

SOCIAL REPORT

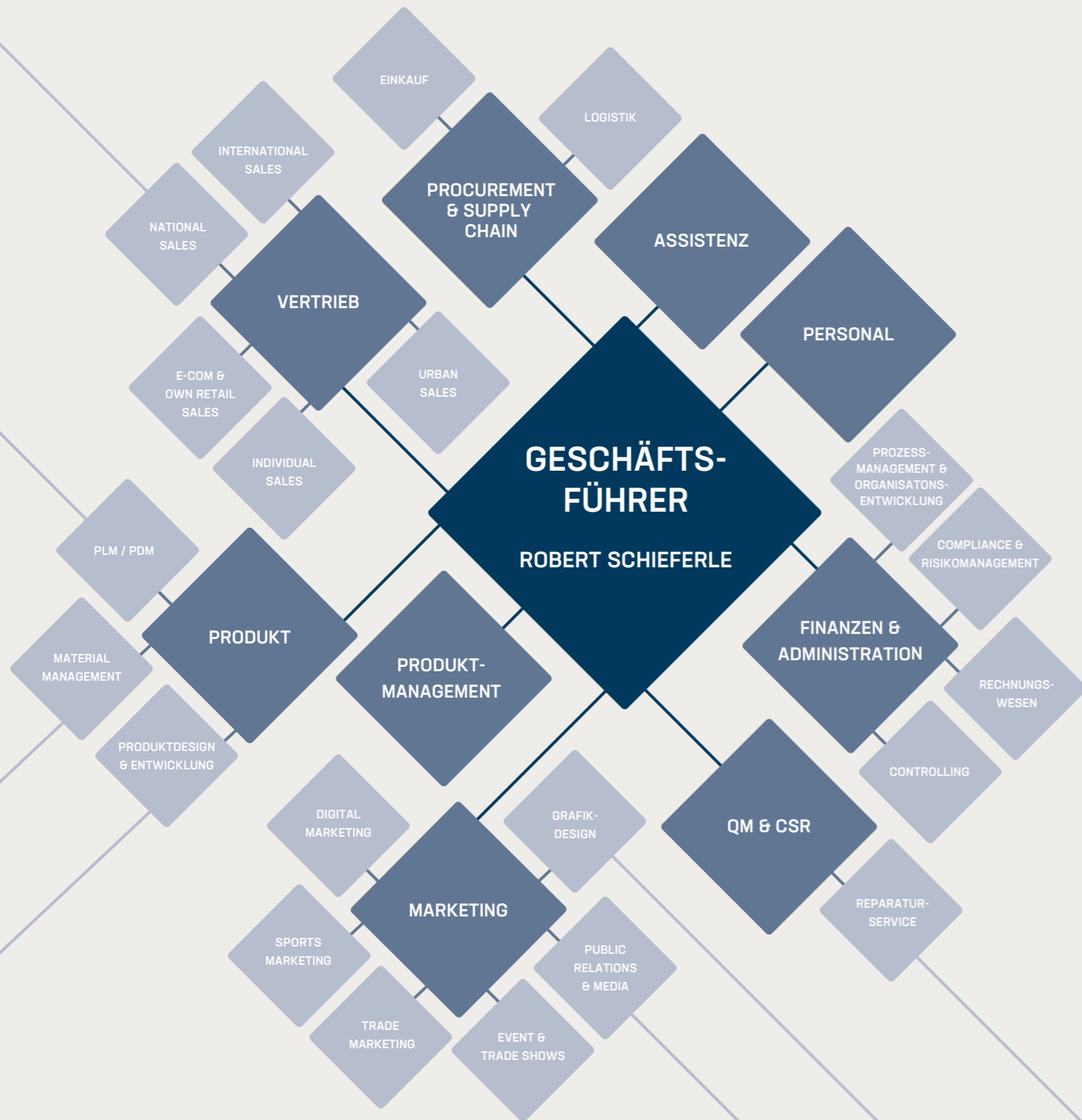


deuter

JULI 2020 - JUNI 2021

#deuterforever

ORGANIGRAMM



INHALTE

1. ORGANISATION	02
Organigramm	02
Vorwort	05
Statement zu Covid-19	06
Myanmar Statement	07
Abkürzungen und Erklärungen	08
Initiativen und Partnerschaften	09
2. ZUSAMMENFASSUNG: 20/21 ERFOLGE UND ZIELE	10
2020/21 Erfolge	10
21/22 Ziele	12
3. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE	14
Beschaffungsstrategie und Preisgestaltung	15
Produktionszyklus	15
Lieferantenbeziehungen	16
Integration von Monitoring Aktivitäten und Beschaffungsstrategie	16
4. KOHÄRENTES KONTROLL- UND ABHILFESYSTEM	18
Vietnam	18
China	25
Myanmar	29
5. UMGANG MIT BESCHWERDEN	32
6. SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU	33
Aktivitäten, um die Mitarbeiter zu informieren	33
Aktivitäten, um Hersteller und Mitarbeiter zu informieren	33
7. INFORMATIONSMANAGEMENT	34
Transparenz und Kommunikation	34
People Friendly Fashion and Green Friday	34
Stakeholder Engagement	34
8. DEUTER PROMISE	36
9. DEUTER CSR TEAM UND KONTAKT	38



VORWORT

Liebe deuter-Familie, liebe Kunden und Geschäftspartner,

das zweite Geschäftsjahr der Covid-Pandemie liegt hinter uns. Die sich ständig ändernden äußeren Einflüsse und Anforderungen waren und sind für unsere Mitarbeiter*innen und unsere Partner eine große Herausforderung.

Unser einmaliger Weg mit zwei exklusiven Lieferanten hat sich bewährt. Dennoch wurden wir dieses Jahr vor riesige Aufgaben gestellt.

Durch den Militärputsch in Myanmar hat sich von heute auf morgen die Lage komplett verändert. Wir verurteilen den Militärputsch in Myanmar und unterstützen die friedlichen Proteste. Wir sind in engem Kontakt mit der Fair Wear Foundation und stellen sicher, dass keine Zusammenarbeit mit dem Militär gewährleistet ist und die Löhne zu 100 % bei den Arbeitern ankommen.

In Vietnam hat die Covid-Pandemie schreckliche Folgen und der Großraum Ho Chi Minh musste für über 3 Monate in einen harten Lockdown. Wir konnten zusammen mit Duke erreichen, zusätzlich zur staatlichen Unterstützung weitere finanzielle Hilfe den Mitarbeitern zukommen zu lassen, um notwendigen Ausgaben zu decken.

Neben all diesen zusätzlichen Themen arbeiten wir daran unseren CO2 Abdruck deutlich zu reduzieren; der Anteil

von recycelten Stoffen nimmt kontinuierlich zu. Wir verabschiedeten unsere CSR Strategie und wir zeigen mit unserem deuter Promise klare und messbare Maßnahmen auf.

Wir sind stolz darauf nun auch Grüner Knopf zertifiziert zu sein und gemeinsam mit Climate Partner am Klimaschutz zu arbeiten. Vor allem freuen wir uns, dass unsere Partnerschaft mit Duke für den deutschen Nachhaltigkeitspreis nominiert wurde und bis in die Finalrunde kam.

Wir werden auch weiter daran arbeiten, dass wir den Lebenszyklus verlängern und die Reparierbarkeit (design to repair) aller Produkte erhöhen.

Wir möchten die Ernsthaftigkeit unseres Anspruchs, ein verantwortungsvolles Unternehmen zu sein, unterstreichen, indem wir euch mit unserem 9. Social Report einen detaillierten Einblick für unsere Leidenschaft ermöglichen.

Herzliche Grüße, Euer

Robert Schieferle

STATEMENT ZU COVID-19

Der weltweite Covid-19-Ausbruch nimmt ein Ausmaß an, das uns vor nie dagewesene Herausforderungen stellt und den Handlungsspielraum eines einzelnen Unternehmens weit übersteigt. Ungeachtet dessen gilt unser Bekenntnis zur Achtung von Menschenrechten bei unseren Produktionspartnern und Zulieferern. Als Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF) und als Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien aber auch als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen wollen wir sowohl individuell als auch gemeinsam mit anderen Akteuren negative Auswirkungen des Covid-19-Ausbruchs auf die Betriebe und Arbeiter*innen der Textil-Lieferkette mildern und stabile Beziehungen für die Zukunft sichern. Unser Handeln ist geprägt von einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit und dem Verständnis einer geteilten Verantwortung aller Akteure in der Lieferkette.

GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS

deuter arbeitet seit mehreren Jahrzehnten eng mit seinen Produktionspartnern Duke und Bellmart zusammen – auch in der für deuter aktuell herausfordernden Zeit. Wir sind uns unserer besonderen Verantwortung bewusst und verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen:

- Wir führen einen engen Dialog mit den Partnern in unserer Lieferkette, um gemeinsam Wege zu finden, die negativen Auswirkungen der Krise zu minimieren und insbesondere die Arbeiter*innen zu schützen.
- Gemeinsam mit anderen Akteuren arbeiten wir an kollektiven Lösungen, um die negativen Auswirkungen des Covid-19-Ausbruchs bestmöglich abzufedern.
- Auch über die unmittelbare Krisensituation hinaus weiter daran zu arbeiten, durch verantwortungsvolle und faire Einkaufspraktiken zu einer Stabilisierung der Lieferketten beizutragen und partnerschaftliche Beziehungen zu stärken.

KURZFRISTIGE MASSNAHMEN WÄHREND DES COVID-19-AUSBRUCHS

- Wir sehen generell davon ab Aufträge zu stornieren, insbesondere wenn diese bereits bestätigt und/oder Material dafür eingekauft wurde.
- Wir halten vereinbarte Zahlungsziele ein, falls notwendig werden Vorauszahlungen veranlasst.
- Verspätete Lieferungen aufgrund der Auswirkungen des Covid-19 Ausbruchs werden nicht sanktioniert.
- Arbeiter*innen sollen im Fall der Fabrikschließung die ihnen zustehenden Lohn- und Abfindungszahlungen erhalten (Bereitstellung von finanzieller Nothilfe).
- Wir überprüfen ob Löhne weitergezahlt werden können falls eine Produktionsstätte stillstehen sollte und ob ein Entgegenkommen z.B. durch angepasste Zahlungsziele möglich ist, um Lohnzahlungen zu sichern.

- Falls notwendig prüfen wir Unterstützungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel die Bereitstellung finanzieller Nothilfe für Arbeiter*innen zur Überbrückung von Lohnausfällen oder Kündigungen im Verbund mit anderen Akteuren/auf Länderebene.
- Neue Auftragsprognosen werden frühzeitig an Zulieferer kommuniziert und regelmäßig aktualisiert. Vorlaufzeiten werden eng mit unseren Partnern abgestimmt.

Im Umgang mit Gesundheitsrisiken und der Ansteckungsgefahr in Produktionsstätten stellen wir sicher, dass:

- adäquate Schutzmaßnahmen umgesetzt werden, um die Ansteckungsgefahr zu senken. Dies gilt auch für den Transport der Arbeiter*innen von und zu der Produktionsstätte.
- Arbeiter*innen über diese Schutzmaßnahmen und ihre Rechte informiert sind und Zugang zu Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsvertreter*innen sowie weiteren effektiven Beschwerdemechanismen haben.
- Zulieferer sich an die von Regierungen veranlassten Maßnahmen halten.

AUSBLICK

Um negative Auswirkungen auf alle beteiligten Akteure und insbesondere die Arbeiter*innen in der Lieferkette abzuwenden, erfordert die derzeitige Situation von allen Beteiligten ein gegenseitiges Entgegenkommen und partnerschaftliches Vorgehen, ebenso wie eine enge Kommunikation und Flexibilität. Die Covid-19-Krise kann nur gemeinsam überwunden werden. Gleichzeitig unterstreicht die derzeitige Situation, was jetzt mehr denn je für die Zukunft gelten muss: Faire und partnerschaftliche Beziehungen zwischen Einkäufern und Zulieferern bilden die Basis für stabile globale Lieferketten.

Weitere Infos gerne bei Marco Huehn, marco.huehn@deuter.com, deuter Sport GmbH, Daimlerstr. 23, 86368 Gersthofen

MYANMAR STATEMENT

Am 1. Februar 2021, zu Beginn der neuen Legislaturperiode des demokratisch gewählten Parlaments, übernahm das myanmari-sche Militär – unter der Führung von General Min Aung Hlaing – durch einen Putsch die Führung im Land. Das Militär verkündete einen Ausnahmezustand von einem Jahr, löste das bestehende Parlament auf und setzte den vormaligen Vizepräsidenten Myint Swe als kommissarisches Staatsoberhaupt ein.

Zahlreiche Politiker der Zivilregierung wurden am frühen Morgen des 1. Februar festgenommen. Nach dem Putsch fanden in mehreren Städten und im Internet verschiedene Protestkundgebungen statt. Es gab auch Akte des zivilen Ungehorsams, wie Streiks von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Eine Exilregierung wurde gebildet (NUG - National Unity Government). Die Demonstranten fordern bis heute eine Rückkehr zur Demokratie und die Freilassung der gestürzten und inhaftierten De-facto-Regierungschefin Aung San Suu Kyi.

Das Militär reagierte mit Gewalt. Bis dato sind zahlreiche Menschen ums Leben gekommen¹, tausende Menschen festgenommen und hunderte verurteilt worden.^{2/3} Arbeitnehmer*innen, die an Veranstaltungen des Civil Disobedience Movement⁴ teilnehmen, müssen fürchten ihre Arbeit zu verlieren, oder ebenfalls festgenommen zu werden.

Als verantwortungsvolles Unternehmen verpflichten wir uns, die Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte in unseren Betrieben und Lieferketten uneingeschränkt zu respektieren, insbesondere das Recht auf friedliche Versammlung, Meinungsfreiheit und Vereinigungsfreiheit gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Die höchste Priorität für deuter hat die Sicher-

heit der Arbeiter*innen vor Ort, und dass ihre physische und finanzielle Sicherheit gewährleistet ist. Gerade wegen der schwierigen Situation vor Ort benötigen die Menschen ein geregeltes Einkommen. Deshalb haben wir gemeinsam mit unserem Partner Bellmart sichergestellt, dass die dortige Fabrik keine Verbindungen zum Militär hat; außerdem fragen wir regelmäßig die Beschäftigungssituation ab. Zudem sind wir in engem Austausch mit NGOs, internationalen Gewerkschaften und anderen Brands, um die schwierige politische Situation beobachten und evaluieren zu können; aber auch, um auf Veränderungen gezielt reagieren zu können.

Wie alle Unternehmen, die in Myanmar produzieren, stehen wir vor einer großen Herausforderung. Das Land befindet sich in einem politisch und wirtschaftlich unsicherem Zustand, was die Planung von Hilfsmaßnahmen aber auch die Herstellung unserer Produkte sowie Überprüfung und Sicherstellung der Arbeitsbedingungen stark beeinträchtigt. Die Covid-19 Pandemie erschwert die Lage zusätzlich. Gerade deswegen ist es unser größtes Anliegen, unsere Produktionspartner und die Bevölkerung so gut wie möglich zu unterstützen. Unsere Maßnahmen und weiteren Aktivitäten richten wir nach den Leitlinien der FWF⁵ aus und setzen mit ihrer Hilfe unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht um.

¹ <https://orfat/stories/3225348/>

² http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/MYANMAR/call_for_campaign_on_myanmar.pdf

³ https://progressivevoicemyanmar.org/wp-content/uploads/2021/09/2021-09-17-210916_CDM_Report_edited-signed.pdf

⁴ Bewegung des zivilen Ungehorsams

⁵ <https://www.fairwear.org/stories/fair-wear-update-on-situation-in-myanmar>

ERKLÄRUNGEN & ABKÜRZUNGEN

IM TEXT VERWENDETE ABKÜRZUNGEN:

ACT	Action, Collaboration, Transformation (Foundation)
BPC	Brand Performance Check
CAP	Corrective Action Plan
CMT	Cut, Make and Trim
CoLP	Code of Labour Practices
CSR	Corporate Social Responsibility
FWF	Fair Wear Foundation
GRS	Global Recycle Standard
NGO	Non Governmental Organisation
NGU	National Unity Government
OHS	Occupational Health and Safety
RDS	Responsible Down Standard
SDGs	Sustainable Development Goals

DAS IST EIN WEP TRAINING

Das Workplace Education Program (WEP) der FWF zielt darauf ab, Unternehmen über Audits und Korrekturmaßnahmen hinaus dazu zu bewegen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, an denen Probleme durch offene Kommunikation angesprochen und gelöst werden können.

Das WEP soll sowohl Management als auch Arbeitnehmern benötigte Werkzeuge zur Verfügung stellen, um einen offenen Dialog über Probleme und Möglichkeiten am Arbeitsplatz und über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fabrik zu beginnen. Ein stärkeres Bewusstsein für Arbeitsrichtlinien kann in Kombination mit einem funktionierenden Beschwerdesystem langfristig zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.

Die Fair Wear Foundation bietet sowohl allgemeine als auch länderspezifische Module an.

DAS IST EIN WEP TRAINING

Das WEP Communications Training baut auf dem Basis WEP Training auf und konzentriert sich auf den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern in Fabriken. Dieser soll zu einer besseren Kommunikation führen und dazu beitragen, Beschwerden und Bedenken zu bereinigen bevor offizielle Stellen des Beschwerdemanagements eingeschaltet werden müssen. Dieses Modul wurde entwickelt, um:

- Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten von Arbeitnehmern und Management aufzubauen.
- ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das das Management unterstützt und ermutigt mit den Arbeitnehmervertretern in einen Dialog zu treten wenn Probleme angesprochen werden.
- die Fähigkeit des Fabrikmanagements zu verbessern mit Brands über ihre Praktiken in einen Dialog zu treten, was sich auf die Arbeitsbedingungen im Werk auswirken kann.

Das Programm läuft über ein ganzes Jahr hinweg. Es besteht aus einem Einführungstreffen, zwei Hauptschulungskursen und drei Zusatzkursen, in denen auf Firmenspezifische Besonderheiten eingegangen werden kann.

Nach Abschluss des Programms wird erwartet, dass beide Parteien - Management und Arbeitnehmer - die Vorteile der Zusammenarbeit bei der Erörterung und Lösung von Arbeitsplatzproblemen erkennen können. Außerdem sollten beide Parteien die Fähigkeiten zur konstruktiven Zusammenarbeit entwickelt haben, um eine solche als normal zu betrachten.

INITIATIVEN & PARTNERSCHAFTEN



MENSCH UND UMWELT ZULIEBE -

WIR PRODUZIEREN NACH BLUESIGN® STANDARDS.

Auch achtsam hergestellte Outdoor-Ausrüstung hinterlässt ökologische Fußabdrücke. Wir bei deuter wollen sie so klein wie möglich halten. Deshalb produzieren wir nach den umfassenden Standards des bluesign® Systems, dem weltweit strengsten Standard für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Verbraucherschutz. Im Rahmen der bluesign® Systempartnerschaft, die deuter

2008 eingegangen ist, arbeiten wir aktiv daran unsere Produkte und den gesamten Produktzyklus sukzessive ressourcenschonender und umweltfreundlicher zu gestalten. Und wir werden immer besser: 100 % unserer direkten Produktionspartner sind bluesign® Systempartner und die Anzahl der bluesign® Produkte unserer Kollektion wächst stetig: Heritage Serie, Astro Serie, Kikki, UP Serie, Urban Belts, Cotogy und Scula, AVIANT Duffel / Pro Serien



FAIR VON A BIS Z - MIT DER FAIR WEAR FOUNDATION

Wir feiern ein kleines Jubiläum - seit zehn Jahren ist deuter Mitglied der Fair Wear Foundation. Ein Meilenstein in den Bemühungen um sozial gerechte Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Produktions- und Lieferkette. Die FWF ist eine unabhängige Multi Stakeholder Initiative, die mit Unternehmen und Fabriken zusammenarbeitet, um die Arbeitsbedingungen in den Fertigungs-

stätten der Textil- und Bekleidungsindustrie; vor allem vor Ort in den Produktionsländern; zu verbessern. Die Anerkennung unserer Bemühungen zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind: Fokus auf langjährige Partnerschaft mit zwei Lieferanten, seit 2013 Leader Status der FWF Firmenbewertung und FWF Best Practice Award 2015.



GEMEINSAM FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT - MIT DEM TEXTILBÜNDNIS.

Wir wollen Outdoor-Ausrüstung umweltfreundlich, nachhaltig und unter sozial fairen Bedingungen in sozial verträglichen Produktionsstrukturen und Lieferketten produzieren. Diese sind lang und komplex und für ein Unternehmen allein oft sehr schwierig zu durchschauen. Deshalb ziehen wir gemeinsam mit anderen Produktions-

partnern und Unternehmen als Mitglieder des Bündnisses für nachhaltige Textilien an einem Strang. Unser Ziel ist es dabei die sozialen, ökologischen und ökonomischen Bedingungen entlang der Lieferkette zu verbessern. Das Textilbündnis wurde 2014 als eine Initiative der deutschen Bundesregierung gegründet und vereint Mitglieder aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Standardorganisationen und Gewerkschaften unter einem Dach.



GRÜNER KNOPF FÜR GRÜNE PRODUKTE

Auch die Politik hat erkannt: Ohne faire internationale Standards lässt sich eine nachhaltige Textilproduktion kaum umsetzen. deuter kooperiert ab sofort mit dem von der deutschen Bundesregierung initiierten internationalen Siegel „Grüner Knopf“, dem ersten staatlich geprüften

Standard für nachhaltig hergestellte Textilien. Das global orientierte Meta Siegel stellt verbindliche Anforderungen, um Mensch und Umwelt zu schützen. Insgesamt 46 anspruchsvolle Sozial- und Umweltstandards sind einzuhalten - von A wie Abwassergrenzwerte bis Z wie Zwangsarbeitsverbot.



RESPONSIBLE DOWN STANDARD - EIN HERZ FÜR TIERE

Nachhaltige natürliche Materialien sollten auch ökologisch achtsam erzeugt werden. Deshalb setzen wir seit 2015 bei unseren Daunenschlafsäcken nur noch auf bauschig wärmende Federn, die nach dem Responsible

Down Standard (RDS) zertifiziert sind. Für diese Zertifizierung muss eine artgerechte Haltung und Tierschutz in der gesamten Produktionskette vom Küken bis zum fertigen Schlafsack nachvollziehbar sein und strenge Auflagen erfüllen.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS - GLOBALE ZIELE FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Eine Welt ohne extreme Armut, frei von Hungersnöten? Weniger Umweltkatastrophen und Auswirkungen des Klimawandels? Weniger Risiken für Mensch und Tier? Ein erstrebenswertes und ambitioniertes Szenario, das nur mit dem Beitrag jedes einzelnen Realität werden kann. Im Jahr 2015 verabschiedeten die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030.

Sie ist ein gemeinsam ausgearbeiteter Fahrplan für eine weltweite wirtschaftliche, soziale und ökologisch nachhaltige Entwicklung. Im Mittelpunkt der Agenda stehen die 17 Sustainable Development Goals. Auch wir sehen uns als Teil dieser Gemeinschaft und nutzen die SDGs als Leitfaden für die Strukturierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten, die sich aus unserer deuter Promise-Agenda ableiten.

ERFOLGE GESCHÄFTSJAHR 2020/21

LEADER STATUS

Unser Fair Wear Leader Status im Brand Performance Check für das Geschäftsjahr 2019/20 wurde bestätigt

TEILNAHME AN ZAHLREICHEN WORKSHOPS UND MEETINGS DES BÜNDNISSES FÜR NACHHALTIGE TEXTILIEN UND DER FAIR WEAR FOUNDATION

Pandemiebedingt fanden auch im GJ 20/21 alle Fortbildungen und Arbeitstreffen, sowie Review⁶ und Expertengremien⁷ virtuell statt. Dabei stand insbesondere der Austausch zu Covid-19 in den Produktionsländern, sowie die politische Situation in Myanmar im Mittelpunkt. Besonders erwähnenswert war die Teilnahme an der Bündnisinitiative „existenzsichernde Löhne“ bzw. „Living Wage Incubator“ der FWF. Durch Umsetzung und Auswertung des ACT⁸ self assessments, konnten wir wertvolle Erkenntnisse zu Einkaufspraktiken gewinnen und bereits hier erste Korrekturmaßnahmen bei deuter umsetzen.

FAIRWEAR WEP COMMUNICATIONS TRAINING

Das umfangreiche WEPC Training (Workplace Education Programme Communications), das im September 2019 in Myanmar und im Mai 2020 in Vietnam startete, konnte trotz der anhaltenden Einschränkungen durch die Pandemie zumindest bei Duke in Vietnam weitergeführt werden. Der Fokus lag dabei auf effizienter Kommunikation in den teilnehmenden Fabriken. Mit mehreren Präsenztreffen und verschiedenen Modulen ist die Schulung auf die Dauer eines Jahres ausgelegt. Neben dem Fabrikmanagement, sowie HR-Spezialisten, wurden auch Mitarbeiter aus der Produktion, sowie Mitglieder der Gewerkschaft geschult und in Rollenspielen bereits „echte“ Themen bearbeitet. Die Schulung

vermittelt zudem Grundlagen, die zur Bildung eines Betriebsrates notwendig sind.

ANZAHL DER SUBUNTERNEHMER UNVERÄNDERT NIEDRIG

Unser Produktionspartner Duke hat sich mit deuter darauf geeinigt, Aufträge nicht mehr an neue Subunternehmen zu vergeben. Des Weiteren konnten Subunternehmer konsolidiert werden. Subunternehmer sind für unsere Produzenten wichtige Partner, um Auftragspitzen abfangen zu können. Allerdings ist die Transparenz über die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern sehr viel aufwendiger herzustellen. Deswegen arbeiten wir gemeinsam mit allen Beteiligten an der Aufrechterhaltung dieses Erfolges.

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSPREIS

deuter wurde Finalist in der Kategorie „Unternehmenspartnerschaften“ des Deutschen Nachhaltigkeitspreises⁹. Zusammen mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und einer breiten Jury, wurden vorbildliche Partnerschaften zwischen Deutschland und im Globalen Süden ansässigen Unternehmen aus der Textilbranche prämiert. Der Nachhaltigkeitspreis ist die renommierteste Auszeichnung seiner Art deutschlandweit und Europas größte Auszeichnung für ökologisches und soziales Engagement.

GRÜNER KNOPF

deuter ist nach dem Standard „Grüner Knopf“ der Bundesregierung für sein verantwortungsvolles Handeln ausgezeichnet worden. Der Grüne Knopf ist das erste staatliche Label für verantwortungsvolle Unternehmensführung und ökologisch und fair hergestellte Textilien¹⁰.

⁶ <https://www.textilbuendnis.com/review-prozess-2021-startet/>

⁷ <https://www.textilbuendnis.com/portrait-textilbuendnis/>

⁸ <https://actonlivingwages.com/who-we-are/>

⁹ <https://www.nachhaltigkeitspreis.de/wettbewerbe/unternehmenspartnerschaften-alt/finalisten/deuter-sport/>

¹⁰ <https://www.gruener-knopf.de/gruener-knopf>





PRÜFT, OB MITGLIEDER IN IHREN ZULIEFERKETTEN DEN COLP IMPLEMENTIEREN

TRAININGS & STAKEHOLDERINVOLVEMENT


BIETET BESCHWERDE-HOTLINES FÜR ARBEITER IN 15 PRODUKTIONS-LÄNDERN AN

PRÜFT DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN FABRIKEN

ARBEITSRICHTLINIEN DER FWF (COLP)

- 1  Freie Arbeitswahl
- 2  Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz
- 3  Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit
- 4  Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- 5  Zahlung Existenz sichernder Löhne
- 6  Angemessene Arbeitszeiten
- 7  Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen
- 8  Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

FWF STATUS SEIT 2013:
LEADER



MONITORING LK

56 % EINKAUFVOLUMEN

> 90 % EINKAUFVOLUMEN LEADER STATUS*

DEUTER

MINDESTANFORDERUNGEN LEADER STATUS

WERTUNG BRAND PERFORMANCE CHECK

88 PUNKTE

> 75 PUNKTE

* Aufgrund Covid-19 niedrigerer Monitoring Threshold akzeptiert

ZIELE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021/22

1

REDUKTION DER ÜBERSTUNDEN



2

BEWÄLTIGUNG DER FOLGEN
DER COVID-19 PANDEMIE



3

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE AUF
GRUNDLAGE DER ANKER STUDY



4

INFORMIEREN DER MITARBEITER*INNEN
UNSERER LIEFERANTEN ÜBER DEN
„FAIR WEAR CODE OF LABOUR PRACTICE“



5

KONSTRUKTIVEN DIALOG
ZWISCHEN MITARBEITERN UND
MANAGEMENT UNTERSTÜTZEN



ZIEL 1

Um die Überstunden bei unseren Lieferanten durch geeignete Maßnahmen weiter zu reduzieren bzw. auf einem niedrigen Niveau zu halten, analysieren wir gemeinsam mit unserer Einkaufsabteilung und Produktionsplanung sowie Produktentwicklung regelmäßig Prozesse und Zeitpläne um gegebenenfalls durch Veränderungen gegenzusteuern.

ZIEL 2

Gemeinsam mit unseren Lieferanten bewältigen wir die Folgen und Kosten der Covid-19 Pandemie, um negative Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsplätze der Mitarbeiter in den Produktionsstätten zu verhindern.

ZIEL 3

deuter arbeitet an einer Strategie zur weiteren Erhöhung der Löhne bei unseren Lieferanten. Im Fokus liegt dabei Vietnam, denn mit einer fast 100 % Auslastung der Kapazitäten ist dort

der Hebel am größten. Dabei ist es unser Ziel, dass mindestens 70 % der Mitarbeiter den Anker Benchmark der "Global Living Wage Initiative" Stand 2021 erhalten. Bereits heute verdienen die Mitarbeiter weit über dem gesetzlichen Mindestlohn und dem Durchschnittslohn in der entsprechenden Industrie vor Ort.

ZIEL 4

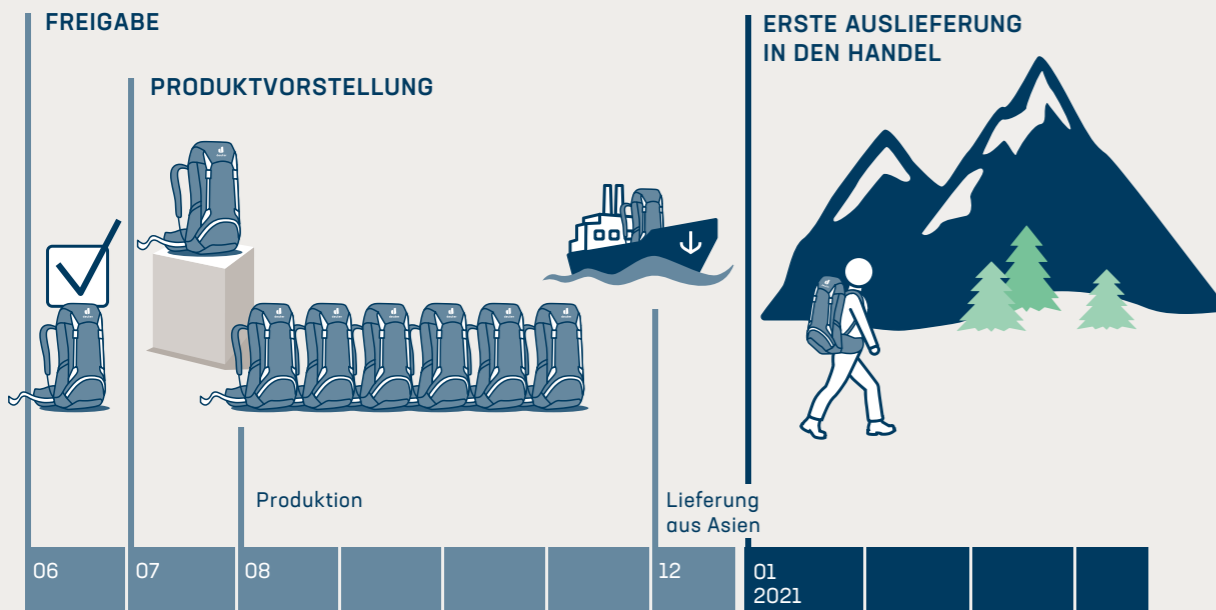
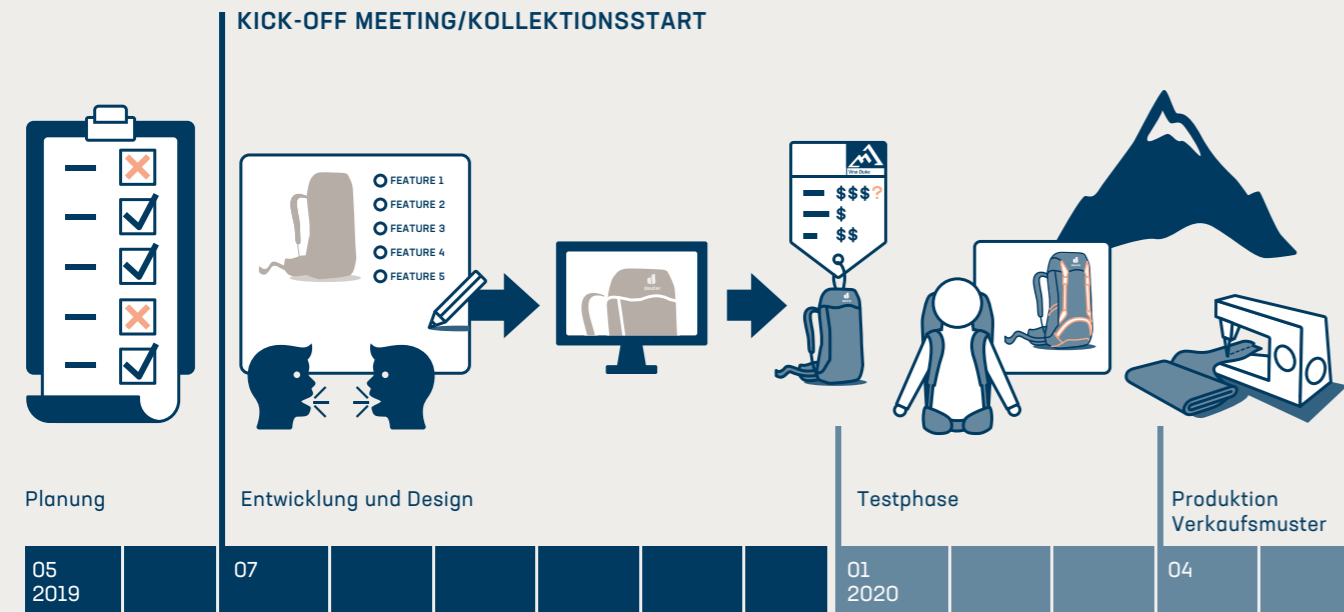
Wir informieren die Mitarbeiter unserer Lieferanten und Subunternehmern aktiv über den "Fair Wear Code of Labour Practice", und stellen sicher, dass sie Kenntnis über ihre Rechte als Arbeitnehmer haben. Die Bekanntheit des FWF Beschwerdemechanismus soll zudem weiter auf einem hohen Niveau bleiben.

ZIEL 5

deuter unterstützt die Stärkung des Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Management durch geeignete Maßnahmen wie regelmäßige Meetings, Umsetzung des Workplace Education Programmes.

BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

VEREINFACHTER PRODUKTIONSZYKLUS (BEISPIEL HAUPTKOLLEKTION 2019)



BESCHAFFUNGSSTRATEGIE UND PREISGESTALTUNG

deuter lebt langfristige Partnerschaften, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt aufbauen. Das hilft uns dabei, ein hohes Maß an Motivation, Kreativität, Qualität und Zuverlässigkeit zu fördern – in unserer Firmenzentrale in Gersthofen bis zu unseren Vertriebshändlern und natürlich unseren Produktionspartnern.

Wir arbeiten seit 1991 mit unserem Rucksackproduzenten Duke zusammen. Duke hat unsere gesamte Rucksackkollektion seit 1994 produziert und fertigt zu 99 % für deuter. Wir arbeiten seit 18 Jahren in China und seit 2015 in Myanmar mit unserem Schlafsackproduzenten Bellmart zusammen.

Anhand unserer Design- und Materialvorgaben kalkulieren unsere Produzenten den Preis für Produkte, die sich in der Entwicklung befinden. Die Preise werden während der Prototypenphase an die Zielvorgaben angepasst und die Produkte selbst auch überarbeitet, um einen wettbewerbsfähigen Preispunkt zu erzielen. Während dieses Prozesses übt deuter keinen Preisdruck aus und verhandelt fair. Einkaufspraktiken wie Preisvergleiche zwischen verschiedenen Lieferanten, um das günstigste Angebot zu ermitteln, entspricht nicht der Art und Weise, wie deuter Geschäfte mit seinen Partnern führt. In Preisverhandlungen werden die Materialkosten ebenso berücksichtigt wie die Fertigungslöhne und Lohnsteigerungen. Wir wissen, dass unsere Partner faire Preise anbieten, denn beide Seiten glauben fest daran, dass Vertrauen die beste Basis ist und sich langfristig auszahlt.

Da wir unseren Lieferanten in Sachen Zuverlässigkeit, Know-how und Qualität vertrauen und in einem gewissen Maß auch von ihnen abhängen, ist es wichtig für uns zu wissen, dass ihr Unternehmen reibungslos läuft und ein hohes Maß an Resilienz

aufweist. Darüber hinaus geben wir unseren Produktionspartnern alle Informationen und Werkzeuge an die Hand, um Preise und die damit zusammenhängenden Löhne noch transparenter und fairer zu gestalten.

Unter Berücksichtigung von Qualität, Nachhaltigkeit und Lieferzeiten schlägt Duke geeignete Lieferanten vor bzw. kooperiert mit Lieferanten, die deuter nominiert. Änderungen am Material müssen mit hinreichenden Vorlaufzeiten (d.h. ausreichend lange vor Beginn der Produktion) vorgenommen werden, um den rechtzeitigen Einkauf von Material zu ermöglichen und negative Auswirkungen auf Produktionspläne und Arbeitszeiten zu vermeiden. deuter hat aufgrund seiner Beschaffungsstruktur keine spezielle und kostspielige Sourcingabteilung. Der Supply Chain Manager ist für die Produktionsplanung verantwortlich und arbeitet dabei eng mit unseren Lieferanten zusammen. Auch beim Versand der Ware in die ganze Welt herrscht ein enger Austausch. Sollte es trotz dieser Struktur einmal notwendig werden neue Lieferanten ins Portfolio aufzunehmen, wird die CSR Abteilung bereits in den ersten Schritten der Lieferantensuche integriert und hat ein Vetorecht, falls Zweifel bestehen.

PRODUKTIONSZYKLUS

deuter stellt jedes Jahr eine Hauptkollektion sowie ein kleineres Winterprogramm vor. Die Hauptkollektion wird üblicherweise im Sommer auf der internationalen Sportmesse OutDoor by ISPO in München präsentiert. Das Wintersortiment wird im Februar auf der ISPO vorgestellt. Neue Produkte machen jährlich circa ein Drittel der Kollektion aus. Die meisten Produkte bleiben mit kleineren Änderungen und Farbanpassungen für mindestens drei Jahre im Sortiment. Ein deuter Klassiker, der Rucksack Trans Alpine, ist zum Beispiel schon seit 20 Jahren im Programm.

deuters Beschaffungsstrategie besteht darin, sich auf zwei Lieferanten für alle seine Produkte zu konzentrieren:

SEIT 1991

NÄHT UNSER PRODUKTIONSPARTNER DUKE IN SEINEN HOCHSPEZIALISIERTEN MANUFAKTUREN EXKLUSIV ALLE DEUTER RUCKSÄCKE UND ACCESSOIRES

STARTET DIE ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREM SCHLAFSACK-PRODUZENTEN BELLMART IN CHINA

2003

SEIT 2015

PRODUZIEREN WIR GEMEINSAM MIT BELLMART SCHLAFSÄCKE IN MYANMAR

LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Im Berichtszeitraum hat deuter weder neue Direktlieferanten ausgewählt noch Beziehungen zu aktuellen Direktlieferanten beendet. Seit der Konsolidierungsphase im GJ 2019/20 hat Duke im Berichtszeitraum keine neuen Subunternehmer (CMT - Cut-Make-Trim) beschäftigt.

Sollte es dennoch einmal nötig sein, zusätzlich neue Unterauftragnehmer zu verpflichten, liegt der Prozess der Auswahl in der Verantwortung unseres Partners, denn deuter unterhält keine direkten Geschäftsbeziehungen zu diesen kleineren Fabriken. Zu berücksichtigen ist dabei deuters Policy für Unterauftragnehmer. deuter und Duke haben gemeinsam ein System entwickelt, das hilft, alle neuen und bestehenden Unterauftragnehmer zu bewerten, und sicherstellt, dass die Mitarbeiter dieser Fabriken Zugang zur Beschwerdeline der FWF haben und den Code of Labour Practise kennen. Subunternehmer, die Teil des Lieferantenpools sind werden - wie die Hauptfabriken - regelmäßig besucht oder auch auditiert. Mit Duke haben wir zudem vereinbart, dass CMT Unteraufträge nur noch an Fabriken ausgelagert werden, mit denen bereits eine Geschäftsbeziehung besteht.

INTEGRATION VON MONITORING-AKTIVITÄTEN UND BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

deuters Beschaffungsstrategie besteht darin, sich auf zwei Lieferanten für alle seine Produkte zu konzentrieren:

Ein Lieferant für Rucksäcke, Taschen und Zubehör und ein Lieferant für Schlafsäcke. Diese Partnerschaften bestehen seit mehreren Jahrzehnten und haben eine enge Bindung und eine gegenseitige Abhängigkeit zwischen deuter einerseits und Duke sowie Bellmart andererseits geschaffen - insbesondere mit Duke, unserem Hauptlieferanten. Die Verpflichtung zu diesen

Partnerschaften wirkt sich dementsprechend direkt auf deuters Beschaffungsentscheidungen aus.

Als beispielsweise Bellmart beschloss, seine Produktion von Synthetischschlafsäcken nach Myanmar zu verlagern, hat deuter Bellmart dabei unterstützt, jedoch gleichzeitig die Risiken Myanmar als Beschaffungsland auszuwählen, sorgfältig geprüft. Bis zum Militärputsch im Februar 2021 funktionierten die Kontroll- und Abhilfemaßnahmen in Zusammenarbeit mit Bellmart sehr gut. Durch die aktuelle politische Situation hat sich die Lage im Land jedoch zum Negativen verändert. Trotz des schwierigen Informationsflusses und intransparenten Strukturen der politischen Lage, gewährleisten wir durch enge Kooperation und Austausch mit unserem Lieferanten faire Arbeitsbedingungen soweit möglich. Durch Aufrechterhaltung von Aufträgen sichern wir außerdem weiterhin die Arbeitsplätze vor Ort. Mit einer Veränderung der Situation im Land muss jederzeit gerechnet werden, was in dem Fall eine Neubewertung erforderlich macht. Hier stehen wir im engen Austausch mit der FWF sowie weiteren FWF Mitgliedsunternehmen um entsprechend informiert zu sein und Risiken im Blick zu haben.

Zu Vietnam: deuter nimmt fast die gesamte Produktionskapazität von Duke in Anspruch. Wir garantieren das ganze Jahr über genügend Aufträge, um Dukes gesamten Produktionslinien auszulasten, und passen unsere Planung so gut wie möglich an die betrieblichen Voraussetzungen seiner Fabriken an, und umgekehrt. Um unseren Bedürfnissen ebenso gerecht zu werden wie den Anforderungen seiner Fabriken, vergibt Duke kleine Teile seiner Produktion (z.B. Rucksackteile wie Schulterträger) sofern erforderlich, an Unterauftragnehmer, um Produktionsengpässe zu vermeiden und die Produktionsprozesse zu beschleunigen.

Die Vergabe an Unterauftragnehmer bringt zwangsläufig ein erhöhtes Risiko einer Nichteinhaltung des FWF CoLP mit sich. Dies kann deuter mit Kontrollmaßnahmen verhindern.

Sollte eine Geschäftsbeziehung zu einem direkten Partner beendet werden, wird deuter die von der FWF herausgegebenen Anforderungen für eine verantwortungsbewusste Ausstiegsstrategie umsetzen. Da wir unsere Lieferanten nicht kurzfristig wechseln, wie es oft in der Textilbranche üblich ist, haben unsere Monitoring Aktivitäten keinen Einfluss auf die generelle Auswahl

unserer Produktionspartner. Bei anderen Lieferantenstrukturen ist es sicher sinnvoll besonders gute Lieferanten mit mehr Aufträgen zu belohnen, da dies ein wichtiger Anreiz für das Erzielen von Verbesserungen sein kann. Wir haben pro Produktgruppe einen langjährigen Produktionspartner. Fallen Dinge innerhalb des Monitoring Prozesses auf, wird selbstverständlich daran gearbeitet. Das hat jedoch keinen Einfluss auf das Auftragsvolumen beim Produktionspartner. Aufgrund unserer vertrauensvollen Beziehung können wir Verbesserungen auch ohne solche Anreize effektiv erzielen.



AUSWAHL SUBUNTERNEHMER

deuter hat keine spezielle Sourcing- oder Beschaffungsabteilung, da wir nicht ständig unsere Lieferanten wechseln. Sollte es dennoch nötig sein neue Unterauftragnehmer auszuwählen, liegt der Prozess der Auswahl in der Verantwortung von deuters Partner Duke, denn deuter unterhält keine direkten Geschäftsbeziehungen zu diesen kleineren Fabriken.

1. CSR-PERSONAL BEWERTUNGSBOGEN



2. FWF-VEREINBARUNG WIRD UNTERZEICHNET



3. AUSHANG FWF CODE OF LABOUR PRACTICES (COLP)



5. BESTELLUNGEN



4. JÄHRLICHE PRÜFUNG



KOHÄRENTES KONTROLL- UND ABHILFESYSTEM

Um eine wirksame Kontrolle der Produktionsstandorte von deuter zu ermöglichen, plant das CSR-Team seine Audits in Übereinstimmung mit den FWF-Regeln. Audits werden in Intervallen von maximal drei Jahren geplant, um einen präzisen Überblick über den Status jeder Fabrik zu erhalten. Um die höchsten Qualitätsstandards zu erzielen, nutzt deuter ausschließlich lokale FWF-Audit-Teams. Das ist uns ausgesprochen wichtig, da Mitarbeiterinterviews außerhalb der Standorte ein wesentliches Element dieser Audits sind. Dieses Verfahren ermöglicht bessere Einblicke in die aktuelle Situation und kann Probleme aufzeigen, die während des Audits in der Fabrik nicht festgestellt worden wären.

Pläne für Korrekturmaßnahmen, die sich aus diesen Audits ergeben, werden vom CSR-Team von deuter durch E-Mails oder Skype-Konferenzen, sowie durch Besuche von deuter-Mitarbeitern vor Ort weiterverfolgt. Im Fall von Bellmart teilen wir uns die Weiterverfolgung und die Audits mit anderen FWF-Mitgliedern, um die Kommunikation und Belastung an allen Standorten zu minimieren. Darüber hinaus erhöht eine gemeinsame Anstrengung auch die Wahrscheinlichkeit einer schnelleren und nachhaltigeren Einhaltung von Vorschriften und Regeln.

Beim Abhilfeprozess berücksichtigt deuter die Länderstudien der FWF sowie die Rechtsvorschriften, die für den jeweiligen Produktionsstandort gelten. Empfehlungen und Anforderungen, die im FWF-Audit-Bericht aufgeführt werden, sind eben-

falls Bestandteil des Verbesserungsprozesses. Audit-Berichte werden üblicherweise auf regelmäßigen Treffen (mindestens zweimal pro Jahr) zwischen den obersten Managementteams von deuter und unseren Lieferanten besprochen. Diese Praxis verleiht den Audit-Ergebnissen mehr Gewicht und so können die Korrekturmaßnahmen weiterverfolgt werden. Bei Unterauftragsvergabe ist Duke für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in den Fabriken seiner Unterauftragnehmer verantwortlich. Duke hat ein spezielles CSR-Team in seiner Firmenzentrale und an seinen Produktionsstandorten. Dukes CSR-Team ist weit oben innerhalb der Führungshierarchie angesiedelt und ist daher in der Lage, Probleme gemeinsam mit dem obersten Management wirksam anzugehen.

In diesem Jahr konnten durch die weltweite Covid-19 Pandemie nicht alle Maßnahmen so umgesetzt werden. Reisen nach Myanmar und Vietnam konnten aufgrund der Covid-19 Situation nicht angetreten werden und in Myanmar ist der Besuch von Externen in den Fabriken nicht möglich gewesen. Dies hatte Einfluss auf geplante Audits in Myanmar, welche weiterhin verschoben werden mussten. Besuche waren nicht als Präsenztreffen möglich. Sie wurden in den virtuellen Raum verlegt. Geplante Treffen im Rahmen des WEPC Trainings in Myanmar mussten verschoben werden, konnten aber in Vietnam unter Hygienevorschriften stattfinden.

FACTORY DUKE/COUNTRY VIETNAM

DUKE PRODUKTIONSSTÄTTEN IM ÜBERBLICK

FWF-NR.	NAME DER FABRIK	PROZESS	STADT	LETZTES AUDIT	LETZTE WEP-SCHULUNG	LETZTE BESCHWERDE	BESUCHE 20/21
2442	Count Vina Co. Ltd.	CMT	Tien Giang	18.09.2020	07.10.2020 (WEPC)	01.07.2017 behalten	Seit Covid-Pandemie nicht durchführbar, geplant sobald wieder möglich
2421	Cu Chi Co. Ltd.	CMT	Ho Chi Minh	26.06.2020	06.10.2020 (WEPC)	01.04.2020 behalten	Seit Covid-Pandemie nicht durchführbar, geplant sobald wieder möglich



LÄNDERPROFIL VIETNAM

SPRACHEN: Vietnamesisch, Englisch, Französisch, Chinesisch, Khmer
HAUPTSTADT: Hanoi
STAATSFORM: Sozialistische Republik
FLÄCHE: 331.210 km²
EINWOHNERZAHL: 102.789.598
WÄHRUNG: Vietnamesischer Dong (VND)
ETHNISCHE GRUPPEN: 54 Ethnien sind von der vietnamesischen Regierung anerkannt (Kinh (Viet) 85.3 %, Tay 1.9 %, Thai 1.9 %, Muong 1.5 %, Khmer 1.4 %, Mong 1.4 %, Nung 1.1 %, andere 5.5 %)
BIP: 260 Mrd. USD



Quelle:
<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/vietnam/>

KONTROLL- UND ABHILFEMAßNAHMEN

Seit dem letzten Besuch 2019 war es nicht mehr möglich nach Vietnam zu reisen. Trotz der schwierigen Situation stehen wir über Online-Formate in engem Austausch mit unseren Ansprechpartnern bei Duke. Zum Beispiel haben wir regelmäßige Online-Konferenzen mit dem Duke CSR-Manager, um tagesaktuelle Geschehnisse, wie Infektionszahlen, Lockdown Anordnungen und Sicherheitsvorschriften auszutauschen. Unter Berücksichtigung der letzten CAPs und BPC Reports wurden die Themen Produktionsplanung, Status von Überstunden, Löhne und Lohnsteigerung, sowie Target Wage, Workers Rights sowie ein Follow-Up des Health & Safety Audits bearbeitet. Die Versicherung seitens deuter, keine Aufträge zu stornieren, sowie pünktliche Zahlungen zu leisten, gab Duke die Sicherheit, die Produktion allen Auflagen entsprechend aufrecht zu erhalten.

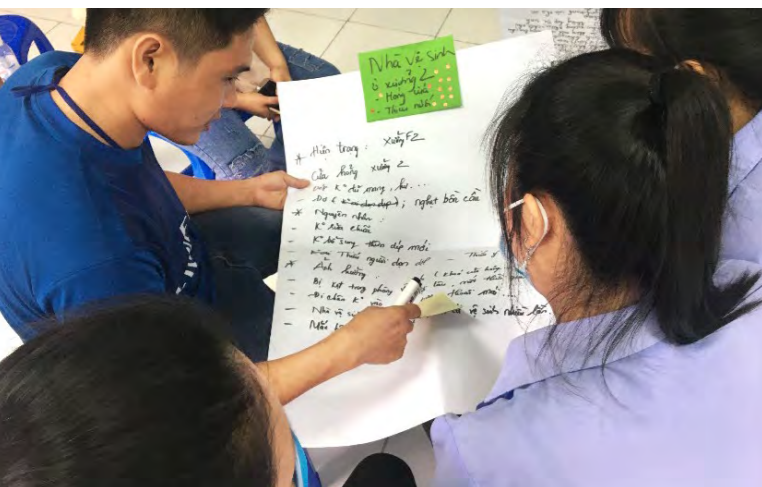
Trotz der schwierigen Lage konnte unter Hygieneauflagen das WEPC Training der FWF durchgeführt werden. Dieses intensive Training dient dem Zweck, die Kommunikation zwischen Arbei-

tern und Management in Produktionsstätten zu verbessern und effizient zu gestalten.

Das Audit für die Fabrik Count Vina, welches zunächst verschoben wurde, konnte im September 2020 durchgeführt werden.

Wichtigste Feststellungen im Audit Report:

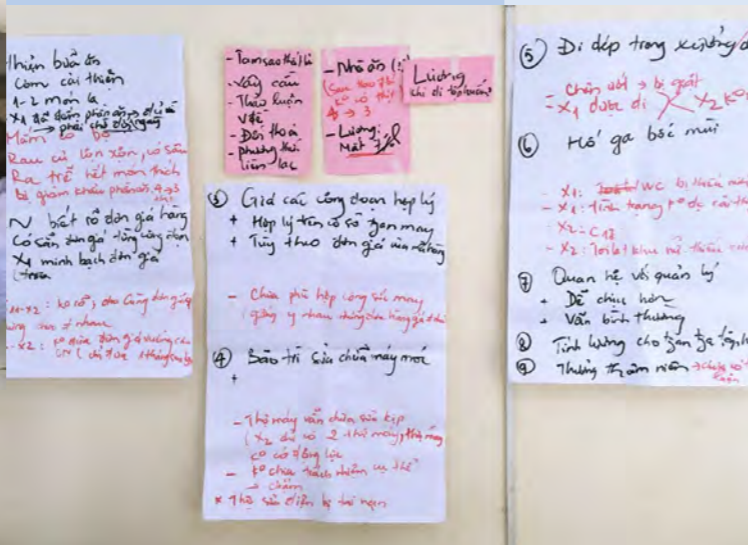
- Die Fabrik verfügt über ein Management System zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein Compliance Manager als Verantwortlicher hierfür eingestellt und überwacht zudem die Bedingungen bei Subunternehmern.
- Es gibt eine Gewerkschaft, es gibt allerdings Verbesserungsmöglichkeiten bei der Unabhängigkeit vom Management
- Neben Verbesserungen wurden auch neue Probleme festgestellt, diese konnten aber durch Korrekturen sofort behoben werden.
- Die Mitarbeiter aus der Produktion verdienen derzeit weit mehr als den gesetzlichen Mindestlohn und erhalten kostenlose Mahlzeiten sowie Subventionen für das tägliche Pendeln.



WEPC Training der FWF bei Count Vina in Vietnam



WEPC Training der FWF bei Vina Duke in Vietnam



COVID-19 IN VIETNAM

Vietnam kam durch seine No-Covid Strategie bis Juni 2021 relativ unbeschadet durch die Pandemie. Bis Juni 2021 wurden in Vietnam insgesamt 16.863 Covid-19 Fälle registriert.¹¹ Es galten jedoch per Dekret verordnete strenge Regelungen. Geschäfte und Begegnungsstätten mussten schließen, Veranstaltungen mit mehr als 30 Menschen waren untersagt.¹² Die Fabriken unseres Produktionspartners wurden in ihrem Betrieb nicht maßgeblich eingeschränkt. Natürlich wurden gemäß der strengen Vorschriften Vorsichts- und Hygienemaßnahmen wie die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln und Masken, sowie Temperaturmessungen am Fabrikeingang und ein Besucherregister eingeführt.



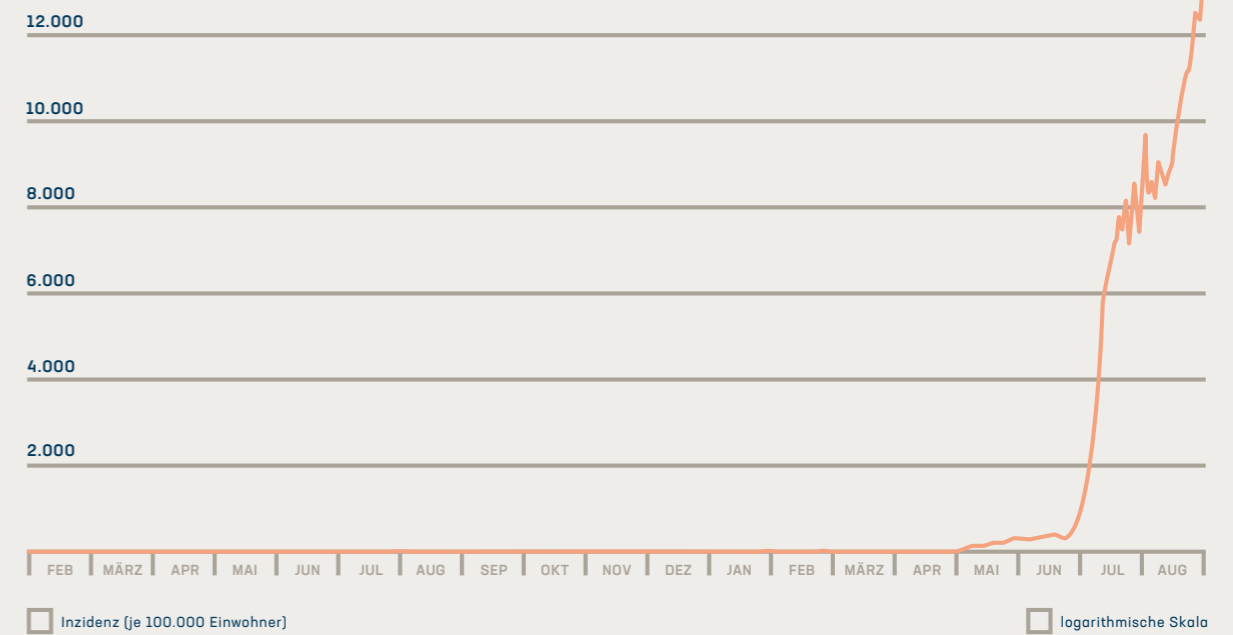
Temperaturmessung am Betriebseingang



Informationsaushänge an der Pinnwand der Produktionsstätte

NEUINFEKTIONEN

↑ Durchschnittliche bestätigte Neuinfektionen in den letzten 7 Tagen



Bestätigte Neuinfektionen seit Beginn der Pandemie: 449.489

Quelle: Kreis- und Landesbehörden, RKI, eigene Berechnungen, Johns-Hopkins-Universität.

Quelle: <https://ourworldindata.org/coronavirus/country/vietnam#what-is-the-daily-number-of-confirmed-cases>

¹¹ <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/vietnam/>

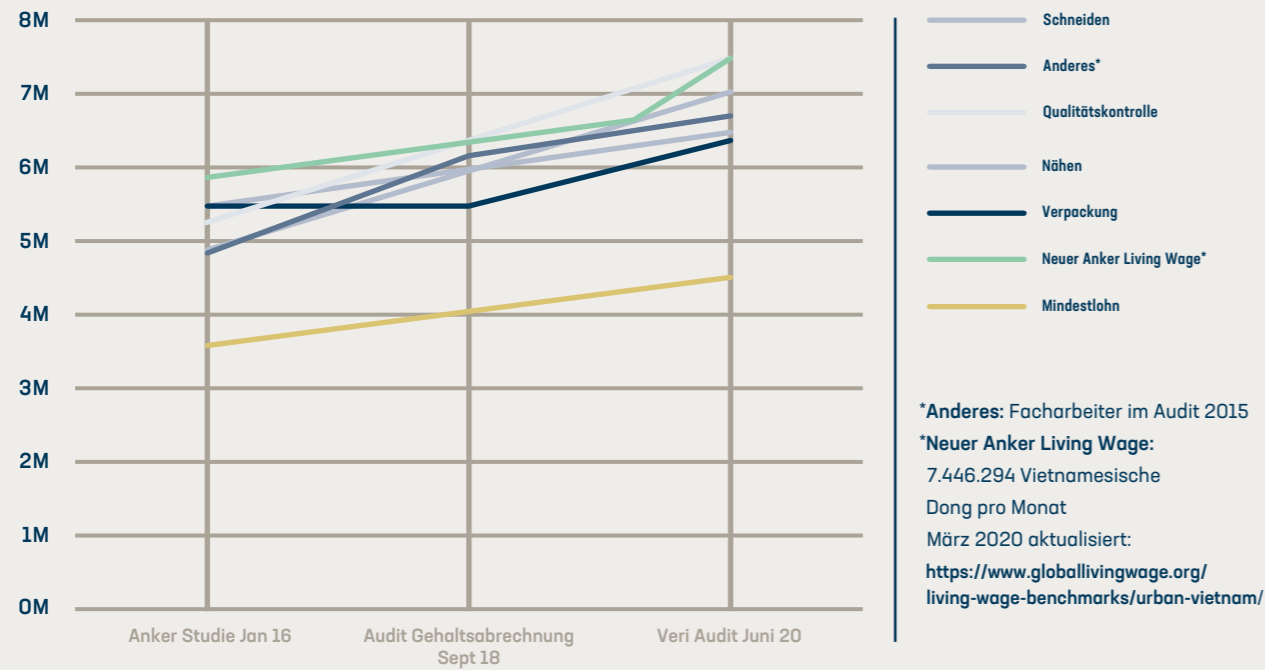
¹² <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/specials/special/vietnam/covid-19-allgemeine-situation-und-konjunkturentwicklung-235168>

AUDIT CU CHI UND LOHNENTWICKLUNG (STAND 2020)

Laut dem Audit Bericht entwickelte sich die Lohn- und Arbeitszeitsituation positiv. Überstunden fanden statt, wurden jedoch rechtzeitig angekündigt und von staatlicher Seite genehmigt, die Vergütung von Überstunden hat sich zudem verbessert. Betrachtet man die Lohnkurve über die Jahre 2016 - 2020 ist

eine konstante Steigerung in fast allen Bereichen zu erkennen. Die Lohnkurven stellen den Median der Löhne dar. Dieser liegt momentan in allen Bereichen über dem Anker Living Wage Benchmark von 2018. Dieser wurde im März 2020 aktualisiert. Basierend darauf werden die Löhne weiter an den Anker Living Wage von 7.446.294 VND schrittweise angehoben.¹³

CU CHI LÖHNE 2016 - 2020



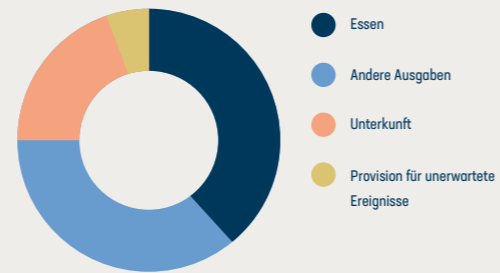
DER EXISTENZSICHERNDE LOHN BASIERT AUF...



Urbanes Vietnam, Vietnam



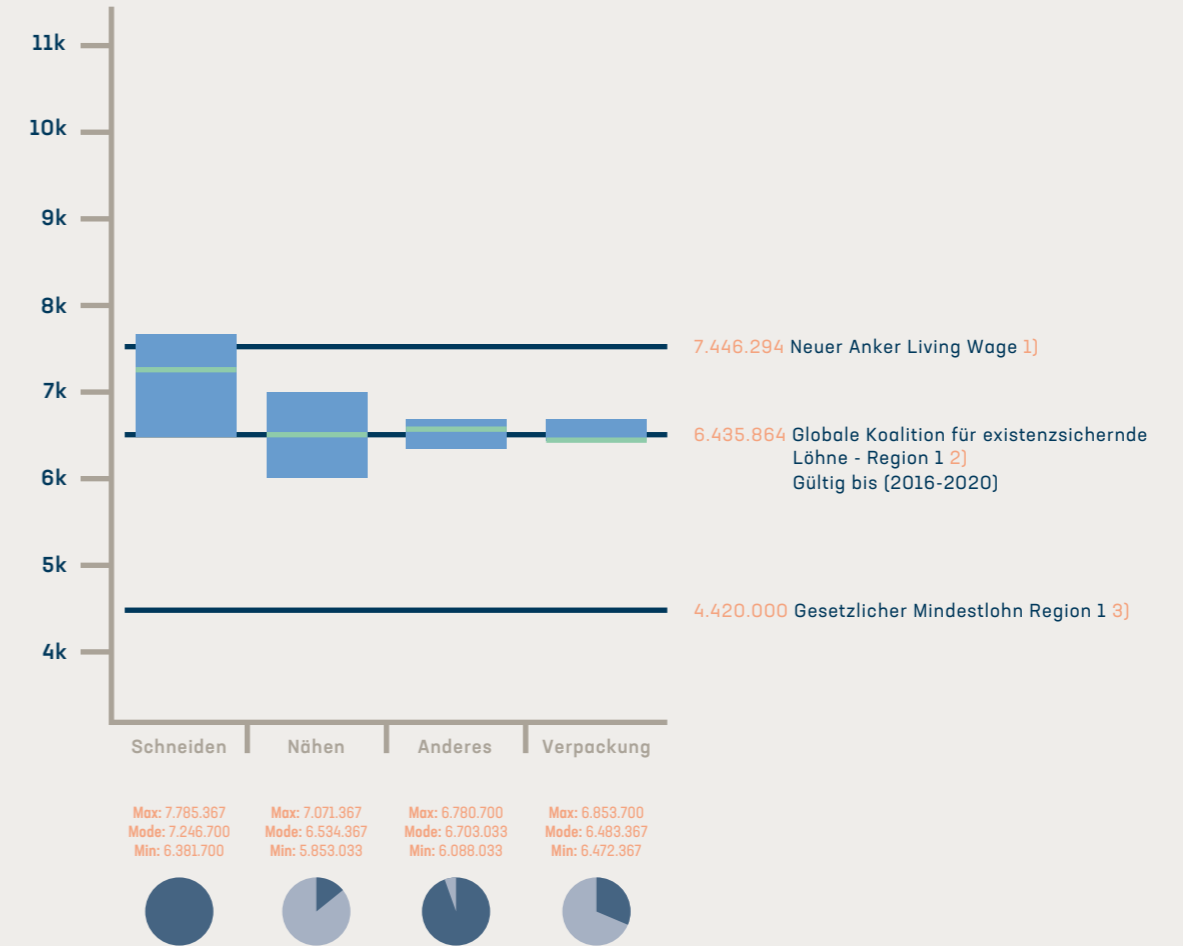
4-köpfige Familie mit 1.78 Arbeitern



Lebensunterhalt (Kosten eines einfachen, aber anständigen Lebensunterhalts für eine Familie) = 1.862.692 VND

ENTWICKLUNG 2020/21

Fabrik: Vina Duke Cu Chi, Vietnam
Reguläres Gehalt und Sozialleistungen
Währung: Vnd



- 1) März 2020 aktualisiert: <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-vietnam/>
- 2) Geschätzter Existenzlohn anhand der Lohnindikatordaten, Stand Oktober 2017, basierend auf einer Familie mit 2 Erwachsenen, 2 Kindern.
- 3) Gesetzlicher Mindestlohn Region 1, nationale Regierung, Stand Januar 2018. Bezieht sich auf das monatliche Gehalt, das an ungeschulte Mitarbeiter gezahlt wird, die die einfachsten Aufgaben unter normalen Arbeitsbedingungen erledigen. Gewährleistung von vollen Arbeitstagen als Standardtage im Monat und Erledigung der zugewiesenen Arbeit.

¹³ <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-vietnam/>

BELLMART FACTORY KINGTAI/ COUNTRY CHINA

Vor 19 Jahren begann die Partnerschaft mit Bellmart, um gemeinsam Daunen- und Synthetischschlafsäcke in deren Fabrik Kingtai in Xiamen/ Fujian zu entwickeln. Zu Beginn wurde dort deuters gesamtes Schlafsacksortiment gefertigt. 2015 wechselte die Fertigung der Schlafsäcke mit Synthetikfüllung an Bellmarts neuen Produktionsstandort in Myanmar. In Xiamen werden nur noch die Daunenschlafsäcke gefertigt.

Bellmart ist bluesign®-Systempartner und wird daher regelmäßig von bluesign® überprüft, um gute OHS-Bedingungen (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) und eine gute Umweltleistung sicherzustellen. Die Fabrik ist außerdem nach RDS-zertifiziert (Responsible Down Standard).

KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN

Durch die Eröffnung der Produktionsstätte in Myanmar konnte unser Partner Bellmart seinen Produktionsstandort in Xiamen entlasten. In der Vergangenheit waren hohe Überstunden ein bekanntes Problem am chinesischen Standort. **Derzeit werden alle deuter Schlafsäcke mit Daunenfällung an diesem Standort gefertigt.** Bellmart beschäftigt derzeit 212 Mitarbeiter (170 Frauen / 42 Männer) in Xiamen (Stand: November 2020). Die Produktion ist auf die Herstellung von Daunenschlafsäcken spezialisiert und ist außerdem bluesign® Systempartner. Aktuell lastet deuter nur einen sehr kleinen Teil (niedriger einstelliger Bereich) der Produktionskapazitäten in Kingtai aus. deuter führt mit weiteren FWF-Mitgliedern gemeinsame Audit-, Schulungs- und Abhilfemaßnahmen in der Fabrik durch. Durch die Pandemie sind die sonst üblichen Treffen auf Messen und Besuche vor Ort in den virtuellen Raum verlegt worden.

Im November 2020 führte die FWF gemeinsam mit zwei weiteren FWF Mitgliedern ein Audit in Xiamen durch. Die Firma ist an eine staatliche Gewerkschaft angeschlossen, dennoch waren die meisten interviewten Arbeiter nicht über die Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretung informiert. Des Weiteren wurde festgestellt, dass es teilweise vermehrt zu Überstunden kam - trotz der Verlagerung der Produktion nach Myanmar. Positiv ist, dass die Fabrik mittlerweile fast allen Arbeitern den Living Wage nach "Global Living Wage Coalition benchmark"¹⁴ bezahlt. Herangezogen wurde für diese Berechnung der Vergleichswert von 3004 CNY aus der Nachbarprovinz Guangdong/ Industrieregion Shenzhen sowie ermittelte Durchschnittslöhne aus den Auditreports. Überstunden mit Prämien werden zudem angemessen vergütet und für alle Arbeiter die Sozialversicherungsabgaben bezahlt. Die Durchschnittslöhne für eine 40-Stunden-Woche mit Sonderleistungen liegt deutlich über den Durchschnittslöhnen in der Textilbranche in diesem Teil Chinas. Das wirkt sich zusätzlich positiv auf produktionsabhängige Leistungen und Boni und somit den Gesamtlohn aus.

Weitere positive Anmerkungen aus dem letzten Audit:

- Die Bestellpreise von deuter sind angemessen und gewährleisten faire Entlohnung. Die Vorlaufzeiten für die Produktion sind ausreichend.
- deuter erteilt Orders mit ausreichender Lieferzeit um reibungslose Produktionsplanung und -ablauf zu gewährleisten.
- deuter bestätigt Entwicklungsmuster rechtzeitig und der Prozess der Produktentwicklung ist reibungslos und effizient.
- Das Management schätzt die Einkaufspraktiken von deuter in Bezug auf faire Preise, angemessene Vorlaufzeiten und reibungslose Kommunikation, gegenseitiges Verständnis und Loyalität.
- Während der Covid-19-Krise stiegen die Bestellungen bei deuter sogar um etwa 6 % im Vergleich zum Vorjahr.

BELLMART PRODUKTIONSSTÄTTE IM ÜBERBLICK

FWF-NR.	NAME DER FABRIK	PROZESS	STADT	LETZTES AUDIT	LETZTE WEP-SCHULUNG	LETZE BESCHWERDE	BESUCHT 20/21
2448	Xiamen Kingtai Industrial Co. Ltd.	CMT	Xiamen	04.11.2020	05.07.2018	k/A	nein

¹⁴ <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-shenzhen-china/>



LÄNDERPROFIL CHINA

SPRACHEN: Mandarin, Hochchinesisch, Kantonesisch, Englisch, Zhuang, Tibetisch, Uigurisch, Mongolisch, Koreanisch, Ladhakhisch, Yi, Bouyei, Dong, Tai Lü, Tai Nüa, Tai Pong, Mangghuer, Äynu, Ili Turki, Salarisch, West-Yugurisch

HAUPTSTADT: Peking

STAATSFORM: Volksrepublik mit Einparteiensystem

FLÄCHE: 9.596.960 km²

EINWOHNERZAHL: 1.397.897.720

WÄHRUNG: Renminbi

ETHNISCHE GRUPPEN: Han Chinesen 91.6 %, Zhuang 1.3 %, Andere (Hui, Manchu, Uighur, Miao, Yi, Tujia, Tibeter, Mongolen, Dong, Buyei, Yao, Bai, Koreaner, Hani, Li, Kazakh, Dai, andere Nationalitäten), 7.1 % (ca. 2010)

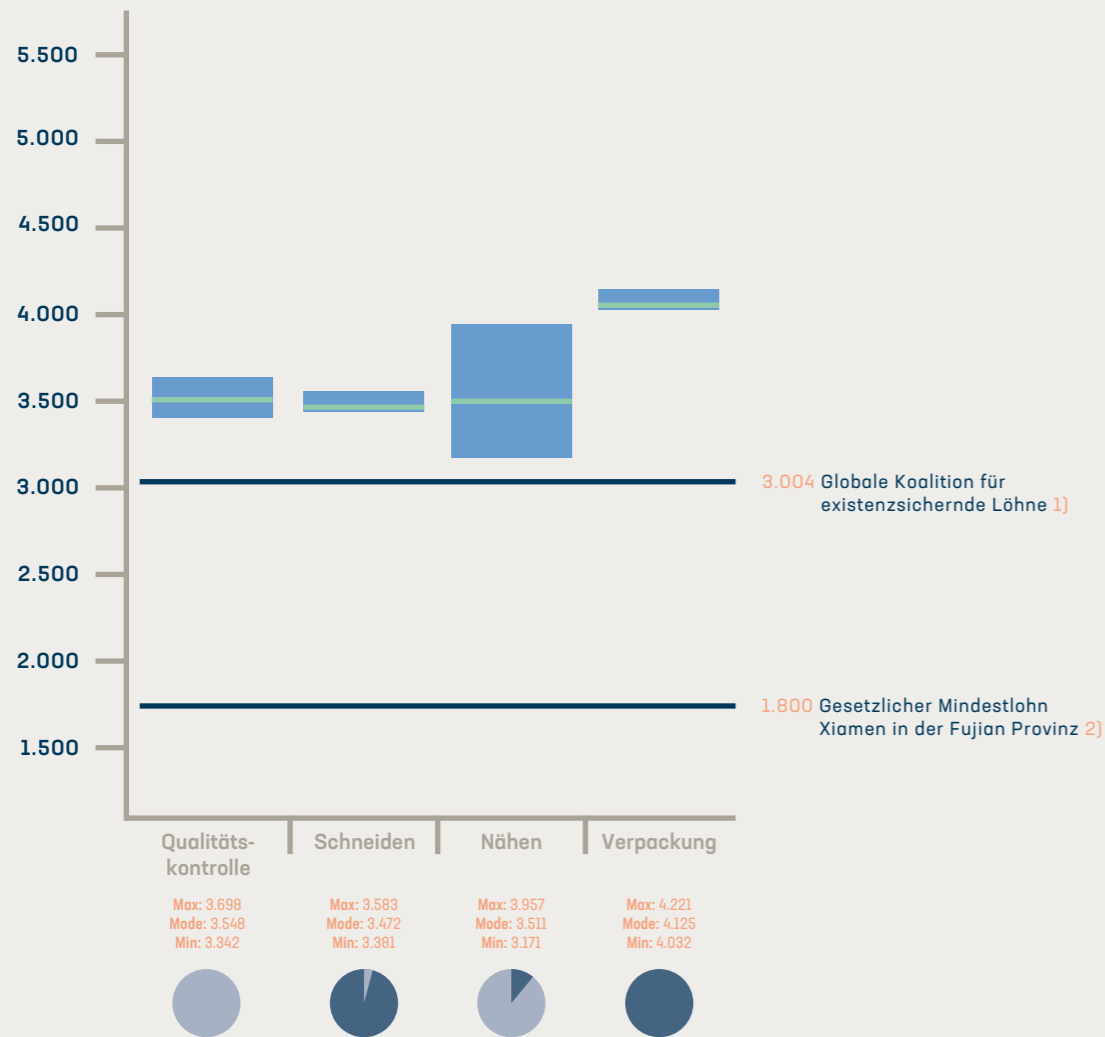
BIP: 23,393 Bio. USD



Quelle:
<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/china/>

LOHNNIVEAU FÜR CHINA (STAND 2015)

Fabrik: Kingtai Industrial (Xiamen) Co., Ltd (Bellmart), China
Reguläres Gehalt und Sozialleistungen
Währung: Cny



1) https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Update-Report_Shenzhen_20191.pdf

2) Ab dem 1. Januar 2020, von der lokalen Regierung festgelegt.

Weder die Fair Wear Foundation noch Dritte geben eine Gewährleistung oder Garantie hinsichtlich der Genauigkeit, Fristen, Leistung oder Eignung der Informationen und Materialien, die auf dieser Website gefunden wurden oder angeboten werden. Informationen und Materialien können Ungenauigkeiten oder Fehler enthalten und wir schließen ausdrücklich jede gesetzlich zulässige Haftung aus.

LEGENDE

Männer
 Frauen

COVID-19 IN CHINA

Die Produktionsstätte Kingtai in Xiamen liegt über 1000 Kilometer entfernt von Wuhan, dem Ursprungsort des Virus und war lediglich von nationalen Maßnahmen betroffen und zu keinem Zeitpunkt regional abgeriegelt.¹⁵

Zwischen Bellmart und deuter, sowie weiteren FWF Mitgliedsunternehmen besteht ein regelmäßiger Austausch bzgl. Nachverfolgung von Korrekturmaßnahmen und Implementierung von Verbesserungsmaßnahmen, sowie Einhaltung von Mindestanforderungen im Zuge von Covid-19. Zusammengefasst belegen alle drei FWF Mitglieder ca. 8 % der Produktionskapazitäten bei Kingtai.

Im letzten Jahr gab es keinen Produktionsstopp bedingt durch Covid-19. Alle notwendigen Hygienemaßnahmen wurden in der Fabrik umgesetzt, Masken und Desinfektionsmittel bereitgestellt. Die Arbeiter waren darüber informiert, dass sie bei bekannten

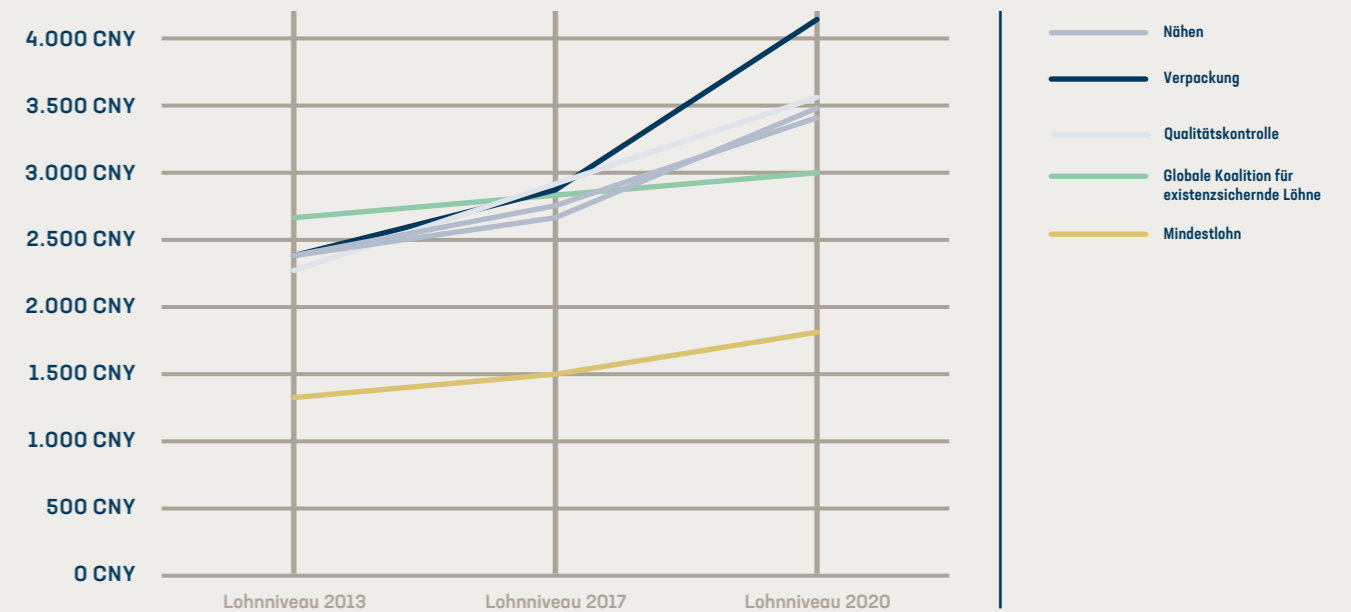
Krankheitssymptomen zuhause bleiben sollen. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde übernommen.

Fragen nach Unterstützung seitens der Auftraggeber/ Brands, wurden von Bellmart in der FWF Umfrage durchgehend mit „nein“ beantwortet. Allerdings wurde seitens Bellmart auch keine entsprechende Anfrage an deuter gestellt.

LOHNNIVEAU FÜR CHINA (STAND 2015)

Die letzte Untersuchung und Prüfung der Lohndokumentation in der Fabrik Xiamen Kingtai Industrial Co. Ltd. im letzten Geschäftsjahr ergab, dass die Löhne zwischen 2013 und 2020 um durchschnittlich 50 % gestiegen sind. Der Mindestlohn in Fujian stieg in den letzten 7 Jahren (seit 2013) um ca. 36 %. Berücksichtigt man den 2019 veröffentlichten Vergleichswert für den Existenzlohn der Global Living Wage Coalition, wird dort ein Bedarf in China von 4898 CNY für eine Durchschnittsfamilie mit 1,6 Kindern und 1,78 Verdienern angegeben.

LOHNTWICKLUNG BELLMART KINGTAI 2013 - 2020



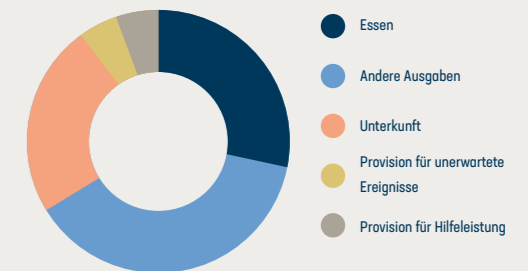
DER EXISTENZSICHERNDE LOHN BASIERT AUF...



Urbanes China, China



3.5-köpfige Familie mit 1.78 Arbeitern



Lebensunterhalt (Kosten eines einfachen, aber anständigen Lebensunterhalts für eine Familie) = ¥11,862,692

¹⁵ <https://www.sixthtone.com/news/1008490/with-fresh-cases-in-fujian%2C-china-faces-another-covid-19-outbreak->

FACTORY BELLMART/ COUNTRY MYANMAR

PRODUKTIONSSTÄTTE BELLMART IM ÜBERBLICK

FWF-NR.	NAME DER FABRIK	PROZESS	STADT	LETZTES AUDIT	LETZTE WEP-SCHULUNG	LETZTE BESCHWERDE	BESUCHT 20/21
8561	Bellmart (Myanmar) Co. Ltd	CMT	Bago	09.05.2016	WEPC Programm läuft (Momentan durch Pandemie unterbrochen)	25.10.2020	nein

Derzeit sind insgesamt 506 Mitarbeiter (428 Frauen und 78 Männer) in der Fabrik unseres Lieferanten Bellmart in Myanmar beschäftigt (Stand: August 2019). Deuter bezieht einen hohen Anteil seiner Schlafsäcke von diesem Standort nahe der Stadt Bago, etwa 1 Stunde von Yangon, der ehemaligen Hauptstadt, entfernt. Deuter lastet derzeit einen wesentlichen Teil der Kapazität der Fabrik.

Trotz der Risiken, die mit einem Produktionsstandort in Myanmar verbunden sind, entschloss sich Deuter Bellmart bei seiner Entscheidung dort eine neue Fabrik zu errichten, zu unterstützen. Beide Partner vereinbarten, die Arbeitsbedingungen ganz genau zu beobachten und regelmäßig Risikobewertungen durchzuführen, sowie die verschärften Überwachungsvorgaben der FWF für Myanmar umzusetzen.

Bellmart betreibt eine Fabrik auf demselben Gelände, die zwei weitere FWF Mitglieder beliefert. „Greatmen Co. Ltd.“ fertigt Bekleidung und ist somit kein Lieferant von Deuter. Da jedoch beide Firmen demselben Management unterstehen, besteht eine enge Zusammenarbeit der FWF Mitglieder in Bezug auf Trainingsmaßnahmen, Terminierung von Audits oder Nachverfolgung von Korrekturplänen.

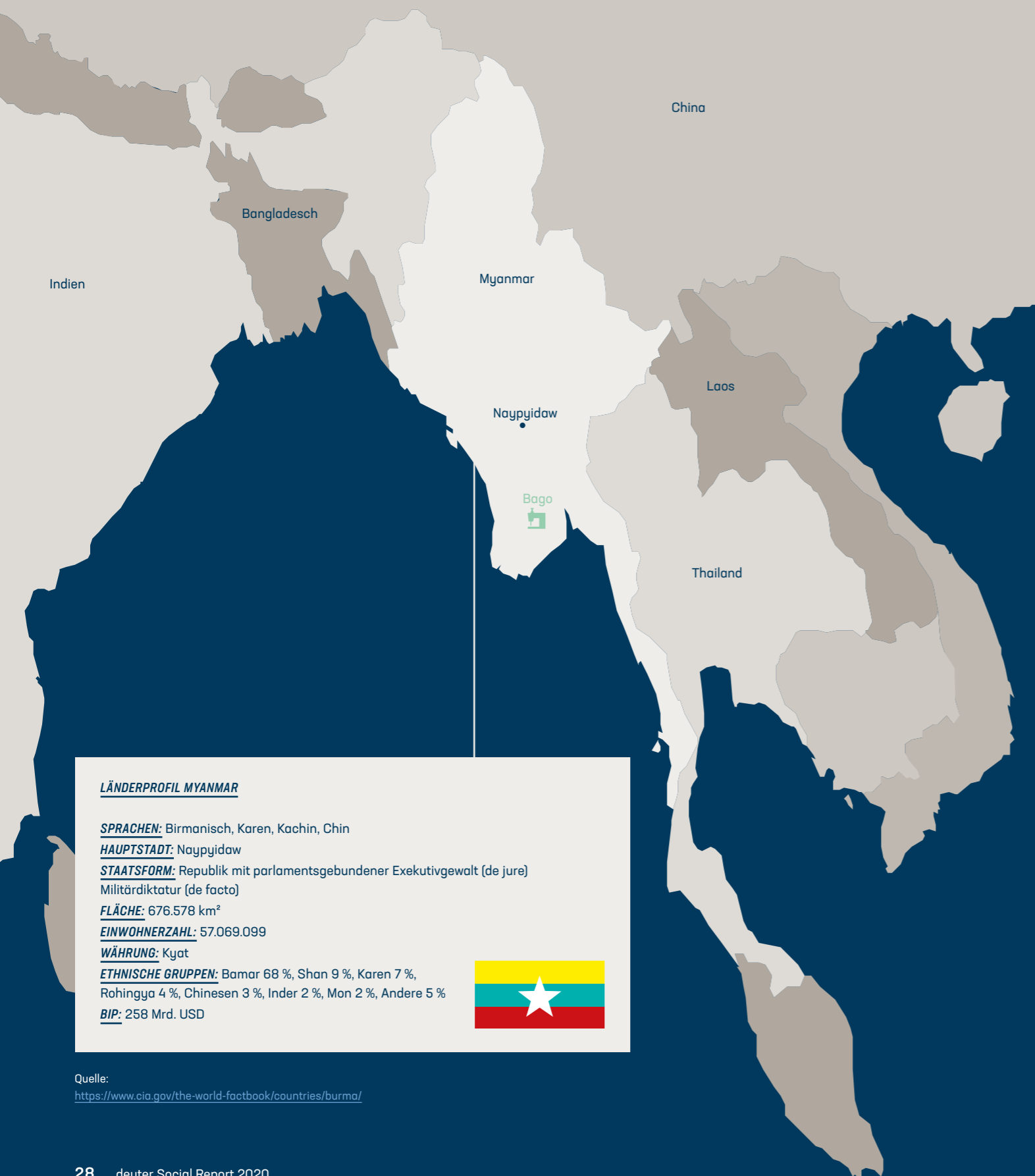
KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN

Die Fabrik wurde im Mai 2016 zum ersten Mal auditiert und gegen Ende 2016 wurde dort ein von der FWF organisiertes WEP (Workplace Education Programme) pilotiert. Obwohl die WEP-Schulung in der Fabrik durchgeführt wurde, besteht noch immer eine große Verständnis- und Kommunikationslücke zwischen dem Management der Fabrik und der Arbeitnehmervertretung. Dies ist größtenteils auf kulturelle Unterschiede zwischen dem Management (überwiegend taiwanesisch und chinesisch) und

der Belegschaft (aus Myanmar) aber auch Sprachbarrieren zurückzuführen.

2017 wurde in Folge des WEP Trainings eine Gewerkschaftsvertretung durch die Arbeiter gewählt. Um nun einen funktionierenden Prozess der Kommunikation zu implementieren, hat Deuter die FWF involviert, um den Kommunikationsprozess in regelmäßig durchgeführten Treffen zwischen Gewerkschaft und dem Fabrikmanagement zu unterstützen und zu moderieren. Lokale FWF-Vertreter nahmen an dem Prozess teil und übersetzten, erläuterten und unterstützten das gegenseitige Verständnis. Drei solcher Treffen fanden 2018 statt und brachten gute Ergebnisse hervor. Erste Verbesserungen wurden bereits implementiert, wie zum Beispiel die Einrichtung von Erste-Hilfe-Räumen, die Einführung eines Verfahrens für Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Sonntagsarbeit und die Einführung eines internen Beschwerdeverfahrens.

Bei einem Fabrikbesuch im Berichtszeitraum fand neben der normalen Tätigkeit den CAP nachzuverfolgen auch ein Treffen zwischen dem Deuter CSR Team und Gewerkschaftern statt. **Auch hier unterstützten die FWF:** Die Lohnsituation wird weiterhin genau beobachtet. Während des Geschäftsjahres 2017/18 stieg der gesetzliche Mindestlohn um 33 %, weswegen in 18/19 keine erneute Erhöhung vorgenommen wurde. Aufgrund der veränderten politischen Lage ist es Gewerkschaften nahezu unmöglich ihre Arbeit auszuführen, was Gespräche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erschwert. Deuter versucht in engem Austausch mit dem Lieferanten, aber auch der FWF, der ETI, dem Textilbündnis und IndustriAll die Situation in regelmäßigen Abständen neu zu bewerten und Informationen zu teilen. Dabei hat die Sicherheit der Arbeiter vor Ort höchste Priorität.



LÄNDERPROFIL MYANMAR

SPRACHEN: Birmanisch, Karen, Kachin, Chin

HAUPTSTADT: Naypyidaw

STAATSFORM: Republik mit parlamentsgebundener Exekutivgewalt (de jure)
Militärdiktatur (de facto)

FLÄCHE: 676.578 km²

EINWOHNERZAHL: 57.069.099

WÄHRUNG: Kyat

ETHNISCHE GRUPPEN: Bamar 68 %, Shan 9 %, Karen 7 %,
Rohingya 4 %, Chinesen 3 %, Inder 2 %, Mon 2 %, Andere 5 %

BIP: 258 Mrd. USD



Quelle:
<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/burma/>



Sicherheits- und Abstandsregelungen in der Produktionsstätte



Sicherheits- und Abstandsregelungen beim Einlass in die Produktionsstätte

COVID-19 IN MYANMAR

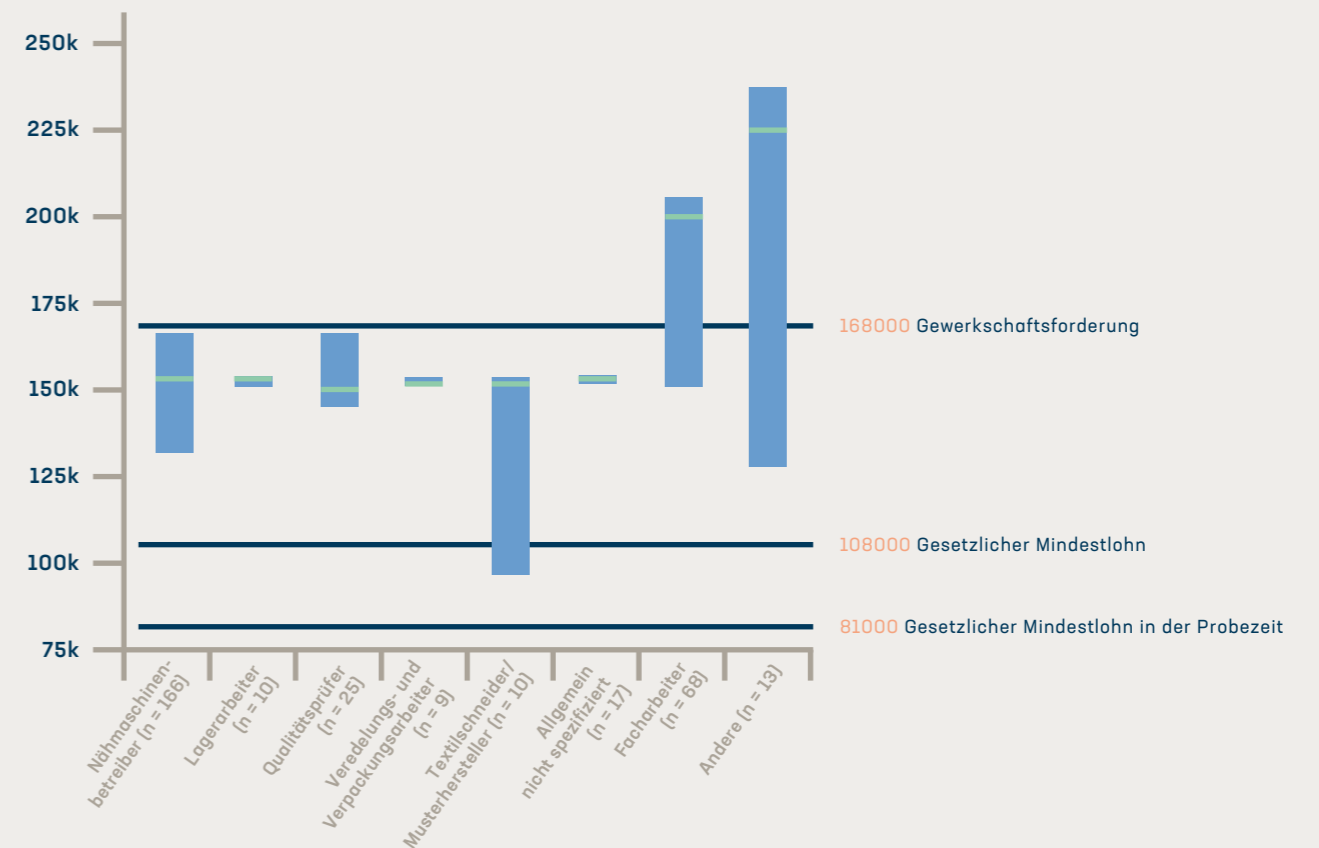
Myanmar schaffte es die Covid-19 Fälle relativ gering zu halten, bis im Juni 2021 die Zahlen drastisch anstiegen. Offiziell wurden in Myanmar fast 409.509 bestätigte Covid-19 Fälle und 15.693 Todesfälle registriert.¹⁶ Die Regierung ordnete als Reaktion auf den starken Anstieg einen kurzen Lockdown an, der vom 17. Juli bis zum 25. Juli anhielt. Die Lohnfortzahlungen der Arbeitnehmer waren zu dieser Zeit gesichert. Die Fabriken konnten danach unter Auflagen die Arbeit wieder aufnehmen. Unser Produktionspartner gab in einer Befragung an, alle Hygienemaßnahmen bereitgestellt und erfüllt zu haben.

LOHNNIVEAU FÜR MYANMAR

Das Lohnniveau (gemäß der FWF) für Myanmar enthält Zahlen, die während des letzten Audits 2016 bei Bellmart Myanmar erfasst wurden. Sie berücksichtigen nicht die letzten Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns um 33 % im Jahr 2018 (ist seitdem nicht mehr gestiegen). Das für das Geschäftsjahr 19/20 geplante Audit konnte aufgrund der Pandemie und der politischen Situation bisher immer noch nicht stattfinden.

LOHNNIVEAU FÜR MYANMAR

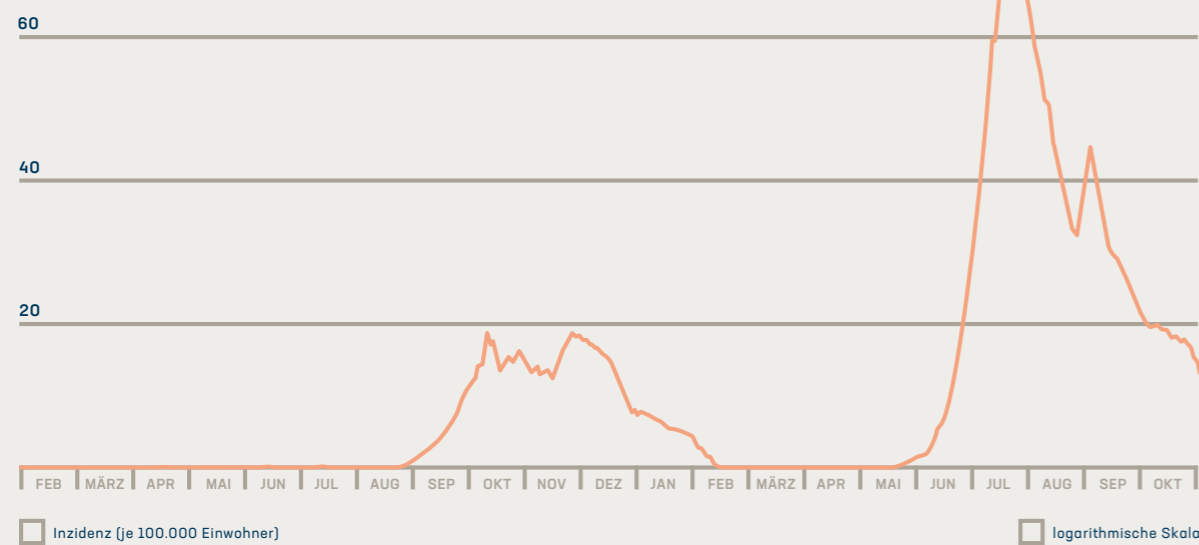
Bellmart (Myanmar) Co., Ltd 7-01
Währung: Mmk



¹⁶ <https://covid19.who.int/region/searo/country/mm>

NEUINFEKTIONEN

↑ Bestätigte Neuinfektionen in den letzten 7 Tagen je 100.000 Einwohner



Bestätigte Neuinfektionen seit Beginn der Pandemie: 490.901

Quelle: Kreis- und Landesbehörden, RKI, eigene Berechnungen, Johns-Hopkins-Universität.

Quelle: <https://ourworldindata.org/coronavirus/country/myanmar#what-is-the-daily-number-of-confirmed-cases>

UMGANG MIT BESCHWERDEN

Allgemein müssen alle Produktionsstätten und deren Unterauftragnehmer das Informationsblatt für Mitarbeiter (CoLP) in einem öffentlichen und leicht zugänglichen Bereich der Fabrik aushängen. Dieses Informationsblatt enthält die Kontaktinformationen der lokalen Beschwerdestelle und ist natürlich in der jeweiligen Landessprache verfasst. Das korrekte Aushängen des Informationsblatts für Mitarbeiter wird bei den regelmäßigen Besuchen von deuter-Mitarbeitern bzw. durch geeignete Dokumentation nachgehalten.

Das folgende Diagramm zeigt das Verfahren des FWF-Beschwerdesystems:



In diesem Geschäftsjahr wurden in Myanmar drei Beschwerden bei der FWF eingereicht. Diese Beschwerden bezogen sich auf fehlende Transportmöglichkeiten (Pandemiebedingt), Versetzung einer Mitarbeiterin und eine Kündigung. Die ersten beiden Fälle konnten in Zusammenarbeit mit FWF gelöst werden, der letzte stellte sich als etwas komplexer dar und konnte nicht außer-

gerichtlich gelöst werden. Leider führt die derzeitige politische Lage zu Verzögerungen, weswegen dieser noch nicht abschließend geklärt ist. Zudem rät die FWF derzeit keinen Kontakt zu lokalen "Labour Offices" aufzunehmen, um insbesondere Gewerkschafter nicht in Gefahr zu bringen. Die Beschwerden sind öffentlich einsehbar und deren Status kann verfolgt werden.¹⁷

¹⁷ <https://fairwear.force.com/public/s/complaints>

SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU

AKTIVITÄTEN, UM DIE MITARBEITER ZU INFORMIEREN

deuter veranstaltet zweimal pro Jahr eine Schulung der internationalen Mitarbeiter und Vertriebshändler (FWF- und andere Nachhaltigkeitsmaßnahmen) in Form einer Präsentation bzw. eines Workshops im Rahmen der internationalen Sales Meetings. Zweimal pro Jahr bietet das CSR Team eine Schulung für neue deuter-Mitarbeiter (sowie für ausgewählte Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit) über die FWF.

Im Zuge der Verlegung von Messen und Veranstaltungen in den virtuellen Raum produzierte deuter diverse Schulungsvideos auch zu CSR Themen. Der Umgang mit der Corona Krise bei unseren Produzenten, sowie ein generelles Informationsvideo über unser Engagement in der FWF wurden in den Videos thematisiert. Diese stehen sowohl Vertriebspartnern als auch Mitarbeitern zur Verfügung. 2021 wurde die deuter homepage¹⁸ überarbeitet und bietet detaillierte Auskunft zur gesamten Nachhaltigkeitsstrategie sowie Zielen für die nächsten Jahre.

AKTIVITÄTEN UM PRODUKTIONSPARTNER UND ARBEITER ZU INFORMIEREN

Wie vorstehend erläutert, finden regelmäßige Meetings mit Produktionspartnern statt. Da die Lieferanten seit Jahren gleich sind, besteht keine Notwendigkeit, Schulungen über die FWF-Systeme durchzuführen. Stattdessen sind die Kontrolle und die Implementierung von Corrective Action Plans (CAP) im Fokus, sowie die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit. deuter setzt regelmäßig FWF WEP und WEPC Schulungen für jede Fabrik um. Dabei geht es darum, den Dialog zwischen der Belegschaft und dem Management zu fördern. Bei diesen Schulungen werden sowohl Produktionsmitarbeiter als auch Management über Arbeitnehmerrechte, FWF Beschwerdeverfahren, etc. informiert.

Ein weiteres Ziel ist es Arbeitnehmer dahingehend zu motivieren, eigenständig Verhandlungen aufzunehmen und sich über Arbeitnehmervertretungen für ihre Rechte einzusetzen. Duke hat zusätzlich ein System regelmäßiger Schulungen für seine Belegschaft zu Fairwear- und Sicherheitsthemen eingeführt. Der CoLP ist dabei immer Bestandteil dieser Schulungen.



International Sales Meeting bei deuter, 2019 (vor Corona)



FWF WEPC Training bei Vina Duke

¹⁸ <https://www.deuter.com/de-de/verantwortung>

INFORMATIONSMANAGEMENT

TRANSPARENZ UND KOMMUNIKATION

Um über die Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen zu informieren, veröffentlicht deuter den Social Report jährlich. Dieses Jahr hat deuter erneut an der Aktion "Who Made Your Clothes" im Zuge der Fashion Revolution Week teilgenommen, um mit Fotos unserer Partnerproduktion in Vietnam auf die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie aufmerksam zu machen. Hierzu informierten wir auch über unsere Social Media Accounts, Fragen zu unserer Produktion und unserem Engagement für bessere Arbeitsbedingungen konnte so direkt an uns gestellt werden. Einen Tag vor dem Fashion Revolution Day traf sich deuter zu einem Gespräch mit Fashion Changers.¹⁹ In dem Instagram Live Video wurden Herausforderungen und Lösungsansätze zu Themen wie Menschenrechte und Umweltschutz in der textilen Lieferkette besprochen.

PEOPLE FRIENDLY FASHION UND GREEN FRIDAY

People friendly fashion ist eine Initiative der FWF als Reaktion auf den Black Friday und soll Kunden über ein nachhaltigeres und bewusstes Einkaufsverhalten informieren. Hierbei soll gezeigt werden, wie man zu einer gerechteren Welt für Textilarbeiter beitragen kann. deuter beteiligte sich an der Aktion und setzte anstelle des Black Fridays den Green Friday um²⁰. Anstatt Konsum durch Rabatte zu fördern, entschlossen wir uns, ein ausgewähltes Projekt zu unterstützen und spendeten 10 % unseres Umsatzes der Online-Sales vom 27-29 November 2020. Hierfür wählten wir das ALPs Projekt²¹, dass durch EOCA²² gefördert wird. Ziel des ALP-Projekts ist der Schutz des hochalpinen Lebensraums, einer der letzten unberührten Landschaften Südeuropas. Dafür werden zusammen mit vier verschiedenen alpinen Berghütten Maßnahmen erarbeitet, wie Einweg-Plastikgegenstände aus dem Alltag eliminiert werden können. Im Anschluss werden diese Erfahrungen in Workshops auch anderen Hüttenbetreibern vermittelt. Des Weiteren sollen Wander- und Bergführer, Nationalparkangestellte, örtliche Tourismusbeauftragte und Institutionen geschult werden, wie sie ihren Beitrag dazu leisten können. Begleitet wird dies u.a. durch kollektive Säuberungsaktionen von 150 km Wanderwegen, Seeufern, Almwiesen, Geröllhalden und Hütten.

STAKEHOLDER-ENGAGEMENT

deuter glaubt, dass externes Input von verschiedenen Stakeholdern sehr wertvoll und hilfreich für die Implementierung bewährter Praktiken innerhalb seiner gesamten Lieferkette ist. Das CSR-Team von deuter nimmt regelmäßig an Treffen von Stakeholdern teil, die von der FWF, dem deutschen Textilbündnis oder bluesign[®] organisiert werden. Während dieser Treffen diskutieren Stakeholder aus dem öffentlichen Sektor, von Nichtregierungsorganisationen, von Gewerkschaften oder aus der Wirtschaft über ihre Arbeit oder halten Präsentationen über Probleme in Produktionsländern wie Löhne, Umweltfragen und Best Practice Ansätze.

deuter ist Mitglied des BSI²³ und der EOG, beides Branchenverbände, die Schulungen und Treffen zu Themen mit CSR-Bezug umsetzen. deuter gehört darüber hinaus zahlreichen Arbeitsgruppen an, die zum Ziel haben, Lösungen für Themen mit CSR-Bezug zu erarbeiten, wie zum Beispiel Chemikalienschulungen für die Lieferkette, das Vermeiden von Mikrofasern, die Entwicklung eines nachhaltigen Daunenstandards, Entwicklung kreislauffähiger Produkte usw.

Zusätzlich zu Branchentreffen erstellt deuter regelmäßig Risikoanalysen, um die Situation in den Produktionsländern besser bewerten und einschätzen zu können. Unter anderem werden dabei sowohl Homepages und Reporte relevanter NGO's berücksichtigt, als auch Webseiten wie www.mvorisicochecker.nl/de oder auch www.wageindicator.org konsultiert. Zusätzlich wurde ein Medien- Warnsystem eingerichtet, welche über Neuigkeiten im politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich in den Produktionsländern Vietnam, China und Myanmar informiert. Jährlich erscheinende Reporte zum Thema Menschenrechte in Risikoländern werden außerdem überprüft.



Teilnahme an der Fashion Revolution Week



Unterstützung des ALPs-Projekts von EOCA

¹⁹ <https://fashionchangers.de/fair-fashion-labels/deuter/>

²⁰ <https://www.deuter.com/us-en/deuter/green-friday>

²¹ <https://www.eocaconservation.org/project-detail.cfm?projectid=2722>

²² <https://www.eocaconservation.org/>

²³ <https://www.bsi-sport.de>



DEUTER PROMISE

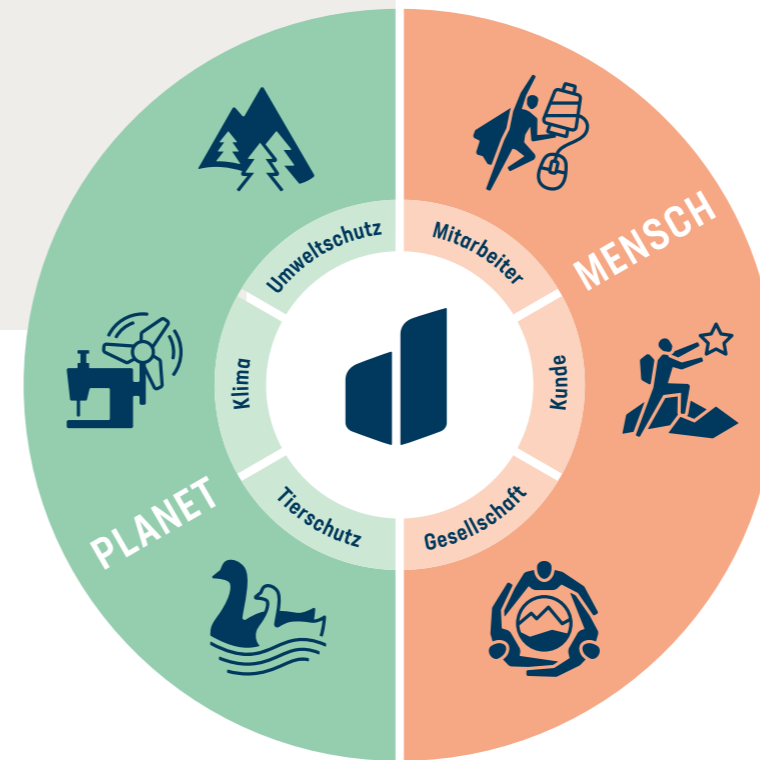
“TOGETHER FOR 360° RESPONSIBILITY”

Seit Jahrzehnten sind nicht nur soziale Verantwortung, sondern auch die Reduktion negativer Auswirkung unseres Handelns fester Bestandteil der deuter-DNA. Sie sind Teil unserer Identität und bestimmen unser tägliches Arbeiten.

2020 überarbeiteten wir in einem abteilungsübergreifenden Gremium die gesamte CSR-Strategie des Unternehmens (deuter Promise) und wandelte sie in einen ganzheitlichen, integrierten Projektplan mit ausgewählten, risikobasierten Maßnahmen um. Unter Berücksichtigung der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele wurden messbare Ziele formuliert und ein zeitlicher Rahmen zur Umsetzung definiert. Eine Grundsatzerklärung²⁴ fasst dabei die Leitlinien unseres Handelns zusammen. Wir werden uns verstärkt auf die tiefere Lieferkette konzentrieren und Strategien für die Kreislaufwirtschaft entwickeln sowie ambitioniert am Klimaschutz mitarbeiten.

Unsere Vision lautet dabei “Together for 360° Responsibility”, was bedeutet, dass wir nach einem integrierten Nachhaltigkeitsansatz arbeiten - CSR findet bei deuter in jeder Abteilung statt und jeder Mitarbeiter leistet seinen Beitrag.

Das heißt: vorausschauende Produktentwicklung, ressourcenschonende Produktion und umweltfreundlicher Transport, lange Produktlebenszyklen, verantwortungsvoller Umgang mit Mitarbeitern, nachhaltiges Verhalten im Privatleben. Dies ist eine Angelegenheit, die uns am Herzen liegt und womit wir Verantwortung übernehmen für die Menschen und unseren Lebensraum. Wir wollen das, was wir lieben, auch für zukünftige Generationen bewahren. Dazu halten wir höchste Standards ein und pflegen dauerhafte Beziehungen zu unseren Fertigungs- und Entwicklungspartnern.



Den beiden Bereichen Planet und Mensch haben wir jeweils drei Handlungsfelder zugeordnet, unter denen wir unsere Maßnahmen bündeln.

Der Bereich Planet umfasst die Handlungsfelder Umweltschutz, Klimaschutz und Tierschutz. Der Bereich Mensch umfasst die Handlungsfelder Kunden, Mitarbeiter/Arbeitnehmer und Gesellschaft. In jedem Handlungsfeld haben wir Maßnahmen definiert, um unserer unternehmerischen und sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Verschiedene Mitgliedschaften und systemische Partnerschaften, wie das Textilbündnis oder die bluesign® Systempartnerschaft begleiten uns neben der Fair Wear Foundation auf diesem Weg. Materialien, die besondere Eigenschaften aufweisen, verwenden wir nur, wenn diese anerkannten Zertifizierungen, wie dem Global Recycle Standard (GRS) oder dem Responsible Down Standard (RDS) mit sich bringen. Seit 2020 verzichten wir in der Rucksack- und Schlafsackproduktion konsequent auf PFC und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Schadstoffen in unserer Umwelt.

Um unserem deuter Promise gerecht zu werden, wird es in Zukunft anstelle des Social Reports den deuter Promise Report geben, in dem wir uns auf unsere 360° Strategie beziehen und neben sozialen Themen auch unsere Verantwortung für die Umwelt eingehen.

We PROMISE to take care of our PLANET and the PEOPLE.

VERANTWORTUNG SEIT 1898



²⁴ https://www.deuter.com/deuter/documents/grundsatzerklaerung/Grundsatzerklaerung_Deuter%202021_V1.1.pdf



DEUTER CSR TEAM

„Unser Engagement in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten bewertet die Fair Wear Foundation seit Beginn unserer Mitgliedschaft 2011 ununterbrochen mit dem Leaderstatus. deuter erhielt 2015 den FWF Best Practice Award für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken. Die deuter 360° CR Strategie deckt somit alle Bereiche ab und befindet sich im Prozess der kontinuierlichen Verbesserung.“

Josefine Berlik, Marco Hühn und Jonathan Dörr, Quality & CSR

SIE HABEN NOCH FRAGEN
AN UNSER CSR TEAM?

Marco Hühn
marco.huehn@deuter.com
T +49 (0) 821 | 49 87 349



deuterSport



deuter



deuter



deuterSportGmbH



deuter

BEGINN DER MITGLIEDSCHAFT:
August 2011