

Verantwortungsvolles Geschäftsgebaren

"Die Basis all unseres Handelns und unserer Prinzipien ist unsere Überzeugung, dass die moderne Zukunft und die moderne Industrialisierung, das Zusammenleben der Menschen im Allgemeinen, nur funktioniert, wenn alles auf 4 Säulen basiert, die erstens Rohstoffe sind, zweitens der Faktor Mensch, die dritte Säule ist der Einsatz von Chemie und die vierte sind energierelevante Dinge wie der Transport. Deshalb ist dies alles ein zentraler Punkt im Handeln von Paptex und wir versuchen unser Bestes, diese vier Punkte weiter zu optimieren und besser zu machen, so dass alle vier Säulen hohen Standards entsprechen und sich gleichmäßig weiterentwickeln und keine negativen Auswirkungen zeigen. Das zeigt sich in allem, was wir tun, nicht nur in meinem Privatleben, sondern auch in meinen unternehmerischen Grundsätzen. Ethisch fair zu handeln ist das oberste Prinzip des Unternehmens."

Stefan Grabher, *Geschäftsführer Paptex Textilhandels GmbH*

Einführung

"Wir alle haben das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl und auf einen gerechten Lohn, der es uns ermöglicht, zu leben und unsere Familie zu ernähren. Jeder, der die gleiche Arbeit verrichtet, sollte das Recht auf gleichen Lohn haben, ohne Diskriminierung. Wir haben das Recht zu kommen

zusammenzuschließen und gewerkschaftliche Gruppen zu bilden, um unsere Interessen als Arbeitnehmer zu verteidigen" [1], so lautet der Artikel 23rd der UN-Menschenrechtserklärung. Wir alle sind frei, unsere Arbeit zu wählen, wir alle sollen einen fairen Lohn erhalten und das Recht auf gleiche Bezahlung ohne Diskriminierung haben sowie Gewerkschaften bilden. Dafür und für alle anderen 30 Klauseln der Menschenrechte stehen wir als Firma Paptex Textilhandels GmbH. So lehnen wir Zwangs- und Kinderarbeit ab und legen großen Wert auf gleiche Entlohnung unabhängig von Geschlecht, Religion, Kultur, Ethnie und ohne Rücksicht auf Behinderungen. Sexismus, Rassismus, Behindertenfeindlichkeit und jede andere Form der Diskriminierung widerspricht unseren Überzeugungen als Fair Wear Mitglied und wird von uns nicht gefördert.

Unser Engagement als Unternehmen bezieht sich nicht nur auf die Gleichberechtigung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, sondern auch auf den sinnvollen und respektvollen Umgang mit der Umwelt. Da die Paptex Textilhandels GmbH ein nachhaltiges Unternehmen ist, sind uns Natur und Umwelt ebenso wichtig wie unsere Mitarbeiter. Wir wollen die Welt zu einem besseren Zuhause für zukünftige Generationen machen und beteiligen uns nicht daran, sie durch unnötige Verschmutzung oder Ausbeutung zu verschlechtern.

Dieses Dokument soll die Prinzipien und Werte unseres Unternehmens aufzeigen. Die vorliegende Paptex Textilhandels GmbH Responsible Business Conduct besteht aus vier Hauptabschnitten:

- Unsere Werte
- Unser Engagement für die Natur
- Unser Engagement für unsere Arbeitnehmer
- Unsere Lieferketten

"Unsere Werte" enthalten die Hauptziele des Unternehmens, die Verantwortlichkeiten, den aktuellen Stand, die Reformen, die wir durchgeführt haben, und die Verbesserungen, die wir vornehmen wollen. "Unser Engagement für die Natur" beschreibt unsere Werte und Standards in Bezug auf Nachhaltigkeit und Umwelt sowie unsere Umweltauswirkungen und -nutzung. Darüber hinaus enthält "Unser Engagement für unsere Arbeitnehmer" Informationen über unsere Verantwortung gegenüber unseren Arbeitnehmern und die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte sowie die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter, der Ethik und der Religion. Darüber hinaus zeigt "Unsere Zuliefererketten", wie sich unsere Werte in der Auswahl unserer Zulieferer und deren Werten widerspiegeln.

Diese verantwortungsbewusste Unternehmensführung wird von der obersten Führungsebene angenommen und umfasst eine Operationalisierung der Politik, ihre Verankerung in verschiedenen Abteilungen und Entscheidungsprozessen.

Inhaltsübersicht

.....	1
Verantwortungsvolles Geschäftsgebaren	1
Einführung	2
1 Unsere Werte	4
2 Unser Engagement für die Natur.....	4
Nachhaltigkeit	4
Die Umwelt und unsere Auswirkungen auf die Umwelt	5
3 Unser Engagement für unsere Mitarbeiter	6
Rechte bei Zwangs- und Kinderarbeit.....	6
Geschlechtergleichstellung und Menschenrechte	7
Löhne und Arbeitszeiten	7
4 Unsere Lieferkette	8
Beschaffungsstrategie.....	9
Überwachung.....	10
Fabriken	11
Referenzen	12

1 Unsere Werte

Die Welt, in der wir leben, ist hektisch und schnelllebig. Ein Ort, an dem man Energie tanken und sich wohlfühlen kann, ist entscheidend für einen glücklichen und gesunden Lebensstil. Deshalb legen wir Wert auf einen solchen Ort und wollen ihn qualitativ aufwerten. Einerseits wollen wir unseren Kunden eine höhere Lebensqualität bieten, andererseits wollen wir aber auch die Lebensqualität unserer Arbeiter verbessern und glauben daher an das, wofür Fair Wear steht, z. B. an den Kodex für Arbeitspraktiken, wie z. B. gleiche und faire Löhne. Wir sind ein vernünftiges Unternehmen, das seine Verantwortung für unseren Planeten ernst nimmt und daher an Nachhaltigkeit glaubt. Da es in der Textilbranche heutzutage eine weltweite Arbeitsteilung gibt, ohne die ein Unternehmen schlichtweg nicht existiert, produziert auch unser Unternehmen seine Waren in mehr als einem Land.

Umso mehr fühlen wir uns aber dem biologischen Anbau von Rohstoffen, der nachhaltigen Verarbeitung und der biologischen Abbaubarkeit verpflichtet. Unsere Werte orientieren sich an GOTS, Cradle to Cradle certified®, Fair Wear, regionaler Zusammenarbeit, Einhaltung von Sozialstandards, Klimaneutralität, Veganismus, ethischem Anstand und Ökologie.

2 Unser Engagement für die Natur

Wir glauben an unsere vier Grundsätze der nachhaltigen Produktion und setzen uns für eine nachhaltigere Textilindustrie ein. Einerseits ist unser Engagement für die Natur in unseren Werten sichtbar, andererseits streben wir auch eine offizielle Rechenschaftspflicht an, wie zum Beispiel in unseren Cradle to Cradle®- und GOTS-Zertifikaten. Wir wollen qualitativ hochwertige Produkte anbieten, aber auch mehr Nachhaltigkeit auf den internationalen Markt bringen.

Nachhaltigkeit

Wir, die Firma Paptex Textilhandels GmbH, sorgen uns um den Planeten und seine Zukunft, deshalb legen wir Wert auf Nachhaltigkeit. Unsere Wertschätzung ist in unseren Produkten und all unseren Zertifikaten wie GOTS und Cradle to Cradle® sichtbar.

Der **Global Organic Textile Standard (GOTS)** ist ein weltweit anerkanntes Zertifikat und der führende Standard für die Herstellung von Textilien, die aus biologisch erzeugten Naturfasern bestehen. Die Paptex Textilhandels GmbH ist auf dem Weg, ein reines Bio-Textilunternehmen zu werden. Der Großteil unserer Bettwäsche ist GOTS-zertifiziert und die meisten unserer Produkte und die Produkte unserer Kunden im Allgemeinen sind GOTS-zertifiziert. Die für unsere Produkte verwendete Bio-Baumwolle stammt aus der Ägäis-Region. Die Paptex Textilhandels GmbH ist seit 2010 Teil von GOTS, unsere Qualitätskontrolle erfolgt jedoch durch ein weiteres unabhängiges Zertifikat.

Unsere **Cradle to Cradle®**-Produkte werden alle aus Bio-Baumwolle hergestellt. Darüber hinaus wurde unseren Cradle to Cradle®-Produkten das Cradle to Cradle GOLD®-Zertifikat für unsere Bettwäsche und Frottiertwäsche im Jahr 2019 verliehen, die beide in der Türkei hergestellt werden. Das Cradle to Cradle-Zertifikat garantiert, dass der gesamte Prozess von

der Herstellung des Bio-Baumwollmaterials über den Nähfaden, das Produktetikett und die Webart bis hin zu den Farbpigmenten vollständig biologisch abbaubar ist. Das bedeutet, dass alles in den biologischen Kreislauf zurückgeführt werden kann, ohne Spuren zu hinterlassen.

Sowohl die Produkte unserer Eigenmarken "Mary Rose", "Marys" und "Notburga Tyrler" als auch die Produkte, die wir an größere Möbelmarken verkaufen, unterliegen strengen Sozial- und Umweltstandards und sind darüber hinaus meist GOTS-zertifiziert.

Die Umwelt und unsere Auswirkungen auf die Umwelt

Wir wollen unseren ökologischen Fußabdruck minimieren und deshalb unterstützt die Paptex Textilhandels GmbH **Turn to Zero**. Das bedeutet, dass wir unsere eigenen CO₂-Emissionen vollständig kompensieren wollen und uns an Gegenmaßnahmen gegen den Treibhauseffekt beteiligen, ohne Kompensationszahlungen, sondern nur mit Aktionen. Als Schritt in die richtige Richtung wollen wir auf den Dächern unserer Näherei in der Türkei Photovoltaikanlagen errichten, um schadstofffreie Bio-Textilien zu produzieren. Weiters bemühen wir uns, mit regionalen Lieferanten und Produzenten zusammenzuarbeiten, um die Wertschöpfung im eigenen Land zu maximieren und zu schützen und die Unternehmen hier in Österreich zu stärken. Zum Beispiel sind alle unsere Kissen zu 100% in Österreich gefüllt und werden von Menschen aus einem Integrationsprojekt befüllt, verpackt und verschickt.

Unsere Cradle to Cradle certified® GOLD Produkte sind - im Gegensatz zu vielen anderen Textilien - **vegan**. Denn Textilien sind im Allgemeinen selten völlig frei von Materialien tierischen Ursprungs. Da solche Verarbeitungshilfsstoffe nicht deklariert werden müssen, entsteht der Eindruck, dass Textilien vegan sind. Mit unseren Cradle to Cradle®-Produkten verwenden wir keine Materialien tierischen Ursprungs und sind deshalb mit dem internationalen V-Label ausgezeichnet. Das V-Label steht unter dem Dach der Europäischen Vegetarier Union (EVU). Es handelt sich um ein standardisiertes, freiwilliges europäisches Zertifizierungssystem mit dem Ziel, vegetarische und vegane Produkte und Dienstleistungen leicht zu erkennen. Durch das V-Label fördern die Unternehmen Transparenz und Klarheit.

3 Unser Engagement für unsere Arbeitnehmer

Wir arbeiten daran, ein Bewusstsein für Fairness im Produktions- und Versandprozess zu schaffen. Zu diesem Bewusstsein gehören unter anderem die Begrenzung der Arbeitszeit, die freie Wahl des Arbeitsplatzes, keine Diskriminierung, keine übermäßigen Überstunden oder Ausbeutung, ein schriftlicher Arbeitsvertrag, die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und eine existenzsichernde Bezahlung. Die **Fair Wear Foundation (FWF)** steht für genau das, was der Code of Labour Practices (CoLP) hervorhebt, und wir unterstützen dessen Umsetzung, nämlich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Textilindustrie. Wir stehen zu 100 % hinter dieser Organisation und setzen uns dafür ein, dass Fairness in unserer Branche zur Norm und nicht zur Ausnahme wird. Die menschliche Komponente ist für unsere Arbeitswerte unerlässlich; wir arbeiten ständig an der Umsetzung und Verbesserung von Sozialstandards und sind bereit, mit anderen FW-Mitgliedern zusammenzuarbeiten. Wir waren die erste Heimtextil-Mitgliedsmarke, die der FWF angehörte. Nahezu alle unsere Produktionen werden überwacht, alle unsere Hauptlieferanten werden regelmäßig auditiert und die Paptex Textilhandels GmbH selbst wird jedes Jahr auditiert. Eines unserer Ziele ist es, diese fast 100 Prozent zu echten 100 Prozent zu machen.

Die Paptex Textilhandels GmbH verpflichtet sich als Mitglied der amfori **BSCI** (Business Social Compliance Initiative) zur Einhaltung von Sozialstandards in den Fabriken, in denen unsere Produkte hergestellt werden. Unser Hauptziel ist es, die Arbeitsbedingungen in den Fabriken innerhalb und außerhalb Europas zu verbessern und ein sicheres Umfeld zu gewährleisten, in dem die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Externe Prüfinstitute überwachen alles und stellen sicher, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird.

Rechte bei Zwangs- und Kinderarbeit

Zwangsarbeit ist ein weltweites Verbrechen, das zu einem verabscheuungswürdigen Missbrauch der Menschenwürde und der Menschenrechte führt, von dem Frauen und Kinder unverhältnismäßig stark betroffen sind. Als Unternehmen, das sich mit der Beschaffung und dem Verkauf von Waren befasst, ist die Paptex Textilhandels GmbH der Ansicht, dass es unsere Verantwortung ist, sicherzustellen, dass alle unsere Produkte frei von Kinder- oder Zwangsarbeit sind. Wir haben eine Nulltoleranz gegenüber Zwangsarbeit, einschließlich inakzeptabler gefährlicher Arbeit, körperlicher Bestrafung, Missbrauch oder unfreiwilliger Knechtschaft jeglicher Arbeiter in unseren weltweiten Betrieben und Einrichtungen. Die Paptex Textilhandels GmbH unternimmt eine Reihe proaktiver Schritte, um sicherzustellen, dass diese Praktiken auf keiner Ebene unseres Unternehmens existieren, und zwar durch regelmäßige Überwachung, Einhaltung der Vorschriften und Unterrichtung der Mitarbeiter. Darüber hinaus werden sich unsere Geschäftspartner nicht an Aktivitäten beteiligen und/oder mit Unternehmen zusammenarbeiten, die die Menschenrechte verletzen. Wenn uns ein Verstoß gegen diese Grundsätze bekannt wird und nicht korrigiert wird, wird dies zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Wir wollen einen aktiven Beitrag zu einem globalen Thema leisten und den betroffenen Personen und Bevölkerungsgruppen eine Stimme geben. Die Opfer von Zwangsarbeit sollen

auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene anerkannt werden.

Geschlechtergleichstellung und Menschenrechte

Die meisten der in der Textilindustrie beschäftigten Arbeitnehmer sind Frauen. Für diese Frauen ist die Entwicklung eng mit ihren Arbeitsbedingungen, fairen Löhnen, einem guten Arbeitsumfeld und dem Zugang zu einer Krankenversicherung verbunden. Frauen in dieser Branche sind jedoch ständig Gefahren ausgesetzt, wie z. B. beruflicher Segregation, geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Einstellung, geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, sexueller Belästigung, übermäßigen Überstunden und dem Fehlen von Gewerkschaftsvertretern. Wir wollen die Menschenrechte der Frauen schützen und die Diskriminierung von Frauen beseitigen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Darüber hinaus ist unser Gender-Objektiv in allen unseren Richtlinien enthalten. Die Paptex Textilhandels GmbH verpflichtet sich, allen Menschen vielfältige und gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, Nationalität, Sexualität, Religion oder Weltanschauung, Familienstand oder sozialem Status. Daher wird auch von unseren Partnern und Lieferanten erwartet, dass sie unsere Anforderungen erfüllen.

Alle Mitarbeiter, ob Teilzeit-, Vollzeit- oder Zeitarbeitskräfte, werden fair, gleichberechtigt und mit Respekt behandelt. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf ein würdiges und respektvolles Arbeitsumfeld. Einschüchterung, Mobbing oder Belästigung werden nicht geduldet. Die Auswahl für Beschäftigung, Beförderung, Ausbildung und sonstige Leistungen erfolgt ausschließlich auf der Grundlage von Eignung und Befähigung. Kein Arbeitsvertrag darf aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Alters, der Nationalität, der Sexualität, der Religion oder der Weltanschauung, des Familienstands oder des sozialen Status gekündigt werden. Im Allgemeinen versuchen wir, Verstöße zu verhindern, und wenn es dennoch dazu kommt, schaffen wir Abhilfe, und wenn dies nicht möglich ist, wird der Vertrag gekündigt. Eine unserer Schritte, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verhindern und den Schwerpunkt auf die Menschenrechte und ihre Einhaltung zu legen, sind unsere jährlichen Audits sowie der ständige Kontakt mit unseren Lieferanten, Besuche vor Ort und lange und dauerhafte Partnerschaften, die uns helfen, ein vertrauensvolles Umfeld aufzubauen.

Löhne und Arbeitszeiten

Wir bemühen uns, zumindest Mindestlöhne zu zahlen; unser Ziel ist es jedoch, allen unseren Arbeitnehmern existenzsichernde Löhne zu zahlen, damit sie über ausreichende Mittel verfügen, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Als Zwischenschritt versuchen wir, Ziellöhne zu erreichen, die wir mit unseren Zulieferern vereinbaren, und wir versuchen auch, die Arbeitnehmervertreter einzubinden.

Leider ist das nicht so einfach, denn unsere ehrgeizigen Bemühungen werden oft durch die steigende Inflation und den Mangel an Ressourcen wie Energie und Rohstoffen gestoppt, wodurch die Preise steigen. COVID-19 hat auch diesen Prozess verlangsamt.

Darüber hinaus sind übermäßige Arbeitszeiten und Überstunden etwas, das wir nicht fördern. Die Arbeitszeiten sollten den Branchenstandards und den geltenden Gesetzen entsprechen. Alle sieben Tage sollten die Arbeitnehmer mindestens einen freien Tag haben.

Außerdem sollten sie nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Außerdem sollten Überstunden freiwillig sein und nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen.

4 Unsere Lieferkette

Wir arbeiten nur mit drei Hochrisikoländern zusammen, nämlich Türkei, China und Rumänien. Außerdem haben wir Fabriken in Österreich und Deutschland. Wir wählen Partner aus, mit denen wir direkten Kontakt haben und die von der Größe her mit uns vergleichbar sind. Unsere besten Beziehungen sind die, zu denen wir ehrliche Beziehungen aufgebaut haben. Außerdem arbeiten wir mit den meisten der strengen Zertifizierungen.

Wir übernehmen die Verantwortung durch Audits bei uns und bei unseren Partnern. Im Grunde dienen Audits dazu, unser Unternehmen und seine Abläufe genauer zu untersuchen. Unsere regelmäßigen Audits, die z. B. von GOTS, FW oder C2C definiert werden, dienen dazu, entscheidende Dinge zu finden, die verbessert werden müssen, die wir dann besprechen und versuchen, sie zu verbessern. Unser Nachhaltigkeits- und CSR-Management ist dafür verantwortlich, diese Verbesserungen zu verfolgen. Darüber hinaus gibt es auf jeder unserer Produktionsseiten ein Arbeitsblatt mit Kontaktinformationen für Arbeiter, die Hilfe benötigen oder ein Problem ansprechen wollen. Fair Wear hat eine Helpline eingerichtet, an die sich alle Arbeiter wenden können, wenn sie einen Verstoß gegen die acht Arbeitsnormen feststellen. Die Helpline ist auf dem Informationsblatt für Arbeitnehmer zu finden. Im Falle einer Beschwerde leitet Fair Wear eine Untersuchung ein und fordert die Marke auf, gemeinsam mit der Fabrik daran zu arbeiten. An diesem Prozess sind in der Regel das Management der Fabrik und Arbeitnehmervertreter beteiligt. Um die Transparenz zu wahren, wird jede Beschwerde auf der Fair Wear-Website veröffentlicht.

Wo nationales Recht und diese internationalen Menschenrechtsstandards voneinander abweichen, folgt Paptex dem höheren Standard; wo sie sich widersprechen, respektiert Paptex die international anerkannten Menschenrechte so weit wie möglich.

Da uns eine verantwortungsvolle Produktion am Herzen liegt, halten wir auch unsere Partner durch unser Kontrollsystem in der Verantwortung. Die Paptex Textilhandels GmbH setzt sich für eine faire Beschaffungsstrategie ein, die nicht nur die Art und Weise verändert, wie nachhaltiges Wirtschaften angegangen wird, sondern auch wie es gesehen wird. Unsere Strategie ist es, ganzheitliche, themenübergreifende Lösungen und Veränderungen zu finden und zu erreichen. Es handelt sich um einen integrativen Ansatz, der sich ausdrücklich mit der Organisation des sozialen Dialogs befasst: Die Mitgliedsmarken von Fair Wear verbessern nicht nur die Menschenrechte der Arbeitnehmer, sondern beziehen auch die kollektive Stimme der Arbeitnehmer ein, wenn es um die Vermeidung von Risiken und die Behebung negativer Auswirkungen geht. Das bedeutet, dass die Stimmen derjenigen, die von nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte betroffen sind, strukturell einbezogen werden. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind "Grundrechte". Wenn diese Rechte geachtet werden, ebnen sie den Bekleidungsarbeitern und ihren Arbeitgebern den Weg, um andere Standards anzusprechen und umzusetzen.

Echte, nachhaltige Veränderungen brauchen Zeit, und wir versuchen, das, was wir können, mit unseren Partnern und innerhalb unserer Organisation positiv zu verändern.

Beschaffungsstrategie

Wir als Firma Paptex Textilhandels GmbH legen Wert auf ein gegenseitiges Vertrauen zwischen unseren Partnern und uns. Deshalb führen wir an allen unseren Produktionsstandorten eine menschenrechtliche Due Diligence durch, bevor wir einen Auftrag vergeben. Es ist uns wichtig, dass unsere Werte, die in unserer RBK-Politik niedergeschrieben sind, eingehalten werden, wie z.B. die Zahlung eines Mindestlohns. Das Endziel ist jedoch ein existenzsichernder Lohn und die Vorarbeit, um dieses Ziel zu erreichen. Alle unsere Richtlinien müssen unterzeichnet werden, bevor wir unsere Produktion aufnehmen. Audits, Workshops/Schulungen und regelmäßige Besuche vor Ort werden ständig durchgeführt und müssen beachtet werden. Darüber hinaus verwenden wir risikobezogene Richtlinien und lassen sie vom Lieferanten unterschreiben. Bevor wir einen neuen Produktionsstandort ins Auge fassen, führen wir einen Besuch vor Ort durch. Unser Mantra ist es, langfristige Partnerschaften zu pflegen. Wir wollen den direkten Kontakt zum Management und können gemeinsam an der Erfüllung von Zielen arbeiten, die wir in gleichem Einvernehmen festlegen. Wir versuchen, auf dem Laufenden zu sein, wollen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen können (ausreichender Einfluss) und einen direkten Kontakt zur Geschäftsleitung erhalten. Außerdem müssen wir uns verpflichten, den Fair Wear Code of Labour Practice zu akzeptieren. Dies bedeutet, dass der Fair Wear-Fragebogen und die Transparenzpolitik zur Offenlegung auf der FW-Homepage unterschrieben werden und Fair Wear Worker Information Sheets (WIS) ausgehängt werden. Der CEO hat das letzte Wort bei Beschaffungsentscheidungen. Diese Entscheidungen werden von der potenziellen Einhaltung des Fair Wear-Arbeitskodexes durch neue Lieferanten beeinflusst. Es ist die Strategie der Unternehmen, eine transparente und stabile Lieferkette zu erhalten.

Unsere Auswahlkriterien vor der Auftragsvergabe beinhalten wichtige Schritte und Anliegen. Wir führen eine Stichproben- und Qualitätskontrolle durch und prüfen, ob das betreffende Unternehmen unsere Rahmenbedingungen erfüllt und einhält. Außerdem legen wir Wert auf eine ernst gemeinte Partnerschaft, auf die wir Einfluss haben. Wir fragen uns auch, ob die Struktur des Unternehmens zu uns passt. die Struktur des Unternehmens (KMU, direkte Kommunikation mit der Geschäftsleitung). Außerdem gehen wir unsere Gesundheits- und Sicherheitscheckliste durch und prüfen, ob unser möglicher Geschäftspartner sie erfüllt. Wenn diese Dinge in Ordnung zu sein scheinen, senden wir den Fair Wear Trust Relationship Fragebogen an unseren potenziellen Lieferanten, und Aufträge werden erst erteilt, wenn der Fragebogen ausgefüllt ist. Darüber hinaus kontrollieren wir regelmäßig, ob die Informationsblätter für die Beschäftigten in der Landessprache verfasst sind, ob der Mindestlohn gezahlt wird, ob keine unbekanntes Subunternehmer eingesetzt werden und ob die Informationsblätter gut sichtbar sind oder nicht.

Echte, nachhaltige Veränderungen brauchen Zeit, und wir versuchen, das, was wir können, mit unseren Partnern und innerhalb unserer Organisation positiv zu verändern. Deshalb nutzen wir ein System zur Lieferantenbewertung. Die Lieferanten werden auf der Grundlage ihrer Einhaltung des Fair Wear Code of Labour Practices (CoLP) sowie anderer Elemente wie der Kommunikation mit der Fabrik bewertet. Die Ergebnisse der Bewertungen werden den Lieferanten jährlich in Form von Scorecards mitgeteilt. Wenn ein Lieferant gut abschneidet, erwägt die Mitgliedsmarke höhere Aufträge und (weitere) gemeinsame Investitionen in den

Produktionsstandort. Wenn ein Lieferant in Bezug auf die Einhaltung sozialer Standards nicht gut abschneidet, kann dies zu einem Rückgang der Aufträge und schließlich zum Ausstieg von Paptex führen.

Darüber hinaus ist auch eine verantwortungsvolle Preisgestaltung ein wesentlicher Bestandteil unserer Beschaffungsstrategie. Die Preise für Material, Verpackung und Zubehör werden vom Lieferanten festgelegt, und wir akzeptieren normalerweise den angegebenen Preis. Wenn ein Kunde jedoch verhandeln möchte, basieren die Verhandlungen auf Rohstoff-, Lager- und Prozessoptimierung, niemals auf Kosten der Löhne oder der Arbeitnehmer. Wir versuchen, die Produktpreise zu senken, indem wir billigere Materialien oder Anwendungen verwenden, größere Mengen auf Lager halten und bei Verpackung und Aufmachung sparen. Wenn wir den Preis immer noch nicht erreichen können

Entweder akzeptiert unser Kunde den festgesetzten Preis, oder wir bieten das Produkt nicht an. Wir lassen uns nicht unter Preisdruck setzen.

Wenn wir nicht mehr mit einer Fabrik arbeiten können, wenden wir unsere eigene Ausstiegsstrategie an. Ein vollständiger Ausstieg ist unser letzter Ausweg, und davor gibt es mehrere Schritte. Eine davon ist zum Beispiel die Verkleinerung des Unternehmens; die Beibehaltung eines gewissen Einflusses ist eine bessere Option als der vollständige Ausstieg aus dem Unternehmen.

Wenn wir jedoch beschließen, eine Fabrik zu verlassen, kündigen wir dies rechtzeitig an, z. B. indem wir den Plan, die Fabrik zu schließen, mindestens eine Saison später beginnen. Darüber hinaus ermitteln wir auch die sozialen Auswirkungen unserer Entscheidungen und berücksichtigen deren Folgen für die Arbeitnehmer. Wir versuchen zu überwachen, dass entlassene Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Leistungen erhalten, und stellen sicher, dass alle Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Wir arbeiten mit den meisten der strengen Zertifizierungen und übernehmen die Verantwortung durch Audits bei uns und unseren Partnern. Wir halten auch unsere Partner durch unser Überwachungssystem in der Verantwortung.

Überwachung

Unser Überwachungssystem wird ständig weiterentwickelt. Im Jahr 2021 haben wir damit begonnen, unser Instrument zur Länderrisikobewertung zu ändern und von einem einfachen "Newsletter-Format" zu einem umfassenderen Instrument zu wechseln, das auf einer Risikoanalyse nach Ländern und Lieferanten basiert. Wir beschaffen Informationen über jedes Land, aber auch speziell für jede Region. Durch unsere Lieferantenbewertung, Audits und Besuche evaluieren wir jeden Lieferanten direkt und bewerten die latenten Risiken für jeden einzelnen.

Die Paptex Textilhandels GmbH hat ihre Lieferantenbewertung angepasst; ein System zur Überwachung des Tagesgeschäfts und der Fortschritte und Herausforderungen unserer Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung sozialer Standards. Im Jahr 2021 fügten wir ein COVID-19 Addendum hinzu, um ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, was in den Fabriken passiert und wie unsere Lieferanten mit der Pandemie umgehen. Wir haben unsere Bewertung neu gestaltet und obligatorische Anforderungen wie die Zahlung von Mindestlöhnen und illegalen Arbeitnehmern oder Flüchtlingen und Kinderarbeit als dringende Angelegenheit aufgenommen, die sofortige Abhilfe erfordert, oder sie kann zur sofortigen Kündigung unseres Vertrags mit ihnen führen.

Die übrigen Kriterien beruhen auf dem allgemeinen Status des Produktionsstandorts in Bezug auf die Einhaltung der Sozialvorschriften und die Lösung der GAP. Für unsere türkischen Subunternehmer haben wir außerdem eine Subunternehmerbewertung entwickelt, um zu überwachen und sicherzustellen, dass auch sie die festgelegten Anforderungen erfüllen. Wir erwarten, dass wir wichtige Informationen sammeln, mit denen wir rechtzeitig auf etwaige Situationen reagieren können. Jeder Lieferant erhält seine Bewertung und seine spezifischen Ergebnisse mit Kommentaren. Unsere Lieferantenbewertung hilft uns nicht nur, unsere Lieferanten zu bewerten, sondern auch, bewusster Entscheidungen über unsere Partnerschaften und Beschaffungsstrategie zu

treffen.

Generell haben wir erfahren, dass unsere Lieferanten mit vielen Problemen zu kämpfen haben, die nicht nur die Einhaltung sozialer Standards betreffen. Die politische und wirtschaftliche Situation in der Welt birgt große Risiken für unsere Unternehmen. Wir versuchen jedoch, das zu tun, was wir können. Wir versuchen, unseren Zulieferern die Möglichkeit zu geben, die Kontrolle über ihre Produktion zu übernehmen, verlangen aber dennoch zumindest die Mindestanforderungen.

Für uns ist es wichtig zu wissen, wo unsere Produkte hergestellt werden, und deshalb setzen wir auf Transparenz. Um eine intransparente Lieferkette zu vermeiden, verlangen wir von unseren Lieferanten eine Selbstverpflichtung. Wenn sie auf Subunternehmer zurückgreifen (für Zuschnitt, Nähen, Verpackung, handgefertigte Stickereien oder Handdruck usw.), müssen sie uns darüber informieren, ebenso wie wenn sie sich für die Verwendung von

Subunternehmern in der Zukunft oder in der Hochsaison. Sie müssen uns im Voraus informieren, damit wir gemeinsam Lösungen finden können. Ziel ist es, den gesamten CMT-Prozess (Zuschnitt, Herstellung/Nähen, Beschnitt/Endkontrolle und Verpackung) in nur einem Werk durchzuführen.

Fabriken

Transparenz mit unseren Partnern und Vertrauen von beiden Seiten sind entscheidend, um genaue Informationen zu erhalten. Wir bevorzugen langfristige Partnerschaften und Fabriken mit einer ähnlichen Größe wie unsere. Wir versuchen, alles respektvoll und direkt mit unseren Lieferanten zu besprechen und sie regelmäßig zu besuchen. Alle unsere Produktionsstandorte und Unterauftragnehmer werden identifiziert und regelmäßig über alle Aktualisierungen in Bezug auf Fair Wear und andere Organisationen informiert. Mit unserem Überwachungssystem und den Informationen, die wir bei früheren Audits, persönlichen Besuchen oder per Telefon oder E-Mail gesammelt haben, verfolgen wir den Status der Verpflichtung unserer Lieferanten in Bezug auf den Code of Labour Practices (CoLP). Selbst wenn wir nicht in der Lage sind, unsere Lieferanten zu besuchen, können wir ihre Fortschritte und Bemühungen, ihre Herausforderungen oder ihr mangelndes Engagement verfolgen. Um eine nachhaltige Verbesserung zu erreichen, müssen wir das Management der Fabrik mit ins Boot holen. Wenn wir uns einig sind, können wir gemeinsam die Vorteile erleben, die sich aus der Einhaltung der Standards ergeben.

Mit unseren nachhaltigen und zertifizierten Produkten versuchen wir, eine positive Veränderung zu erreichen, die sowohl den Arbeitnehmern als auch der Umwelt zugute kommt. Außerdem möchten wir, dass auch unsere Fabriken davon profitieren und sich in eine nachhaltigere Richtung weiterentwickeln. Außerdem stellen wir ihnen die technologischen Mittel zur Verfügung, damit sie weitere positive Fortschritte machen können.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement hat eine Checkliste, anhand derer es entscheidet, mit welchen Fabriken wir zusammenarbeiten. Diese Checkliste ist unsere Grundlage und umfasst sowohl unsere ökologischen als auch unsere ethischen Grundsätze. Wenn diese Checkliste erfüllt ist, entscheiden unser Nachhaltigkeitsmanagement und unser CEO anhand weiterer Faktoren, ob wir mit der Fabrik zusammenarbeiten oder nicht.

Referenzen

1. was ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte? (2017, October 27). Amnesty International UK. <https://www.amnesty.org.uk/universal-declaration-human-rights-UDHR>