

FOND OF

Ein Mitglied der Fair Wear Foundation



Social Report 2016/2017

Inhalt

1	Zusammenfassung: Ziele & Leistungen 2016.....	3
2	Produktion.....	3
2.1	Beschaffungsstrategie & Preisgestaltung.....	3
2.2	Organisation des Departments “Beschaffung”	4
2.3	Produktionszyklus.....	5
2.4	Lieferantenbeziehungen.....	5
2.5	Integration der Monitoring-Maßnahmen und Beschaffungsentscheidungen	6
3	Kohärentes System für Monitoring und Korrekturen	6
3.1	Lieferanten in Vietnam.....	6
3.2	Lieferanten in China („Starry“)	8
3.3	Lieferanten in Indien („Trident Export“)	8
3.4	Lieferanten in Myanmar („Oli-TeX“).....	8
4	Umgang mit Beschwerden	9
5	Training und Aufbau von Kapazitäten	9
5.1	Aktivitäten zur Information der Belegschaft.....	9
5.2	Aktivitäten zur Information der Lieferanten	10
6	Transparenz & Kommunikation.....	10
7	Stakeholder-Engagement.....	10

1 Zusammenfassung: Ziele & Leistungen 2016

Seit November 2016 sind wir stolzes Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF). In unserem ersten Jahr der Mitgliedschaft war es unser Ziel, zunächst einen genaueren Einblick in die Produktionsbedingungen in allen unseren Produktionsstätten zu bekommen. Hierfür war es wichtig, einen Großteil unserer Lieferanten zu auditieren.

Insgesamt haben wir fünf Audits im letzten Geschäftsjahr durchgeführt. Zwei davon übernahm die Fair Wear Foundation, die weiteren drei ein externer Auditpartner. Zwei dieser Audits haben wir mit anderen FWF-Mitgliedern geteilt und verfolgt. Insgesamt wurden durch diese Audits ca. 35% unseres gesamten FOND OF-Volumens abgedeckt. Zusätzlich zu den Audits, die wir bereits vor unserer Zeit als FWF-Mitglied durchgeführt haben, konnten wir damit unseren „Monitoring-Threshold“ auf über 90% heben. Über diese Audits hinaus haben wir weitere zehn Sub-Lieferanten besucht, um die dortigen Arbeitsbedingungen anhand eines „Health and Safety Checks“ zu überprüfen.

Ein weiterer Fokus lag im vergangenen Jahr auf unserer Produktionsstätte in Myanmar. Obwohl wir dort nur einen sehr geringen Anteil unseres Gesamtvolumens produzieren lassen, bedarf es aufgrund der bekannten Lage in Myanmar besonderer Vorsorge. So haben wir bereits vor der ersten Order Anfang 2016 ein Social-Compliance-Training durchführen lassen, das von einem Audit gefolgt wurde. Dieses Audit wurde im März 2017 wiederholt, um die erreichten Fortschritte zu dokumentieren.

Aus dieser Produktionsstätte hat uns auch unser erster und bislang einziger ‚Complaint‘ erreicht. Mit Unterstützung der FWF konnte dieser jedoch gelöst werden. Details finden sich hierzu auf unserer [Webseite](#).

2 Produktion

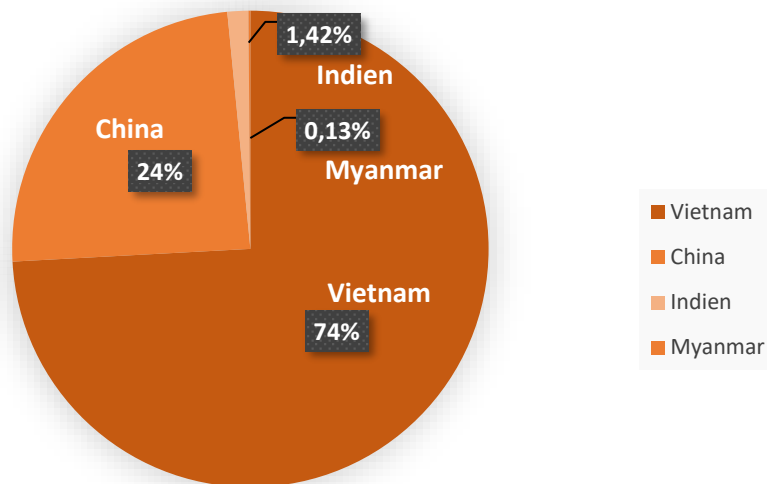
2.1 Beschaffungsstrategie & Preisgestaltung

Wir setzen auf langfristige Lieferantenbeziehungen. Sowohl für die gegenseitige Kommunikation, die fortlaufenden Entwicklungsprozesse als auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen sind langfristige Beziehungen von Vorteil. Seit unserer Gründung im Jahr 2010 gab es daher nur sehr wenige Lieferantenwechsel. Die zwei Lieferanten, mit denen wir damals gestartet sind, machen heute immer noch einen Großteil unseres Produktionsvolumens aus. Diese sind teilweise mit uns gewachsen und haben ihre Produktionsstätten vergrößert bzw. neue Produktionsstätten gebaut.

Durch die Erweiterung unseres Produktsortiments wurden natürlich auch weitere Lieferanten aufgenommen, die auf die jeweiligen neuen Produkte spezialisiert sind. Bei der Auswahl neuer Lieferanten achten wir auf eine Vielzahl von Faktoren. Neben Qualität, Preis und Kommunikation mit den Produzenten spielen auch soziale und ökologische Themen eine große Rolle. So nehmen wir vorab Einsicht in bereits existierende Auditberichte, führen Besuche und „Health and Safety Checks“ durch oder lassen Sozialaudits abhalten.

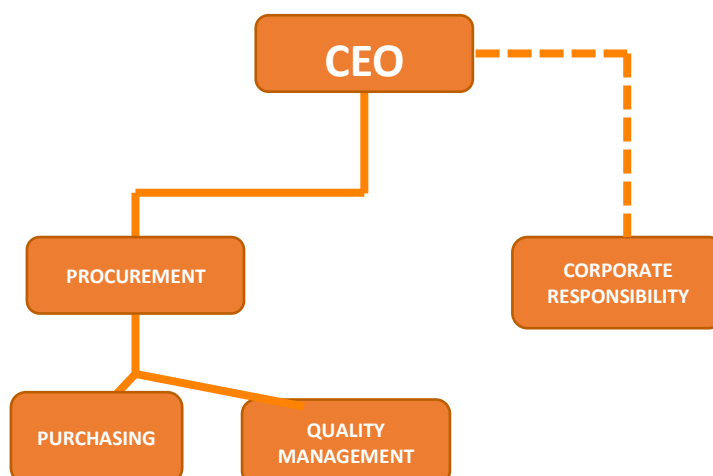
Unsere gesamte Produktion ist folgendermaßen auf vier Länder aufgeteilt:

Produktion



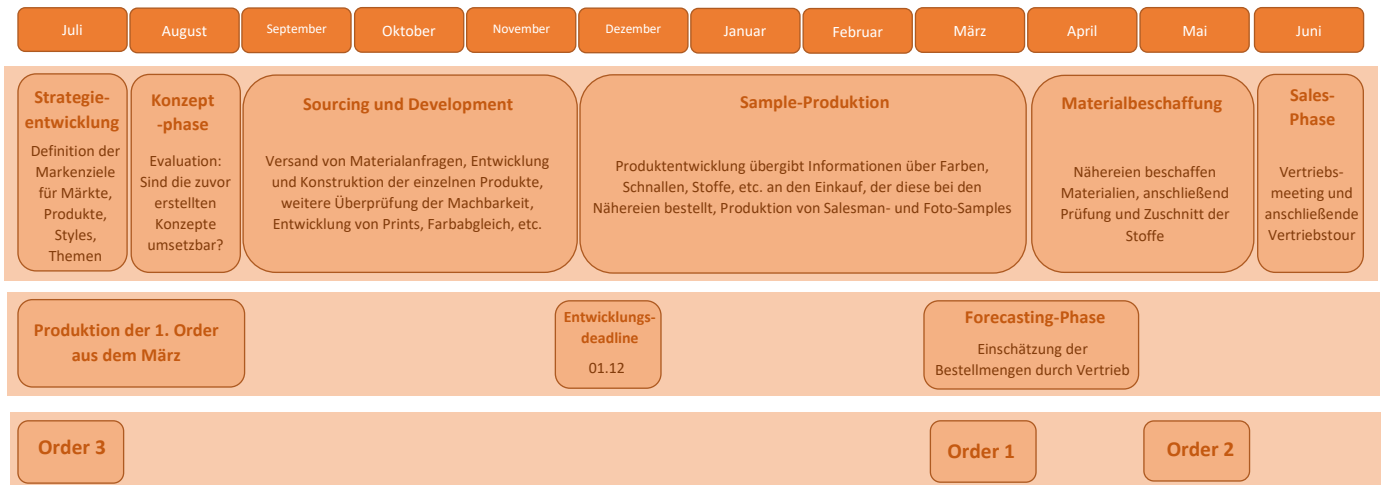
2.2 Organisation des Departments "Beschaffung"

Unsere Organisation zeichnet sich durch flache Hierarchien aus. Teamverantwortliche haben dabei unter anderem die Aufgabe, Entscheidungen herbeizuführen, die gemeinsam im Team getroffen werden. Dies sorgt für Motivation und Eigeninitiative, Verantwortung für eigenes Handeln zu übernehmen. So sind die Dialoge zwischen CEO und CR-Team genauso wie auch mit dem Bereich Einkauf / Qualitätsmanagement von partnerschaftlichem Dialog, der Entwicklung gemeinsamer Ideen und offenen Diskussionen geprägt.



2.3 Produktionszyklus

Je nach Marke gibt es teilweise noch Unterschiede in den jeweiligen Produktionszyklen. Für unsere beiden Hauptmarken (,ergobag' / ,satch') die immer noch einen Großteil unseres Umsatzes ausmachen, sieht er folgendermaßen aus:



Unsere Hauptmarken ,ergobag' und ,satch' veröffentlichen pro Jahr zwei Kollektionen. Daher wiederholt sich der Produktionszyklus jedes halbe Jahr.

Für eine Bestellung gibt es insgesamt bis zu 6 Liefertermine, die sich über 12 Monate verteilen. Bei der ersten Auftragsvergabe bekommen unsere Lieferanten einen Plan, in dem für alle Liefertermine die jeweiligen bestellen Mengen angegeben werde. Dies ermöglicht den Lieferanten eine langfristige Planung im Voraus.

Während sich unsere anderen Marken noch im Aufbau- und Wachstumsstadium befinden, versuchen wir diese sukzessive an den gleichen Produktionszyklus heranzuführen. Einerseits, um unsere internen Strukturen und Prozesse zu vereinfachen, andererseits um unsere Lieferanten weiter zu entlasten.

2.4 Lieferantenbeziehungen

Generell pflegen wir sehr enge Partnerschaften mit unseren Lieferanten. Sowohl unsere Designer, Produktentwickler, Einkäufer, Logistiker als auch Qualitätsmanager und das CR-Team sind regelmäßig in den Produktionsstätten vor Ort. Das ermöglicht uns die engen Partnerschaften mit den Lieferanten weiter zu vertiefen, deren alltägliche Probleme und Herausforderungen zu verstehen und auf diese eingehen zu können.

Im letzten Jahr sind wir eine neue Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten in Myanmar eingegangen. Dieser ist eine Tochterfirma unseres chinesischen Lieferanten. Trotz des großen Vertrauens, das wir diesem entgegenbringen, haben wir bereits vor der ersten Testbestellung ein Social-Compliance-Training und ein Sozialaudit durchgeführt. Obwohl das Auditergebnis nicht sehr positiv war, hatten wir sowohl aufgrund des abgeschlossenen Trainings als auch aufgrund der Implementierung eines „Corrective-Action-Plans“ ein gutes Gefühl, mit der Produktionsstätte zusammen arbeiten zu können.

Prinzipiell werden bei uns neue Lieferanten entlang eines definierten Prozesses aufgenommen. In diesen Prozess werden in erster Linie die Abteilungen Einkauf, Qualitätsmanagement und Corporate Responsibility einbezogen.

2.5 Integration der Monitoring-Maßnahmen und Beschaffungsentscheidungen

Gute Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten und deren stetige Verbesserung sind für uns elementarer Bestandteil unseres Produktionsprozesses. Einen genauen Einblick in die Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten haben wir erst seit diesem Jahr. Dementsprechend konnten detaillierte Erkenntnisse aus den Audits noch nicht mit in die Entscheidungen bezüglich der Beschaffung („Sourcing Decisions“) einfließen. Ab dem folgenden Geschäftsjahr sollen unsere Lieferanten dann regelmäßig durch interne Bewertungen evaluiert werden, in die auch Ergebnisse aus den Audits mit einfließen.

3 Kohärentes System für Monitoring und Korrekturen

Unser Monitoring System besteht neben den Sozialaudits und „Corrective-Action-Plänen“ aus einer umfassenden Selbsteinschätzung der Lieferanten, dem Ausfüllen von Fragebögen und regelmäßigen Lieferantenbesuchen.

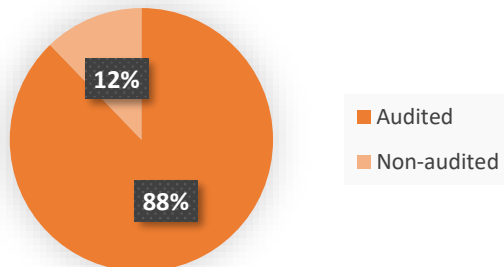
3.1 Lieferanten in Vietnam

In Vietnam beziehen wir Produkte und Produktteile aus insgesamt 18 verschiedenen Produktionsstätten. Mit fünf dieser 18 Lieferanten führen wir direkte Geschäftsbeziehungen, während die restlichen 13 Sublieferanten sind. Vier der fünf direkten Lieferanten haben wir bereits auditiert, mit dem anderen stehen wir in ständigem Austausch und sind regelmäßig in der Fabrik vor Ort. In den Reihen der Sublieferanten wurde bislang lediglich eine Textildruckerei auditiert.

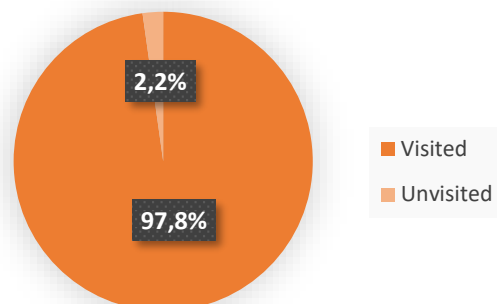
Production Sites	Share in FOB	Country	Audited	Visited
ASG Global	53.38	Vietnam	X	X
ASG Vina	0.57	Vietnam	X	X
Subsupplier 1	0.40	Vietnam		
Subsupplier 2	0.53	Vietnam		X
Subsupplier 3	0.34	Vietnam		X
Subsupplier 4	0.24	Vietnam		
Subsupplier 6	0.41	Vietnam		
Subsupplier 7	0.15	Vietnam		
Subsupplier 8	0.70	Vietnam		X
Subsupplier 9	0.87	Vietnam	X	
Subsupplier 10	0.57	Vietnam		X
INS	4.25	Vietnam		X
VIVA	10.31	Vietnam	X	X

Subsupplier 1	0.09	Vietnam		
Subsupplier 2	0.04	Vietnam		
Pungkook	0.82	Vietnam	X	X
Trident	1.42	India		X
Oli-TEX	0.13	Myanmar	X	X
Starry SBL	21.72	China	X	X
Subsupplier 1	0.57	China		X
Subsupplier 2	0.86	China		X
Subsupplier 3	0.57	China		X
Subsupplier 4	0.29	China		X
Subsupplier 5	0.29	China		X

How much of the FOND OF turnover is generated by suppliers, which have already been audited?



How many suppliers have been visited last year?



Die Resultate, die während der Audits in Vietnam überwiegend auftraten, betrafen die Arbeitsstandards „Zahlung existenzsichernder Löhne“, „Angemessene Arbeitszeiten“, „sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen“ und „Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen“.

Von den zwölf nicht-auditierten Sublieferanten wurden im vergangenen Jahr fünf besucht. Bei den dort durchgeführten „Health and Safety Checks“ wurden einige Mängel aufgedeckt. Auch die Labour Standards „Zahlung existenzsichernder Löhne“ und „Angemessene Arbeitszeiten“ ließen sich durch Selbsteinschätzung der Lieferanten als Problemthemen identifizieren.

Die FWF-Länderstudie über Vietnam bestätigt, dass die Hauptprobleme in unseren Produktionsstätten typisch für die vietnamesische Textilindustrie sind. Während dies zeigt, dass unsere Lieferanten mit mehr oder minder gewöhnlichen Problemen konfrontiert sind, hält uns dies nicht davon ab, hart an einer Verbesserung der Zustände zu arbeiten. Innerhalb des letzten Jahres konnten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten eine große Anzahl von Problemen beheben, die innerhalb der Health und Safety Checks aufgetreten waren. Zudem wurden tiefergehende Belange im

Bereich „Vereinigungsfreiheit“ angegangen und auf dieser Weise den Fabriken geholfen werden, sich zu verbessern. Insbesondere die Felder „Zahlung existenzsichernder Löhne“ und „Angemessene Arbeitszeiten“ benötigen zukünftig mehr Bemühungen.i

3.2 Lieferanten in China („Starry“)

In China haben wir lediglich einen Lieferanten, mit dem wir direkt zusammenarbeiten. Bei diesem haben wir im vergangenen Geschäftsjahr ein Sozialaudit durchgeführt. Die Befunde betrafen überwiegend die vier Labour-Standards „Zahlung existenzsichernder Löhne“, „Angemessene Arbeitszeiten“, „Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen“ und „Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen“. Insbesondere die große Intransparenz in Bezug auf Lohnkosten und Arbeitszeiten stellen eine große Herausforderung dar. Dieser Lieferant ist auch der einzige, bei dem wir kein „Open Costing“ – also keinen Einblick in die genaue Kostenstruktur der Produkte - haben.

Der Lieferant arbeitet mit fünf weiteren Sublieferanten zusammen. Diese wurden im vergangenen Jahr alle vom Qualitäts- und CR-Management besucht. Bei den durchgeführten „Health and Safety Checks“ machten alle fünf einen sehr guten Eindruck. Wenn überhaupt, wurden nur sehr kleine Mängel sichtbar. In ihrer Selbsteinschätzung identifizierten die Sublieferanten die Arbeitsstandards „Zahlung existenzsichernder Löhne“ und „Angemessene Arbeitszeiten“ als größte Problemthemen.

3.3 Lieferanten in Indien („Trident Export“)

Auch in Indien arbeiten wir lediglich mit einem Lieferanten zusammen. Dieser übernimmt einen Großteil der Verarbeitung unserer Lederprodukte. Seit der Übernahme der Lederwarenmarke ‚Offermann‘ im Jahr 2015 arbeiten wir mit diesem Lieferanten zusammen. Bislang haben wir noch kein Sozialaudit durchgeführt. Dieses soll jedoch im kommenden Geschäftsjahr folgen.

Bei vor Ort durchgeführten „Health and Safety Checks“ machte die Produktionsstätte insgesamt einen sehr guten Eindruck und es gab nichts zu bemängeln. Weiterhin verfügt der Lieferant über ein gültiges SA8000-Zertifikat, welches uns vorliegt.

3.4 Lieferanten in Myanmar („Oli-Tex“)

Auch in Myanmar arbeiten wir lediglich mit einem Lieferanten zusammen. Dieser ist eine Tochterfirma unseres Lieferanten „Starry“ in China. Bereits vor der ersten Testorder im Jahr 2016 haben wir dort ein Sozialaudit durchgeführt. Sowohl bei diesem, als auch bei dem folgenden Audit im März 2017 betrafen die größten Herausforderungen die Labour Standards „Zahlung existenzsichernder Löhne“ und „Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung“.

Bereits verbessert hat sich der Lieferant in Bezug auf die Arbeitsstandards „Angemessene Arbeitszeiten“, „Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen“ und „Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz“.

Aufgrund der komplizierten Mindestlohnstruktur in Myanmar, ist es Fabriken erlaubt, neuen Angestellten nur 50% des tatsächlichen Mindestlohns zu zahlen. Trotzdem waren wir in der Lage unseren Lieferanten davon zu überzeugen, unausgebildeten Arbeitern mindestens 75% und qualifizierten Arbeitern 100% des Mindestlohns zu zahlen.

Da dieser Lieferant unter unseren direkten Partnern weiterhin die schlechtesten Arbeitsbedingungen aufweist, wird der „Corrective Action Plan“ weiterhin streng verfolgt und im folgenden Geschäftsjahr ein FWF-Training durchgeführt.

4 Umgang mit Beschwerden

Die Fair Wear Foundation bietet ein Beschwerdesystem an. Wenn wir nicht vor Ort sind, können wir über die „Complaint Helpline“, das Herzstück des Beschwerdesystems der FWF, erfahren, wenn es in den Produktionsstätten an den Arbeitsbedingungen haken sollte. Zu Beginn unserer Mitgliedschaft haben wir alle unsere Lieferanten dazu aufgefordert, das „Worker Information Sheet“ in ihren Fabriken aufzuhängen. Auf diesem werden die Arbeiter über ihre Rechte aufgeklärt. Zusätzlich ist darauf die Beschwerdhotline der FWF vermerkt. Arbeiter können sich bei dieser Hotline anonym melden und werden mit einem lokalen Partner der FWF verbunden, um eine Beschwerde aufgeben zu können. Diese Beschwerde wird dann an uns weitergereicht. Bei unseren Besuchen vor Ort kontrollieren wir regelmäßig, ob die „Worker Information Sheets“ aufgehängt und von allen Arbeitern einsehbar sind. Außerdem ermuntern wir unsere Lieferanten dazu, Informationen zur FWF und insbesondere zur „Complaint Helpline“ in die Orientierungsprogramme für neue Arbeiter aufzunehmen.

Im vergangenen Jahr erreichte uns eine erste Beschwerde aus unserer Fabrik in Myanmar. Der „Complaint“ wurde von der FWF aufgenommen und dem Arbeitsstandard „Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis“ zugeteilt. Ein Arbeiter berichtete, dass seine Frau und er nicht fristgerecht und ohne Abfindung entlassen worden seien. Nach Aussage des Arbeiters sei der Grund für die Entlassung gewesen, dass er nach einigen Tagen mit vielen Überstunden wegen Krankheit gefehlt habe. Das Factory Management bezog bei einer Befragung durch die FWF eine gegenteilige Stellungnahme: der Arbeiter und seine Frau verbrächten einen Großteil der Arbeitszeit miteinander und arbeiteten daher sehr ineffizient. Aufgrund der Produktionsverzögerungen in der Abteilung des Arbeiters und seiner Frau, habe man die beiden im Arbeitsprozess voneinander getrennt. Daraufhin sei es zu einem heftigen Streit gekommen, der schließlich in Bedrohungen und Handgreiflichkeiten des Arbeiters gegenüber seinem Produktionsleiter eskalierte. Unter anderem habe der Arbeiter ihn mit einer Schere angegriffen. Durch weitere Investigationen seitens der FWF stellte sich schließlich heraus, dass die Version des Factory Managements der Wahrheit entsprach. Die FWF vermittelte zwischen den Parteien, die sich schließlich auf eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einigten. Der Arbeiter erhielt eine Abfindung in Höhe von 1,5 Monatslöhnen inklusive Bonus und Überstunden. Seiner Frau hingegen wurde die Möglichkeit gegeben weiterhin in der Fabrik zu arbeiten. Gleichzeitig wies die FWF aber darauf hin, dass eine Eskalation des Konflikts durch die Produktionsleitung hätte vermieden werden können, wäre diese schon zu einem früheren Zeitpunkt auf die Unzufriedenheit des Arbeiters eingegangen.

5 Training und Aufbau von Kapazitäten

5.1 Aktivitäten zur Information der Belegschaft

Unser unternehmensinterner „Onboarding“-Prozess schließt einen CR-Impuls ein, mit welchem neue Mitarbeiter über unsere CR-Aktivitäten informiert werden. Hier wird auch ausführlich über unsere FWF-Mitgliedschaft informiert: Wie arbeiten wir generell mit unseren Lieferanten zusammen und wie verbessern wir zusammen mit der FWF die Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten?

Für Mitarbeiter, die in direktem Austausch mit unseren Lieferanten stehen (Produkt- und Qualitätsmanagement, Design, Einkauf), hat die FWF ein „In-house“-Training bei uns vor Ort gegeben. Dabei wurde pro Abteilung über die jeweiligen Anforderungen informiert.

Schließlich wird die gesamte Belegschaft regelmäßige bei Meetings, durch Newsletter, Social Media Beiträge über unsere FWF-Aktivitäten informiert.

5.2 Aktivitäten zur Information der Lieferanten

Zu Beginn unserer Mitgliedschaft haben wir allen unseren Lieferanten den FWF - CoLP (Code of Labour Practices) zugesendet und sie so über unsere FWF-Mitgliedschaft informiert. Anschließend haben wir mit einigen Lieferanten klärende Telefonate geführt, um bestehende Fragen beantworten zu können. Dem CoLP wurden zudem die „Worker Information Sheets“ beigelegt, die die Lieferanten in allen ihren Fabriken aufhängen sollen. Bei Audits und Besuchen vor Ort wird regelmäßig überprüft, ob diese auch tatsächlich hängen.

Während der regelmäßigen Lieferantenbesuchen werden die Lieferanten noch einmal genauer zu den acht Labour Standards und der Herangehensweise der FWF aufgeklärt.

Aufgrund fehlender Sprachkenntnisse, verlassen wir uns bei der Kommunikation mit den Arbeitern weitestgehend auf die von der FWF angebotenen „Workplace Education Programs“ und anderweitige Trainings. Im vergangenen Jahr haben wir lediglich bei unserem burmesischen Lieferanten ein Training in Zusammenarbeit mit „SMART Myanmar“ durchgeführt. Weitere FWF-Trainings sollen im folgenden Geschäftsjahr erfolgen. Darüber hinaus besteht der Kontakt zu den Arbeitern nur indirekt über die Beschwerdehotline der FWF.

6 Transparenz & Kommunikation

Unsere Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation haben wir im Dezember 2016 bei der Verleihung des Deutschen Nachhaltigkeitspreis bekannt gemacht, den wir für das nachhaltigkeitsorientierte Management unserer Lieferkette bekommen haben.

Wir verwenden Pressemitteilungen sowie Postings auf Facebook, Instagram, Twitter und unserer Webseite – speziell im CR-Bereich, um die Öffentlichkeit über unsere Bemühungen rund um unternehmerische Verantwortung zu informieren. Corporate Responsibility ist eine unserer sechs Baustellen, auf die wir uns bei FOND OF fokussieren. Transparenz ist dabei ein Schlüsselwert, den wir eindringlich verfolgen.

Dies ist auch der Grund dafür, dass wir die erste Beschwerde aus einer unserer Fabriken, die uns über die „Complaint Helpline“ der FWF erreicht hat, unverzüglich veröffentlicht haben. Wir kommunizieren offen darüber, was in der Fabrik geschehen ist und wie das Problem in Kooperation mit der FWF gelöst wurde. Durch die Kommunikation der Dinge, die noch zu verbessern sind, motivieren wir uns selbst konsequent an optimierten Lösungen für die Arbeiter in Asien zu arbeiten.

7 Stakeholder-Engagement

Durch unsere Mitgliedschaft bei der FWF haben wir die Möglichkeit mit weiteren Stakeholdern in Kontakt zu kommen. So konnten wir beim jährlichen FWF Stakeholder-Meeting Kontakt zur Clean Clothes Campaign aufnehmen und weiterhin Kontakt zur International Labour Organization (ILO), und SEQUA herstellen.

Sowohl zur Information unserer Lieferanten als auch unserer Mitarbeiter über mögliche Risiken, sind die von der FWF bereitgestellten „Country Studies“ eine große Hilfe. Weiterhin wurden auch Informationen aus den Stakeholder-Befragungen, die im Zuge der FWF-Audits gemacht wurden als Informationsquelle herangezogen.

Bei Rückfragen zum Report freuen wir uns über eine E-Mail an: cr-report@fondof.de.

FOND OF GmbH
Vogelsanger Str. 78
50823 Köln