

FOND OF

Ein Mitglied der Fair Wear Foundation



Social Report 2017/2018

Inhalt

FOND OF

1	Zusammenfassung: Ziele & Erfolge 2017/18	3
2	Beschaffungswesen.....	3
2.1	Einkaufsstrategie & Preisgestaltung:	3
2.2	Organisation der Abteilung Procurement	4
2.3	Produktionszyklus	5
2.4	Lieferantenbeziehungen.....	5
2.5	Integration von Überwachungsaktivitäten und Beschaffungs-entscheidungen	6
3	Geschlossenes System zur Überwachung und Verbesserung	6
3.1	Lieferanten in Vietnam.....	7
3.2	Lieferanten in China („Starry“).	8
3.3	Lieferanten in Indien („Trident Export“).	8
3.4	Lieferanten in Myanmar.....	9
4	Beschwerdemanagement.....	9
5	Training und Weiterbildung.....	10
5.1	Aktivitäten zur Information der Arbeiter	10
5.2	Aktivitäten zur Information der Lieferanten	10
6	Transparenz und Kommunikation	11
7	Einbindung von Stakeholdern	11

1 Zusammenfassung: Ziele & Erfolge 2017/18

Seit November 2016 sind wir stolzes Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF). Nach unserem zweiten Jahr als Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative gilt es, eine weitere Bilanz zu ziehen und die im letzten Jahr gesteckten Ziele rückblickend zu betrachten.

In unserem ersten Jahr der Mitgliedschaft haben wir einen guten Einblick in die Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten erlangt, indem wir den Großteil unserer Lieferanten auditiert haben. Bei den Lieferanten mit dem größten Verbesserungspotential wurden in diesem Jahr Trainings durchgeführt, um Management und Arbeiter zu den FWF-Themen zu schulen.

Um den Einblick bei unseren Lieferanten zu vervollständigen, haben wir im vergangenen Jahr fünf weitere Audits durchgeführt. Somit sind nun mehr als 90% unserer Lieferanten auditiert.

Die Erkenntnisse konnten wir dazu nutzen, eine übergreifende Bewertung unserer Lieferanten zu erstellen und anschließend in unsere Einkaufsentscheidungen einfließen zu lassen.

Des Weiteren haben wir uns intensiv mit dem Thema „Subcontracting“ beschäftigt, um die Zulieferer und Subunternehmer im Dialog mit unseren Lieferanten besser koordinieren zu können. Wir konnten erreichen, dass unsere Lieferanten zukünftig eine geringere Anzahl von Subunternehmern nutzen. Zusätzlich haben sie eingewilligt, jene Subunternehmer, mit denen sie zusammenarbeiten, als feste Partner anzusehen und dementsprechend länger mit ihnen zusammenzuarbeiten. Dadurch haben wir nun auch in diesen Produktionsstätten einen besseren Hebel, um einen positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen zu nehmen.

2 Beschaffungswesen

2.1 Einkaufsstrategie & Preisgestaltung

Wir setzen auf langfristige Beziehungen mit unseren Lieferanten, weil wir der Meinung sind, dass sich diese langfristig auszahlen. Sowohl die gegenseitige Kommunikation, fortlaufende Entwicklungsprozesse als auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen können hiervon auf lange Sicht nur profitieren. Seit unserer Gründung im Jahr 2010 haben wir daher nur sehr selten unsere Lieferanten gewechselt. 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 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 selbst Sozialaudits durchführen.

Insgesamt werden unsere Produkte in vier Ländern produziert. Die Aufteilung nach Umsatz sieht dabei wie folgt aus:

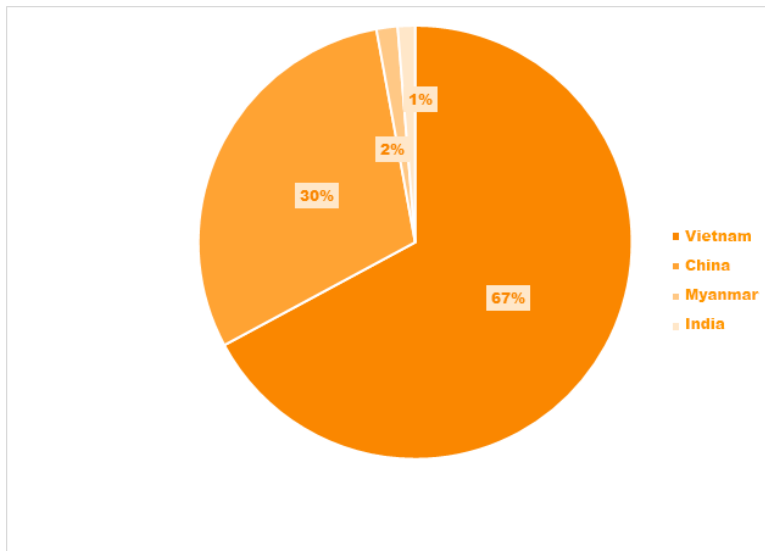


Abbildung 1: Produktionsländer nach Umsatz

2.2 Organisation der Abteilung Procurement

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, Eigeninitiative und ermutigt, Verantwortung für eigenes Handeln zu übernehmen. Im Laufe des vergangenen Geschäftsjahres kam es zu einer organisatorischen Veränderung. Dabei wurde der Corporate-Responsibility-Bereich in unsere neu formierte Procurement-Abteilung eingegliedert. Durch diese Veränderung ist die CR-Abteilung organisatorisch noch näher an den Einkauf bzw. in das Beschaffungswesen gerückt. Dies führt unter anderem dazu, dass Austausch mit den anderen beiden Procurement-Abteilungen auf einer noch engeren und partnerschaftlichen Ebene stattfinden kann.

Neben den nun regelmäßig stattfindenden Meetings wurde weiterhin auch ein regelmäßiger Austausch mit den Geschäftsführern eingeführt, um übergeordnete Strategiethemata und große Projekte abzusprechen.

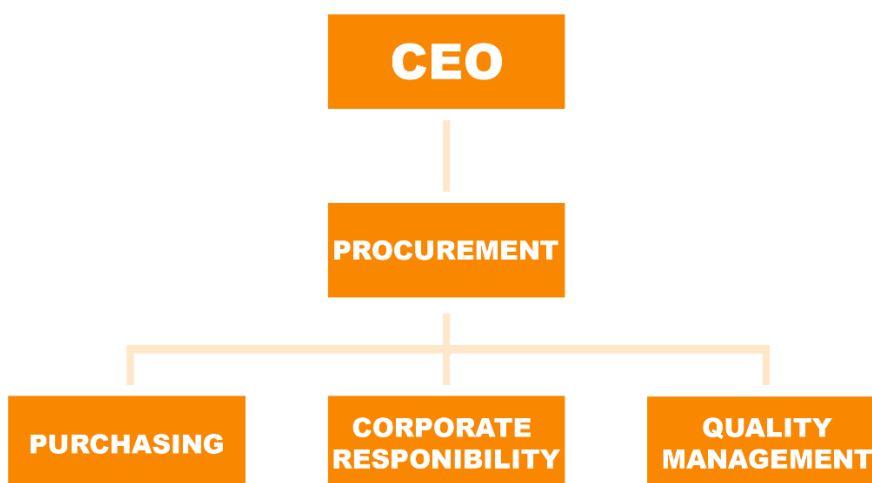


Abbildung 2: Organisationsstruktur Procurement

2.3 Produktionszyklus

Da wir insgesamt sieben Marken in unserer Kernmarke vereinen, die unterschiedliche Märkte bedienen, lässt sich kein einheitlicher Produktionszyklus darstellen, ähnelt sich untereinander aber im Kern sehr stark. Für unsere beiden umsatzstärksten Marken ergobag und satch sieht er exemplarisch wie folgt aus:



Abbildung 3: Produktionszyklus

Je nach Marke und Kollektionsrhythmus wiederholt sich dieser Produktionszyklus bis zu zwei Mal im Jahr.

Für eine Bestellung gibt es je nach Marke zwischen drei und sechs Liefertermine, die sich über 12 Monate verteilen. Zu Beginn des Orderzyklus bekommen unsere Lieferanten dafür einen „Forecast“, in dem für alle Liefertermine die jeweilige vorhergesehene Menge angegeben wird. Dies ermöglicht den Lieferanten ihre Kapazitäten langfristig zu einzuplanen. Im Laufe des Jahres werden an diesen Zahlen noch kleine bedarfsabhängige Veränderungen vorgenommen.

Darüber hinaus arbeiten wir mit unseren Lieferanten im stetigen Austausch daran, die Produktionsplanung noch besser zu gestalten. Unter anderem sind wir dazu übergegangen, unseren größten Ordertermin einen Monat vorzuziehen, um unseren Lieferanten mehr Zeit in der Produktion zu geben.

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 vergangenen Geschäftsjahr haben wir für eine unsere jüngeren Marken einen Produzentenwechsel innerhalb Myanmars vollzogen. Dabei haben wir einen Produzenten verlassen, den wir erst ein Jahr zuvor aufgenommen hatten. Aufgrund von Kommunikationsproblemen, Produktionsverzögerungen, Qualitätsmängeln und nicht zuletzt Problemen bei den Arbeitsbedingungen haben wir gemeinsam mit dem Produzenten beschlossen, unsere Produktion in eine andere Fabrik zu legen. Diese gehört zum gleichen

Konzern, wurde jedoch ganz neu aufgebaut. Dennoch haben wir uns dazu entschlossen, vor einer ersten Order ein Audit durchzuführen, um mögliche Sicherheitsrisiken auszuschließen.

Grundsätzlich werden bei uns neue Lieferanten entlang eines definierten Prozesses aufgenommen. Federführend ist das Procurement-Team bestehend aus Purchasing, Qualitätsmanagement und Corporate Responsibility. Es werden zunächst Grunddaten wie Kapazitäten, Mindestabnahmemengen, Leadtimes, Qualitätsprozesse sowie Arbeitsbedingungen abgefragt. Diese Daten werden vom Procurement-Team evaluiert und diskutiert. Sobald alle drei Teams den Lieferanten freigeben, werden Muster getestet und eingepreist, sowie ein Audit durchgeführt. Nach diesem Prozedere setzen wir uns als Procurement-Team nochmal an einen Tisch und entscheiden, ob wir den Lieferanten mit in unser Portfolio aufnehmen.

2.5 Integration von Überwachungsaktivitäten und Beschaffungsentscheidungen

Um unsere Einkaufsentscheidungen („sourcing decisions“) sowohl teamintern als auch zu unseren Lieferanten hin transparenter zu machen, haben wir im letzten Geschäftsjahr ein Lieferantenbewertungstool erstellt. Hierbei bewerten wir unsere Lieferanten quartalsweise auf Kommunikation, Qualität, Produktionsverzögerungen und Arbeitsbedingungen. Unter den Punkt Arbeitsbedingungen fallen neben dem Auditergebnis auch Umgang mit Subunternehmern, Transparenz und das Follow-Up von CAPs (Corrective Action Plans = Handlungs-Korrektur-Pläne). Aufgrund der Gesamtbewertung, die die Lieferanten dabei erzielen, treffen wir einen Teil unserer Einkaufsentscheidungen. Somit finden proaktiv die Arbeitsbedingungen Platz in diesem Prozess und fördern langfristig die Verbesserung in unserer gesamten Lieferkette.

3 Schlüssiges System zur Überwachung und Verbesserung

Über die genauen Umstände zu den Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten Bescheid zu wissen, sehen wir als Grundlage für unsere Arbeit. Erst durch die Ergebnisse, die wir hier bekommen, können wir anfangen mit unseren Lieferanten an bestimmten Themen zu arbeiten. In diesem Jahr haben wir es zum ersten Mal geschafft, alle unsere direkten Lieferanten zu auditieren. Dies möchten wir in Zukunft beibehalten und je nach Dringlichkeit die Lieferanten alle ein bis drei Jahre auditieren.

Neben den FWF Sozialaudits gehören eine Lieferantenselbstbewertung, regelmäßiger Austausch zu den Arbeitsbedingungen sowie das Ausfüllen von Checklisten zu unserem Monitoring-System. Wir versuchen neben unseren direkten Lieferanten auch unsere Subunternehmer immer weiter in unser Monitoring-System mit einzubeziehen. So haben wir neben regelmäßigen Gesundheits- und Sicherheits-Checks auch eine weitere Checkliste erstellt, anhand derer wir Bewertungen ableiten können. Auch für diese Checklisten werden von uns Corrective Actions Plans (CAPs) erstellt, die wir dann strikt nachverfolgen.

Unsere Lieferantenübersicht für das Geschäftsjahr 2017/2018 sieht folgendermaßen aus:

Produktionsstätte	Land	Anteil FO	besucht	auditiert
INS	Vietnam	7.62%	x	x
Subsupplier 1	Vietnam	0.12%	x	
VIVA	Vietnam	7.13%		x
Subsupplier 2	Vietnam	0.03%	x	
Subsupplier 3	Vietnam	0.09%	x	
Starry	China	26.79%		x
Subsupplier 4	China	0.37%	x	
Subsupplier 5	China	0.16%	x	
Subsupplier 6	China	0.62%	x	x
Subsupplier 7	China	0.20%	x	x
Subsupplier 8	China	0.06%	x	
Subsupplier 9	China	0.12%	x	
Subsupplier 10	China	0.30%	x	
Subsupplier 11	China	1.25%	x	
Subsupplier 12	China	0.16%	x	
Oli Tex Myanmar	Myanmar	0.64%	x	x
Noa Tex	Myanmar	0.94%	x	x
ASG	Vietnam	46.04%		x
Subsupplier 13	Vietnam	0.40%	x	
Subsupplier 14	Vietnam	0.00%	x	
Subsupplier 15	Vietnam	0.98%	x	x
Subsupplier 16	Vietnam	0.46%	x	x
Subsupplier 17	Vietnam	0.58%	x	
Subsupplier 18	Vietnam	0.00%	x	
Subsupplier 19	Vietnam	0.65%	x	
Subsupplier 20	Vietnam	0.30%	x	
Subsupplier 21	Vietnam	0.86%	x	
Pungkook	Vietnam	1.85%	x	x
Trident	Indien	1.28%		

Abbildung 4: Lieferantenübersicht

3.1 Lieferanten in Vietnam

In Vietnam beziehen wir Produkte und Produktkomponenten aus insgesamt 16 verschiedenen Produktionsstätten. Mit vier dieser 16 Lieferanten führen wir direkte Geschäftsbeziehungen, während die restlichen zwölf Subunternehmer sind. Mittlerweile haben wir alle Lieferanten mit direkten Geschäftsbeziehungen auditiert. In den Reihen der Subunternehmer wurden in Vietnam bislang eine Näherei und eine Textildruckerei auditiert. Die restlichen Subunternehmer wurden innerhalb der letzten zwei Jahre von unserem Corporate-Responsibility-Team besucht. Dabei wurden unter anderem Gesundheits- und Sicherheits-Checks durchgeführt und das Management über die FWF aufgeklärt.

Ein Großteil der Befunde, die während der Audits in Vietnam auftraten, betrafen die Arbeitsstandards „Zahlung existenzsichernder Löhne“, „Angemessene Arbeitszeiten“, „sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen“ und „Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen“. Insbesondere das Thema „Zahlung existenzsichernder Löhne“ wird auch in Zukunft ein Schwerpunktthema bei Audits bleiben.

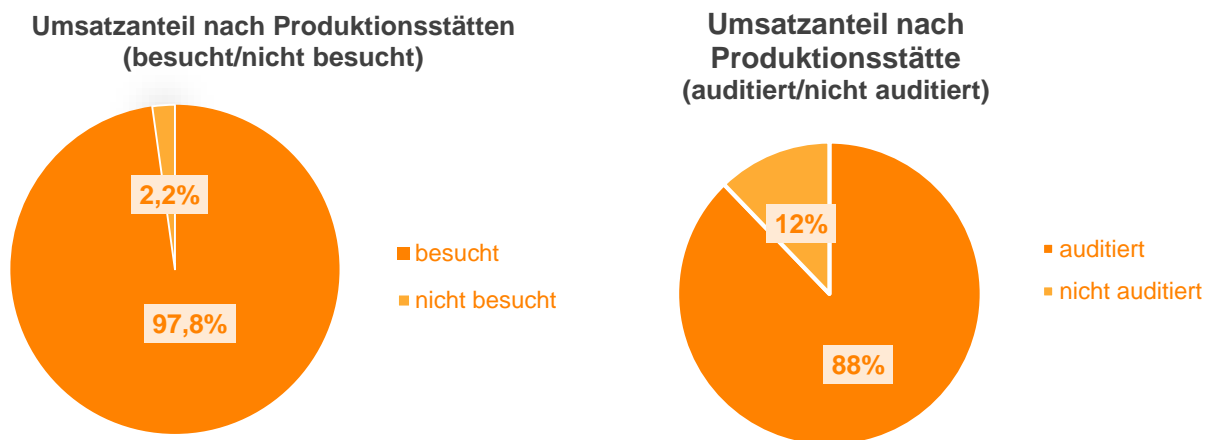


Abbildung 5: Umsatzanteil – Besuche & Audits in Prozent

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 2016/17 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 Löhne 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 neun weiteren Subunternehmern zusammen, wobei wir uns im letzten Geschäftsjahr darauf einigen konnten, dass für uns lediglich vier eingesetzt werden. Diese wurden im vergangenen Jahr alle vom Qualitäts- und CR-Team besucht. Bei den durchgeführten Gesundheits- und Sicherheits-Checks machten alle einen guten Eindruck. Darüber hinaus wurden zwei Subunternehmer von der FWF auditert. Das genaue Auditergebnis steht jedoch noch aus.

In ihrer Selbsteinschätzung identifizierten die Subunternehmer die Arbeitsstandards „Zahlung existenzsichernder Löhne“ und „Angemessene Arbeitszeiten“ als größte Problemthemen.

3.3 Lieferanten in Indien („Trident Export“)

Die Arbeit mit unserem einzigen Lieferanten in Indien haben wir im vergangenen Geschäftsjahr eingestellt. Gründe hierfür waren unter anderem, dass Lieferungen, wenn überhaupt, verspätet eintrafen, keine Transparenz in der Lieferkette bestand und die Kommunikation nur sehr schleppend verlief. Zudem kam es zu dem Versuch bei einem geplanten Audit die Auditoren zu bestechen. Die Marke, die dort vor Ort produziert wurde, haben wir zudem vom Markt genommen.

3.4 Lieferanten in Myanmar

Auch in Myanmar haben wir die Arbeit mit einem Lieferanten eingestellt. Aufgrund von Problemen bei den Arbeitsbedingungen als auch bei der Einhaltung von Lieferterminen konnten wir diesen Lieferanten nicht länger halten.

Stattdessen haben wir einen neuen Lieferanten aufgenommen, der nun die Produkte des vorherigen Lieferanten übernimmt. Schon bevor dieser die Produktion aufgenommen hat, haben wir dort ein Audit durchführen lassen, um eventuelle Probleme vorab klären zu können. Insgesamt verlief dieses Audit zufriedenstellend. Lediglich einige kleinere Punkte zum Thema sicherer Arbeitsbedingungen mussten verfolgt werden. In diesem Jahr planen wir, ein zweites Audit durchzuführen, um herauszufinden wie sich die Arbeitsbedingungen entwickelt haben.

4 Beschwerdemanagement

Die Fair Wear Foundation bietet für die Lieferanten ihrer Mitgliedsunternehmen ein Beschwerdemanagement-System an. 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 Beschwerde-Hotline der FWF vermerkt. Arbeiter können sich bei dieser Hotline anonym melden und werden mit einem lokalen Partner der FWF verbunden, um eine Beschwerde abgeben 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 Geschäftsjahr erreichten uns zwei Beschwerden aus der Fabrik in Myanmar, mit der wir mittlerweile nicht mehr zusammenarbeiten.

Die erste Beschwerde erreichte die Fair Wear Foundation im Oktober 2017. Die Gewerkschaftsführerin meldete, dass sie mit sofortiger Wirkung entlassen worden war. Auch nachdem sie den Vorfall bei der lokalen Schlichtungsstelle gemeldet hatte, verweigerte die Fabrik ein klärendes Gespräch. Die Ermittlungen der Fair Wear Foundation führten zu folgendem Ergebnis: Der Arbeiterin wurde seitens des Fabrik-Managements vorgeworfen, sie habe sich für einen Tag Urlaub genommen, sei stattdessen aber zwei weitere Tage nicht zur Arbeit erschienen. Zusätzlich habe sie im Nachhinein den Urlaubsantrag so manipuliert, dass statt einem nun drei Tage Urlaub eingetragen waren. Die Arbeiterin gab bei der Fair Wear Foundation hingegen an, ihr Urlaubsantrag sei regelkonform von ihrem direkten Vorgesetzten unterschrieben worden, weil der Produktionsmanager selbst zu dieser Zeit im Urlaub gewesen sei. Sie legte nach ihrer Entlassung nicht nur Beschwerde bei der Complaint Helpline, sondern zusätzlich auch bei der lokalen Schlichtungsstelle ein. Nachdem FOND OF und die Fair Wear Foundation die Fabrik über die Beschwerde informiert hatten, willigte das Management ein, einen zweiten Termin mit der Arbeiterin und der lokalen Schlichtungsstelle zu vereinbaren. Nach dem Gespräch wurde die Arbeiterin wieder in ihrer alten Position und Abteilung eingestellt, da keinerlei Beweise für eine Manipulation des Urlaubsantrags vorlagen. Über den gesamten Prozess hinweg stand die lokale Vertretung der FWF in engem Kontakt mit der Arbeiterin. Schließlich kam es auch zu einem weiterführenden Treffen zwischen dem Fabrik-Management, FOND OF, der FWF und der Gewerkschaftsführerin, bei dem sich alle Parteien auf folgendes Ergebnis einigten:

- Von nun an finden monatliche Treffen zwischen dem Fabrik-Management und der Gewerkschaft statt, um einen kontinuierlichen Dialog zu fördern
- Um die Rolle des/der Gewerkschaftsführer/in zu stärken, werden ihre Position und ihre Verantwortungsbereich in einem Aushang veröffentlicht
- Kanäle zur Beschwerde-Möglichkeit sollen deutlich gestärkt werden

Eine weitere Beschwerde wurde bei der FWF eingereicht, nachdem in der Fabrik ein Training zu den Arbeitsstandards stattgefunden hatte. Bei diesem wurde die FWF darauf aufmerksam, dass die Arbeiter die Berechnung ihres Lohns nicht verstanden und das Gefühl hatten, unter dem Mindestlohn bezahlt zu werden. Bei einem Treffen zwischen FOND OF, der FWF, der Gewerkschaft und dem Management des Lieferanten kam zunächst heraus, dass alle Mitarbeiter grundsätzlich den Mindestlohn gezahlt bekommen, die Berechnung des Lohns jedoch so kompliziert und intransparent sei, dass es schwierig für die Arbeiter/innen ist, diesen nachzuvollziehen. Um die Lage zu verbessern, einigten sich alle Parteien darauf, die Berechnung des Lohns einerseits zu vereinfachen und andererseits eine geringe Lohnerhöhung durchzuführen.

5 Training und Weiterbildung

5.1 Aktivitäten zur Information der Arbeiter

Unser unternehmensinterner „Onboarding“-Prozess schließt eine CR-Schulung ein, bei der 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), gibt es einen sehr engen Austausch mit dem CR-Team, sodass alle Beteiligten über aktuelle Themen informiert sind.

Außerdem können sich Mitarbeiter im Zuge des internen Weiterbildungsprogramm für die Werkstatt „FWF – Unsere Kollegen in Fernost“ anmelden. Hier wird noch einmal ein genauerer Einblick in die Arbeitsbedingungen und die Verbesserung dieser gegeben.

Schließlich wird die gesamte Belegschaft regelmäßig bei Meetings, durch Newsletter und 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 Lieferantenbesuche 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“ (WEP) und anderweitige Trainings. Im vergangenen Jahr haben wir in Zusammenarbeit mit der FWF bei unseren zwei wichtigsten Lieferanten ein WEP durchführen lassen. Da diese einen Großteil unserer Produkte herstellen, war es uns wichtig hier anzufangen. Darüber hinaus haben wir auch bei unserem (ehemaligen) Lieferanten in Myanmar ein Training durchführen lassen, da wir dort inhaltlich den größten Bedarf sahen.

6 Transparenz und 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 eines der Fokusthemen, 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 Beschwerden aus unseren Fabriken, die uns über die „Complaint Helpline“ der FWF erreichen, veröffentlichen. Wir kommunizieren offen darüber, was in unseren Fabriken geschieht und wie Probleme in Kooperation mit der FWF gelöst werden können. 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 Einbindung von Stakeholdern

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@fondof.de.

FOND OF GmbH
Vogelsanger Str. 78
50823 Köln