aber seither haben wir keine Antwort auf Anfragen erhalten.

Da wir immer noch 30 % der Produktionskapazität der Produktionsstätten ausmachen, können wir nicht einfach unsere Geschäftsbeziehung beenden. Daher reduzieren wir langsam aber sicher unsere Bestellungen und haben die Entwicklung/Produktion neuer Artikel eingestellt.

Subunternehmer

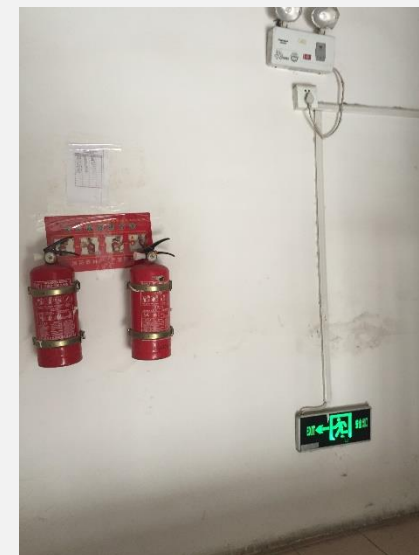
Da es sich um eine sehr kleine Produktionsstätte handelt, lagern sie die Teile, die genäht werden müssen in eine Näherei aus. Der Subunternehmer füllte den Fragebogen aus und hängt die Mitarbeiter- Informationsblätter in der Landessprache aus.

5.4. CHINA Produktionsstätte III

Mit nur 0,41 % unseres Produktionsvolumens und 2 % Hebelwirkung braucht diese Produktionsstätte nicht geprüft zu werden. Unsere Überwachungsmaßnahmen bestehen aus einem ausgefüllten Fragebogen, Mitarbeiter- Informationsblättern die in der Landessprache ausgehängt werden und einem Besuch vor Ort im Jahr 2019.

5.5. CHINA Produktionsstätte IV

Diese Produktionsstätte wurde 2017 vom FWF geprüft und nahm 2018 an einer WEP Grundausbildung teil. Wir haben in unserem Sozialbericht des letzten Jahres über sie berichtet. Mit nur 0,26 % unseres Produktionsvolumens und 0,02 % Hebelwirkung, ist es uns nicht möglich die Zahlung eines existenzsichernden Lohns und angemessene Arbeitszeiten zu beeinflussen.



2: Besuch der Produktionsstätte 2019
CHINA / Produktionsstätte III

5.6. CHINA / Produktionsstätte V

Obwohl diese Produktionsstätte nur 1,05 % unseres Produktionsvolumens ausmacht und unsere Hebelwirkung mit 3 % weit unter 10 % liegt, schätzt uns das Management als Kunden und stimmte

einem Fair Wear Audit zu. Unsere CSR Mitarbeiterin war während des Audits ebenfalls anwesend.

Es gab Feststellungen zu folgenden Standards:

Vereinigungsfreiheit

Sicheres und gesundes Arbeitsverhältnis

Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Arbeitszeiten

Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Darüber hinaus gab es Probleme in der Werkskommunikation. Wir erhielten den Auditbericht im Oktober und leiteten den Bericht samt des CAPs sofort an unseren Vermittler, der die Produktionsstätte regelmäßig besucht. Wir erfuhren erste Verbesserungen im Jahr 2020 und werden daher im Sozialbericht des nächsten Jahres über die genauen Feststellungen und Verbesserungen berichten.

5.7. RUMÄNIEN / Produktionsstätte I

Mit 1,47 % unseres Produktionsvolumens und 0,3 % der Hebelwirkung muss die Produktionsstätte nicht geprüft werden. Unsere Überwachungsmaßnahmen bestehen aus einem ausgefüllten Fragebogen, Mitarbeiter-Informationsblättern die in der Landessprache ausgehängt werden und einem Besuch vor Ort im Jahr 2019. Die Produktionsstätte erhielt zahlreiche Zertifizierungen und wird

regelmäßig gemäß dem SA8000 Standard geprüft. Sie haben den Auditbericht mit uns geteilt.

5.8. INDIEN / Produktionsstätte I

Obwohl diese Produktionsstätte nur 0,63 % unseres Produktionsvolumens ausmacht und die Hebelwirkung nur 3,15 % beträgt, haben wir die Produktionsstätte geprüft nachdem sie 2018 ihren Betrieb aufnahm. Die Ergebnisse und die subsequente CAP Abwicklung waren sehr zufriedenstellend. Obwohl wir geplant hatten die Produktionsstätte 2019 zu besuchen, erlaubte es uns unser Zeitplan nicht.

5.9. DEUTSCHLAND / Produktionsstätte I

Wir berichteten über diesen Produktionsort und die Schwierigkeiten die wir bezüglich Transparenz und Kooperation hatten im Sozialbericht des letzten Jahres. Mit ÖSTERREICH Produktionsstätte II fanden wir einen guten Ersatz.



3: Qualitätsprüfung, Besuch 2019 RUMÄNIEN / Produktionsstätte I

Nachdem sie diese Artikel in einer viel höheren und zertifizierten Qualität produzieren, sind sie folglich auch teurer, was es schwierig macht alles auf einmal umzustellen. Allerdings planen wir die gesamte Umstellung im Laufe des nächsten Jahres.

5.10. ÖSTERREICH / Produktionsstätte I

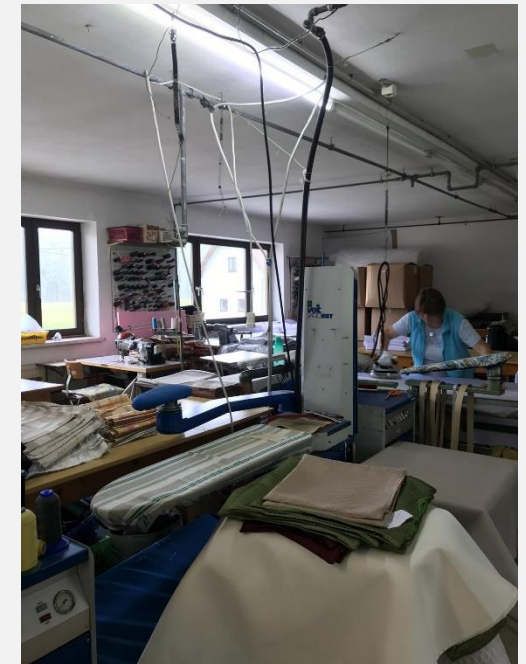
ÖSTERREICH Produktionsstätte I, ist eine Organisation, die Menschen mit Behinderung unterstützt, sich aktiv in der Gesellschaft und der Arbeit zu beteiligen und arbeitet daran ihre Lebensqualität zu verbessern, indem sie ihnen Arbeit vermittelt. Die Arbeitskräfte füllen unsere Kissen mit Hirse, Dinkel und/oder Zirbe und erfüllen Tätigkeiten wie Umpacken und Umetikettieren. Sie befinden sich in unserer Stadt, was den nahen Kontakt auch fördert. Im vergangenen Geschäftsjahr waren sie bei unserer Qualitätskontrolle und auch bei unserem CEO. Sie hängten die deutsche Version des Mitarbeiter-Informationsblatts aus und füllten, wie erforderlich, den Fragebogen aus.

5.11. ÖSTERREICH / Produktionsstätte II

Nach einigen fehlgeschlagenen Versuchen und einem Besuch vor Ort im Jahr 2019 hat das Management den Fragebogen endlich ausgefüllt und das Mitarbeiter-Informationsblatt in den Arbeitsräumen ausgehängt. Damit sind alle Überprüfungsanforderungen für risikoarme Länder erfüllt.

5.12. ÖSTERREICH / Produktionsstätte III

ÖSTERREICH Produktionsstätte III ist eine frühere Näherei die einmal 20 SchneiderInnen angestellt hatte. Nachdem die Kleidungs- und Textilproduktion in den letzten Jahren in Niedriglohnländer umgelagert wurde, ist nur noch eine Näherin angestellt. Bei unserem letzten Besuch im Jahr 2019 erklärte der Besitzer der Produktionsstätte, dank unserer Treue und der Bereitschaft einen höheren Preis zu zahlen, war es ihm möglich eine Dame anzustellen, die



4: Besuch 2019 ÖSTERREICH / Produktionsstätte III

bereits hier gearbeitet hat. Wir planen ein größeres Projekt, das etwa 80 % der Heberwirkung ausmachen würde. Hierbei handelt es sich um eine gute Produktionsstätte, die Muster näht und die wir anderen Mitgliedern sehr empfehlen.

5.13. Fremdfertigung

Wir kaufen keine fertigen Produkte von Fremdmarken.

6. Beschwerdemanagement

Fair Wear hat eine Hilfshotline eingerichtet, bei der sich die ArbeitnehmerInnen beschweren können, wenn sie Verstöße gegen eine



6: Schulung Geschlechtsspezifische Gewalt (CH)

der acht Arbeitsnormen erleben. Der Helpline-Kontakt (entweder telefonisch oder per E-Mail; je nach Land) ist auf dem Informationsblatt für ArbeiterInnen zu finden, das in den Arbeitsräumen veröffentlicht wird. Wenn eine Beschwerde bei FWF eingeht, wird sofort eine Untersuchung eingeleitet damit wir gemeinsam mit der Produktionsstätte das Problem lösen. In diesem

Prozess sind hauptsächlich die Geschäftsleitung der Produktionsstätte und die ArbeitnehmerInnenvertretung involviert. FWF bestärkt uns MitgliederInnen, die Wurzel des Problems zu erkennen und

anzusprechen, damit diese nicht wieder auftauchen. Um die Transparenz zu wahren, wird jede Beschwerde auf der Website des FWF veröffentlicht. Um die MitarbeiterInnen im Beschwerdesystem des FWF zu schulen, haben wir WEP-Schulungen in der Türkei und China durchgeführt und informierten sie über das Mitarbeiter-Informationsblatt oder Audit. Bislang sind keine Beschwerden in den Produktionsstätten eingegangen.

7. Training und Kapazitätsentwicklung

7.1. Aktivitäten zur Information für MitarbeiterInnen

Um die MitarbeiterInnen unseres Unternehmens besser über unsere FWF-Mitgliedschaft zu informieren, erhielt im ersten Mitgliedsjahr (2016) jede/r MitarbeiterIn 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, indem alle relevanten MitarbeiterInnen regelmäßig über Entwicklungen mündlich informiert werden. Für 2020 ist eine Weiterbildung für unsere MitarbeiterInnen im Groß- und Einzelhandel geplant.

2019 nahm die CSR-Beauftragte an zahlreichen FWF Ausbildungskursen teil, wie geschlechtsspezifische Gewalt, Sourcing in der Türkei, Webinare, etc.

7.2. Aktivitäten zur Information für AgentInnen

Im letzten Geschäftsjahr arbeiteten wir mit zwei VermittlerInnen, die für insgesamt fünf Produktionsstandorte verantwortlich sind. Sie sind unsere Kontakte in den Produktionsstätten und deshalb auch direkt in der Planung von Audit/Ausbildung, Informationssammlung und Besuchen vor Ort involviert. Sie werden alle entweder durch Informationsblätter oder mündlich bei Besuchen vor Ort oder Meetings über den Code of Labour Practices informiert.

7.3. Aktivitäten zur Information für Hersteller und ArbeitnehmerInnen

FWF WEP Training

Fair Wear hat ein Trainingsprogramm für ArbeiterInnen 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-MitarbeiterInnen 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. Soweit haben vier unserer aktiven Lieferanten an der WEP-Grundausbildung teilgenommen. Neben der Grundausbildung bietet das FWF ebenfalls „fortgeschrittene“ Ausbildungen, wie „Prävention von Gewalt und Belästigung“ und „Kommunikation“. 2019 nahm unser Hauptlieferant in der Türkei an der WEP „Kommunikation“ teil, in der er zu Themen wie Elemente wirksamer Kommunikation und Dialoge am Arbeitsplatz geschult wurde (Kommunikation und Produktivität und der Aufbau von wirksamen Beschwerdemechanismen).

Laut dem Ausbildungsbericht zeigten die TeilnehmerInnen Interesse an allen Ausbildungsthemen und genossen vor allem die Rollenspiele. Das derzeitige interne Dialogsystem besteht aus der



7: Ausbildung in Kommunikation in der Türkei

ArbeitnehmerInnenvertretung, Beschwerdeboxen und einem System der offenen Tür. Alle Beschwerden werden detailliert ausgewertet und das Feedback erfolgt über das schwarze Brett oder persönlich durch den/die ArbeitnehmerIn.

8. Informationsmanagement

Wie bereits in Kapitel 4.3 erwähnt, haben wir das Thema direkt mit unseren Lieferanten besprochen, damit wir alle Produktionsorte ermitteln. Transparenz und Vertrauen von beiden Seiten, sowohl unserer als auch der unserer Partner und die Erklärung, warum wir über alle Orte Bescheid wissen wollen, ist der Schlüssel dazu, Informationen zu erhalten. Zusätzlich helfen persönliche und regelmäßige Besuche über mehrere Tage dabei, eine Einsicht in die Produktion zu bekommen. Bei diesen Besuchen werden konkrete Themen bezüglich der Umsetzung des Code of Labour Practices angesprochen. Gemeinsam mit unseren Partnern suchen wir nach Lösungen. Der wichtigste Punkt, um eine nachhaltige Verbesserung zu erreichen, ist das Management auf seiner Seite zu haben. Sie müssen das Problem *sehen* und den vielseitig positiven Effekt einer Lösung erleben.

Wir behalten den Überblick über die Umsetzung des Code of Labour Practices durch unsere CAPs (siehe Kapitel 5), Überprüfung und Konversationen während den Besuchen und per E-Mail.

9. Transparenz & Kommunikation

Im Jahr 2019 informierten wir die Öffentlichkeit regelmäßig über unsere Mitgliedschaft und unsere nachhaltigen Produkte. Die Information erfolgte durch Zeitungsartikel, Einträgen auf Facebook und Instagram und auf unserer Website. Zusätzlich veröffentlichen wir jährlich unseren Brand Performance Check und Sozialbericht auf unserer Webseite.

Unsere EndkundInnen erhalten Fair Wear Flyer in unseren Shops und außerdem werden sie manchmal während Kundenterminen im Großhandel verteilt. Unser CEO gibt sich große Mühe, unsere GroßhandelskundInnen zu sensibilisieren, indem



8: Instagram Eintrag Februar '19

er sie über unsere Mitgliedschaft, Verbesserungen und die Auswirkung auf das Leben der ArbeitnehmerInnen und die Produktqualität informiert.

10. Stakeholder Engagement

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir die FWF-Länderstudien und Mitglieder-Updates, beispielsweise, für die aktuelle Situation in der Türkei verwendet. Wir haben auch an der jährlichen deutschen und schweizer Mitglieder- und Stakeholder Tagung des FWF teilgenommen (nachdem es kein Meeting für österreichische Mitglieder gibt).

Darüber hinaus sind wir neben der Fair Wear Foundation auch amfori Business Social Compliance Initiative-Mitglied (BSCI). BSCI ist ein Verhaltenskodex, der auf den Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Menschenrechtserklärung der UNO basiert.

10.1. Kooperation mit lokalen Initiativen

Seit Jahren arbeiten wir mit und unterstützen den Workshop der **Lebenshilfe Vorarlberg**. Sie zielen darauf ab, Menschen mit Behinderung

aktiv in die Gesellschaft einzubringen und arbeiten daran die Lebensqualität Ihrer Klienten zu verbessern. Die ArbeitnehmerInnen füllen dort Kissen mit Hirse, Dinkel und/oder Zirbe. Unter Anderem werden diese gefüllten Kissen von KundInnen gekauft, die ebenfalls



9: Mitarbeiterin der Lebenshilfe mit Zirbefüllung

Mitglied der FWF sind. ArbeitnehmerInnen der Lebenshilfe übernehmen auch Arbeiten, wie das Umetikettieren und Umfüllen. Darüber hinaus arbeiten wir regelmäßig mit der Arbeitsstiftung „**Kaplan Bonetti**“ zusammen, die Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Beeinträchtigung hilft, Fuß im Arbeitsleben zu fassen.

