



IRIEDAILY

Social Report

2019

FAIR
WEAR



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	2
Ziele & Erfolge 2019	4
1. Einkaufskriterien	16
1.1. Einkaufskriterien und Preisstrategie	16
1.2. Preisbildung	17
1.3. Struktur der Einkaufsabteilung	18
1.4. Produktionszyklus	19
1.5. Lieferantenbeziehungen	22
1.6. Integration von Sozialstandards	24
2. Berichte zu den Produktionsstätten	26
2.1. Produktionsstätten A-I / Portugal	28
2.2. Produktionsstätten A-G / China	34
2.3. Externe Fertigung	41
3. Beschwerde-Management	42
4. Training & Hilfe zur Selbsthilfe	46
4.1. Aktivitäten zur Information von Mitarbeiter*innen	
4.2. Aktivitäten zur Information von Agent*innen	
4.3. Aktivitäten zur Information von Arbeiter*innen	
5. Informationsmanagement	48
6. Transparenz & Kommunikation	50
7. Stakeholder-Engagement	52
8. Corporate Social Responsibility	54
9. Begriffserklärungen	56

SOZIALBERICHT 2019

Beginn der Mitgliedschaft: Januar 2016
Berichtszeitraum (Geschäftsjahr): Januar - Dezember 2019

VORWORT

Es ist März 2020 und wie jedes Jahr schreibe ich das Vorwort für unseren Sozialbericht des Vorjahres. Nur dieses Jahr ist alles anders als die Jahre zuvor. Ich sitze nicht in meinem Büro, sondern arbeite aus dem Home-Office, da sich das gefährliche Corona-Virus weltweit ausgebreitet hat. Fast das gesamte soziale und wirtschaftliche Leben in Europa ist zum Erliegen gekommen und keiner weiß, wann wir wieder zu unserer gewohnten Normalität zurückkehren können.

Gerade in diesen Zeiten leiden die Lieferketten enorm, und damit auch die Arbeiter*innen in den produzierenden Fabriken. Deshalb steht für uns zurzeit nicht nur die Sicherung der Arbeitsplätze unserer Angestellten im Fokus, nein auch die Folgen für die Arbeiter*innen in unseren Produktionsstätten beschäftigen uns sehr. Gerade jetzt sind lange und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Lieferanten unglaublich wichtig, um offen über alle Probleme reden zu können.

2019 war ein Jahr, in dem sich der Fokus der Textilbranche stark verändert hat. Angetrieben von ein paar Schülern, bildete sich eine riesige Bewegung, die es satt hat, dass eine hyperschnell wachsende, globalisierte Wirtschaft ihnen die Ressourcen stiehlt und dabei das Klima zerstört. Somit haben sie das Thema Nachhaltigkeit in allen Wirtschaftsbereichen an die Tagesordnung katapultiert. Wir freuen uns über diese Entwicklung und arbeiten hart daran, auch unser Unternehmen Schritt für Schritt nachhaltiger zu machen.

Ein wichtiger Baustein ist dabei der Umgang mit der „Ressource“ Mensch. Dementsprechend haben wir uns 2019 intensiv mit der Verwirklichung fairer Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette auseinandergesetzt und wollen Euch im folgenden Sozialbericht über unsere Schritte informieren.

Bleibt alle gesund.

Daniel Luger, CEO

ZIELE & ERFOLGE

ZIELE & ERFOLGE 2019

Wir haben es wieder geschafft!
Im Juni 2019 hat uns die Fair Wear Foundation (FWF), zum zweiten Mal in Folge, den „Leader-Status“ verliehen.

Unsere geleistete Arbeit, hin zu mehr besseren Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette, wurde honoriert und das treibt uns natürlich an, auch in den kommenden Jahren, soziale Standards nachhaltig zu verbessern.

Einmal im Jahr prüft die Fair Wear Foundation unser Engagement und die geleistete Arbeit anhand von 45 spezifischen Indikatoren. Diese Prüfung nennt sich Brand Performance Check und befasst sich inhaltlich mit unseren Fortschritten sowie Anstrengungen des letzten Geschäftsjahres.



97% DER LIEFERKETTE UNTER MONITORING



SEIT 2016 SIND WIR MITGLIED IN DER FWF



SEIT ZWEI JAHREN HABEN WIR DEN LEADERSTATUS

Prüft die Umsetzung des CoLP in der Lieferkette

Beschwerde-Hotline in 11 Produktionsländern

Multi Stakeholder Ansatz

Prüft die Arbeitsbedingungen in Fabriken

ZIELE 2019

Einmal im Jahr führt die FWF einen Brand Performance Check (BPC) durch, mit dessen Hilfe Sie herausfinden, wie die Geschäftspraktiken der Mitgliedsmarken die Arbeitsbedingungen verbessern.

Jährlich werden unsere Bemühungen überprüft, indem gemessen wird, wie gut wir Probleme mit unseren Lieferanten bewertet, identifiziert und gelöst haben. Die FWF prüft zum Beispiel, ob unsere Produktionsplanung realistisch ist und ob wir sichergestellt haben, dass es keine verspäteten Bestellungen oder unangemessene Fristen gibt, die zu übermäßigen Überstunden führen könnten.

Jedes Mitglied erhält anschließend einen individuellen Performance Check Bericht, der dann auch der Öffentlichkeit zugänglich

gemacht wird. Darin enthalten sind, neben den Ergebnissen der Prüfung, auch Empfehlungen auf welche Indikatoren im aktuellen Jahr besonders der Fokus gelegt werden soll.

Existenzsichernde Löhne

Wir können euch versichern, dass alle Arbeiter*innen die Iriedaily Artikel herstellen, den gesetzlichen Mindestlohn, auf Basis der geltenden Gesetze im jeweiligen Produktionsland, verdienen.

Wir unterscheiden jedoch zwischen Mindestlohn und existenzsichernden Löhnen.

Der reguläre Mindestlohn, der auf einer 40-Stunden-Woche basiert, sollte normalerweise alle Grundbedürfnisse abdecken, aber oft reicht er bei Weitem nicht aus, um

die Lebenshaltungskosten einer ganzen Familie zu decken. Deshalb hat die Zahlung von fairen und existenzsichernden Löhnen für uns höchste Priorität.

Jede/r Arbeiter*in soll die Möglichkeit haben, ohne zusätzliche Überstunden, von seinem/ihrer Einkommen leben zu können und sich etwas beiseitezulegen. Die Modeindustrie darf ihren Profit nicht auf den Schultern von schlecht bezahlten Näher*innen aufbauen.

2019 haben wir uns intensiv mit den gezahlten Löhnen, sowie den Anwesenheitslisten der Arbeiter*innen aus den Fabriken auseinandergesetzt, in denen ein Großteil unserer Produkte gefertigt werden. Somit konnten wir genau ermitteln, wie viel jede/r Arbeiter*in ohne Zuschläge, bei einer 40 Stunden Woche, verdient.

Anhand dieser Werte und der Transparenz unseres wichtigsten Zulieferers in China, waren wir in der Lage unseren Anteil an existenzsichernden Löhnen, basierend auf der Asia Floor Wage, zu definieren. Wir gehen sogar noch einen Schritt weiter. Dazu später mehr!

Transparenz im Preis- und Lohnaufbau

2019 haben wir uns intensiv mit unseren Zulieferern über „Open Costing“ ausgetauscht. Wir mussten unsere Partner davon überzeugen, komplette Transparenz im Preisaufbau, sowie bei den Lohnabrechnungen zu gewährleisten. Bedingungslose Offenheit ist die Voraussetzung, um das jeweilige Lohnniveau ermitteln zu können. Dieses dient als Grundlage bei der Berechnung unseres zu leistenden Anteils an existenzsichernden Löhnen. Keiner lässt gerne die Hosen runter und vor allem dann nicht, wenn er somit seine Gewinnmarge offenlegen muss. Unsere Aufgabe war es also, unsere Partner genau zu unterrichten. Wir mussten klarstellen, dass wir all diese vertraulichen Informationen

nicht dazu benutzen würden, um Preise zu drücken oder ihre Preispolitik zu hinterfragen. Vielmehr geht es uns um Vertrauen und den Willen die Arbeitsbedingungen in unseren Zulieferbetrieben zu verbessern. Bei der Produktion eines Artikels fallen verschiedene Kosten an, bevor das fertige Produkt nach Deutschland transportiert wird. Neben den Kosten für Material, Zutaten, wie Etiketten, Reißverschlüssen, Knöpfen etc., sowie den Fixkosten der Fabrik für Miete und Strom, sind die Lohnkosten, die bei der Fertigung eines Produktes anfallen, ein wesentlicher Bestandteil. Um diesen Wert ermitteln zu können, benötigen wir neben den Lohnabrechnungen, sowie Stundenzetteln auch die tatsächlichen Arbeitsminuten für jeden gefertigten Artikel.

$\text{Lohn} / \text{Arbeitsstunden} = \text{Lohn pro Stunde, geteilt durch } 60 \text{ min} = \text{die Lohnkosten einer Arbeitsminute in der Fabrik. Multiplizieren wir diesen Wert nun mit den Arbeitsminuten jedes Artikels, so erhalten wir die Lohnkosten, die für die Fertigung des jeweiligen Produktes anfallen. Somit sind wir in der Lage die Zahlung eines fairen Lohnes für die Herstellung unserer Produkte zu ermöglichen.}$

Ihr könnt euch vorstellen, dass wir solche Informationen nur von Lieferanten erhalten, zu denen wir langjährige und vertrauensvolle Beziehungen pflegen. Umso wichtiger sind hierfür solide und beständige Geschäftsbeziehungen.

Vermeidung von Überstunden

Unsere Ware wird zu fast gleichen Teilen in China und Portugal produziert. Während in Portugal europäisches Recht gilt, ist die Situation und Arbeitsweise in China etwas anders. Viele Arbeiter*innen verlassen ihre Heimat, sind meist das ganze Jahr von ihren Familien getrennt und wollen in dieser Zeit möglichst viel Geld verdienen.

IRIEDAILY ZIELE 2019

1		Zahlung existenzsichernder Löhne
2		Transparenz im Preis- und Lohnaufbau
3		Vermeidung von Überstunden
4		Trainings in Portugal
5		Audit & WEP

Offmals arbeiten sie 60+ Stunden die Woche, um einen möglichst hohen Ertrag am Ende des Monats zu erhalten.

Dies liegt natürlich nicht in unserem Interesse, da uns die Gesundheit unserer Näher*innen am Herzen liegt.

Deshalb hoffen wir, dass durch die Zahlung existenzsichernder Löhne, die Motivation übermäßig viele Überstunden zu leisten bei den Arbeiter*innen sinkt, da sie durch den höheren Lohn auf die Mehrbelastung verzichten können.

2018 haben wir unsere Arbeitsabläufe angepasst, um Überstunden zu vermeiden.

Die Umstellung zu einem 2-3 Wochen längerem und flexiblerem Lieferfenster ist uns erfolgreich gelungen. Dafür erhielten wir sehr viel positives Feedback von unseren Lieferanten. Deshalb haben wir uns 2019 auf die Feinjustierungen unserer Prozesse konzentriert. Ein Beispiel hierfür ist die frühere Abgabe der Design-Kommentare bei den Pre-Production Samples.

Trainings in Portugal

Portugal gilt bei der FWF als „low-risk“-country, weil es als Teil der EU europäische Arbeitnehmerrechte umsetzt und somit das Risiko der Nichteinhaltung des „Code of Labour Practices“ (CoLP) geringer ist. Die Fair Wear Foundation ist in den meisten „low-risks countries“ nicht tätig, sodass wir in den Produktionsstätten dort keine offiziellen Trainings über die FWF buchen können.

2019 haben wir uns zur Aufgabe gemacht diesen Zustand zu ändern und Möglichkeiten der Fortbildung für unsere Arbeiter zu finden. Zusammen mit unserer Agentur in Portugal haben wir Informationen über mögliche Trainings-Dienstleister zusammengetragen. Die Arbeit der lokalen „Industry and Commerce Association“ wurde vor einigen Jahren bereits von einem anderen FWF-Member in Anspruch genommen,

sodass wir hierzu einige Informationen erhielten. Die Schulungen ziehen sich über mehrere Tage und der Trainingsinhalt ist nur bedingt deckungsgleich mit den FWF-Anforderungen. Deshalb haben wir uns dazu entschieden selbst eine Trainerin auszubilden und ein eigenes Trainingskonzept, speziell für Portugal, zu entwickeln.

Mehr dazu unter Punkt: [1.6. Integration von Sozialstandards](#).

Audit & WEP

Im Abstand von maximal drei Jahren müssen wir in unseren Hauptfabriken in China einen Audit nachweisen. Hierfür schickt die FWF ein Audit-Team in die Produktionsstätte und überprüft, inwieweit die Einhaltung des FWF-Kodex gegeben ist. Im Falle von Nichteinhaltungen, kritisiert der FWF-Auditor Verfehlungen und empfiehlt Schritte zur Verbesserung. Die Ergebnisse werden mit dem Management vor Ort besprochen und eine Zusammenfassung, der zu korrigierenden Anforderungen, erhalten wir in Form eines Corrective Action Plan (CAP). Dieser enthält realistische Schritte wie wir die gefundenen Beanstandungen, innerhalb eines klaren Zeitrahmens, beseitigen müssen.

Uns ist es wichtig, dass unsere Arbeiter*innen über ihre Rechte informiert und über die Arbeit der FWF aufgeklärt sind. Um dies zu gewährleisten, bilden wir das Management und die Fabrikangestellten mit Hilfe von FWF WEP-Trainings (Workplace Education Program) fort.

WICHTIGE EREIGNISSE & ERFOLGE 2019

Leader Status

In Folge des Brand Performance Check wurde unsere Arbeit, hin zu fairen Arbeitsbedingungen, im zweiten Jahr in Folge, mit dem leader-status der FWF belohnt. 94% unserer Produktionsstätten sind nach Definition der FWF „under monitoring“. In einem „high risk country“ wie China bedeutet das, dass die Einhaltung des CoLP mithilfe eines Audits überprüft wurde. Natürlich streben wir auch in diesem Jahr eine Steigerung dieses Monitoring-Wertes an.

Umstellung auf nachhaltige Materialien

Die Verbesserung der sozialen Standards in unseren Fabriken liegt uns sehr am Herzen. Jedoch nützt dies nichts, wenn wir dabei unsere Umwelt außer Acht lassen. Bereits seit letztem Jahr haben wir darauf geachtet, den Großteil unserer Produkte vegan zu kennzeichnen und auf tierische Bestandteile weitmöglichst zu verzichten. Ebenfalls ist die Umstellung hin zu recycelten bzw. biologisch angebauten Materialien in vollem Gange.

Dank unserer Arbeit im vergangenen Jahr, waren wir 2019 in der Lage, bei unseren beiden Kollektionen, 40-45% aller produzierten Artikel auf nachhaltige Materialien umzustellen. Um diesen Wert in Zukunft weiter zu steigern, werden wir in den kommenden Kollektionen verstärkt Materialien aus nachhaltigem Anbau, wie Lyocell, Viskose (von Lenzing) oder Bio-Hanf einsetzen. Wir können euch ebenfalls freudig mitteilen, dass rund 45% unserer Artikel der 2020 Kollektionen mit Polybags aus recyceltem Polyester verpackt sind. Natürlich haben wir die Motivation im nächsten Jahr diesen Wert noch maßgeblich zu steigern.

Standortmodernisierung

Es freut uns sehr, dass unser wichtigster Zulieferer in China die Dringlichkeit für eine Veränderung erkannt hat und in eine ganze Produktionsetage, speziell für die Verarbeitung von nachhaltigen Materialien, investiert hat. Auf dieser Produktionsstraße ist unter anderem die Verarbeitung von GoTs verifiziertem Organic Cotton möglich.

Anpassung unserer Timeline

Um übermäßige Überstunden, in Folge von falscher Produktionsplanung zu vermeiden, haben wir unsere Arbeitsprozesse angepasst. Um Überschüsse bei der Produktion zu vermeiden, vergleichen wir, vor Ende der Orderphase, die Vororderzahlen unserer Kunden mit den Produktionsminimums unserer Zulieferer. Somit können wir ungefähr abschätzen welche Artikel in Produktion gehen. Diese Vorauswahl leiten wir an die Fabriken weiter, sodass diese bereits mit der Stoffbeschaffung beginnen können. Unsere Lieferanten haben zu diesem Zeitpunkt die Salesman-Samples der kommenden Kollektion produziert, die bei uns in den Showrooms hängen. Zusammen mit der voraussichtlichen Produktionsliste schickt unsere Design-Abteilung die Recapitulation Sheets aller Artikel, mit Änderungen und finalen Kommentaren für die Produktion. Somit hat unser Zulieferer etwa 2-4 Wochen mehr Zeit, um die Produktion vorzubereiten. Da die Produktionsstätten somit früher mit der Fertigung starten können, verhindert diese Anpassung essentiell Überstunden, die sich oft gegen Ende der Produktionsphase häufen.

Labour Minute Costs

2019 konnten wir, dank der Transparenz unseres Hauptlieferanten in China, ermitteln, wieviel uns dort eine Fertigungsminute kostet. Dieses Wissen ermöglicht uns heraus-

zufinden, welchen Lohn wir pro Minute mehr zahlen müssten, um einen existenzsichernden Lohn am Ende des Monats bei jedem/r Arbeiter*in zu gewährleisten.

Supplier Seminar China

Im Oktober 2019 hat unser CSR-Manager Isaac einige Fabrikbesuche, inklusive Gesundheits- und Sicherheitskontrollen, in China durchgeführt. Dort hatte er die Möglichkeit, zusammen mit unserem Hauptproduzenten LuckyTop, an einem Lieferanten Seminar der FWF teilzunehmen. Das Seminar hatte den Schwerpunkt die Produzenten der FWF-Mitglieder über die FWF Arbeit zu unterrichten und auf die Dringlichkeit von fairen Löhnen, sowie Transparenz hinzuweisen.

Wir hatten den Eindruck, dass wir durch das Seminar ein besseres Verständnis bei unserem Lieferanten für unsere täglichen Bemühungen schaffen konnten.

Im Anschluss zu dieser Tagung führte unser CSR-Manager im Headquarter von LuckyTop Verhandlungen über Open-Costing und diskutierte wie wir die Zahlung fairer Löhne realisieren können. Mit dem Ergebnis dieses Gesprächs sind wir sehr zufrieden.

Wir erhielten die Zusicherung von fast voller Transparenz, und dank unserer engen Zusammenarbeit bezüglich existenzsichernder Löhne, konnten wir allen Arbeiter*innen der Jiangsu LuckyTop Fabrik, die an der Produktion unserer Spring/Summer 2020 Kollektion beteiligt waren, einen Bonus auszahlen.

Firmeninterner Code of Conduct

Neben der Einhaltung und Umsetzung sozialer Standards in unserer Lieferkette ist uns ein nachhaltiger Umgang mit unseren Ressourcen wichtig. Deshalb haben wir uns im Zuge unserer monatlichen Nachhaltigkeitsmeetings dazu entschlossen, einen firmeninternen Code of Conduct (Verhaltens-

kodex) zu definieren. Dieser beinhaltet neben der Vermeidung von Plastikartikeln, wie z.B. Trinkflaschen, Kaffeebechern, Essen to Go, auch Regulierungen bezüglich geschäftlicher Flugreisen, Co2 neutralem Versand, Digitalisierung von Akten, Co2 Kompensationen, recycelten Kartons & Papier uvm.

Audits & Workplace Education Program

2019 haben wir einen FWF Audit bei unserem Taschen- & Accessorieshersteller Jing Qi Shi Jia gebucht.

Der Zweck von Fabrik-Audits ist es, festzustellen, inwieweit die Fabriken die Arbeitsnormen einhalten. Jede Nichteinhaltung des FWF-Kodexes wird im abschließenden Auditreport aufgelistet. Der Auditor gibt Anforderungen vor und empfiehlt Schritte zur Verbesserung, die mit dem Management der Fabrik direkt diskutiert werden. Die Empfehlungen des Auditteams bilden ebenfalls die Grundlage eines Corrective Action Plan (CAP), den wir im Anschluss einer jeden Fabriküberprüfung erhalten. Innerhalb eines klaren Zeitrahmens gibt dieser vor, welche konkreten Schritte zur Verbesserung realisiert werden müssen.

Des Weiteren haben wir für dieselbe Fabrik, sowie für die Yong Tai Fabrik ein „Workplace Education Program“ (WEP) gebucht.

Das Fair Wear WEP erlaubt es uns, noch mehr als bei einem Audit, Mitarbeiter*innen zu schulen und dauerhafte Verbesserungen zu erreichen.

In beiden Fabriken fand das WEP Basic Training statt. Dieses Modul bietet eine grundlegende Einführung in den Code of Labour Practices (FWF Arbeitskodex). Hierbei werden Management und Arbeiter*innen über ihre Rechte informiert und erhalten einen Einblick in die Arbeit der FWF.

In allen FWF verifizierten Fabriken darf es keine Diskriminierung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit geben. Arbeiter*innen haben ein

Recht auf Vereinigungsfreiheit, sowie Kollektivverhandlungen, z.B. in einer Gewerkschaft. Die Zahlung existenzsichernder Löhne bei angemessenen Arbeitszeiten muss gegeben sein. Und selbstverständlich benötigen alle Arbeiter*innen rechtsverbindliche Arbeitsverträge sowie sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

Ebenfalls erhalten alle Teilnehmer*innen Informationen über die Fair Wear-Beschwerde-Hotline und andere Beschwerdemechanismen.

Bonus / Existenzsichernde Löhne

Existenzsichernde Löhne sind ein MUSS, wenn wir die Bekleidungsindustrie nachhaltig verändern wollen. Die Zahlung von fairen Löhnen ist eins unserer wichtigsten Ziele, die wir 2019 in Angriff genommen haben.

Zunächst haben wir uns Gedanken gemacht, wie wir unkompliziert eine Pauschale berechnen können, um so schnell wie möglich mit der Zahlung höherer Löhne in unseren Fabriken starten zu können.

Uns war klar, dass wir hierfür genau wissen müssen, wie hoch die Arbeits-/Lohnkosten bei einem einzelnen Artikel sind, um unseren Anteil daran zu erhöhen. Mittels einer Umfrage, in zwei unserer Hauptfabriken, wollten wir herausfinden, wie viel die Arbeiter*innen zum Leben benötigen. Der daraus resultierende Mittelwert, sollte uns als „Benchmark“, sprich als angepeiltes „Zielgehalt“ der Arbeiter*innen dienen.

Um nun die Arbeitskosten pro Minute zu ermitteln, haben wir die „Durchschnittlichen jährlichen Lohnkosten pro Arbeitnehmer*in“ durch die „Durchschnittlichen Jahresarbeitsminuten pro Arbeitnehmer*in“ geteilt. Multipliziert mit einem Produktivitätsfaktor von 75%, erhielten wir einen groben Wert, wieviel uns eine Arbeitsminute kostet.

Dank unserer Umfrage unter den Fabrikarbeiter*innen, hatten wir in etwa eine Vorstellung, wie hoch unser „Ziel Lohn“ sein sollte. Nun war es die Aufgabe unserer Lieferanten, eine Lohntransparenz zu schaffen, sodass wir genau heraus finden konnten, wieviel ein/e Arbeiter*in in einer normalen 40 Std. Arbeitswoche verdient.

Die Differenz aus dem Normallohn (ohne Überstunden und Zuschläge) und unserem Ziel Lohn, ist unser „Gap“. Da diese Fabriken jedoch nicht 100% nur Iriedaily Kleidung produzieren, sind wir für den Anteil unseres Produktionsvolumens zuständig. Das bedeutet, bei einer Fabrikauslastung von 30% unsererseits über das ganze Jahr verteilt, dass wir uns dazu verpflichten 30% dieses „Gaps“ zu zahlen. Da wir wollen, dass die Arbeiter*innen monatlich einen höheren Lohn erhalten und nicht nur in den Monaten, in denen sie ausschließlich für uns produzieren, zahlen wir diesen „Share“ ganzjährig und nicht 100% des „Gaps“, in den Monaten, in denen unsere Ware produziert wird.

Wir mussten jedoch schnell feststellen, dass bei dieser vereinfachten Rechnung einige Faktoren außer Acht gelassen wurden. Deshalb haben wir uns dazu entschlossen, mit Hilfe einer FWF-Vorlage, anhand von drei Monaten eine korrekte und detaillierte Berechnung, unter Einbeziehung verschiedenster Indikatoren, zu erstellen. Zur Berechnung des „Gaps“ haben wir eine international anerkannte Vergütung im asiatischen Raum als Grundlage verwendet.

Wir unterscheiden zwischen Mindestlohn und existenzsichernden Löhnen. Alle unserer Mitarbeiter*innen erhalten mehr als den Mindestlohn. Jedoch wollen wir, dass unsere Arbeiter*innen auch gut von ihrem Lohn leben können. Deshalb wurde die Asia Floor Wage (wird international als glaubwürdiger und legitimer Maßstab für den existenzsichernden Lohn für Bekleidungsarbeiter*innen in Asien anerkannt - <https://asia.floor-wage.org/>) definiert. Diese gibt an, welchen

Lohn ein/e Arbeiter*in erhalten sollte, um all seine/ihre Kosten zu decken und trotzdem noch genug Geld für Transport, Essen, Ausbildung und zum Sparen zu haben.

Unsere Aufgabe war es nun herauszufinden, wieviel unsere Arbeiter*innen wirklich verdienen, und dann unseren Anteil an dieser Differenz zur Asian Floor Wage zu zahlen. Zur Erklärung: Wäre die Differenz zwischen Lohn und AFW 100 \$ im Monat, decken wir nicht den kompletten Betrag ab, sondern nur den Prozentsatz, den unsere Produktion in der Fabrik ausmacht. Angenommen 30% aller Produkte die in einer Fabrik gefertigt werden, sind von Iriedaily, bedeutet das, dass wir 30% dieser Differenz („Gap“) mehr an unsere Arbeiter*innen zahlen sollten. Demnach wären dies 30 \$ pro Monat/Arbeiter*in mehr, die wir als Lohn zahlen. Denn natürlich sind wir nicht alleine in unseren Fabriken und können somit nur dann garantieren, dass die Arbeiter*innen einen fairen Lohn erhalten, wenn sie auch wirklich unsere Produkte fertigen. Diese 30% Produktionsanteil nennt man Leverage.

Um herauszufinden wie groß unser „Gap“ ist, benötigen wir volle Transparenz und die Herausgabe aller zur Berechnung notwendigen Dokumente. Nach intensiven Verhandlungen mit unserem Hauptlieferanten in China ist uns dies gelungen.

Im Folgenden erklären wir, wie unser „Share“ für die Spring/Summer 2020 Kollektion bei Jiangsu LuckyTop, unserem chinesischen Hauptlieferanten, berechnet wurde.

Zunächst haben wir alle Anwesenheitslisten, sowie die Lohnabrechnungen aller Mitarbeiter*innen für den Zeitraum August 2019 – Januar 2020 angefordert. Im Anschluss wurden die gesamten monatlichen Arbeitsstunden der einzelnen Arbeiter*innen durch deren individuellen Monatslohn geteilt. Der erhaltene Betrag ist der persönliche Stundensatz, welcher mit den norma-

len monatlichen Arbeitsstunden (174 Std./ Monat, ohne Überstunden) multipliziert wird. Die daraus resultierende Summe ist der jeweilige Monatslohn eines/r jede/n Arbeiters*in bei einer 40 Stunden Woche.

Auf den tatsächlichen Lohn addieren wir dann Bargeld- sowie Sachleistungen.

Barleistungen sind zum Beispiel:
 - Barzahlungen für Mahlzeiten/Essen, Unterkunft, Transport oder Kinderbetreuung
 - Urlaubs- oder Jahresprämien für den Chinese New Year-Urlaub, bzw. eine Prämie für Arbeiter*innen, die bereits mehrere Jahre in der Fabrik sind.
 Die Jahresprämie wird dann durch 12 geteilt, um den anteiligen Betrag für einen Monat addieren zu können.

Unter Sachleistungen verstehen wir Kosten für Mittagessen in der Kantine, Lebensmittelrationen, eine Unterkunft (einschließlich Elektrizität, Wasser und Lebensmittel), Transport zur und von der Arbeit, Kinderbetreuung, Schule für Kinder von Arbeiter*innen, sowie medizinische Versorgung & Krankenversicherung, die nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Von diesem Betrag subtrahieren wir den von der chinesischen Regierung erhobenen Steuerbeträge und erhalten die Berechnungsgrundlage um die Differenz zur Asia Floor Wage (4.547 RMB) zu ermitteln.

Auf den nun erhaltenen „Gap“ addieren wir die Versicherungsprozentsätze, die der/die Arbeitnehmer*in prozentual auf seine/ihre Living-Wage Prämie zahlen muss, sodass nach Abzug der Steuern, der eigentliche „Gap“ übrig bleibt.

Dajedoch auch der Arbeitgeber bei der Auszahlung des höheren Lohns, steuerliche Abzüge hat, nehmen wir diesen Brutto-Betrag als Grundlage, um die, für den Arbeitgeber anfallenden Steuern zu berechnen und die erhaltene Summe ebenfalls aufzuaddieren.

Der nun erhaltene Betrag ist die Bruttoprämie die ein/e Arbeiter*in zusätzlich zum Lohn erhalten muss, um von einem existenzsichernden Lohn sprechen zu können.

Die Living-Wage Prämie enthält also:
 + Prämie, die an die Arbeitnehmer gezahlt wird

+ die zusätzlichen Lohnsteuern der Mitarbeiter, die mit dieser Erhöhung verbunden sind

+ die Kosten für Sach- und Geldleistungen

+ die mit dieser Erhöhung verbundenen zusätzlichen Arbeitgeber-Lohnsteuern und alle steuerpflichtigen Vorteile.

Das Thema ist noch neu für uns und wir arbeiten stetig daran, noch genauer und transparenter mit dieser Thematik umzugehen. Für uns war es in erster Linie wichtig den ersten Schritt zu machen und aus eventuellen Fehlern zu lernen.

Bei unserem Pilot-Projekt haben wir uns an die Vorgaben des FWF Templates gehalten. Deshalb haben wir für 3 Monate, in denen unsere Artikel in der Fabrik produziert wurden, die brutto Living Wage Prämien jedes/r Arbeiters*in errechnet. In Zukunft werden wir diese Berechnungen jeden Monat durchführen. Da wir jedoch für unsere SS20 Produktion die Unterlagen erst im Nachhinein erhielten, wurden die Prämien rückwirkend ermittelt und vor Ende der Produktionsphase für den gesamten Zeitraum ausgezahlt. Diesen Prozess gilt es zu optimieren, indem wir jedem/r Arbeiter*in monatlich den Anteil auszahlen.

Um genau herausfinden zu können, wie viel ein/e Arbeiter*in in der Stunde mehr bekommt, und wieviel unsere Artikel in der Produktion deshalb mehr kosten, müssen wir die Prämie auf eine Arbeitsminute herunter rechnen.

Dafür addieren wir die Brutto Living-Wage Prämien aller Arbeiter*innen, der zur

Berechnung verwendeten Monate, zusammen. Diesen Wert teilen wir durch die im ganzen Jahr von allen Arbeiter*innen geleisteten Arbeitsminuten und erhalten dann die Brutto Living-Wage Prämie pro Minute. Da wir jedoch nicht ununterbrochen das ganze Jahr die Fabrik auslasten, zahlen wir unseren prozentualen Anteil an dieser Prämie.

Beispiel für eine/n chinesisiche/n Arbeiter*in:

Brutto Lohn	5.000 RMB
Arbeitszeit inkl. Ü/Std.	237 hrs.
Stundensatz	21,1 RMB/hr.
x	
Arbeitszeit ohne Ü/Std.	174 hrs.
Monatslohn 40Std/Woche	3713,1 RMB
+	
Barleistungen	83 RMB
Sachleistungen	500 RMB
-	
Steuern	-379 RMB
Netto Grundvergütung	3918 RMB
<->	
Asia Floor Wage	4.547 RMB
Differenz/Gap	629 RMB
+	
Steuerausgleich (AN) (insg. 10%)	63 RMB
Living Wage Prämie (Netto)	692 RMB
+	
Steuerausgleich (AG) (insg. 33%)	222 RMB
Living Wage Prämie (Brutto)	914 RMB

Um nun genau herausfinden zu können, wieviel Bonus jede/r einzelne Arbeiter*in im Zeitraum Juli 2019-Januar 2020 erhält, haben wir alle Living-Wage Prämien (Brutto) dieser Monate addiert. Somit wissen wir wieviel Bonus wir für die komplette SS20 Produktion an die Arbeiter*innen auszahlen. Zur

Ermittlung, des individuellen Anteils, wurde dieser Gesamtbetrag durch die gesamten Arbeitsstunden der 20-2 Produktion geteilt.

Somit haben wir den Betrag, den ein/e Arbeiter*in pro geleisteter Arbeitsstunde mehr erhält.

Den Bonus/Std. haben wir dann, mit Hilfe der Anwesenheitslisten, mit den jeweiligen Arbeitsstunden der einzelnen Arbeiter*innen multipliziert, sodass wir genau sagen können, wieviel mehr ein/e Arbeiter*in erhält.

Dieser Aufteilungsschlüssel wurde daraufhin an die Fabrik weitergegeben und die Bonuszahlung an die Arbeiter*innen konnte noch vor Chinese New Year realisiert werden.

Zur Überprüfung haben wir dann die Lohnabrechnungen aller Arbeiter*innen kontrolliert, ob auch wirklich der errechnete Betrag auf dem Lohnbescheid extra vermerkt ist.

Um den Sachverhalt verständlicher zu machen, muss erneut erwähnt werden, dass wir dieses Projekt mit einer unserer Top Fabriken in China realisiert haben, da wir uns auf eine gemeinsame Zusammenarbeit bei dieser Thematik verständigt hatten. Die Löhne in dieser Fabrik sind im Vergleich zu anderen Fertigungstätten, die ihre Arbeiter*innen ebenfalls über dem Mindestlohn vergüten, trotzdem etwa zwischen 20-30% höher. Der aktuelle Mindestlohn in China liegt bei 2020 RMB/Monat. Im Vergleich, die Asia Floorwage ist mit 4547 RMB/Monat angesetzt. Die durchschnittlich 73 Arbeiter*innen in der Fabrik erhielten durch die Zahlung der Living Wage Prämie etwa 1/3 ihres eigentlichen Lohnes mehr. Um diese Mehrkosten zu kompensieren kalkulieren wir ungefähr 2% dafür in den Produktpreis.

In Zukunft streben wir an, dass die Arbeiter*innen jeden Monat ihren Share erhalten. Wie ihr euch vorstellen könnt, ist er ganze Prozess ein kompliziertes Verfahren. Auch wir müssen erst noch lernen, wie wir einen reibungslosen Ablauf garantieren können. Wir streben an diese Berechnungen monatlich durchzuführen und noch mehr unserer Fabriken mit einzubeziehen. Das bedeutet natürlich einen großen Aufwand und eine Menge Datenüberprüfung.

Schulung aller Iriedaily Mitarbeiter*innen

Natürlich ist es wichtig, dass wir alle an einem Strang ziehen und somit war es uns 2019 ein großes Anliegen alle unsere Mitarbeiter*innen über unsere Ziele, Misserfolge und Visionen zu unterrichten. In unseren wöchentlichen Teammeetings mit allen Mitarbeiter*innen treiben wir unsere Ideen voran und justieren unsere Arbeitsweise in allen Abteilungen. Viele Abläufe müssen neu durchdacht und nachgebessert werden, um auch von unserer Seite die Grundlagen für eine nachhaltige Arbeitsweise zu erfüllen. Dies verlangt von allen Kolleg*innen ihren Workflow zu durchdenken und gegebenenfalls anzupassen. Es ist schön zu sehen, dass wir bei Iriedaily alle gemeinsam mit viel Enthusiasmus an diese Aufgabe herangegangen sind und weiterhin gehen. Ebenfalls haben wir unsere nationalen & internationalen Vertreter*innen auf zwei Retreats und vier Sales Meetings über unsere Anstrengungen und Erfolge informiert. Eine offene und ehrliche Kommunikation ist uns dabei sehr wichtig.



1. EINKAUFS- KRITERIEN

1.1. EINKAUFSKRITERIEN & PREISSTRATEGIE

Seit nunmehr über 20 Jahren verfolgen wir beim Einkauf unserer Produkte dieselbe Philosophie.

Kontinuierliche Qualität und stabile Lieferzeiten erreichen wir nur, wenn wir eine partnerschaftliche Beziehung zu unseren Lieferanten pflegen.

Deshalb ist gegenseitiges Vertrauen und Planungssicherheit seither der Schlüssel zum Erfolg, wenn es darum geht, qualitativ hochwertige Produkte fair herzustellen.

Für unsere Produzenten bedeutet das, dass sie viel Zeit und Arbeit investieren, wenn sie ihren Betrieb für unsere Produktion verifizieren lassen. Verständlicherweise sind unsere Partner dazu nur bereit, wenn sie sich auch langfristig auf uns verlassen können. Deshalb ist für uns, neben der Zusicherung von Aufträgen, eine pünktliche Bezahlung unserer Lieferanten selbstverständlich.

Die Fertigung unserer Designs ist je nach Produktgruppe auf zwei Länder aufgeteilt.

Artikel wie Jacken, Hosen, Hemden, Shorts, Accessoires und Strickwaren werden bei bestehenden Produzenten in China entwickelt.

Dort arbeiten wir mit insgesamt vier Lieferanten zusammen.

In den letzten Jahren haben wir unsere Partner intensiv über die Kriterien unserer FWF-Mitgliedschaft und den FWF „Code of Labour Practices“ unterrichtet. Arbeiter*innen und das Management werden regelmäßig in FWF Trainings und bei Fabrikbesuchen unseres CSR-Managers über unsere Arbeit informiert und fortgebildet.

Unsere Produktionsstätten befinden sich in den Provinzen Jiangsu und Guangdong.

Dort ist in den letzten Saisons das Preisniveau kontinuierlich gestiegen. Dies liegt unter anderem an höheren Umweltauflagen und den damit verbundenen steigenden Materialkosten. Ein weiterer Grund sind die höheren Lohnkosten. Diese entstehen einerseits aufgrund steigender Mindestlöhne, sowie Sozialabgaben und andererseits infolge des zunehmenden Mangels an erfahrenen Arbeiter*innen.

Artikel wie T-Shirts, Tops, Kleider, Sweatshirts

und Hoodies lassen wir in Portugal herstellen. Portugal wird von der FWF als „low-risk country“ eingestuft, da es dort klare gesetzliche Vorgaben bezüglich Arbeiterrechte und funktionierende Gewerkschaften gibt.

Dank der mittlerweile über 20-jährigen Zusammenarbeit mit unserer Agentur, sind alle Produzenten genaustens über die FWF Vorgaben informiert. Deshalb können wir sicher sein, dass in allen Fabriken die vorgegebenen sozialen Standards eingehalten werden. Nichts desto trotz prüft unsere Agentin, sowie unser CSR-Manager Isaac bei regelmäßigen Besuchen, mit Hilfe der „Basic Health and Safety Checklist“, die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten.

1.2. PREISBILDUNG

Diese langfristige Zusammenarbeit führt auch zu einem stabilen Preisniveau. Die Produzenten kennen unsere Qualitätsansprüche, unser Auftragsvolumen und die zu erwartende Größenaufteilung. Dies hilft ihnen, ebenso wie uns, bei der Preiskalkulation. Aufgrund der ungefähren Vergleichszahlen der Vorjahre, können wir ziemlich genau abschätzen, wie teuer ein Produkt vermutlich sein wird.

Der erste Schritt ist die Übermittlung der Worksheets. Hierbei teilen wir unseren Lieferanten unsere geplanten Produktionspreise mit. Eine erste Preisvorstellung des Lieferanten erhalten wir spätestens, wenn die ersten Prototypen entwickelt sind. Weicht diese zu sehr von unserem geplanten Preis ab, suchen wir mit unserem Lieferanten eine gemeinsame Lösung.

Je nach Komplexität eines Designs, können kleine Details die Herstellung zeitintensiver gestalten, als in der Planung angenommen. Dies hat zur Folge, dass wir entweder den

angestrebten Verkaufspreis nachjustieren oder das Design des Kleidungsstücks so modifiziert wird, dass der anvisierte Preis gehalten werden kann.

Haben wir uns mit unseren Produzenten geeinigt, so sind die Preise, unabhängig von der Stückzahl, für eine Saison fix. Für den Fall, dass ein Artikel nachproduziert, bzw. eine höhere Stückzahl als vorerst angenommen, hergestellt wird, haben unsere Lieferanten eine Preisgarantie. Unsere Partner können sich also darauf verlassen, dass es unsererseits keine nachträglichen Preisverhandlungen zur Kostensenkung gibt.

Im letzten Jahr haben wir von unserem wichtigsten Lieferanten aus China, Lucky-Top, eine detaillierte Aufschlüsselung des Preisaufbaus erhalten. Dies war nur möglich, da wir offen und ehrliche Gespräche geführt haben und unser Lieferant vollkommen hinter uns steht, wenn es darum geht, existenzsichernde Löhne zu gewährleisten. Dieser Schritt war ein erster großer Erfolg für uns, jedoch sind wir von einem richtigen „open-costing“ – System mit all unseren Produzenten leider noch weit entfernt. Der Großteil unserer Lieferanten ist noch nicht bereit ihre Preiskalkulation preiszugeben, da sie diese, verständlicher Weise, als ihr „Geschäftsgeheimnis“ betrachten. Da wir jedoch anstreben in all unseren Fabriken existenzsichernde Löhne zu bezahlen, ist es für uns unabdinglich hier weitere Fortschritte zu erzielen.

Deshalb werden wir auch in Zukunft intensiv daran arbeiten, Verständnis für unsere FWF Arbeit zu schaffen und unsere Lieferanten von den Vorteilen einer Preistransparenz zu überzeugen.

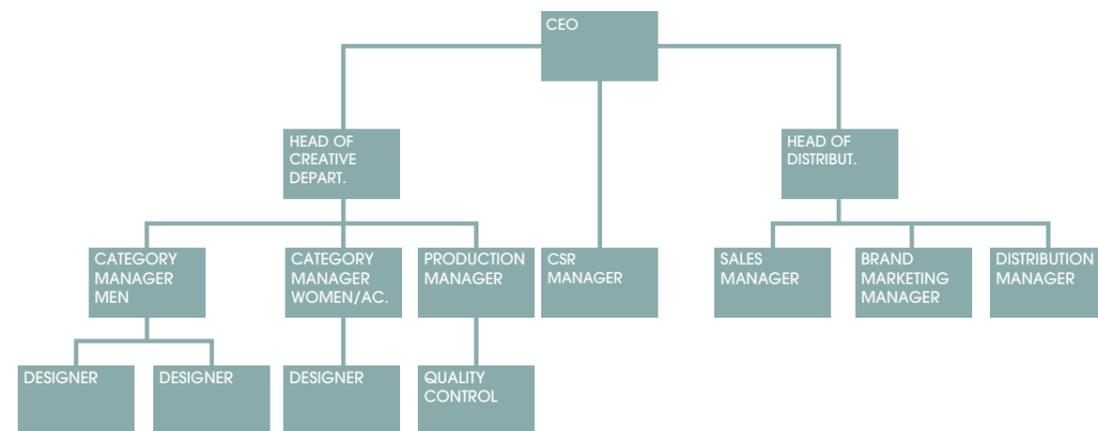
1.3. STRUKTUR DER EINKAUFABTEILUNG



Unser „Head of Design“ hat die Verantwortung für die Planung sowie Größe unserer Kollektion. In der Entwicklungsphase der Kollektion entscheidet er grob, welche Styles von welchen Lieferanten produziert werden sollen. Zusammen mit unserem CEO, der für die Warenbeschaffung verantwortlich ist, stimmt er seinen Entwicklungsvorschlag ab.

In die finale Planung der Kollektionsentwicklung wird ebenfalls unser CSR-Manager miteinbezogen. Zusammen wird beraten, in welchen Fabriken unsere verschiedenen Styles entwickelt und später gefertigt werden sollen. Dabei berücksichtigen wir neben unserm internen Fabrik-Rating auch die Fortschritte bei der Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen.

UNTERNEHMENSHIERARCHIE



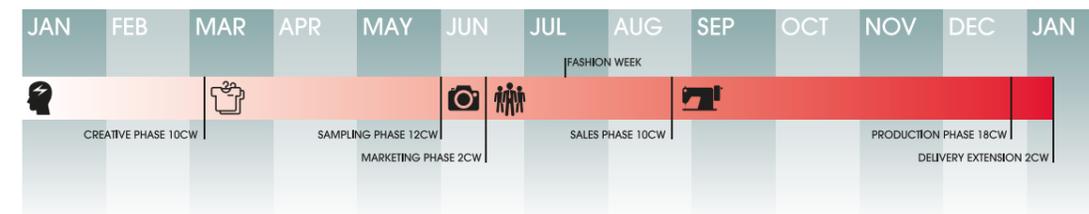
1.4. PRODUKTIONSZYKLUS

IRIEDAILY veröffentlicht zwei Kollektionen pro Jahr. Die beiden Hauptsaisons sind Spring/Summer (45%) und Fall/Winter (55%).

Fall/Winter Collection



Spring/Summer Collection



Zu Beginn jeder Kollektion steht ein intensiver kreativer Prozess. Unser Kreativ-Team investiert viel Zeit und Leidenschaft, um jedes halbe Jahr unseren „Spirit“ zeitgemäß zu interpretieren. Zusätzlich fließen auch unsere Verkaufserfahrungen und die Vorgaben des CSR-Managers in die Kollektion ein.

Sobald das Gerüst einer Kollektion steht, beginnt die Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Noch während des kreativen Prozesses werden zusammen mit den Lieferanten Stoffe entwickelt und neue Techniken bei der Herstellung und Veredelung getestet. Zurzeit umfassen die Hauptkollektionen Spring/Summer und Fall/Winter jeweils ca. 250 Styles. Am Ende dieser Phase erfolgt die

Abgabe der finalen Worksheets an die Produzenten und die Bestellung der Verkaufsmuster.

Ein Worksheet enthält alle Angaben zum einem Style wie Schnitt, Größentabelle, Farbe, Material, Zutaten und Verarbeitung. Mit diesen Informationen ist der Produzent in der Lage einen Prototypen zu erstellen. Unsere Designer sind zur Worksheetabgabe meistens bei unseren Produzenten vor Ort. In persönlichen Gesprächen können alle Details geklärt werden und wir können auf die Erfahrung unserer Partner, bei der Umsetzung unserer Entwürfe, zurückgreifen.

In der folgenden „Sampling-Phase“ beschaffen unsere Lieferanten alle Komponenten um mit der Herstellung der ersten

Prototypen zu starten. Mithilfe der Prototypen überprüfen wir anschließend, ob die Modelle technisch richtig umgesetzt und unsere Visionen richtig interpretiert wurden. Diese Prototypen werden anschließend unserem Sales-Team präsentiert und dabei auf ihre Verkaufbarkeit überprüft. Zu diesem Zeitpunkt sind allerdings nur noch kleine Veränderungen an der Kollektion möglich, da unsere Produzenten bereits mit der Herstellung der Verkaufsmuster begonnen haben.

Mit der Lieferung dieser Muster wird dann unsere Verkaufsphase eingeleitet. So früh wie möglich versuchen unsere Vertreter*innen und Vertriebe die Vorordern unserer Kunden zu schreiben. Allerdings ist uns in dieser Phase ein ganz klarer Zeitrahmen vom Markt vorgegeben. Aufgrund verschiedener Meilensteine (z.B. Fachmessen, etc.), schreibt der Einzelhandel nur in dieser bestimmten Periode seine Kollektionsordern.

Am Ende dieses Vorgangs werden die Vororderzahlen von unserem Einkaufsmanager analysiert und die entsprechenden Aufträge bei unseren Lieferanten platziert. Um unseren Lieferanten die Produktionsplanung zu erleichtern, informieren wir sie

teilweise schon vorab über das zu erwartende Produktionsvolumen, damit sie ihrerseits schon bei den Stofflieferanten Produktionszeiträume buchen können.

In der nun folgende Produktionsphase müssen viele Faktoren in den Planungsprozess miteinbezogen werden. Dabei ist das wichtigste Kriterium für uns die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen.

Die Zeiträume für die Beschaffungen des Materials und der Zutaten spielen dabei, neben den Frachtzeiten und der Kapazität des Produzenten, ebenfalls eine wichtige Rolle.

Aus diesem Grund analysiert unser Einkaufsmanager zusammen mit dem CSR-Manager die Vorordern. Gemeinsam mit den Lieferanten werden dann die Lieferpläne festgelegt.

Übersteigt das Vorordervolumen die Kapazitäten eines geplanten Produzenten, so werden Aufträge auf andere Fabriken, mit noch freier Performance umgelegt. Durch diese Maßnahme hoffen wir, sowohl die unautorisierte Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmen, als auch das Risiko von zu vielen Überstunden zu verhindern.

Viele Lieferanten haben die Problematik, dass die, in der Modebranche üblichen Rhythmen, bei den meisten Modemarken gleich sind. Dies bedeutet, dass sie einen Großteil ihrer Produktion in einem relativ kurzen Zeitfenster erledigen müssen.

Uns ist dieser Konflikt durchaus bewusst, jedoch müssen wir uns ebenfalls an die Vorgaben des Marktes halten.

Mit Hilfe von intensiven Gesprächen mit den Managements unserer wichtigsten Lieferanten suchen wir hierbei nach individuellen Lösungen.

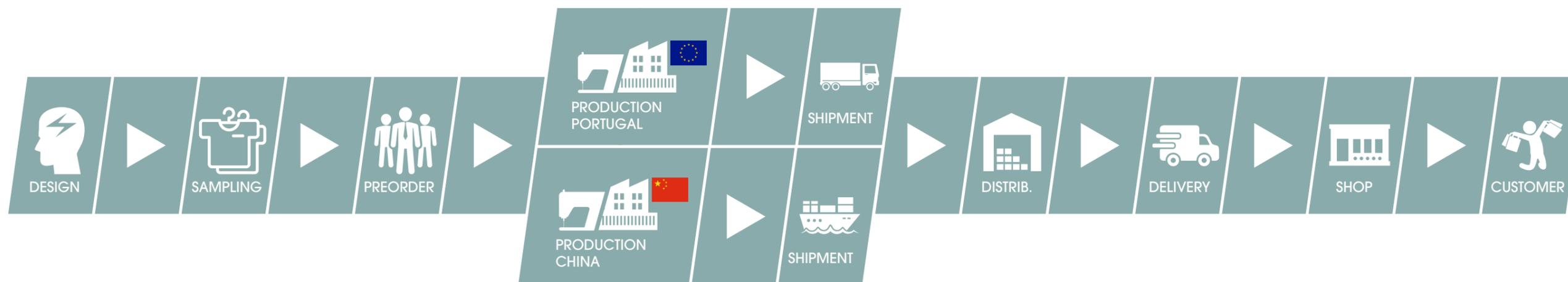
Eine Maßnahme, die aus diesen Gesprächen resultierte, ist die vorgezogene Abgabe unserer Vorordern um zwei Wochen.

Gerade bei kleineren Produzenten hat sich gezeigt, dass sie Schwierigkeiten haben, größere Aufträge gesammelt auf einen bis drei Termine zu liefern. Dort sind wir dazu übergegangen, wöchentliche Lieferungen zu akzeptieren. Dies hilft den Lieferanten bei der Finanzierung und streckt die Produktionsphase für sie.

Ein weiterer Punkt, der bei Lieferanten der Textilindustrie für große Probleme sorgt, sind späte Änderungswünsche innerhalb eines Styles, während die Produktion bereits begonnen hat. Um diesen Umstand zu vermeiden, händigen wir unseren Partnern für jeden bestellten Style frühstmöglich ein "Recapitulation Sheet" aus. Dieses enthält alle Informationen und eventuellen Veränderungen zusammengefasst.

Besteht die Notwendigkeit eines Pre-Production Samples, lassen wir dieses anfertigen, um den reibungslosen Ablauf während der Hauptproduktion zu garantieren. Nach diesem Zeitpunkt erlauben wir unserem Designteam keine Veränderungen mehr, sodass der Produzent nun mit der Serienproduktion beginnen kann.

Die Produktionsphase findet mit dem so genannten „Shipment Sample“ ihren Abschluss. Dieses muss von unserem Quality Control Manager abgenommen werden. Entspricht sie unseren Qualitätsstandards, darf der Lieferant nun den Versand an unser Lager tätigen.



1.5. LIEFERANTEN- BEZIEHUNGEN

Unsere langjährigen Beziehungen zu unseren Lieferanten sind ein Eckpfeiler unseres Erfolges. Mit den wichtigsten Lieferanten haben wir schon seit über 10 Jahren dauerhafte Geschäftsbeziehungen - mit fast allen weit mehr als fünf Jahre.

Wir verstehen uns als Partner unserer Lieferanten und fühlen uns auch für sie und ihre Arbeiter*innen mitverantwortlich. Deshalb ist es wichtig, dass sie sich ebenfalls auf uns als Geschäftspartner verlassen können.

Gerade in der Modebranche ist es sehr leicht möglich, für ein oder zwei Saisons, bessere Preise durch schnellen Produzentenwechsel zu bekommen. Wir lehnen diese Praktik seit jeher ab, da sie neben einer wechselnden Qualität auch zu einem misstrauischen Verhältnis führt. Die Basis einer erfolgreichen Geschäftsbeziehung, die über einen längeren Zeitraum Bestand hat, ist Vertrauen!

Erst in diesen längeren Beziehungen ist es möglich, einen engen Kontakt zu unseren Lieferanten aufzubauen. Bei der Entwicklung einer Kollektion mit unseren Designern oder beim Verhandeln über Lieferzeiträume sowie Kapazitäten, ist es wichtig, auf die individuelle Situation des Lieferanten einzugehen und etwaige Probleme zu verstehen, um fair und erfolgreich Geschäfte machen zu können.

Eine Thematik, die wir mit allen Lieferanten sehr intensiv besprochen haben, waren die knappen Produktionszeiten. Unser bisheriges Produktionsfenster von ca. 13-14 Kalenderwochen + Transportzeit in China und 18 Kalenderwochen + Transportzeit in Portugal, ist in der Branche zwar üblich, da jedoch fast alle Modemarken ungefähr dieselben Termine halten, bedeutet das für unsere Lieferanten ein hohes Arbeitsvolumen zu

Spitzenzeiten und im schlimmsten Fall Leerlauf dazwischen.

Wir haben uns deshalb mit jedem Lieferanten zusammengesetzt, um zu erfahren, wann er seine Aufträge braucht, wie viele Lieferungen er bevorzugt und welche Liefertermine für ihn realistisch sind.

Die Wünsche waren natürlich je nach Land und Größe des Lieferanten sehr unterschiedlich. Aber was wir durch die Bank festgestellt haben, war der Wunsch, dass das Fenster für die Produktion um zwei bis drei Wochen zu erweitern.

Daraufhin haben wir uns mit allen Abteilungen im Iriedaily-Office zusammengesetzt und nach den besten Möglichkeiten gesucht, dieses Vorhaben umzusetzen.

Der einfachste Weg wäre gewesen einfach unsere Ware um diese zwei bis drei Wochen später auszuliefern. Leider würde dies für uns einen erheblichen Wettbewerbsnachteil bedeuten, da die Zeitspanne, in der die Ware vollpreisig verkauft werden kann, immer kürzer wird. Durch die frühen Reduzierungen im Handel, ist es für uns unumstößlich unsere Liefertermine beizubehalten.

Deshalb waren wir gezwungen unseren Orderzeitraum anzupassen, was schwieriger war als gedacht.

Als erstes bedeutete dies, dass unser Designteam zwei Wochen früher mit der Entwicklung einer Kollektion fertig sein muss, um die Verkaufsmuster früher zu erhalten.

Im nächsten Schritt mussten wir unser Sales Team davon überzeugen ihre Orderrunde vorzuterminieren. Dies gestaltete sich als langwieriger Prozess, da es in unserer Branche übliche Terminfenster gibt, in denen Einkäufer ihre Aufträge bei Marken platzieren wollen.

Deshalb haben wir unsere Vertreter*innen bei Retreats und Sales Meetings ausführlich über die Situation unserer Produzenten aufgeklärt, um sie von der Wichtigkeit

dieses Schrittes zu überzeugen.

Ebenfalls war es uns in diesem Zuge wichtig unsere Vertreter*innen über die Zusammenhänge zwischen fairen Arbeitsbedingungen, unserer Verantwortung gegenüber unseren Lieferanten, sowie den angepassten Produktionszeiträumen aufzuklären.

Uns ist natürlich klar, dass wir als Vorordermarke mit zwei Hauptkollektionen nicht in der Lage sind eine Fabrik das ganze Jahr auszulasten, aber selbst mit solch kleinen Schritten, kann man die Arbeitsabläufe in den Produktionsbetrieben off erheblich verbessern, was letztendlich auch der Situation der Arbeiter*innen zugutekommt.

Portugal:

Seit Gründung der Marke Iriedaily produzieren wir in Portugal. Die ersten zehn Jahre sind unsere kompletten Kollektionen ausschließlich dort hergestellt worden, mittlerweile liegt etwa 42% unseres Produktionsvolumens dort.

Aufgrund der Finanzkrise litt Portugal mehrere Jahre unter einer Stagnation des Lohnniveaus. Erfreulicherweise hat jedoch in den letzten Jahren eine kontinuierliche Steigerung des Mindestlohns stattgefunden. Auch, wenn dies logischerweise zu einer entsprechenden Steigerung unserer Artikelpreise führt, begrüßen wir diese Entwicklung.



China:

China ist zurzeit unser umsatzstärkstes Produktionsland. Im vergangenen Jahr wurde 58% unserer Ware von dort bezogen.

Das Land hat sich in den letzten zehn Jahren unglaublich schnell entwickelt, jedoch auch stark verändert.

Im Zuge dieses Wandels ist in den letzten Jahren gerade in den Ballungszentren der Lebensstandard gestiegen. Dies hat zu einer Steigerung der Lebenshaltungskosten geführt. Es wurden zwar auch die Gehälter erhöht, aber es herrscht immer noch eine Diskrepanz zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und einem existenzsichernden Einkommen.

Obwohl unsere Produzenten oftmals mehr als den Mindestlohn zahlen, ist die Verbesserung des Lohnniveaus eine unserer wichtigsten Aufgaben dort.

Bei Gesprächen mit unseren Lieferanten haben wir erfahren, dass sie Schwierigkeiten haben, Nachwuchs an motivierten Arbeitskräften zu finden.

Aufgrund der jahrelang betriebenen „Ein-Kind-Politik“ Chinas, herrscht nun ein Mangel an jungen Arbeiter*innen.

Bei unseren Fabrikbesuchen ist dies auch immer wieder aufgefallen, da wir meist ältere Arbeiter*innen angetroffen haben. Wir haben erfahren, dass es für junge Menschen immer unattraktiver ist in der Textilindustrie zu arbeiten.

1.6. INTEGRATION VON SOZIALSTANDARDS

Nachdem wir in den ersten Jahren viel Energie und Zeit darauf verwendet haben, alle Lieferanten und deren Zulieferbetriebe zu identifizieren, haben wir in den letzten beiden Jahren alle unsere Fabriken und Subunternehmer besucht und überprüft. Ziel war es vor Ort das Management, sowie Arbeiter*innen über die Sozialstandards der Fairwear Foundation zu unterrichten. Wir haben uns davon überzeugt, dass die Arbeiter*innen Zugang zum „Code of Labour Practises“ haben und auch über die Beschwerde- Hotline informiert wurden.

Im letzten Jahr haben wir verstärkt Zulieferbetrieben besucht, die zwar am Fertigungsprozess beteiligt sind (Cut-Make-Trim-Process), zu denen wir aber keine direkte Geschäftsbeziehung haben. Der Einsatz von Subunternehmen ist in der Textilbranche üblich, da nicht alle Produktionsschritte in ein und derselben Fabrik gemacht werden können. So werden normalerweise alle Druck- und Färbearbeiten ausgelagert. Aber auch die Weitergabe von ganzen Artikelgruppen ist möglich, da für spezielle Produkte wie z.B.: Accessoires oder Strickwaren spezielle Maschinen und Knowhow notwendig sind.

Diese Auslagerungen bedeutet für uns, dass das Risiko, der Nichteinhaltung von Arbeitsstandards, innerhalb unseres Lieferantensammes steigt, und wir deshalb möglichst genau wissen müssen, wo unsere Produkte produziert werden.

2019 haben wir unsere Arbeit bei der Integration der Sozialstandards erneut vertieft. In China konnten wir durch Work Place Education Programs (WEP), erneut mehr Bewusstsein über unsere FWF-Arbeit schaffen. Bei seinem Besuch konnte sich unser CSR-Manager ebenfalls von der Umsetzung des FWF-

Arbeitskodex und den Verbesserungen in den jeweiligen Fabriken überzeugen. Bei seinen Gesprächen mit den Arbeiter-Vertretern der einzelnen Fabriken, konnte sich Isaac darüber hinaus ein Bild machen, wie die Arbeiter*innen unsere Arbeit wahrnehmen. Im Oktober 2019 begleitete unser CSR unseren wichtigsten Lieferanten LuckyTop zu einem Fortbildungsseminar in China. Bei dem offiziellen FWF-Event wurde unser Produzent intensiv über die Wichtigkeit von existenzsichernden Löhnen geschult. In Folge dessen hat sich LuckyTop bereit erklärt, konsequent mit uns an dieser Thematik zu arbeiten, sodass wir Ende 2019 alle notwendigen Informationen erhielten, um unseren Share an existenzsichernden Löhnen an die Arbeiter*innen auszahlten.

Gerne würden wir noch weitere zielorientierte Schulungen mit unseren Lieferanten organisieren, jedoch lässt die politische Lage in China dies nicht zu. Die chinesische Regierung lässt so gut wie keine NGOs in ihrem Hoheitsgebiet operieren, sodass die Fair Wear Foundation, die dort seit 2005 aktiv ist, unter anderem Namen agiert. Fairwear Global Services ist in ihrem Handeln stark reglementiert und bewegt sich in einer Grauzone, weshalb nur begrenzte Trainingsangebote verfügbar sind. Dies erschwert unsere Bemühungen, unsere Produzenten kontinuierlich weiterzubilden. Ein weiteres sensibles Thema ist die Schaffung einer Arbeitervertretung. Es gibt zwar eine Gewerkschaft in China, diese gehört jedoch der Kommunistischen Partei an. Eine echte Arbeitervertretung, sollte sich für die Rechte der Arbeiter*innen einsetzen, und im Ernstfall im Namen aller, Missstände anprangern. Wir ermutigen alle Arbeiter*innen von ihrem Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen Gebrauch zu machen. Jedoch können und wollen wir solche Bürde keinem/r Arbeiter*in auferlegen, da je nach Betrieb mit Repressionen gerechnet werden muss.

Deshalb ist unsere Zusammenarbeit mit der FWF so wichtig, da wir momentan auf das Know-how und die technischen Voraussetzungen unserer chinesischen Lieferanten nicht verzichten können, wir aber die Einhaltung und Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen garantieren wollen.

Portugal ist anders als China ein "low-risk country". Das bedeutet, dass die Einhaltung von geltenden Gesetzen und des FWF-Verhaltenskodex mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit überall gegeben ist.

Da in Portugal die Arbeits- & Menschenrechte eingehalten werden, bedarf es hier weniger Schulungen. Deshalb werden von der FWF hier keine Trainings angeboten. Dennoch reicht es uns nicht, nur die Einhaltung der Standards zu überprüfen. Gerne würden wir ebenfalls unsere Arbeiter*innen über Ihre Rechte und Vorteile aufklären, die die Produktion für ein FWF-Mitglied mit sich bringt. Im Sommer 2019 haben wir uns intensiv damit beschäftigt, wie wir solche Trainings in Portugal realisieren können.

Unsere Agentur hat uns dann einen Dienstleister vorgestellt, der Schulungen in Fabriken durchführt. Diese gehen jedoch mehrere Tage und würden einen enormen Kosten- sowie Zeitaufwand für alle Beteiligten bedeuten. Aufgrund der Anzahl an Produktionsstätten in Portugal haben wir uns gegen diese Option entschieden.

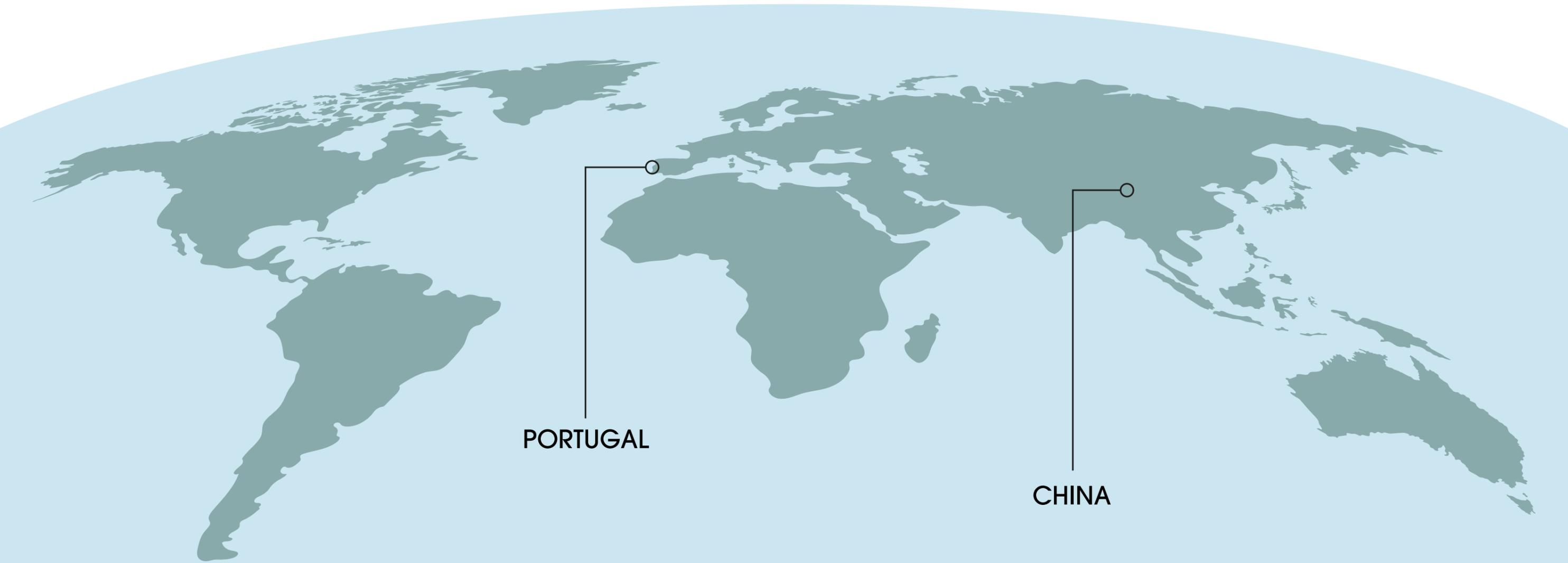
Nach Absprache mit der FWF haben wir eine Mitarbeiterin unserer Agentur, im September 2019 zum FWF Member Day in Amsterdam eingeladen. Dort hat sie, in Begleitung unseres CSR-Managers, an einem Schulungsseminar für neue FWF-Mitglieder teilgenommen, bei dem man sie über die FWF-Arbeit unterrichtete. Im Anschluss zu diesem Treffen haben wir die FWF über unsere Pläne informiert, eine Mitarbeiterin unserer Agentur als Trainerin in Portugal auszubilden. Neben ihrer Funktion als Trainerin, könnte sie ebenfalls durch regelmäßige Fabrikbesuche, die Integration von Sozialstandards monitoren. Die zuständige FWF-Mitarbeiterin begrüßte unser Vorhaben und relevante Trainingsdokumente wurden daraufhin ausgetauscht.

Ende 2019 stagnierte die Fortsetzung unserer Arbeit etwas, da die FWF intern das weitere Verfahren prüfen musste. Nachdem wir das OK erhielten, sind wir momentan dabei, ein Trainingskonzept zu entwickeln, in dem auch portugiesische Gewerkschaften und NGOs mit einbezogen werden sollen. Der Ausarbeitungsprozess findet in enger Zusammenarbeit mit der FWF statt, sodass garantiert werden kann, dass alle notwendigen Schulungsinhalte enthalten sind. 2020 planen wir die ersten Trainings in Portugal zu etablieren, sodass andere FWF-Mitglieder in Zukunft ebenfalls auf das neu entwickelte Programm zurückgreifen können.

2. BERICHTE ZU DEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

PORTUGAL 
7 Supplier
13 Subunternehmer

CHINA 
7 Supplier
9 Subunternehmer



PORTUGAL

CHINA



 PORTUGAL

2.1. PRODUKTIONSSTÄTTEN A-G / PORTUGAL

In Portugal haben wir mit der Produktion unserer Textilien angefangen, somit sind wir mit unseren wichtigsten Herstellern schon seit über 20 Jahren verbunden.

Unsere Lieferantenstruktur besteht dort meistens aus kleinen, sehr familiären Betrieben. Sie existieren schon seit 20-30 Jahren und sind auf kleinere Aufträge spezialisiert. Bei den Arbeitern*innen handelt sich größtenteils um Einheimische aus der näheren Umgebung. In allen Betrieben werden die portugiesischen Gesetze zur Arbeitssicherheit eingehalten und die

Auszahlung des Mindestlohns ist garantiert. Wie in Portugal üblich, wird der Mindestlohn 14 x im Jahr ausbezahlt.

Seit über 24 Jahren arbeiten wir mit einer Textilagentur zusammen, die vor Ort unsere Interessen vertritt.

Da unsere Anforderungen im Rahmen unserer FWF Mitgliedschaft immer arbeitsintensiver geworden sind, haben wir nun eine Mitarbeiterin bei der Agentur, die sich verstärkt um das Monitoring aller FWF Prozesse kümmert.

PRODUKTIONSSTÄTTE A / PORTUGAL SOCISILVAS CONFECÇÕES-IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO, LDA

Seit 20 Jahren liefert dieser Produzent T-Shirts und Sweatshirts an uns. Es handelt sich um ein kleines, sehr gut organisiertes Unternehmen, welches auf einfache T-Shirts bzw. Sweatshirt-Produkte spezialisiert ist. In diesem Jahr konnten wir Teile unserer Kollektion auf biologisch angebaute Baumwolle umstellen. Socisilvas hat bei der Umsetzung hervorragende Arbeit geleistet. Nachdem wir 2018 intensive Gespräche mit dem Inhaber, über ein „Open-Costing-System“, geführt haben, erhielten wir 2019 zu jedem unserer Styles genaue Angaben zur Fertigungsdauer jedes einzelnen Artikels. Zusammen mit den genauen Stundenzahlen und den bezahlten Gehältern sind wir nun in der Lage die direkten Lohnkosten unserer Artikel zu beziffern. Nur so sind wir bei unseren Preisverhandlungen in der Lage zu garantieren, dass am Ende faire Löhne gezahlt werden.

Nachdem wir im letzten Jahr mit dem Monitoring der Lieferkette auf Artekelebene angefangen haben, erfuhren wir, dass dieser Lieferant mittlerweile größtenteils den reinen Nähprozess ausgelagert hat.

Der Betrieb ist ein typisch portugiesischer Subunternehmer und erledigt größtenteils nur für diesen Produzenten Näharbeiten.

Das Unternehmen befindet sich in einer kleinen Halle neben dem Wohnhaus des Inhabers und wird familiär geführt.

Bei unseren regelmäßigen Besuchen vergewissern wir uns, dass die portugiesischen Arbeitsgesetze und die üblichen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit eingehalten werden und alle Arbeiter*innen Zugang zur Beschwerde-Hotline der FWF haben.

Bei diesem Lieferanten haben wir seit mehreren Jahren unser Anliefersystem auf seine Bedürfnisse umgestellt. Vorher lagerte der Lieferant die fertige Ware bis zum ersten

Anliefertermin bei sich.

Durch die Vorverlegung des Anlieferfensters, hat unser Lieferant nun die Erlaubnis, fertiggestellte Ware auch in Teillieferungen, umgehend an uns zu liefern. Das ermöglicht

ihm einen Lieferzeitraum von drei Monaten, was ihm sehr bei seiner Planung hilft. Somit hat er so gut wie keine Lagerkosten und einen kontinuierlichen Geldfluss bei regelmäßigem Warenausgang.

PRODUKTIONSSTÄTTE B / PORTUGAL EUROSÁS CONFECÇÕES, LDA.

Seit 2000 arbeiten wir mit diesem Lieferanten zusammen - nach einem Zusammenschluss mit einem weiteren Anbieter fungiert er jedoch seit 2011 unter einer neuen Firmierung. Der kleine, familiengeführte Betrieb, sitzt in einem zweistöckigen, mittelgroßen Gebäude.

In den letzten Jahren hat sich dieser Lieferant zu unserem größten Partner in Portugal entwickelt.

Auch dort haben wir angefangen tiefer in den Preisaufbau unsere Artikel einzusteigen. Nachdem wir den Inhaber in diesem Herbst besucht haben konnten wir ihn von einer Transparenz im Preisaufbau überzeugen. Er hat uns seine Lohn - Arbeitszeitabrechnungen gezeigt und somit konnten wir seine Kosten pro Arbeitsminute ermitteln. Da wir ebenfalls für jeden Arbeitsschritt unsere Artikel die genauen Fertigungsminuten erhielten, sind wir hier in der Lage die direkten Lohnkosten zu beziffern und bei unserer Preisplanung mit einzubeziehen.

Der Großteil der Belegschaft sind Ehefrauen, die sich als Näherinnen, auf Mindestlohnbasis, etwas dazu verdienen. Deshalb besteht in der Regel kein Interesse daran, dass Überstunden ausbezahlt werden, auch weil sich die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben dabei überproportional erhöhen.

Wie in Portugal üblich, hat unser Lieferant einen Teil des Nähprozesses an einen Subunternehmer ausgelagert, den wir 2018 auch besucht haben.

Die kleine Fabrik mit 18 Mitarbeiter*innen, ist in einen einstöckigen Industriegebäude unterbracht. Bei unserem Besuch herrschte eine entspannte Atmosphäre und es war sehr sauber. Kurze Gespräche mit den Arbeiter*innen ergaben, dass sie durchaus über FWF und den CoLP Bescheid wissen, allerdings der ganzen Sache wenig Bedeutung beimessen. Deshalb haben wir 2019 damit angefangen eine Agentin unserer portugiesischen Agentur bezüglich FWF-Themen auszubilden, um in naher Zukunft FWF-Trainings für uns zu organisieren.

Den Druck- sowie Stick-Subunternehmer haben wir ebenfalls im vergangenen Jahr besucht und mit Hilfe der Basic Health & Security Checklist die Arbeitsbedingungen überprüft.

Der Lieferant ist mit der Entwicklung unserer Zusammenarbeit sehr glücklich. Er greift gerne auf die vorgezogenen Anlieferfenster zurück, da er so einen kontinuierlichen Arbeitsprozess sowie Geldfluss hat.

PRODUKTIONSSTÄTTE C / PORTUGAL MAP TEXPORTS, LDA.

Vor sechs Jahren haben wir begonnen, mit diesem Anbieter für unsere Midseason Kollektion zusammenzuarbeiten. 2019 hat MAP Texports ein größeres Auftragsvolumen erhalten, um den Wegfall eines anderen Produzenten zu kompensieren.

Dank dem Monitoring unserer Lieferkette, haben wir festgestellt, dass der Lieferant den Muster-, Zuschneide- und Finishingprozess erledigt. Der Nähprozess ist an einen kleinen Subunternehmer mit ca. 30 Mitarbeiter*innen ausgelagert.

Wir haben ihn im letzten Jahr besucht, die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen überprüft und uns mit den Arbeitern und dem Management über die Arbeitsbedingungen unterhalten. Weiterhin haben wir dort die „Worker Information Cards“ der FWF verteilt. Während unseres Besuches ist uns, die herzliche, familiäre Stimmung zwischen den Arbeiter*innen und Inhabern besonders aufgefallen.

PRODUKTIONSSTÄTTE D / PORTUGAL FELMAC

Dies ist ein relativ neuer Lieferant für IRIEDAILY. Wir haben in 2017 mit einem kleinen Programm dort angefangen. In den letzten beiden Jahren wurde unser Produktionsvolumen langsam aber stetig gesteigert.

Der Kontakt zu diesem Lieferanten ist durch eine Angestellte eines insolventen Produzenten, zustande gekommen.

Sie hat uns berichtet, dass ein Teil, der von der Insolvenz betroffenen Kundenbetreuer*innen, Schnittexpertinnen und Näherinnen, ein neues Unternehmen gegründet haben. Diese Eigeninitiativen finden wir unterstützenswert, da Iriedaily ebenfalls aus dem „Do-it-Yourself“-Spirit entstanden ist.

Zurzeit sind dort 42 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Mit Hilfe des „Basic Health and Safety Check“ haben wir uns von der Einhaltung der Arbeitsschutzbedingungen überzeugt. Die notwendigen „Worker Information Sheets“, zur Aufklärung über Arbeiterrechte, waren gut sichtbar an mehreren Stellen aufgehängt.

Im vergangenen Jahr haben wir uns mit dem Management über die Lieferkette und die Kosten für den reinen Fertigungsprozess (Cut-Make-Trim) ausgetauscht.

Auch hier wird, bei größeren Aufträgen, der reine Nähprozess zu einem Zulieferer ausgelagert. Bei dem Subunternehmer handelt es sich um einen sehr kleinen Betrieb mit acht Angestellten. Bei unserem Besuch 2018 haben wir uns davon überzeugt, dass alle Arbeiter*innen Zugang zur Beschwerde-Hotline und den „Worker Information Sheets“ haben. Mit Hilfe des „Basic Health and Safety Check“ wurden ebenfalls die Gesundheits- sowie Sicherheitsstandards überprüft.

Das Management ist über den „Code of Labour Practices“ informiert, und sie konnten uns nachweisen, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird.

Die Druckerei, mit der dieser Lieferant zusammenarbeitet, wurde 2018 ebenfalls



besucht. Sie ist 2018 in ein neues Gebäude umgezogen. Die neue Fabrik erfüllt hohe Sicherheits- und Umweltaufgaben und alle

Arbeiter*innen vor Ort waren über den „Code of Labour Practices“ unterrichtet.

PRODUKTIONSSTÄTTE E / PORTUGAL BALUTEXTIL

Seit über 15 Jahren arbeiten wir mit Balutextil zusammenarbeiten, und lassen dort ausschließlich einen Style produzieren. Aufgrund unserer langjährigen Geschäftsbeziehung und der stetig guten Qualität lassen wir pro Kollektion ein bis zwei kleine Programme dort entwickeln.

Der Betrieb befindet sich in einem modernen Gebäude auf zwei Etagen. Die Fabrik arbeitet sehr professionell und ist mit umfangreicheren Produktionsstückzahlen vertraut. Im Erdgeschoss befindet sich das Lager, der Fachbereich für Muster, die Schneiderei,

Näherei, der Versand, sowie die Cafeteria und die Aufenthaltsräume. Im ersten Stock der Firma sind die eigentlichen Büroräume, die Buchhaltung, die Geschäftsabteilung und ein sehr großer Showroom untergebracht.

In 2015 unterzog sich der Betrieb der „Sedex Members Ethical Trade Audit“. Das Unternehmen erfüllt alle Sicherheits- und Gesundheitsstandards, das „Worker Information Sheet“ wurde an mehreren Stellen gut sichtbar angebracht.

PRODUKTIONSSTÄTTE F / PORTUGAL GOMES & FERNANDES BARBOSA, C.I.T., LDA, TROFA

Gomes & Fernandes Barbosa ist auf die Herstellung von Socken spezialisiert und seit 2017 Teil unserer Lieferkette.

Mit ca. 50 Angestellten ist die Fabrik, im Vergleich zu unseren anderen Zulieferern in Portugal, relativ groß, wenn man bedenkt, dass die Produktion von Socken einen fast vollautomatisierten Herstellungsprozess hat.

Die Firma befindet sich in drei Hallen in einem kommerziellen Gebäude. Die gesetzlichen Vorgaben für die Arbeitssicherheit werden offensichtlich eingehalten, und die „Worker Information Sheets“ sind mehrmals gut sichtbar aufgehängt. Aufgrund unseres kleinen Auftragsvolumens ist unser Einfluss allerdings nicht sehr hoch.

PRODUKTIONSSTÄTTE G / PORTUGAL CONCEIÇÃO PEREIRA & CARVALHO, LDA.

CPC ist ein relativ neuer Produzent für uns. 2018 haben wir angefangen die ersten Produkte mit diesem Lieferanten zu entwickeln. Zu diesem Zweck haben wir im Herbst 2018 eine kleine Testorder mit ihm durchgeführt. Bevor wir dann 2019 unsere erste

richtige Order dort platziert wurde. Im vergangenen Jahr wurde die Fabrik und alle am Produktionsprozess beteiligten Subunternehmer dann von unserem CEO persönlich besucht und bezüglich der FWF-Anforderungen überprüft.

PRODUKTIONSSTÄTTEN-INFORMATIONEN-ÜBERSICHT

Factory	Country	Supplier since	CoLP posted	Low risk origin	FOB Volume 2019	Complaints in 2019	Dates of Audit	Factory visit 2019
PORTUGAL								
A	Portugal	1996	yes	yes	14,54%	no	n.a.	yes
B	Portugal	2011	yes	yes	18,95%	no	n.a.	yes
C	Portugal	2013	yes	yes	4,83%	no	n.a.	no
D	Portugal	2017	yes	yes	1,55%	no	n.a.	no
E	Portugal	2000	yes	yes	0,66%	no	n.a.	yes
F	Portugal	2017	yes	yes	0,22%	no	n.a.	yes
G	Portugal	2018	yes	yes	1,51%	no	n.a.	yes



2.2. PRODUKTIONSSTÄTTEN A-G / CHINA

Vor mehr als 10 Jahren haben wir einen Teil unserer Produktion nach China verlagert: Ein großer Schritt, der für uns Wachstum bedeutete und zugleich sehr viel Verantwortung mit sich brachte.

Obwohl China in politischen Angelegenheiten noch immer ein schwieriges Land ist, beobachten wir rasante Veränderungen und Wachstum – auch was soziale Themen, Umweltbelange und die dazugehörigen Regulierungen angeht. Von daher glauben wir an unsere Zulieferer und streben langfristige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen mit ihnen an.

Wir sind uns bewusst, dass wir unseren Teil dazu beitragen müssen, wenn wir etwas verändern wollen, deshalb arbeiten wir konstant an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort.

2019 haben wir einen Audit und zwei „Workplace Education Programs“ (WEP) zusammen mit der FWF in unseren Produktionsstätten durchgeführt.

Bei diesem Audit wurden Verstöße gegen den „Code of Labour Practices“ (CoLP) festgestellt, welche umgehend von uns angemahnt wurden.

Diese Verstöße betrafen Verfehlungen bei der Zahlung existenzsichernder Löhne, angemessene Arbeitszeiten und einige kleiner Vergehen bezüglich sicherer und gesundheitsverträglicher Arbeitsbedingungen.

Leider ist das grundsätzliche Verständnis zum Thema Arbeiterrechte nicht mit dem in Europa zu vergleichen. Alle Regeln zum Thema Arbeitssicherheit werden oftmals sowohl vom Management, aber auch von den Arbeitern, als lästige Pflicht empfunden.

Deshalb wurden die Arbeiter und das Management noch im selben Jahr mit einem WEP-Training der FWF geschult. Ebenso werden wir unsere Bemühungen an dieser Stelle weiter verstärken.

2019 konnten wir den ersten Meilenstein bei der Zahlung existenzsichernden Löhnen verbuchen, jedoch wird uns diese Thematik noch die nächsten Jahre beschäftigen.

PRODUKTIONSSTÄTTE A / CHINA JIANGSU LUCKYTOP GARMENT CO., LTD.

Seit 2008 arbeiten wir sehr gut mit diesem Lieferanten zusammen. Aufgrund seiner hohen Bereitschaft zu kooperieren und stetig an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten, wurde Jiangsu Lucky Top zu unserem wichtigsten Lieferanten. Er verfügt über ein großes Büro in Shenzhen. Dort befinden sich auf drei Etagen das Management, Kundenbetreuung, Spezialist*innen der Schnittentwicklung und eine kleine Nähstraße zur Herstellung der Musterkollektionen.

Die eigentliche Fabrik ist in der Provinz Jiangsu westlich von Shanghai ansässig. 2018 ist die Fabrik, innerhalb des alten Geländes, in ein neues Gebäude gezogen. Dort befinden sich auf zwei Etagen der Zuschchnitt, die Produktion und das Finishing für die konventionelle Produktion. Zusätzlich hat diese Fabrik eine eigene Etage für die Produktion mit biologisch angebaute Baumwolle eingerichtet. Der Zustand der Fabrik wirkte bei unserem Besuch sehr aufgeräumt, und es herrschte eine entspannte Atmosphäre. Während seines Besuches, im Oktober 2019, hatte unser CSR-Manager die Möglichkeit mit Arbeitern aus der Fabrik, über ihr Wohlbefinden, zu sprechen.

Aufgrund der sprachlichen Hürde musste jedoch alles übersetzt werden. So waren die Antworten eher schüchtern und kurz. Im Gespräch mit dem Arbeitnehmervertreter, welcher von den Fabrikarbeitern für zwei Jahre gewählt ist, haben wir erfahren, dass sie merken, wie sich die Arbeitsbedingungen seit unserem Engagement mit der FWF verbessert haben. Alle 1-2 Monate tauscht er sich mit dem Management über aktuelle Themen aus, die die Arbeiter beschäftigen.

Wir haben im November 2018 in dieser Fabrik zusammen mit einem weiteren FWF-

Mitglied einen Audit durchgeführt. Dabei wurde von einem lokalen Audit-Team anhand der Unterlagen und Gespräche mit Arbeiter*innen und Management Folgendes festgestellt: Es gab keine Verstöße gegen das Recht auf freie Arbeitswahl, keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, keine Ausbeutung durch Kinderarbeit und es wurden ausschließlich rechtsverbindliche Arbeitsverhältnisse gefunden. Ebenfalls war es sehr positiv, dass alle befragten Arbeiter*innen über den Code of Labour Practices (CoLP) Bescheid wussten.

Bei dem Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wurde festgestellt, dass es zwar einen Betriebsrat gibt, dieser jedoch seine Verantwortung gegenüber dem Management nicht wahrnimmt. Ebenfalls sind den Arbeiter*innen ihre Rechte zur Versammlungsfreiheit nicht umfangreich bewusst.

Wir werden deshalb dieses Jahr erneut ein „Workplace Education Program“ (WEP) in dieser Fabrik durchführen, um die Arbeiter*innen über ihre Rechte zu informieren. Der wohl wichtigste Punkt ist die Zahlung existenzsichernder Löhne.

Unser CSR-Manager hat bei seinem Besuch, im Oktober 2019, mit dem Management intensiv über dieses Thema gesprochen. Ebenfalls wurden während seines Besuchs Arbeiter mit einer „Living-Wage-Survey“ befragt, wieviel sie, abhängig von der Familiensituation, zum unbeschwerten Leben benötigen. Diese Ergebnisse wurden evaluiert, um herauszufinden, wieviel mehr die Arbeiter verdienen müssten, dass sie ohne Überstunden genug zum Überleben haben. Aufgrund der unterschiedlichen und schwer vergleichbaren Ergebnisse, haben wir uns dazu entschlossen, den höchsten von der FWF anerkannten Benchmark zu nutzen. Wir orientieren uns dabei auf die Asia Floor Wage.

Dank unserer langjährigen und vertrauensvollen Geschäftsbeziehung konnten wir erreichen, dass mehr Informationen diesbezüglich an uns weitergegeben werden. Ende letzten Jahres haben wir dann alle Lohnabrechnungen, Anwesenheitslisten sowie Arbeitsminuten jedes Styles erhalten. Mit diesen Informationen konnten wir unseren Share, hin zu einer existenzsichernden Entlohnung (Asia Floor Wage) berechnen.

Der für jeden Arbeiter einzeln ausgerechneten Bonus, wurde für die 20-2 Produktion noch vor Chinese New Year ausgezahlt. Dies war ein großer Erfolg und nur der erste Schritt, um zukünftig eine faire Entlohnung zu garantieren. Da das Projekt aus unserer Sicht sehr gut angelaufen ist, bestärkt es unser Engagement, dies auch in weiteren Fabriken etablieren zu können.

PRODUKTIONSSTÄTTE B / CHINA JIANGYIN CHENGFENG GARMENT FACTORY

Jiangyin Chengfeng ist ein Subunternehmer von Lucky Top, der den kompletten Cut-Make-Trim Bereich abdeckt.

Da in diesem Betrieb ein weiteres FWF-Mitglied produziert, haben wir 2017 dort gemeinsam einen Audit über die FWF gebucht. Den „Lead“, also die Verantwortung für die weitere Bearbeitung der Beanstandungen, hat anders als bei Jiangsu Lucky Top, ein anderes FWF-Mitglied, welches ebenfalls dort produziert, übernommen. 2018 haben wir die Arbeiter sowie das Management mit einem „Workplace Education Program“ (WEP) über ihre Rechte und die FWF-Anforderungen geschult.

In der Fabrik arbeiten etwa 48 Arbeiter*innen, die größtenteils aus der Nachbarschaft kommen. Auch ist uns bei unserem Besuch aufgefallen, dass in dieser Fabrik überdurchschnittlich viele Rentner*innen beschäftigt sind.

Der Audit aus 2017 hat ergeben, dass es einige Arbeiter*innen gibt, die damals unter

dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt wurden. Das Management hat dazu erklärt, dass es sich dabei um Rentner*innen aus der Umgebung handelt, die aufgrund ihrer langsamen Arbeitsweise nicht auf den Mindestlohn gekommen sind.

Als unser CSR-Manager die Fabrik im Oktober letzten Jahres erneut besucht hat, wurden ihm Dokumente und Lohnabrechnungen eher widerwillig bereitgestellt. Die Fabrik war leider nicht bereit in dem Maße zu kooperieren, wie wir es uns gewünscht hätten.

Von der Bezahlung existenzsichernder Löhne ist diese Fabrik allerdings weit entfernt.

Zur Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Löhne, ist 2020 ein Verification Audit der FWF angesetzt. Nach der kompletten Prüfung des Betriebs und der Dokumente, werden wir sehen, wie wir weiter mit dem Zulieferer verfahren.

PRODUKTIONSSTÄTTE C / CHINA JING QI SHI JIA

Ähnlich wie Produktionsstätte Chengfeng ist auch diese Fabrik ein Zulieferbetrieb für unseren Lieferanten Lucky Top International

Trading Limited. Der Familienbetrieb beschäftigt etwa 10 Mitarbeiter, und stellt Accessoires, wie Geldbeutel, Rucksäcke und

Gürtel für uns her.

Die Fabrik befindet sich in der Provinz Guangdong auf einem Gewerbegelande und wurde im Mai 2019 von der FWF auditiert.

In Folge dessen erfuhren wir, dass die Fabrik seit einem Umzug in die neue Produktionsstätte 2018, einen Subunternehmer für alle Prints auf Taschen beschäftigt. Dies war jedoch nur eine Beanstandung der FWF nach der Fabriküberprüfung. Die Arbeiter hatten keine Kenntnis über die Arbeiterrechte und die Arbeitszeiten wurden nicht wie vorgeschrieben mit einer Zeiterfassungsmaschine dokumentiert. Ebenfalls erhielten die Arbeiter keine Lohnabrechnungen und arbeiteten in Stoßzeiten zwischen 60-70 Stunden die Woche. Es wurden auch weitere kleine Missstände bei der Arbeitssicherheit moniert.

Während des Fabrikbesuchs unseres CSR-Managers im Oktober 2019 wurden, gemeinsam mit dem Inhaber und Vertreter*innen unseres Lieferanten LuckyTop, alle Beanstandungen überprüft und diskutiert. Bezüglich der Arbeitssicherheit gab es einigen Fortschritt, jedoch wurden die grundlegenden Anforderungen nicht verbessert. So waren die Anwesenheitslisten nicht von den Arbeitern ausgefüllt worden und auch Überstunden wurden nicht korrekt erfasst. Dem Fabrikbesitzer wurden daraufhin klare Bedingungen gestellt, deren nicht Einhaltung ernste Konsequenzen haben würden. Momentan sind wir weiterhin dabei die Arbeitsbedingungen in der Fabrik zu verbessern und unser CSR-Manager wird dies auch persönlich bei seinem nächsten Besuch überprüfen. Nachdem wir zum Ausdruck gebracht hatten, dass wir mit der Kommunikation und Arbeitsweise in der Fabrik nicht zufrieden sind, wurde der Subunternehmer besucht. Da der Druckprozess ausgelagert wurde, war eine Überprüfung des Betriebs zwingend notwendig. Die Umstände und Kooperationsbereitschaft dort waren nicht zufriedenstellend. Deshalb wurde unser Design gebrieft auf Drucke bei Accessoires zu verzichten, um eine Zusammenarbeit mit dem Subunternehmer zu vermeiden.

gungen Anforderungen nicht verbessert. So waren die Anwesenheitslisten nicht von den Arbeitern ausgefüllt worden und auch Überstunden wurden nicht korrekt erfasst. Dem Fabrikbesitzer wurden daraufhin klare Bedingungen gestellt, deren nicht Einhaltung ernste Konsequenzen haben würden. Momentan sind wir weiterhin dabei die Arbeitsbedingungen in der Fabrik zu verbessern und unser CSR-Manager wird dies auch persönlich bei seinem nächsten Besuch überprüfen. Nachdem wir zum Ausdruck gebracht hatten, dass wir mit der Kommunikation und Arbeitsweise in der Fabrik nicht zufrieden sind, wurde der Subunternehmer besucht. Da der Druckprozess ausgelagert wurde, war eine Überprüfung des Betriebs zwingend notwendig. Die Umstände und Kooperationsbereitschaft dort waren nicht zufriedenstellend. Deshalb wurde unser Design gebrieft auf Drucke bei Accessoires zu verzichten, um eine Zusammenarbeit mit dem Subunternehmer zu vermeiden.

PRODUKTIONSSTÄTTE D / CHINA HUI TENG

Bei dieser Fabrik handelt es sich ebenfalls um einen Zulieferbetrieb unseres Lieferanten Lucky Top, der auf die Herstellung von Strickwaren spezialisiert ist. Die Fabrik hat ihren Sitz in einem Gewerbegebiet in der Stadt Dongguan im Süden Chinas.

Die Fabrik befindet sich im zweiten Stock und hat diverse Räume für die einzelnen Fertigungsschritte. Da der Strickprozess sehr

laut ist, wurden die großen Strickmaschinen in separaten Räumen untergebracht. Arbeiter wurden mit der Veröffentlichung des „Worker Information Sheets“ über ihre Rechte informiert und mithilfe des „Basic Health and Safety Checks“ wurde überprüft, dass die Mindestanforderungen zur Arbeitssicherheit eingehalten werden.

PRODUKTIONSSTÄTTE E / CHINA YONG TAI HUA GARMENT FACTORY

Dieser Produzent gehört zu einem weiteren Lieferanten. Nach dem Audit 2017 konnten wir, dank der sehr kooperativen Zusammenarbeit mit dem Management, viele Beanstandungen verbessern.

Alle Arbeiter erhalten mehr als den Mindestlohn und Überstunden, sowie Zuschläge, werden korrekt ausbezahlt. Dies ist ein großer Fortschritt, wobei damit das Ziel von existenzsichernden Löhnen noch nicht erreicht ist. Sobald wir ein funktionierendes Bezahlsystem entwickelt haben, werden wir bei dieser Fabrik ebenfalls unseren Share zahlen. Da es sich beim Management jedoch um einen anderen Lieferanten handelt, bedeutet das für uns erneut schwierige Verhandlungen bezüglich open-costing und Transparenz, um genau herauszufinden, wie hoch unser zu leistender Beitrag ist.

Ein „Workplace Education Program“ (WEP) haben wir im April 2018 durchgeführt. Dabei wurden 40% der Arbeiter*innen und 30% des Managements über den Code of Labour Practices (CoLP), den FWF Beschwerde-Mechanismus und Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterrichtet.

Für 2020 haben wir erneut einen Audit geplant, um den aktuellen Stand bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu prüfen.

Während seines Besuchs im Oktober 2019 hat unser CSR-Manager die Zustände im Betrieb gecheckt und bereits erste Andeutungen gemacht, wie die nächsten Schritte, hin zu existenzsichernden Löhnen, aussehen werden.

PRODUKTIONSSTÄTTE F / CHINA JIANGSU ASIAN SOURCING HEADWEAR MFG. CO., LTD.

Bei diesem Hersteller haben wir, bezogen auf das Gesamtherstellungsvolumen, nur sehr wenig Einfluss: Es handelt sich um eine sehr große Fabrik mit rund 1000 Arbeitern*innen. Der Lieferant ist spezialisiert auf die Herstellung von Mützen.

Da mehrere FWF-Mitglieder in dieser Fabrik aktiv sind, agieren die Mitglieder zusammen als Team mit einer Ansprechperson, die den „Lead“ hierfür übernimmt. Anfang 2019 hat sich unser CSR-Manager dieser Aufgabe angenommen und ist seitdem für die Arbeit und Kommunikation zwischen den Mitgliedern und dem Lieferanten zuständig.

In Folge eines FWF Verification Audits im Mai 2019 hat unserer CSR-Manager die Fabrik im Oktober desselben Jahres besucht.

Dort hat er sich vergewissert, ob der Produzent, wie im CAP der FWF gefordert, seine Rauchmelder umgerüstet hat und die Arbeits- und Gesundheitsstandards einhält. Aufgrund der Größe und der lauten Maschinen war es nötig, die Feuermelder mit einem audiovisuellen Alarm auszustatten. Die Fabrik ist sehr organisiert und ordentlich, sodass es auf Fabrikseite keine Beanstandungen mehr gab.

Beim Thema existenzsichernder Löhne werden wir bei diesem Produzenten, aufgrund unseres minimalen Einflusses, nicht weiterkommen. Da das Lohnniveau jedoch weit über dem gesetzlichen Mindestlohn ist, ist dort keine große Dringlichkeit geboten. Dies ist mit den anderen Memberbrands, die dort ebenfalls produzieren, abgesprochen.

Kurz vor Antritt einer Dienstreise unseres CSR-Managers im Oktober 2019 meldete die FWF, dass eine Beschwerde eines Arbeiters über die offizielle FWF-Beschwerdehotline eingegangen sei. Während seines Besuches ließ sich Isaac die Situation vom Manage-

ment erneut erklären. Dank des Einlenkens und der Zahlung einer Abfindung konnte unserer Lieferant Asian Sourcing die Beschwerde klären. Detaillierte Informationen zum Sachverhalt folgen im Abschnitt „Beschwerde-Management“.

PRODUKTIONSSTÄTTE G / CHINA KAIPING LIANWANG CLOTHING CO., LTD.

Diese Fabrik kam 2019 neu in unsere Lieferkette, und liegt in der Provinz Guangdong. Die Agentur Success Team hat ihren Sitz in Hong Kong, weshalb es im letzten Jahr, aufgrund der massiven Proteste, für unseren CSR nicht möglich war, einen Besuch abzustatten. Teile unseren Design-Teams haben sich jedoch vor Ort die Fabriken angeschaut und den FWF Gesundheits-& Sicherheitscheck durchgeführt. Im letzten Jahr haben wir die Zusammenarbeit mit einem Produzenten beendet, nachdem er sich aktiv weigerte die Arbeitsbedingungen in seiner Fabrik zu verbessern.

Deshalb haben wir uns dafür entschieden die Hosenproduktion an diesen Lieferanten weiterzugeben.

Ein anderer FWF-Member hatte den Lieferanten zuvor bereits geauditet, sodass uns ein BSCI-Report vorlag, bevor wir die Arbeit mit dem Produzenten begonnen haben. Da die Fabrik, nach einem Eigentümerwechsel, im August 2019 komplett saniert und erneuert wurde, haben wir im laufenden Jahr einen FWF-Audit dort geplant.

2.3. EXTERNE FERTIGUNG

Wir haben keine externen Fertigungsstätten.

PRODUKTIONSSTÄTTEN-INFORMATIONEN-ÜBERSICHT

Factory	Country	Supplier since	CoLP posted	Low risk origin	FOB Volume 2019	Complaints in 2019	Dates of Audit	Factory visit 2019
CHINA								
A	China	2008	yes	no	32,11%	no	2018	yes
B	China	2018	yes	no	7,31%	no	2017	yes
C	China	2010	yes	no	3,07%	no	2019	yes
D	China	2010	yes	no	0,91%	no		no
E	China	2011	yes	no	9,77%	no	2020	yes
F	China	2009	yes	no	3,69%	yes	2020	yes
G	China	2019	yes	no	0,88%	no	2020	no



3. BESCHWERDE-MANAGEMENT

Die FWF (Fair Wear Foundation) bietet ein Beschwerdesystem, zu dem eine nationale Beschwerde-Hotline für all unsere Produktionsländer gehört. Arbeiter können anonym bei dieser Hotline anrufen und ihre Anliegen mit lokalen Vertreter*innen in ihrer jeweiligen Muttersprache ansprechen, wenn interne Beschwerdemechanismen auf Fabrikebene nicht funktionieren.

Die Nummer dieser Hotline ist auf dem Informationsblatt für Arbeiter*innen (Worker Information Sheet) abgedruckt, welches die Arbeiter*innen über ihre Rechte informiert und zu dessen Aushang jede Fabrik verpflichtet ist.

Wenn im Rahmen des „Workplace Education Program“ (WEP) - Weiterbildungen durchgeführt werden, wird nachdrücklich auf diese Hotline verwiesen. Die Arbeiter*innen werden dazu angehalten, bei Bedarf davon Gebrauch zu machen.

Sobald eine Beschwerde bei der Hotline gemeldet wird, leitet die FWF diese an das jeweilige FWF-Mitglied weiter.

Die Member-Brand ist dann verpflichtet sich mit der Fabrik in Verbindung zu setzen und den Sachverhalt zu klären.

Besonders wichtig ist es dabei zu klären, ob die Beschwerde aufgrund von schlechter oder zu eng getakteter Produktionsplanung direkt uns betrifft oder sie in die Verantwortung des Fabrik-Managements fällt.

In jedem Fall werden wir dann versuchen, das Problem zusammen mit dem Fabrik-Management anzugehen und herauszufinden, was zu der Beschwerde geführt hat. In Absprache mit der FWF wird dann über Korrekturmaßnahmen entschieden und deren Umsetzung wird von uns überwacht. Die FWF überprüft und veröffentlicht dann die Schritte, die zur Lösung der Beschwerde unternommen wurden.

Beschwerde-Eingang 2019:

Am 24.09.2019 hat uns die FWF über einen Beschwerdeeingang eines Arbeiters in unserer Produktionsstätte Asian Sourcing informiert. In dieser Fabrik lassen wir alle unsere Caps, Mützen und Hüte produzieren. Da weitere FWF Mitglieder ebenfalls bei diesem Lieferanten zusammenarbeiten, bündeln wir seither unsere Arbeit mit diesem Produzenten. Seit vergangenem Jahr hat unserer CSR-Manager den „Lead“ für diese Fabrik. Das bedeutet, dass er sich um alle FWF-Anliegen repräsentativ für alle FWF-Member kümmert.

Der Mitarbeiter beschwerte sich, dass er als Elektriker ebenfalls Maler und Instandhaltungsarbeiten verrichten muss und er sich, unter anderem deshalb, ungerecht behandelt fühlt. Des Weiteren war es ihm, im Gegensatz zu seinen Arbeitskollegen, nicht gestattet Überstunden zu leisten, weshalb ihm geringerer Lohn ausgezahlt wurde. Dies lies ihn annehmen, dass die Fabrik ihn loswerden will.

Nachdem er dies zweimal in der Personalabteilung angesprochen hatte, fühlte er sich noch schlechter behandelt, als zuvor. Am 20. September 2019 wurde er dann vom Firmengelände verwiesen, nachdem er, während der Arbeit, unerlaubterweise Fotos und Audioaufnahmen von seinen Arbeitskollegen aufnahm.

Durch seine Beschwerde erhoffte sich der Arbeiter Aufklärung, warum er Arbeiten verrichten sollte, die nicht in seinem Arbeitsvertrag stehen. Des Weiteren forderte er, dass sich Asian Sourcing an das rechtliche Verfahren zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses hält und ihm alle fälligen Löhne sowie die Abfindung auszahlt.

Nachdem uns die Fair Wear Foundation die offizielle Beschwerde weitergeleitet hatte, war es nun die Aufgabe unseres CSR-Managers, der stellvertretend für alle FWF-

Member den Lead übernommen hatte, eine Stellungnahme des Lieferanten einzuholen.

Unser Lieferant dementierte die Vorwürfe, dass der Arbeiter Malerarbeiten verrichten musste, da es in der letzten Zeit dort solche Aufgaben nicht gab. Andere Instandhaltungsmaßnahmen wurden zwar verübt, jedoch war der Arbeiter hierbei nicht involviert. Verglichen mit seinen Elektriker Kollegen, hat er in etwa dasselbe verdient. Der Grund warum er keine Überstunden machen durfte, war, dass in Folge des Handelskriegs mit den USA die Produktion zurückgegangen ist und deshalb das Arbeitsaufkommen zurückging.

Des Weiteren teilte uns das Management mit, dass der Arbeiter, anders als in der Beschwerde vermerkt, seine Arbeit nicht mehr gewissenhaft verrichtete.

Der Arbeiter hatte sich zwar zweimal mit der Personalabteilung besprochen, jedoch schilderte uns das Management einen komplett anderen Ablauf der Ereignisse.

So forderte er im ersten Gespräch, dass man ihn entlassen soll und verlangte dafür entschädigt zu werden. Sein Vorgesetzter lehnte diesen Vorschlag ab und appellierte, dass er weiterhin normal seiner Arbeit nachgeht.

Bei seinem zweiten Personalgespräch drohte der Arbeiter dann mit einer klaren Ansage. Sollten seine Forderungen nicht erfüllt werden, so werde er sich über die FWF-Hotline beschweren.

Da Asian Sourcing sich nicht erpressen lassen wollte, kam es in Folge dessen zur Beschwerde über die offizielle FWF-Beschwerde Hotline.

Unser CSR-Manager nutzte den Fabrikbesuch im Oktober 2019, um sich selbst eine Meinung über den Sachverhalt zu bilden. Zunächst musste er sich ein unvoreingenommenes Bild von der Situation machen. Er ließ sich die komplette Faktenlage er-

läutern und verglich die unterschiedlichen Versionen der beiden Parteien. Im Laufe des Gesprächs mit dem Management erhielt er weitergehende Erkenntnisse, wonach der Arbeiter wohl gesundheitlich angeschlagen sei.

Diese Information wurde dem Management vom Vorgesetzten des Beschwerdestellers mitgeteilt. Der Vorgesetzte hat dies in einem privaten Gespräch mit dem Arbeiter erfahren, da diese zufällig auch Nachbarn sind. Die neue Information dieser unabhängigen Quelle erschien Asian Sourcing und unserem CSR-Manager als plausibel und glaubwürdig. Der Arbeiter fühlt sich arbeitsunfähig und würde die Fabrik gerne verlassen, um seine Genesung voran zu treiben. Um jedoch Arbeitslosengeld zu erhalten, bedarf es einer Kündigung seitens des Lieferanten, weshalb er, untypisch für einen Fabrikarbeiter, seine Arbeit verweigerte bzw. unmotiviert ausführte.

Unser CSR-Manager konnte sich mit dem Management darauf verständigen, dass dem Arbeiter geglaubt wird und man seine Lage nicht unnötig weiter verkompliziert. Das Management teilte mit, dass sie Mitleid mit dem Arbeiter haben und deshalb der rechtliche Weg für eine Entlassung

vorbereitet wird. Isaac hat vereinbart, dass alle Dokumente diesbezüglich an uns weitergeleitet werden, sodass wir sie auf ihre Richtigkeit prüfen können. Es wurde sich darauf geeinigt, dass er eine Abfindung erhält und ihm alle geleisteten Arbeitsstunden ausbezahlt werden. Die Dokumentation über die Zahlung wurde an uns weitergeleitet. Asian Sourcing hat sich an alle Vereinbarungen gehalten, sodass die FWF nach Prüfung des Sachverhalts das Beschwerdeanliegen als „gelöst“ klassifiziert hat. Alle öffentlich zugänglichen Informationen zu diesem Complaint findet man auf der FWF-Homepage unter: <https://www.fairwear.org/programmes/complaints/engelbert-strauss-gmbh-co-kg-jack-wolfskin-ik-international-ag-kjus-mammut-sports-group-ag-odlo-international-ag-schoffel-sportbekleidung-gmbh-vaude-sport-gmbh-co-kg-w-a-r-d-gm>

Eine weitere Beschwerde von Ende 2016 ist immer noch nicht ganz geschlossen. Um dieses Anliegen final klären zu können, wurde 2019 ein weiterer Verification-Audit dort durchgeführt.





4. TRAINING & HILFE ZUR SELBSTHILFE

4.1. AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON MITARBEITER*INNEN

Auch in 2019 haben wir unser Team weiter verstärkt und unsere Kollegen*innen über die Wichtigkeit fairer Arbeitsbedingungen in der Textilbranche weitergebildet. Im Fokus lag vor allem ein tieferes Verständnis für unsere Lieferkette. Hierzu haben wir ein internes Ranking unserer Lieferanten erstellt, wodurch jede/r im Prozess beteiligte Mitarbeiter*in die Möglichkeit hat, auf einen Blick die Qualität unserer Produktionsstätten, in Bezug auf die Arbeiterrechte, zu sehen und zu vergleichen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Schulung unseres Designteam. Die Kollegen*innen sind öfters direkt vor Ort und haben dabei die Möglichkeit neben den Showrooms auch die Fabriken zu besichtigen. Hierfür haben wir mit ihnen den „Basic Health and Safety Check“ durchgesprochen und anhand von Beispielen erläutert, worauf sie bei den Besichtigungen achten müssen.

Aufgrund unserer Umstellung auf nachhaltige Materialien gab es 2019 eine Vielzahl an Neuerungen und Informationen, die es galt an alle unsere Mitarbeiter*innen zu vermitteln.

Im Rahmen des halbjährlichen Retreats mit unseren Vertreter*innen hat unser CSR-Manager über den aktuellen Stand unserer Maßnahmen, Fortschritte und Ziele unterrichtet.

Auf Managementebene besteht ein permanenter Austausch zwischen unserem CSR und CEO.

4.2. AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON AGENT*INNEN

Agent*innen sind die Schnittstelle zwischen Iriedaily, sowie unserer Generalagentur in Portugal, den drei Agenturen in China und den Fabriken, in denen wir produzieren. Sämtliche Agent*innen wurden über unsere

FWF-Mitgliedschaft, sowie die damit verbundenen Prozesse, Praktiken und den CoLP (Code of Labour Practices) unterrichtet. Unser CSR-Manager arbeitet eng mit der Produktentwicklung zusammen, und informiert stetig über die neuesten Updates der FWF und seine Fabrikbesuche. FWF-Belange werden mit ihnen regelmäßig, insbesondere im Rahmen von Geschäftsreisen, diskutiert. Sie unterstützen uns auch vor Ort, durch ihr Mitwirken bei FWF-Audits, sowie WEPs – Workplace Education Programms (Schulungsprogramme für Arbeiter*innen). Generell nehmen die Agent*innen eine Mediator-Position ein und assistieren uns in der kommunikativen und konkreten Umsetzung von FWF-Anforderungen auf Länderebene. So sind sie unentbehrlich bei der Umsetzung von korrigierenden Maßnahmen, in Folge von Fabrikprüfungen und helfen uns die Arbeitsnormen aktiv zu verbessern. Ebenfalls führen unsere Agenten regelmäßig Fabrikbesuche durch und begleiten unseren CEO oder CRS-Manager bei ihren Geschäftsreisen.

4.3. AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON ARBEITER*INNEN

Der FWF-Kodex ist die Grundlage für eine nachhaltige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Die Richtlinien, auch Code of Labour Practices (CoLP) genannt, informieren die Arbeiter und das Management über ihre Arbeitsrechte.

Wir stellen sicher, dass in allen Fabriken, vor Beginn der ersten Produktion Informationsblätter, sogenannte „Worker Information Sheets“, an zentralen Orten aufgehängt werden, um ein allgemeines Bewusstsein über unsere Arbeit, hin zu faireren Arbeitsbedingungen, zu schaffen. Die Einhaltung der Arbeitsstandards, sowie die Publikation

dieser Informationsblätter, lassen wir uns durch persönliche Kontrollen vor Ort und Fotos gewährleisten.

Selbstverständlich müssen sowohl bestehende, als auch potenzielle neue Lieferanten, die CoLP-Richtlinien der FWF unterstützen; ist dies nicht der Fall, kann unsere Geschäftsbeziehung nicht fortgesetzt werden.

Um ein nachhaltiges Bewusstsein bei den Arbeiter*innen zu schaffen, führen wir in Zusammenarbeit mit der FWF, interne Fabrikfortbildungen, sogenannte WEPs, durch. In den Schulungen wird länderspezifisch auf unterschiedliche Themen eingegangen. So werden Arbeiter*innen, zum Beispiel über das unabhängige Beschwerde-System, sowie die Vorteile der FWF-Arbeit, unterrichtet. Um möglichst viele Mitarbeiter zu schulen, werden solche Trainings in regelmäßigen Abständen durchgeführt.

Selbstverständlich bemühen wir uns darum, bei unseren Besuchen mit den Arbeiter*innen persönlich ins Gespräch zu kommen, um uns so ein genaueres Bild von der Arbeitsatmosphäre vor Ort machen zu können.

Allerdings müssen wir immer wieder feststellen, dass die Arbeiter*innen oftmals nur ungern mit den „Klienten“ ihrer Chefs sprechen. Wir respektieren dies und tun gerade deshalb alles dafür, ausreichend Alternativenkanäle zu schaffen, durch die sie anonym ihre Bedürfnisse und Probleme schildern können (wie z.B. durch die erwähnte Beschwerde-Hotline).

Neben den „Worker Information Sheets“ verteilen wir ebenfalls Informationskarten, „Worker Information Cards“, die Auskunft über den FWF-Verhaltenskodex, sowie den lokalen Beschwerdemechanismus beinhalten.

Um sicher zu gehen, dass wirklich jeder Mitarbeiter informiert wird, instruieren wir die von den Arbeiter*innen gewählten Arbeitervertretung, um bei Nachfragen ebenfalls Auskunft geben zu können.



5. INFORMATIONSMANAGEMENT

Transparenz mit unseren Lieferanten ist der Schlüssel für eine langjährige Partnerschaft. Deshalb erhalten wir von unseren Fabriken alle relevanten Informationen wie die Anzahl der Arbeiter*innen, die Fabrikauslastung, Arbeitsprozesse welche im Unternehmen getätigt werden, sowie Subunternehmer.

Sämtliche gewonnenen Daten werden in einer gesonderten Lieferantenliste (Supplier Register) geführt, in der wir obendrein festhalten, ob es Beschwerden gegeben hat oder zum Beispiel ein Audit geplant ist.

Nach einem Audit wird ein Corrective Action Plan aufgesetzt (s.o.; Plan der Abhilfemaßnahmen), in dem wir die einzelnen abzuarbeitenden Punkte festhalten, und auch die schrittweisen Verbesserungen am jeweiligen Standort genau dokumentieren.

Basierend auf diesem Dokument führen wir den Dialog mit dem betroffenen Produzenten. Wir haben mittlerweile eine Datenbank für unsere Lieferkette eingerichtet, in der jegliche Kommunikation und Maßnahmen dokumentiert sind.

Sie ermöglicht es, uns einen besseren Überblick über die Lieferkette zu haben und, vor allem auf Produktebene, nachvollziehen zu können, bei welchem Produzent und welchen Zulieferbetrieben jedes Produkt hergestellt wird.

Somit wissen wir genau, ob für die Herstellung eines gewissen Artikels ein Subunternehmer von Lieferanten beschäftigt wird und können vor Kollektionsabgabe entscheiden, bei welchem Produzenten wir welche Ware produzieren lassen.



6. TRANSPARENZ & KOMMUNIKATION

Transparenz ist die Basis für Vertrauen. Das gilt nicht nur in den Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten, sondern auch bei der Kommunikation mit unseren Endkunden*innen.

Allgemeine Informationen über unsere FWF-Mitgliedschaft, sowie unseren Fortschritt bei der Verbesserung der Arbeitsstandards, findet man, in unserem jährlichen Social Report und im Brand Performance Check-Bericht. Diese Dokumente sind auf unserer Website, so wie auf der offiziellen FWF-Homepage, für jedermann frei zugänglich. Unter www.fairwear.org gibt es zudem weitere Informationen über die Organisation und ihre Arbeit.

Für das Jahr 2020 planen wir einen neuen Nachhaltigkeits-Blog, in dem wir, in regelmäßigen Abständen, unsere Arbeit und die Fortschritte bei der Umsetzung des FWF-Arbeitskodexes, unseren Endkunden*innen näherbringen.

Des Weiteren haben wir uns nach Änderung der FWF Transparency Policy 2019 dazu entschlossen, alle unsere Produktionsstätten zu veröffentlichen. Während der Übergangsphase hätten wir zwar die Möglichkeit den Publikationsprozess zu verzögern, jedoch haben wir uns entschlossen, direkt volle Transparenz zu garantieren. Nach intensiven Informationsgesprächen mit unseren Lieferanten, konnten wir sicherstellen, dass alle Fabriken mit der Veröffentlichung ihrer Kontakt-Daten einverstanden sind. Dies haben wir uns von allen Zulieferern mit Hilfe einer Offenlegungsvereinbarung (Disclosure Agreement) bestätigen lassen.

Das gibt uns die Möglichkeit noch mehr Transparenz für unsere Kunden zu schaffen. Mit der Veröffentlichung unserer SS2020 Kollektion auf unserer Website, ist es uns technisch und rechtlich nun möglich, für jede/n Artikel genau anzugeben, an welchem Ort und in welcher Fabrik, dieser gefertigt wurde. Diese Information ist für jede/n sichtbar neben der Produktbeschreibung platziert.

Auf unserer Website haben wir eine „Responsibility“-Subpage integriert. Über diese stellen wir Informationen zu unserer Brand-Philosophie, unseren Produktionsländern, der Herstellung unserer Produkte, CSR-Maßnahmen und insbesondere zu unserer FWF-Mitgliedschaft bereit. Ebenfalls stehen dort der „Social Report“ und der „Brand Performance Check“ als pdf-Download zur Verfügung.

<https://www.riedaily.de/responsibility/>

Über die sozialen Netzwerke und unseren Newsletter haben wir Teile des „Social Report 2018“ in Englisch und Deutsch verbreitet.

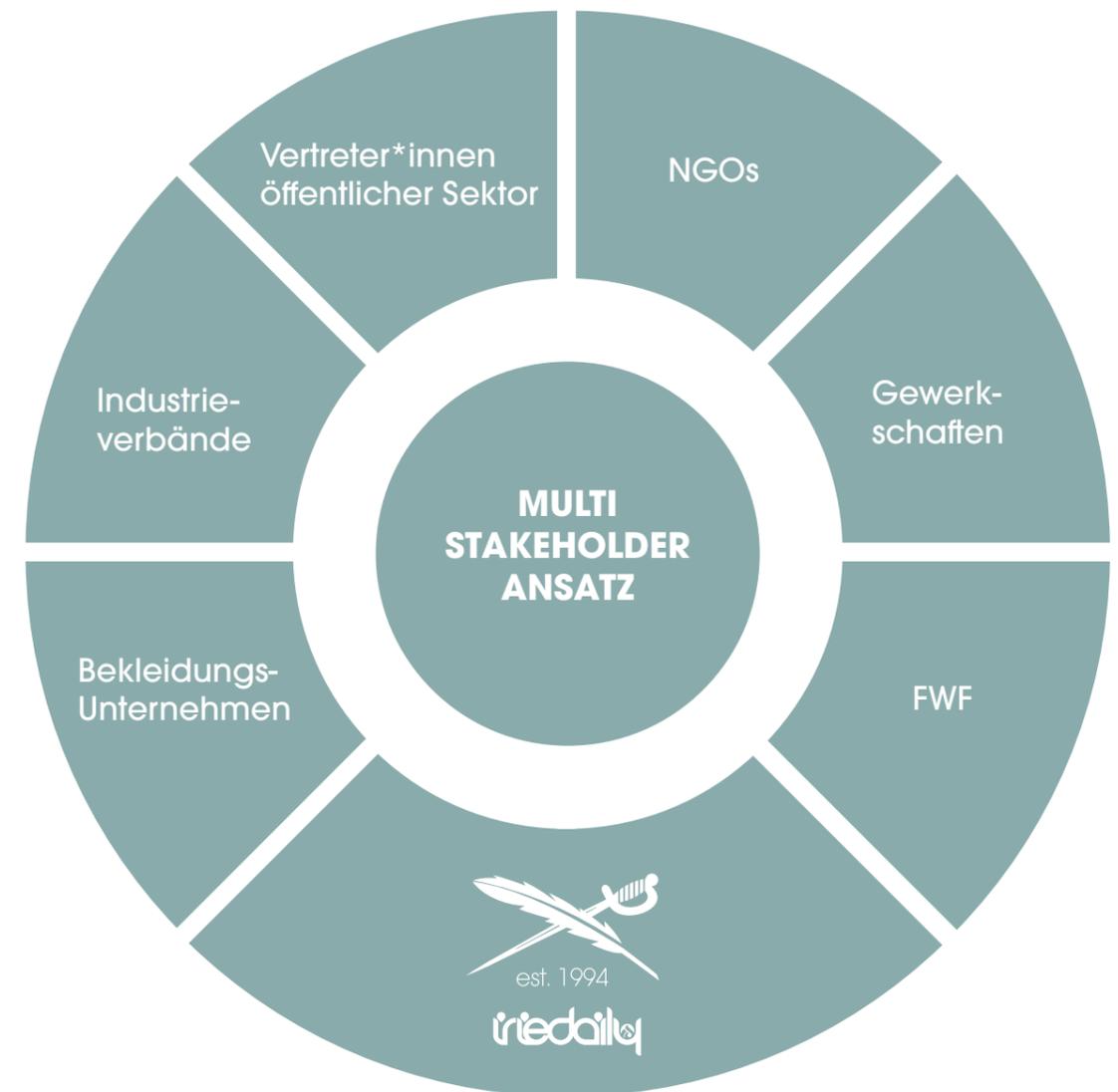
7. STAKEHOLDER-ENGAGEMENT

Aktuell konzentrieren wir uns auf unsere FWF-Mitgliedschaft und sind sehr glücklich darüber, mit der Fair Wear Foundation zusammenzuarbeiten. Dank der angebotenen Quellen wie Länderstudien, Gesundheit/Sicherheit-Checklisten, Templates und weiteren Tools, können wir uns stetig weiterbilden und unsere Arbeit, hinzu fairen Arbeitsbedingungen, in all unseren Fabriken verbessern.

Der externe Input von verschiedenen Interessengruppen des Stakeholder-engagements ist sehr wertvoll und hilfreich bei der Umsetzung bewährter Praktiken in unserer gesamten Lieferkette.

Die FWF organisiert regelmäßig Stakeholder-Treffen mit Vertreter*innen aus dem öffentlichen Sektor, NGOs, Gewerkschaften und der Industrie.

Dort tauschen sich unser CEO und CSR-Manager mit Weggefährten über aktuelle Themen aus, präsentieren Erkenntnisse sowie Erfolge und diskutieren konstruktiv wie die großen Herausforderungen unserer Branche bewältigt werden können.



8. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Als Firma mit Sitz in Berlin-Kreuzberg, übernehmen wir auch in anderer Form gesellschaftliche Verantwortung. Neben unterstützendes Sponsorings, wirken wir auch aktiv an lokalen Projekten mit.

Für den Fußballverein Hansa 07 haben wir ein sich gegen Rassismus aussprechendes Trikot produziert.
<http://hansa07.de/fans-freunde/fanshop/>

Während eines Aktionszeitraums Ende August bis Anfang September haben wir 10% des Warenwerts von allen Bestellungen in unserem Onlineshop an die Tropenwaldstiftung OroVerde (spanisch für „Grünes Gold“) gespendet. Wir haben uns dazu entschieden, das Geld direkt für das Pflanzen von Baumsetzlingen und das Anlegen von Waldgärten zu spenden. Durch die Aktion haben wir geholfen 2000 neue Bäume zu pflanzen & 2,5 Hektar Waldgärten zu errichten.
<https://www.iriedaily.de/blog/oroverde/>

Pünktlich zum „Black Friday“ haben wir uns entschlossen, ein „Green Weekend“ zu erschaffen, an dem 20% des gesamten Umsatzes im Onlineshop und in den Brand Stores in Berlin und Wien, an OroVerde gespendet wurden.
<https://www.iriedaily.de/blog/no-black-friday-its-green-weekend/>

All diese Projekte werden von uns regelmäßig in Form von Geld- oder Kleiderspenden unterstützt.

Einige Spendenprojekte sind eher kleiner und diskret. So spenden wir Winterjacken an Obdachlose, verschicken Kleiderspenden direkt zu einer Hilfsorganisation für nepalesische Schulkinder (<https://kenkmannfond.de/>) oder unterstützen ein privates Projekt des Berliner Photographen Daniel Reiter, der mit Textilien und Skateboard-Hardware junge Skateboarder*innen in Addis Ababa, Äthiopien unterstützt. (<http://danielreiter.de/ethiopiaskate>)

Mit Geldspenden haben wir unter anderem die folgenden Organisationen bei ihrer Arbeit unterstützt:

- Amnesty International - <https://www.amnesty.de>
- Ärzte ohne Grenzen e.V. - <https://www.aerzte-ohne-grenzen.de>
- S.C. Berliner Amateure Jugend - <http://berlineramateure.de>
- Drop In e.V. - <http://www.dropin-ev.de>
- Opferperspektive e.V. - <http://www.opferperspektive.de>
- Skateistan - <https://www.skateistan.org>
- Stiftung Hof Grüneberg - <https://www.hof-grueneberg.de>
- Zukunftsstiftung Landwirtschaft - <https://www.zukunftsstiftung-landwirtschaft.de>



Stark wie ein Baum!



Als Baumpate doppelt Gutes tun!
 → Helfen Sie Familien mit einem schwer erkrankten Kind oder Jugendlichen
 → Unterstützen Sie gleichzeitig ein wichtiges Naturschutzprojekt



„Stark wie ein Baum!“ ist ein Gemeinschaftsprojekt des Caritas-Kinderhospizdienstes und der Stiftung Hof Grüneberg.

GREEN WEEKEND ~~BLACK FRIDAY~~

BLACK FRIDAY = GREEN WEEKEND!
 Bei uns wird der Black Friday zum Green Weekend!

In den Zeiten wo Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Slow Fashion immer wichtiger werden, haben wir uns dazu entschieden uns nicht an den großen Black Friday und Cyber Monday Sales zu beteiligen. Stattdessen spenden wir 20% des gesamten Umsatzes, der an unserem Green Weekend* im Onlineshop und in den Brand Stores in Berlin und Wien erzielt wird, an OroVerde!

OroVerde und die Projekte

Die Tropenwaldstiftung OroVerde (spanisch für „Grünes Gold“) setzt sich aktiv für den Erhalt der tropischen Regenwälder ein. Zusammen mit den Menschen vor Ort erarbeiten sie langfristige Schutzprojekte. Außerdem setzt OroVerde mit Verbrauchertipps und Bildungsprojekten auch in Deutschland an.

*Die Aktion findet vom 29.11.19 bis einschließlich 02.12.19 statt.

9. BEGRIFFS- ERKLÄRUNGEN

Audit:

Die folgende Definition des Begriffs Audit beschreibt die Art von Untersuchungsverfahren, wie die Fair Wear Foundation sie durchführt:

So wichtig es ist, dass sich Firmen für ethische Aspekte starkmachen, werden derartige Forderungen in der Regel erst dann glaubhaft, wenn ein Dritter sie verifiziert – und genau da setzt die FWF an. Die Multi-Stakeholder-Struktur der FWF garantiert Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit. Die Menschen haben ein Recht darauf, zu erfahren, unter welchen Bedingungen ihre Kleidung produziert wurde. Die FWF verifiziert, ob Firmen die CoLP-Regeln (s.o.) befolgen; dies geschieht durch Fabrik-Audits und ein Beschwerdesystem, durch Management-System-Audits bei Tochtergesellschaften und durch umfangreiche Anhörungen von Interessengruppen in den Produktionsländern. Die FWF teilt ihr Wissen und ihre (lokalen) Kontakte mit den Mitgliedern und garantiert Zugang zu Informationen über die örtliche Rechtslage, Arbeitsstandards und kulturelle Besonderheiten. Um stichhaltige Einblicke in das Unternehmen zu bekommen, erfolgt das Überprüfungssystem der FWF auf drei Ebenen: Die FWF verifiziert auf Fabrikebene und implementiert als Sicherheitsnetz einen Beschwerdemechanismus in allen Ländern, wo sie aktiv ist. Außerdem begutachtet sie auf Unternehmensebene, um zu prüfen, ob die Firmen die Code of Labour Practices der FWF in ihren Management-Systemen effektiv umsetzen.

Überprüfung auf Fabrikebene:

Die FWF ist wohl am bekanntesten für ihren einzigartigen und wegweisenden Ansatz, was die Prüfung von Fertigungsstandorten anbelangt. Entscheidend ist hier die Mehrfachspezialisierung, auf der die FWF-Audits basieren. An der durchweg hohen Qualität der Resultate wird zudem deutlich, mit welcher Strenge die FWF ihre Prüfungsprozesse durchführt. Die FWF hat festgestellt, dass Manager generell einer Zusammenarbeit und Verbesserungen am Arbeitsplatz offener gegenüberstehen, wenn Audits im Vorfeld angekündigt werden. Geplante Audits garantieren zudem, dass die entsprechenden Manager vor Ort und die relevanten Dokumente an den Tagen der Prüfung auch zugänglich sind. Darüber hinaus führt die FWF schon vor dem Fabrikbesuch Interviews mit Arbeiter*innen auf neutralem Boden durch, wodurch die üblichen Probleme von angekündigten Prüfungen, wie z.B. darauf vorbereitete Arbeiterschaft und gefälschte Bücher, umschifft werden können. „Diese außerhalb der Fabrik stattfindenden Interviews sind ein fantastisches Tool. Wenn man die Arbeiter*in-

nen nämlich zu Hause und im Kreis ihrer Gemeinschaft aufsucht, können Sachverhalte und Probleme ersichtlich werden, die einem am Tag des Fabrik-Audits womöglich entgangen wären.“ – Bobby Joseph, Auditleiter & Gesundheits-/Sicherheits-Inspektor in Bangalore, Indien.

Die Fabrik-Audits der FWF erfüllen zwei wesentliche Aufgaben: Für die beteiligten Fabriken ist es keine bloße Überwachung, sondern vielmehr ein Schritt in einem Prozess, der zu Arbeitsplatzverbesserungen führt. Den Firmen hingegen geben die Fabrikprüfungen Aufschluss darüber, inwiefern die Fabriken ihre FWF-Auflagen auch erfüllen können. Generell ist es nicht das Hauptziel eines Audits, die Probleme aufzudecken. Vielmehr sind Audits Teil eines größeren Prozesses, der darauf abzielt, Probleme zu beheben – und hier ist Zusammenarbeit ganz klar der Schlüssel zur Lösungsfindung. Aus diesem Grund schreiben die Audit-Vorgaben der FWF den Prüfern vor, dass sie auch Interviews mit Gewerkschaftsvertreter*innen (falls eine derartige Gewerkschaft existiert) und/oder Arbeitnehmervertreter*innen durchführen. Gewerkschaftsvertreter*innen sollten auch an der Audit-Abschlussbesprechung teilnehmen, in der die Ergebnisse der Prüfung und potenzielle Verbesserungen am Arbeitsplatz zur Sprache kommen. Indem auch FWF-Mitgliederfirmen in den Audit-Prozess einbezogen werden, bekommen die Verantwortlichen der Brands ein genaueres Bild von den Problemen der Branche und den tieferen Ursachen dieser Missstände. „Bei den Audits der FWF geht es nicht um endlos lange Checklisten oder um kleine Details. Die Schlüsselrolle in unserem Ansatz liegt bei den Spezialisten vor Ort: Sie arbeiten daran, die grundlegenden, strukturellen Probleme zu identifizieren, die eigentlichen Ursachen also. Letztlich ist es so: Wenn wir diese Probleme lösen wollen, müssen wir zunächst eine Vertrauensbasis schaffen und dafür sorgen, dass Käufer und Zulieferer zusammenarbeiten. Die Auditoren der FWF verfügen über das nötige Sachwissen, um Probleme während der Prüfung zu finden und zu beschreiben – und dann an Verhandlungen über mögliche Lösungswege teilzunehmen.“ – Ivo Spauwen, International Verification Coordinator bei der FWF. (Quelle: FWF)

CAP: Corrective Action Plan – Plan der Abhilfemaßnahmen

In der Regel wird nach einem Audit bei einer Fabrik ein Corrective Action Plan erstellt, ein Plan also über die nächsten Schritte, um die Situation zu verbessern. Diese Pläne sind dazu da, um die relevanten Themen in der Fabrik und in der Lieferkette der Firma anzusprechen. Im CAP wird zunächst die Vorgehensweise festgelegt, anschließend werden darin auch die Fortschritte im Sanierungsprozess festgehalten. Konkret handelt es sich in der Regel um eine Excel-Tabelle, die das Mitglied von der FWF erhält; darin sind alle Erkenntnisse des Audits aufgelistet inklusive relevanten Hintergrundinformationen zu lokalen Gesetzen und verschiedenen Vorschlägen, wie die Probleme zu beheben sind. Diese Tabelle wird dann über einen gewissen Zeitraum zwischen der Mitgliedsfirma und dem Lieferanten hin und her geschickt, während beide Parteien die aufgelisteten Probleme Schritt für Schritt abarbeiten.

CoLP: Code of Labour Practices – Arbeitsverhaltenskodex

Der folgende Arbeitsverhaltenskodex basiert auf den Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) sowie auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Im weiteren Text gibt es Verweise auf spezifische Übereinkommen. Wo ILO-Kernarbeitsnormen näherer Klärung bedürfen, folgt die FWF den Empfehlungen der ILO sowie der geltenden Rechtsprechung.

1. Die Anstellung erfolgt freiwillig:

Es darf keine Zwangsarbeit sowie keine Schuldknechtschaft oder Gefangenarbeit geben. (ILO-Übereinkommen 29 und 105)

2. Keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf:

Einstellungsverfahren, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungsprogrammen, Beförderungspolitik, Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Pensionierung und allen weiteren Aspekten des Arbeitsverhältnisses müssen auf Grundlage des Prinzips der Chancengleichheit basieren, und zwar unabhängig von Ethnizität, Hautfarbe, Geschlecht, Glaube, politischer Überzeugung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft sowie von Schwächen oder Behinderungen. (ILO-Übereinkommen 100 und 111)

3. Keine Ausbeutung von Minderjährigen:

Kinderarbeit ist untersagt. „Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.“ (ILO-Übereinkommen 138) „Jede Art von Sklaverei oder Sklaverei ähnliche Praktiken, wie z.B. der Verkauf von Kindern und der Kinderhandel sowie Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Zwangsarbeit sind verboten. (...) Kinder (zwischen 15-18 Jahren) sollen keine Tätigkeit ausführen, die, aufgrund ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, die Gesundheit, die Sicherheit und die Moralbegriffe der Kinder beeinträchtigen können.“ (ILO-Übereinkommen 182)

4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen:

Das Recht aller Arbeiter*innen, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen, wird anerkannt. (ILO-Übereinkommen 87 und 98). Die Firma muss in Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, allen Mitarbeiter*innen vergleichbare Wege zu unabhängigen und freien Vereinigungen und Verhandlungen ermöglichen. Außerdem muss gewährleistet sein, dass Arbeitnehmervertreter*innen nicht diskriminiert werden und sie Zugang zu allen relevanten Arbeitsplätzen haben, um ihre Vertreterfunktionen ausüben zu können. (ILO-Übereinkommen 135 sowie Empfehlung 143)

5. Zahlung existenzsichernder Löhne:

Löhne und Zusatzleistungen für eine reguläre Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse von Arbeitnehmern und deren Familien zu sichern sowie einen Teil zur freien Verfügung zu garan-

tieren. (ILO-Übereinkommen 26 und 131) Weder sind Lohnabzüge aus disziplinarischen Gründen erlaubt, noch jede Art von Lohnabzug, die nicht durch nationale Gesetzgebung begründet ist. Aus derartigen Abzügen darf sich nie ein Betrag ergeben, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer eine Summe erhält, die unterhalb des Mindestlohns liegt. Arbeitnehmer sind klar und ausreichend zu informieren über die Details der Vergütung (Tarif-Details, Zahlungsperiode).

6. Angemessene Arbeitszeiten:

Die Arbeitszeiten haben mit dem geltenden Recht und industriellen Standards in Einklang zu stehen. Beschäftigte arbeiten regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und haben das Recht auf mindestens einen freien Tag innerhalb eines 7-Tage-Zeitraums. Etwaige Überstunden, von denen maximal 12 pro Woche erlaubt sind, werden freiwillig geleistet, finden nicht regelmäßig statt und werden immer zu einem höheren Satz als dem üblichen Stundenlohn vergütet. (ILO-Übereinkommen 1)

7. Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

Zulieferer haben ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu garantieren sowie beste Gesundheits- und Sicherheitspraktiken zu unterstützen. Dabei muss der derzeitige Kenntnisstand der Industrie und das Wissen über spezifische Gefahren beachtet werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt den berufsbedingten Gefahren, die dieser Industriezweig mit sich bringt, um sicherzustellen, dass ein sicherer, hygienischer Arbeitsplatz gewährleistet wird. Wirksame Regelungen müssen umgesetzt werden, um Unfällen vorzubeugen und Gesundheitsrisiken so weit es geht zu minimieren (nach ILO-Übereinkommen 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Gewalt, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis:

Arbeits- oder sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die auf einem regulären Arbeitsverhältnis basieren, dürfen nicht durch Inanspruchnahme von Nur-Arbeitskraft-Verträgen oder durch Ausbildungsprogramme umgangen werden, die nicht auf der Intention basieren, Fertigkeiten zu vermitteln oder zu einem festen Anstellungsverhältnis zu führen. Jüngere Arbeitnehmer*innen sollen die Gelegenheit haben, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen. (Quelle: FWF)

CSR: Corporate Social Responsibility – Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung

Corporate Social Responsibility, im Deutschen also „Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung“, bedeutet, dass sich ein Unternehmen aus eigener Verantwortung heraus, freiwillig und über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus dem nachhaltigen Wirtschaften verpflichtet sieht. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Kern-Absatzmärkten, Geschäftspartnern wie z.B. Produzenten sowie den Angestellten. (siehe auch: www.iredaily.de/blog/responsibility)

FWF: Fair Wear Foundation

Die im Jahr 1999 gegründete Fair Wear Foundation arbeitet mit einem Netzwerk aus Brands, Fabriken, Gewerkschaften, NGOs sowie gelegentlich auch Regierungen, um in 11 Produktionsländern in Asien, Europa und Afrika Arbeitsbedingungen zu überprüfen und zu verbessern. Die Foundation verfolgt die Fortschritte der Fabriken, mit denen sie arbeitet, und indem sie Expertenwissen teilt, den Dialog ankurbelt und industrielle Beziehungen stärkt, garantiert sie eine effizientere Umsetzung von Firmenzielen. Die FWF hat mehr als 80 Mitglieder aus Europa mit über 120 Marken. Die Produkte der Mitgliedsfirmen werden in 20.000 Filialen in mehr als 80 Ländern auf der ganzen Welt verkauft. (www.fairwear.org)

WEP: Worker Education Program – Schulungsprogramme für Arbeiter*innen

Beim Worker Education Program der FWF (WEP; Schulungsprogramm für Arbeiter*innen) handelt es sich um Fortbildungsmaßnahmen, die in der Fabrik stattfinden und generell darauf abzielen, anstelle von Audits und Abhilfemaßnahmen zu einer geänderten Unternehmenskultur zu gelangen, in der Probleme offen angesprochen und gelöst werden. Das WEP soll Fabrik-Managern und Arbeiter*innen das nötige Werkzeug an die Hand geben, um diesen offenen Dialog über Probleme und Chancen am Arbeitsplatz zu beginnen und so langfristig die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern. Ein stärkeres Bewusstsein für Arbeitsnormen sowie ein funktionierendes Beschwerdesystem können dazu beitragen, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern. Die Fair Wear Foundation bietet sowohl allgemeine als auch länderspezifische Module an. (Quelle: FWF)

WIS: Worker Information Sheet – Informationsblatt für Arbeiter*innen

Auf dem Informationsblatt für Arbeiter*innen (Worker Information Sheet, kurz WIS) stehen die acht Punkte des Arbeitsverhaltenskodex (CoLP) sowie entweder die Kontaktdaten der Beschwerde-Hotline vor Ort oder die Beschwerde-E-Mail-Adresse der FWF. Zu platzieren sind diese Aushänge an einem zentralen Ort in der Fabrik, um für die Arbeiter*innen maximale Sichtbarkeit zu garantieren. Zudem empfiehlt die FWF, dass die Informationsblätter an Orten ausgehängt werden, wo die Arbeiter*innen für sich sein können, sprich: Die Lektüre soll nicht in direkter Nähe zum Management passieren. (Quelle: FWF)



Questionnaire:

Das Questionnaire ist Teil der Kontrolle durch den FWF-Partner. Der Questionnaire ist ein Formular, das an sämtliche Produktionsstandorte verschickt werden muss, nachdem eine Firma Teil des FWF-Netzwerks geworden ist. Sämtliche Zulieferer sind verpflichtet, die ausgefüllten Formulare zurückzuschicken. Der Fragebogen enthält Informationen über die Geschäftsbeziehungen zwischen Brands und Fabriken sowie zur Struktur des Fabrikstandorts, zu Subunternehmern und anderen Dingen. Zudem wird durch den Fragebogen gewissermaßen kontrolliert, ob der Zulieferer mit den Arbeitsstandards vertraut ist, ob er diesen grundsätzlich zustimmt und gewillt ist, etwaige Mängel diesbezüglich zu beheben, sofern diese existieren. Auch die Einstellung des Managements zur Einhaltung der Arbeitsstandards wird aus diesem Fragebogen bereits ersichtlich. Dennoch kann das Formular niemals Ersatz für ein Audit sein, in dessen Rahmen schließlich neben der Befragung des Managements noch diverse andere Informationen hinzugezogen werden. (Quelle: FWF)



IRIEDAILY SOCIAL REPORT 2019