



# SUSTAINABILITY REPORT 2020





WIR HANDELN MIT LEIDENSCHAFT,  
SORGFALT UND RESPEKT – FÜR DICH  
UND UNSEREN PLANETEN.



# INHALT

05	Vorwort Peter Schöffel
06	Die Schöffel Sportbekleidung GmbH – Fakten und Zahlen
08	Nachhaltigkeit als wirtschaftlicher Mehrwert
10	Nachhaltigkeit fest verankert
12	Schöffel gutes Responsibility Management
15	Schöffel CSR-Award
16	Schöffel Sorgfaltspflicht in Zeiten der Pandemie
18	Schöffel Fair Wear Jubiläum
20	Produktionszyklus Sommerkollektion 2022
22	Schöffel Langlebigkeit
24	Im Sinne der nachhaltigen Dienstleistung
28	Verteilung der Produktionsstätten
30	Übersicht der Produktionspartner 2020
32	Der Schöffel Stakeholder-Dialog
34	Corrective Action Plan & Trainings
36	Onboarding-Prozess
38	Verantwortungsvoll produzieren in Myanmar
40	Verhaltenskodex – Code of Labour Practice
42	Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards (CoLP)
44	Audit-Ergebnisse 2020
48	Das FW-Beschwerdesystem
50	Gerlinde Kaltenbrunner: Nachhaltig agieren
52	Beschwerden von Produktionsmitarbeitern 2020
58	Gemeinsam für existenzsichernde Löhne
60	Nachhaltiges Personalmanagement
62	Zusammen Berge versetzen
64	An vorderste Front beim Umweltschutz
66	CO <sub>2</sub> -Fußabdruck von Schöffel
68	Schadstoffmanagement
70	Umweltmanagement
72	PFC – Zeit für Erklärungen
74	Nachhaltige und innovative Materialien
80	Umweltmanagement am Standort Schwabmünchen
82	Ziele, die wir 2020 erreicht haben
84	Ziele, die wir 2021 anstreben



## VORWORT

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

im Jahr 2011 haben wir die Zusammenarbeit mit der unabhängigen Fair Wear Foundation gestartet. Wir haben uns damals mit einem klaren Ziel zu diesem Schritt entschlossen: Schöffel soll seinen Einfluss und seine Ressourcen nutzen, um die Produktionsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsländern zu optimieren und somit eine echte Veränderung anzustoßen. Heute blicken wir auf 10 Jahre Zusammenarbeit mit der Fair Wear zurück – aus meiner Sicht sehr erfolgreiche und vor allem konstruktive 10 Jahre. Schöffel hat in dieser Zeit sechs Mal in Folge den Leader-Status der Fair Wear erreicht, der uns ein besonderes soziales Engagement bescheinigt. Doch dies ist nur der Beleg für ein Stück harte Arbeit, die unser Unternehmen tiefgreifend verändert hat: Wir arbeiten permanent daran, die Partnerschaften mit unseren Produktionsbetrieben zu vertiefen und die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern.

Schöffel steht seit jeher für Qualität, doch eine hohe Produktqualität betrifft nicht nur Passform und Komfort – sie setzt viel früher an. Der Anspruch an unsere Produkte betrifft bereits den Herstellungsprozess und geht über den Verkauf hinaus hin zu den Themen Reparatur, Pflege und

Entsorgung. So umfasst unsere Nachhaltigkeitsstrategie neben dem sozialen Aspekt die Bereiche Produkt, Umwelt und nachhaltige Dienstleistungen – in allen vier Bereichen haben wir den Anspruch, uns permanent weiterzuentwickeln. Ein gutes Stück dieses Weges haben wir in den vergangenen 10 Jahren mit der Fair Wear zurückgelegt, dafür bin ich sehr dankbar.

Die aktuelle Ausgabe unseres jährlichen Sustainability Reports zeigt Ihnen, was wir im vergangenen Jahr – und damit auch trotz der weltweiten Corona-Pandemie – erreicht haben. Ich freue mich, Ihnen somit wieder einen umfassenden Einblick in unser Nachhaltigkeitsbestreben und vielleicht sogar einige Impulse in Sachen Nachhaltigkeit geben zu können.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen,

Ihr Peter Schöffel

# DIE SCHÖFFEL SPORTBEKLEIDUNG GMBH

## FAKTEN UND ZAHLEN

# 1804

Gründung des Familienunternehmens durch den Schwabmünchner Strumpfhändler Georg Schöffel. Er schuf einen fliegenden Handel mit Strickstrümpfen, Nachthauben und schwäbischen Zipfelmützen.

Gesellschaftsform heute: Schöffel Sportbekleidung GmbH; Geschäftsführender Inhaber 7. Generation Peter Schöffel am Standort Schwabmünchen in der traditionsreichen Textilregion Augsburg



Die Marke Schöffel bietet seit mehr als 50 Jahren funktionelle, hochwertige Ski- und Outdoorbekleidung. Der Firmenkundenbereich Professional Wear bietet maßgeschneiderte Bekleidungslösungen für Industrie, Dienstleister und Behörden.

# 185

Mitarbeiter\*innen am Firmensitz, davon Auszubildende und duale Studenten: 9

Geschäftsführender Inhaber 7. Generation: Peter Schöffel  
Geschäftsführer: Felix Geiger  
Unternehmensleitung: Georg Kaiser, Hiltrun Brendler, Reiner Gerstner, Albrecht Habsburg, Stefan Merkt, Peter Sontheimer.

# 36

Schöffel-LOWA Stores



## Seit 2009

Offizieller Ausstatter des Österreichischen Skiverbandes (ÖSV) mit Renn- und Freizeitbekleidung

## seit 2018 / 2019

Offizieller Ausstatter der Skicross-, Moguls- und Aerials-Athleten von Swiss-Ski

Produktionsvolumen:

Europa 8,46 %

Asien 89,52 %

Afrika 2,02 %



# 1,36

Millionen produzierte Teile 2020 (Marke und Professional Wear)

Schöffel SERVICE FACTORY

Eigene Schneiderei: Produktion von Prototypen und Reparatur-Service für Kunden

Engagement CR und Nachhaltigkeit: Mitglied der Fair Wear seit 2011, Leaderstatus seit 2014; bluesign® systempartner; Textilbündnis und VerPlaPos Praxis-Partner.



Vertrieb in 22 Ländern (Europa & Asien)

# 37%

Exportanteil Vertrieb

„Wir stehen für hochwertig, nicht für Fast-Fashion, das ist eine ganz bewusste Entscheidung.“



## NACHHALTIGKEIT ALS WIRTSCHAFTLICHER MEHRWERT



**Georg Kaiser ist Teil der Unternehmensleitung von Schöffel und für den Bereich Operations verantwortlich, zu dem die Themen Nachhaltigkeit und Einkauf gehören. Dabei ist die Vereinbarkeit von Wirtschaftlichkeit beim Einkauf einerseits und die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette andererseits ein großer Punkt, der zu nächst konträr erscheint. Jedoch verfolgt Schöffel hier klare Werte und Ziele, die in Zeiten von Corona eine noch maßgeblichere und stärkere Rolle spielen.**

### **Georg, nach einem Jahr Corona: Wie wichtig ist soziale Verantwortung in der Lieferkette heute?**

Das Thema hat erheblich an Bedeutung gewonnen. Das betrifft den regelmäßigen Austausch mit unseren Produzenten einerseits und den mit der Fair Wear Foundation andererseits. Ziel ist, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsbetrieben zu gewährleisten – natürlich neben den bestehenden Initiativen zugunsten sozialer Arbeitsbedingungen.

### **Vor welchen Herausforderungen standet ihr im vergangenen Jahr? Was war plötzlich anders?**

Neben den gesundheitlichen Aspekten erhielt die Organisation der Logistik eine neue Qualität. Allerdings haben die Länder in Südostasien sehr schnell reagiert und die Situation in den Griff bekommen. Das Problem besteht heute eher darin, dass Länder außerhalb Asiens noch mit der Pandemie zu kämpfen haben, was den Warentransport zwischen den Kontinenten erschwert. Das wiederum hat erhebliche Auswirkungen auf die Preisentwicklung im Schiffsverkehr.

### **Wie sehen eure Lerneffekte aus?**

Wir sind noch näher an unsere Produzenten herangerückt und arbeiten dabei auch mit anderen Marken zusammen, die auch vor Ort fertigen lassen. Gemeinsam erhalten wir ein gutes Bild von der Situation in den Betrieben. Die Fair Wear hat uns dabei unterstützt und wichtige Guidelines ausgegeben. Allerdings haben wir auch gesehen, wie schnell und erfolgreich die meisten asiatischen Länder auf die Pandemie reagiert haben – Taiwan hat beispielsweise während der ganzen Pandemie insgesamt weniger als 1000 Fälle gehabt. Einen Lockdown gab es dort nie! Die größten Herausforderungen hatten wir bei unseren Modellen, die in Italien produziert werden.

### **Wie stellt ihr nun die Nachhaltigkeit in der Lieferkette sicher? Schöffel ist schließlich auch Befürworter eines Lieferkettengesetzes.**

Der intensive Austausch mit den Produzenten, den wir während der Pandemie noch enger gepflegt haben, ist der wesentliche Punkt, der auch weiter beibehalten wird. Letztlich entspricht das unserem Engagement für faire und soziale Arbeitsbedingungen. Das ist auch ein Grund, warum wir uns für ein Lieferkettengesetz aussprechen: Die Vorgaben erfüllen wir bereits seit Jahren, doch allgemein verbindliche Anforderungen würden zu einer globalen Veränderung sowie zu Wettbewerbsgleichheit führen.

### **Schauen wir mal fünf Jahre in die Zukunft: „Lieferkette“ bedeutet dann ... ?**

Das Thema Time to market – also die Dauer von der Entwicklung eines Produkts bis zum Verkauf – wird immer wichtiger. Händler wünschen einen kürzeren Vorlauf bei der Bestellung der Ware, um ihr Risiko für den Verkauf zu verringern. Deshalb arbeiten wir daran, noch agiler zu werden. Fakt ist aber: Geschwindigkeit ist mit unserem Qualitätsanspruch, mit der Komplexität unserer Produkte und auch mit den Vorgaben der Fair Wear nur begrenzt abbildbar. Wir stehen für hochwertig, nicht für Fast-Fashion, das ist eine ganz bewusste Entscheidung.

### **Verändert die Zusammenarbeit mit der Fair Wear deine Arbeitsweise?**

Ich bin seit acht Jahren bei Schöffel und habe gelernt, dass sich die langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Produzenten am Ende des Tages für alle Beteiligten auszahlt. Weil man daran arbeitet, den Leuten vor Ort ein besseres Leben zu ermöglichen und gleichzeitig die Effizienz in den Betrieben zu erhöhen. So kann ich meinen Söhnen mit Überzeugung sagen: Wo ich arbeite, da geht es mit rechten Dingen zu. Das ist mir wichtig.



## NACHHALTIGKEIT IST KEIN HOBBY ES IST EINE LEBENSEINSTELLUNG UND EINE FRAGE DER HALTUNG

Eines hat Schöffel immer im Blick – den Menschen und seine Umwelt. Darauf baut auch die CR-Strategie auf. Dabei steht Schöffel für Qualität, Funktionalität und Nachhaltigkeit, was nicht als Trend, sondern als gelebte Verpflichtung, gesehen wird.

Wir sind uns unserer Verantwortung für jeden Einfluss, den unser Agieren auf die Gesellschaft und die Umwelt hat, bewusst. Diesbezüglich handeln wir auch – und das nicht erst seit gestern. Daher fokussiert sich Schöffel auf vier wesentliche Bereiche:

Das sind Produkt, Sozial, Umwelt und nachhaltige Dienstleistungen. Alle sind wichtig. Genau genommen gilt es, die Auswirkungen unseres Handelns in jedem Bereich fortlaufend auf den Prüfstand zu stellen und uns zu fragen: Wo können wir am meisten verändern?

Das ist sicher nicht immer der leichteste Weg, aber der beste im Sinne der Umwelt. Und auch wenn Schöffel als mittelständisches Unternehmen oft an Grenzen stößt, sind wir immer engagiert, diese im Sinne von Mensch

und Natur zu verschieben. Dabei steht immer der Mensch im Mittelpunkt. Das wird nicht nur in Schwabmünchen gelebt, sondern das gilt auch für die Mitarbeiter\*innen in unseren Produktionsstätten. Als Familienunternehmen bringt es eine große Verantwortung für Kunden wie für Mitarbeiter mit sich.

Neben allen internen Bemühungen nehmen wir auch unsere Pflicht zur Transparenz gegenüber dem Kunden wahr. Zusätzlich bieten wir Unterstützung, damit unsere Produkte möglichst lange getragen werden können: Die Schöffel Service Factory repariert, imprägniert und ändert Bekleidungsteile und verlängert so deren Lebensdauer.

Schöffel verfolgt die Mission, den Menschen viele einzigartige und berührende Outdoorerlebnisse zu ermöglichen. Dazu gehört nachhaltig und sozial korrekt zu handeln. Dies ist für uns eine unbedingte Voraussetzung, für das in jeder Situation souveräne und entspannte **Ich bin raus**-Gefühl. Also: Sei entspannt und erlebe Natur selbstbestimmt und ohne Zwang – gemeinsam mit Schöffel.

„Ich finde es heute wichtiger denn je für die eigene Überzeugung einzustehen, fairer zu handeln und konstant Arbeitsbedingungen und Sozialstandards zu verbessern – dies funktioniert nur im Miteinander.“



## WARUM IST GUTES CORPORATE RESPONSIBILITY MANAGEMENT SO ESSENTIELL?

**Das Thema Nachhaltigkeit wird immer wichtiger und ist aus der Textilindustrie nicht mehr wegzudenken. Bei Schöffel umfasst das Thema Corporate Responsibility (CR) vier Bereiche: Produkt, Soziales, Umwelt und nachhaltige Dienstleistung. Übergeordnet gilt beim Familienunternehmen dabei: Der Mensch steht stets im Mittelpunkt. Um diese vier Bereiche umfassend bearbeiten zu können, wirkt neben Adele Kolos auch Johanna Winterhalder, die sich um die Themen Umwelt- und Schadstoffmanagement (S. 64) kümmert, an der Realisierung der CR-Themen mit.**

Adele Kolos ist seit 2017 Senior Corporate Responsibility Managerin bei Schöffel und arbeitet unermüdlich an der Einhaltung sowie dem Vorantreiben der Nachhaltigkeitsstrategie im Familienunternehmen: „Damit die Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann, muss ein Grundverständnis im gesamten Unternehmen vorhanden sein. Als Stabsstelle sind wir direkt der Unternehmensleitung untergestellt und können dadurch viel schneller an Entscheidungen mitwirken, Handlungsempfehlungen einsteuern und das über alle Abteilungen hinweg. Unsere Beratung nimmt somit auch einen direkten und strategischen Einfluss auf Themen wie Produkt, Lieferkettenmanagement, CO<sub>2</sub>-Reduktion und der frühzeitigen Erkennung von neuen Möglichkeiten und Risiken.“ Das Hauptaugenmerk von Adele Kolos liegt dabei auf der Kontrolle und Verbesserung sozialer Standards. Diese basieren im Zuge unserer Zusammenarbeit mit der Fair Wear auf den acht Code of Labour Practices, erklärt die Senior CR-Managerin: „Der Fokus liegt neben der Corona-Pandemie, aktuell verstärkt auf den Themen existenzsichernde Löhne, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie geschlechtsspezifischen Rechten (Gender Based Rights). Die Grundlage für Verbesserungen und Schaffung des Bewusstseins ist hierbei eine partnerschaftliche Vertrauensbasis zum Produzenten, gegenseitiges Verständnis und Entgegenkommen, sowie Transparenz. Dass wir 2020 zum sechsten Mal in Folge den Fair Wear Leader Status erhalten haben bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Zumal die Anforderungen stetig steigen.“ Gerade der

persönliche Austausch war und ist durch die Corona-Pandemie in diesem Jahr erschwert. Dennoch darf dieser nicht außer Acht gelassen werden und bleibt weiter im Fokus von Adele Kolos: „Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden wir in der ganzen Breite wohl erst Ende 2021 erfassen können. Obwohl jeder von uns betroffen ist, zeigte sich bereits, wie stark es jedoch genau diejenigen beeinträchtigt, die finanziell sowieso schon schlechter gestellt sind. Da die meisten Näharbeiten von Frauen ausgeführt werden, sind diese besonders im Nachteil. Umso wichtiger ist es, gerade in dieser Situation, die Kontrolle von sozialen Standards mit den aktuell möglichen Mitteln sicherzustellen, auch wenn das einen enormen Mehraufwand bedeutet. Zum Glück haben wir einen sehr engen und regelmäßigen Kontakt zu unseren Produzenten und sind hier als CR-Team nicht allein, denn wir werden von unterschiedlichen Abteilungen, lokalen Technikern, der Fair Wear, anderen Brands, dem Textilbündnis sowie NGOs und Verbänden unterstützt. Das Bewusstsein, dass ich mit meiner Arbeit direkten Einfluss nehmen kann und zum Wohl von Arbeiter\*innen beitrage treibt mich jeden Tag neu an. Ich finde es heute wichtiger denn je für die eigene Überzeugung einzustehen, fairer zu handeln und konstant Arbeitsbedingungen und Sozialstandards zu verbessern – dies funktioniert nur im Miteinander.“

„Mich verbindet mit Schöffel nicht nur unsere Partnerschaft, sondern auch ähnliche Werte. Dazu zählt zudem, die Wichtigkeit, dass unterschiedliche Generationen gemeinsam im Familienunternehmen arbeiten, hochwertige Produkte geliefert und Arbeitsplätze gehalten werden können. Das Ganze ist nur möglich, wenn mit Ressourcen sorgsam umgegangen und nachhaltig gewirtschaftet wird.“

Schöffel Athlet Benni Raich  
2x Olympiasieger, 3x Weltmeister



## SCHÖFFEL EHRT PORTUGIESISCHEN PARTNER MIT CSR-AWARD

Schöffel entwickelte im Jahr 2016 das Produzentenbewertungssystem „Garment Supplier Evaluation“. Dieses misst die Leistungen der Produktionspartner in den Bereichen Zusammenarbeit, Liefertreue, Qualität der Produkte, Preisgestaltung, Produktentwicklung sowie Sozialstandards. Zudem zeigt das System die Potenziale für Verbesserungen in den einzelnen Betrieben auf. Das Bewertungssystem wurde 2020 erneut überarbeitet. Die Bewertung ist nun detaillierter und schärfer in der Punktevergabe, besonders der Corporate Social Responsibility Part ist nun stärker in den Fokus gerückt. Corporate Responsibility hat mit der höchsten Gewichtung nun den stärksten Einfluss auf die Gesamtbewertung. Dies bedeutet, dass die Arbeit an CSR-Themen nun einen erheblichen Einfluss auf die Performancebewertung der Produzenten hat.

Der Produzent, der die besten Ergebnisse in dem jeweiligen Jahr vorweisen kann, erhält von Schöffel den Supplier-Of-The-Year-Award. Ergänzend dazu ehrt ein gesonderter CSR-Award die Performance hinsichtlich Audit-Ergebnissen, CAP und Beschwerde-Nachverfolgung sowie CSR-Dokumentation, Transparenz, Kommunikation und

Kooperation. Im Jahr 2020 wurde Silsa Confecções, S.A., ein portugiesischer Geschäftspartner mit seiner Produktionsstätte in Portugal, mit dem CSR-Award ausgezeichnet.



Der portugiesische Partner erhält den CSR-Award 2020 für gute Leistungen im CR: Francisco Aires, Fernanda Monteiro, Rita Figueiredo



Seit 2011 ist Schöffel engagiertes Mitglied der Fair Wear Foundation und verfolgt seither konsequent das Ziel, faire Produktionsbedingungen bei seinen Partnern zu gewährleisten. Das Hauptproduktionsland Vietnam beispielsweise unterstützen zwei Mitarbeiter ganzjährig vor Ort bei der Einhaltung der Richtlinien. „Hochwertige Produkte sind nicht nur Stoff und Fertigungskunst, hochwertig beinhaltet auch fair, und dafür nehme ich, sollten es die Umstände erlauben, als Inhaber jede Reise gerne in Kauf“, sagt Peter Schöffel.

# SCHÖFFELS SORGFALTPFLICHT IN ZEITEN DER PANDEMIE

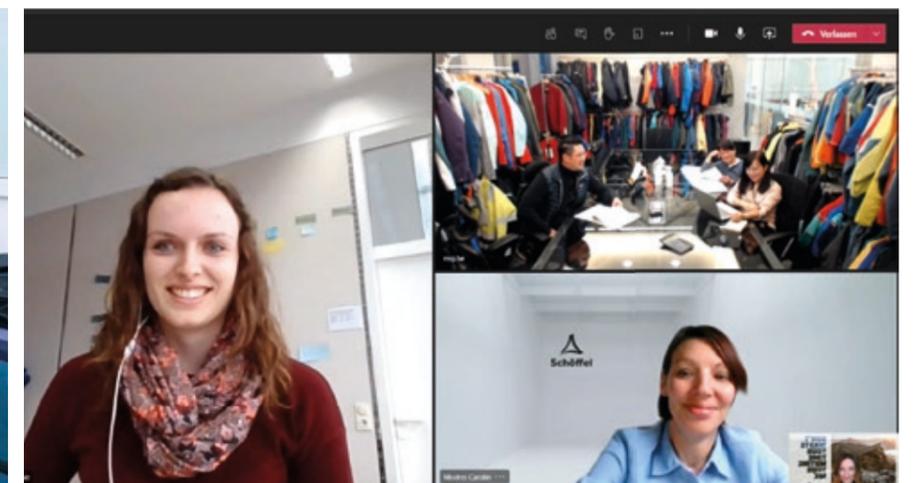
**Qualität und Nachhaltigkeit sind zwei wesentliche Pfeiler der Unternehmensphilosophie von Schöffel. Die enge Zusammenarbeit mit Produktionspartnern sowie der intensive Austausch sind dabei essenziell. Um diesen Dialog zu verstärken und schnell eingreifen zu können, hat Schöffel seit 2018 ein Repräsentanz-Büro in der vietnamesischen Hauptstadt Hanoi. Hier arbeiten zwei Bekleidungstechniker – Billy Vu und Nicky Dang – die als direkte Ansprechpartner vor Ort im Sinne des Familienunternehmens agieren. Wie wichtig und unabdinglich eine Repräsentanz vor Ort sein kann, zeigt nun auch die Corona Pandemie.**

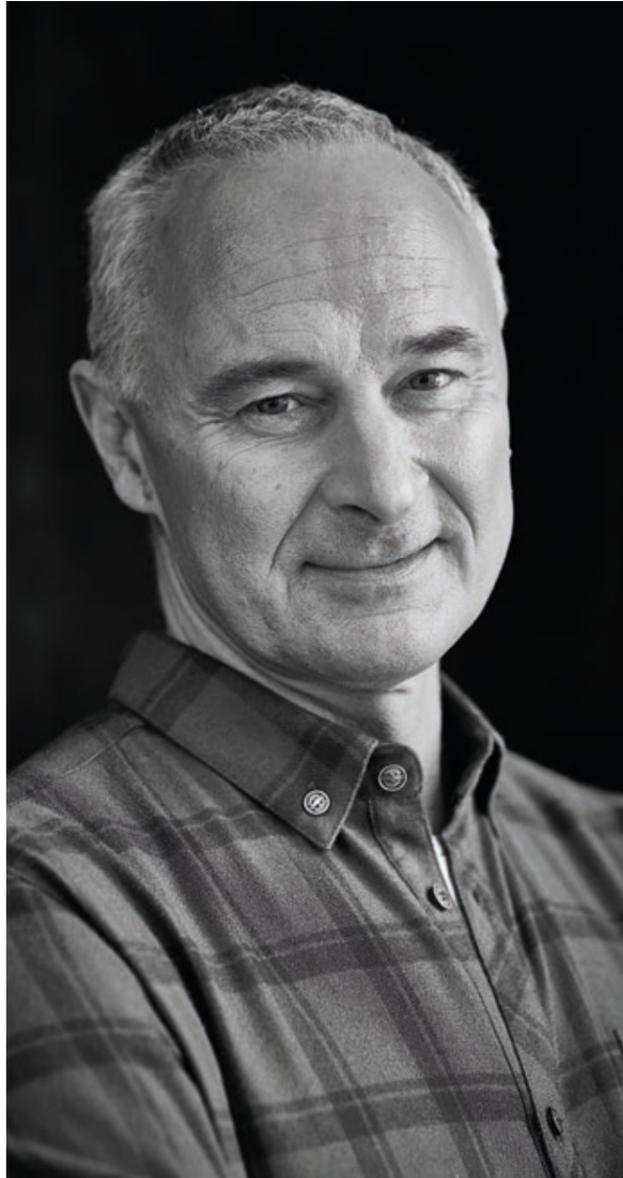
Billy Vu und Nicky Dang



Dank des eigenen Repräsentanz-Büros kann Schöffel noch enger mit den Betrieben kooperieren und direkteren Einfluss auf die Qualität in der Fertigung und die Förderung der fairen Arbeitsbedingungen nehmen. Das ist gerade auch während der Corona-Pandemie Gold wert. Billy und Nicky haben das gesamte Jahr im Sinne der CR-Strategie von Schöffel vor Ort in den Produktionen die Qualitätskontrolle der Produkte sowie die Richtlinien für faire Arbeitsbedingungen sichergestellt. Doch das war nicht immer einfach, wie Billy berichtet: „Ich durfte aufgrund der Hygienerichtlinien nicht durch die Reihen der Näherinnen gehen, um so den Kontakt und eine Verbreitung des SARS-Cov2 zu vermeiden. Um dennoch eine Qualitätskontrolle der Kleidungsstücke durchführen zu können, wurden mir private Büros in den Fabriken eingerichtet.“ Auch wenn es einige Anstrengungen und hohe gesetzliche Auflagen für die Bekleidungstechniker gab, wie ein eigener Taxifahrer, ausschließlich im Kontrollraum arbeiten und das penibel genaue Dokumentieren jeglicher zurückgelegter Wege, war es ungemein wichtig, dass die beiden Schöffel Mitarbeiter vor Ort waren. Das kann auch Nicky bestätigen: „Das oberste Ziel ist es, sich nicht mit SARS-Cov2 zu infizieren und gleichzeitig die hohen Standards und Qualitätsansprüche von Schöffel zu halten. Dem waren sich alle bewusst. Daher war es auch in den unterschiedlichen Produktionen ein risikoarmes Arbeitsumfeld, da alle ohne Aufforderung die Richtlinien des Gesundheitsministeriums befolgt, Masken getragen sowie genügend Abstand gehalten haben. Zudem hat unsere Repräsentanz vor Ort eine gewisse Sicherheit bei den Näherinnen ausstrahlt und Vertrauen zur Marke aufgebaut.“

„Da wir aufgrund der Situation keine Reisen unternehmen konnten, um wie sonst üblich persönlich in den Fabriken zu sein, war es für uns elementar wichtig einen verlängerten Arm zu haben, um die Arbeitsbedingungen vor Ort zu prüfen. Dank unserer lokalen Bekleidungstechniker in Vietnam und Myanmar sowie externen Partnern konnten wir einen realen Einblick in die jeweilige Situation der Länder und Fabriken erhalten und ggf. entgegensteuern bzw. unterstützen“, berichtet Adele Kolos – Senior CR-Managerin. Neben dem engen Austausch des CR-Teams mit den lokalen Präsenzen, war und ist der regelmäßige Austausch mit den Produzenten in digitalen Meetings unerlässlich. Um immer auf dem neuesten Stand zu sein, wurde anhand des Fair Wear Dossiers ein COVID-Fragebogen für Produzenten und die Reisetechner entwickelt, der regelmäßig ausgefüllt wird, sowie eine interne Richtlinie. Zudem gab es Unterstützung durch den Einkauf und die Logistik-Abteilung des Familienunternehmens, sowie der Fair Wear, NGOs, anderen Brands, dem Textilbündnis und Verbänden. Alle Infos für jedes Land sowie die Fragebögen der Fabriken und der Bekleidungstechniker wurden in eine Übersichtstabelle eingepflegt, um immer den Gesamtüberblick zu behalten. Um unseren Produzenten bestmöglich entgegenzukommen und sie zu entlasten, wurde auf die Stornierung von Bestellungen verzichtet und dafür Lagerkapazitäten erhöht, verspätete Liefertermine akzeptiert und die neue Kollektion reduziert.





Peter Schöffel



Alexander Kohnstamm

## SCHÖFFEL: 10 JAHRE FAIR WEAR MITGLIEDSCHAFT DARUM IST NACHHALTIGE ZUSAMMENARBEIT SO ESSENZIELL

**Fairness und Chancengleichheit sind grundlegende Werte in der Welt des Sports. Als Ausstatter und Outdoorexperte teilt, ehrt und lebt Schöffel diese Werte – auch wenn es nicht immer leicht ist. Zusammen mit der Fair Wear Foundation hat das Familienunternehmen in den vergangenen zehn Jahren bereits viele Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der weltweiten Lieferkette erreicht.**

Jedes Jahr aufs Neue steigen die Anforderungen der Fair Wear und Schöffel arbeitet unermüdlich daran diesen gerecht zu werden. Nicht ohne Grund hat das Familienunternehmen 2020 zum 6. Mal in Folge den Leader Status der Fair Wear erreicht, wie Peter Schöffel (Geschäftsführender Inhaber 7. Generation) verrät: „Nur durch eine stetige Steigerung von Jahr zu Jahr, kann der Leader Status erreicht werden. Das bedarf viel Arbeit und Engagement vor allem durch unsere CR-Abteilung, die sehr gewissenhaft auf die Umsetzung der Vorgaben durch die Fair Wear achtet. Darauf bin ich stolz.“ Hier stimmt auch Alexander Kohnstamm (Executive Director, Fair Wear) zu: „Eine Weiterentwicklung ist unumgänglich in Sachen Nachhaltigkeit. Unternehmen können mit einem rudimentären System beginnen, müssen sich allerdings Schritt für Schritt steigern. Unser Brand Performance Check macht deutlich, was von den Firmen gefordert wird und dass sie sich nicht auf dem Geleisteten ausruhen können, denn wer das Gleiche macht, wird nicht zum Leader.“ Mit Erfolg: Schöffel ist dank seines Engagements in den vergangenen sechs Jahren in der besten Kategorie – Leader – der Fair Wear eingeordnet. Dies bescheinigt ein besonderes Engagement bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Sozialstandards.

Durch die Mitgliedschaft bei der Fair Wear werden nicht nur Arbeitsbedingungen und Soziale Aspekte beleuchtet, sondern auch die Lieferkette im Gesamten. Auch hier hat Schöffel in den zehn Jahren Fair Wear-Mitgliedschaft einige Schritte nach vorne gemacht. So nutzt das Fami-

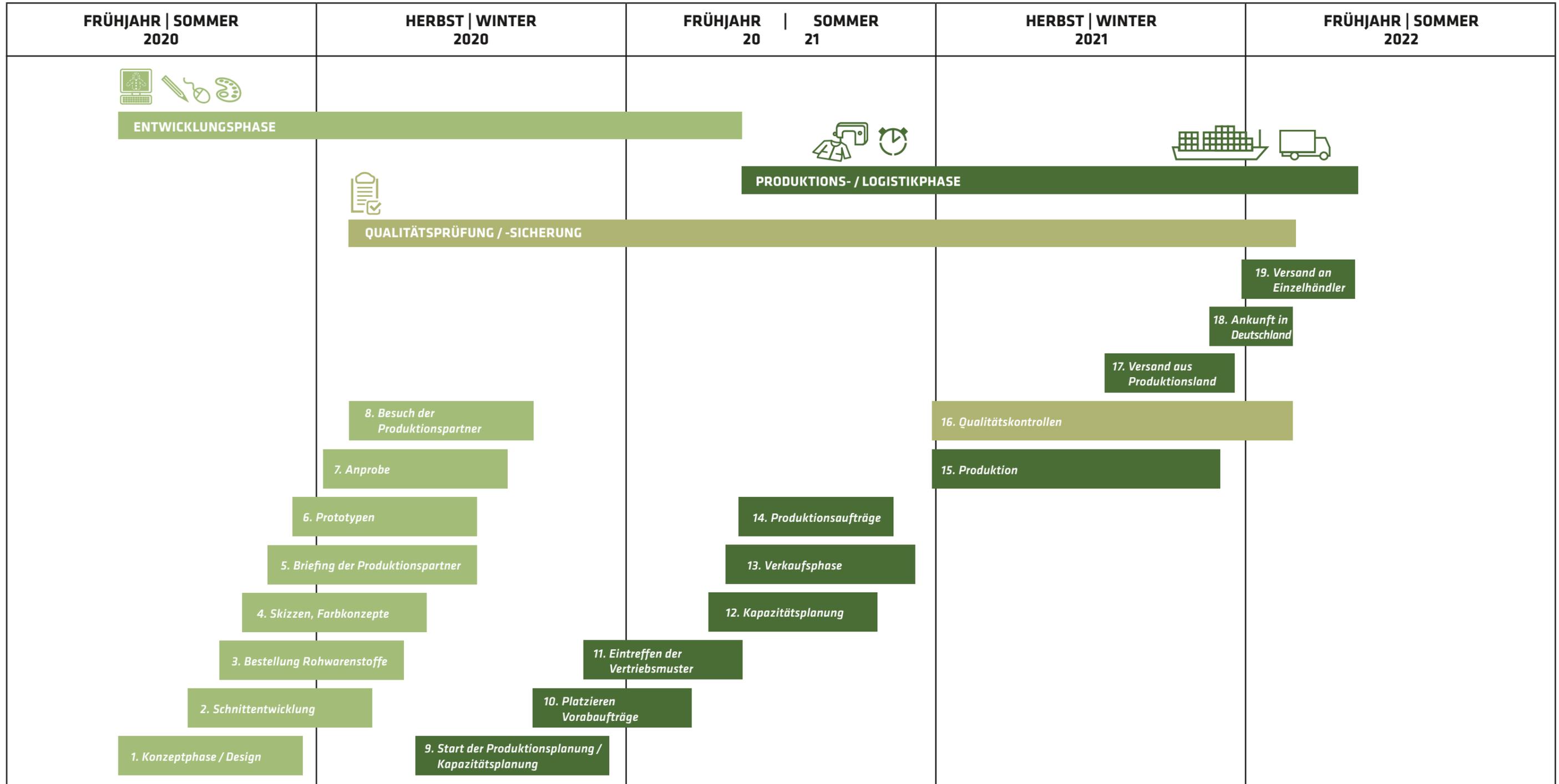
lienunternehmen deutlich weniger Lieferanten, verzichtet auf Subcontracting, reduzierte die Überstunden und betreibt höheren Aufwand im Bereich der Arbeitssicherheit. Gerade die Aspekte Arbeitssicherheit und Living Wage (existenzsichernde Löhne) werden hier beleuchtet. Sie unterliegen strikten Regularien der Fair Wear, die dabei helfen, besser voranzuplanen, um Problematiken konstruktiv anzugehen. Dass sich die Mühen von Schöffel diesbezüglich ausbezahlen erkennt auch Fair Wear-Chef Alexander Kohnstamm an: „Schöffel hat sechsmal in Folge den Leader Status erreicht. Das ist eine enorme Leistung. Dieser herausragende Erfolg kommt meiner Meinung nach zustande, da die aktive Entscheidung für Nachhaltigkeit von der Spitze des Familienunternehmens getragen wird.“ Auch wenn es bei Schöffel nicht um höher, weiter, schneller geht, auf dem Leader Status will sich das Unternehmen nicht ausruhen, sagt Peter Schöffel: „Klares Ziel ist es, weiter die hohen Anforderungen der Fair Wear erfüllen zu können. Wir wollen natürlich auch zum siebten Mal den Leader Status erreichen. Auch wenn die aktuelle Situation enorm herausfordern ist, halte ich am Thema Nachhaltigkeit fest. Dazu bekenne ich mich gemeinsam mit Schöffel.“



# PRODUKTIONSZYKLUS SOMMERKOLLEKTION 2022

Die Entwicklung und Produktion funktioneller Outdoor- und Skibekleidung ist langwierig und komplex. Erreichen die fertigen Produkte letztlich den Fachhandel, liegen zwei Jahre intensiver Arbeit hinter Designern, Entwicklern, Produzenten, dem Vertriebsteam und den Händlern.

Entwicklung    Produktion    Qualität





## CR-STRATEGIE: LANGLEBIGKEIT ZENTRALES THEMA BEI SCHÖFFEL

Wenn der Aspekt der Langlebigkeit bei Schöffel Produkten betrachtet wird, ist dieser immer mit Qualität verbunden. Beides sind zentrale Themen in der Nachhaltigkeitsstrategie des Familienunternehmens. Daher ist Langlebigkeit bei Schöffel ein Prozess, der in allen Bereichen der Produktentwicklung fest verankert ist. Angefangen bei der Auswahl der Materialien, über die Qualitätssicherung und das Design des Produktes, bis hin zur Reparatur in der hauseigenen Service Factory. Das enge Zusammenspiel dieser Abteilungen ist essenziell, denn eine lange Tragedauer der Bekleidung, kann den ökologischen Fußabdruck der Produkte mit komplexer Herstellung effektiv verringern. Damit das gelingt, hat der

Outdoorexperte einen Prozess entwickelt, der das gesamte Team der Produktentwicklung einschließt. Zunächst wählt das Sourcing Team bei der Materialauswahl nur die hochwertigsten Stoffe aus. Im Anschluss prüft die Qualitätssicherung fortlaufend unter strengen Auflagen, die Beschaffenheit der Materialien sowie stichprobenartig die finalen Produkte. Diese werden von der Design-Abteilung in Kombination mit der technischen Entwicklung nicht nur anwenderspezifisch, sondern auch stets im Hinblick auf die Reparaturfähigkeit, entworfen. Die Service Factory schließt den Kreislauf der Langlebigkeit durch ihren Pflege- und Reparaturservice. Wie das in der Praxis aussieht, erklären die Verantwortlichen selbst.



Gesa van Kerkhoff

### Sourcing:

„Wir haben immer den Anspruch, den Anteil nachhaltiger Materialien zu erhöhen. Allerdings müssen die nachhaltigen Stoffe in Sachen Qualität überzeugen, da eine kurze Lebensdauer die Umwelt nicht schont. Auch Mischstoffe werden derzeit häufig kritisch betrachtet, da diese nicht recycelt werden können. Sollte ein Mischstoff in Sachen Qualität und Funktion gegenüber einem recycelten herausstechen, werden wir diesen verwenden und sensibilisieren hinsichtlich Pflege und Reparatur. Gleichzeitig haben wir ökologisch wichtige Bausteine immer im Blick. Daher ist die wasserabweisende Ausrüstung bei allen Schöffel Produkten PFC-frei.“



Marco Tenace

### Qualitätssicherung:

„Egal welche Materialien für die Schöffel Bekleidung ausgewählt werden, ob nachhaltig oder nicht: die Qualität muss stimmen. Bevor Stoffe oder Zutaten in der Kollektion verwendet werden dürfen, müssen sie den hohen Schöffel Anforderungen gerecht werden. Dazu analysieren wir nicht nur die Testreports unserer Lieferanten, sondern nehmen alle Materialien selbst unter die Lupe. Die Materialien durchlaufen einen komplexen Prüfprozess, der den zukünftigen Einsatzzweck berücksichtigt, damit das Material bestmöglich auf das Produkt abgestimmt ist. Ebenso werden bereits im Entwicklungsprozess wichtige physikalische und chemische Analysen durchgeführt, um die höchstmögliche Sicherheit zu gewährleisten. Von Labortests bis Tragetests ist alles dabei, damit wir sicher sind, dass unser Kunde lange Freude am Schöffel Produkt hat.“



Irmgard Beck

### Design:

„Unsere Bekleidungsteile werden auf höchstem Niveau und mit modernsten Techniken entworfen, um perfekte Funktionalität für den Verbraucher zu erzeugen. Hier haben wir dank des optimal gewählten Stoffes bereits einen Schritt in Richtung Langlebigkeit gemacht. Zudem berücksichtigen wir im Produktdesign auch den nachhaltigen Einsatz von Ersatz- und Verschleißteilen, wie Reißverschlüsse, damit diese aus Ressourcensicht und ökonomischer Betrachtung als Ersatzteile in unserer Service Factory vorrätig sind. Hier wechseln wir nicht beliebig jede Saison das Konzept, sondern versuchen langfristig nachhaltig gute Lösungen zu finden. Während dem Designprozess werden dann auch die richtigen Problemfragen aus unseren Beobachtungen gestellt. Diese Erkenntnisse werden im Designteam analysiert und die Ergebnisse fließen in die neuen Konzepte und Entwicklungen mit ein. Zusammen mit dem Produktmanagement und den technischen Entwicklern können dann Prozesse hinsichtlich Reparierbarkeit effektiv gestaltet werden.“



Ludwig Schuster

### Service Factory:

„Die Service Factory ist das historische Herzstück von Schöffel, hier entstanden schon vor über 50 Jahren die Innovationen für Wanderer und Bergsteiger. Der Kern von Nachhaltigkeit besteht heute wie früher darin, ein Produkt möglichst lange zu nutzen und es bei Verschleiß oder Beschädigungen instand setzen zu lassen, anstatt ein neues Produkt zu kaufen. Unsere Jacken werden im Laufe der Jahre für viele Kunden zu Lieblingsteilen, die sie ungern austauschen möchten. Kleinstreparaturen können sie selbst zu Hause erledigen wie das Austauschen eines Schiebers. Dafür erhalten sie von uns Originalteile mit einer Anleitung, die sie Schritt für Schritt durch die Reparatur führt. Kompliziertere Anpassungen oder Reparaturen und auch das Schweißen von wasserdichten Nähten übernehmen wir in Schwabmünchen. Unser Reparaturservice ist somit unser wirkungsvoller Beitrag zur Verlängerung der Langlebigkeit.“



## IM SINNE DER NACHHALTIGEN DIENSTLEISTUNG: FÜR LANGLEBIGE SCHÖFFEL PRODUKTE

Schöffel ist ein Traditionsunternehmen mit einer über 200-jährigen Geschichte. Die Service Factory ist darin ein wichtiger Bestandteil. Nachhaltigkeit ist nicht nur in der Produktion und Qualitätssicherung verankert, sondern es ist ebenso wichtig, dass die Kunden ihre Schöffel Bekleidung in der Service Factory Instand setzen lassen, anstatt sich direkt ein neues Produkt zu kaufen.

Oftmals werden aus Jacken richtige Lieblingsteile und die möchte man ungern austauschen. Kleinstreparaturen können Kunden selbst zu Hause durchführen, wie das Austauschen eines Schiebers. Hierfür werden Originalteile mit einer Schritt für Schritt Anleitung versendet. Sonstige Anpassungen oder Reparaturen werden in Schwabmünchen vor Ort gemacht.

Um möglichst lange Freude an der Schöffel Outdoorbekleidung zu haben, kommt es auch auf den richtigen Umgang in Bezug auf Waschen, Trocknen und Imprägnieren an. Wer hier auf die richtige Pflege, die in der Waschanleitung vermerkt ist, achtet, verlängert die Lebensdauer des Produktes und agiert nachhaltig. Gerade bei PFC-freien Produkten von Schöffel ist es wichtig, dass eine PFC-freie Imprägnierung verwendet wird, um die Funktionsfähigkeit lange zu erhalten. Doch wie wird die Schöffel Kleidung gewaschen? Was muss beachtet werden und welche Imprägnierung ist die Richtige?

**All das erfährst Du unter:**



Schöffel  
SERVICE FACTORY

### CHECKLISTE: WAS MUSST DU VOR DEM WASCHEN DEINER FUNKTIONSBEKLEIDUNG BEACHTEN?

**Pflegeetikett beachten**

Bevor Du mit dem Waschen Deiner Schöffel Bekleidung starten kannst, solltest Du das Pflegeetikett sorgfältig lesen. Dieses gibt Dir Auskunft über die zulässige Behandlungsart, um das Material zu schützen.

**Taschen leeren**

Kontrolliere, ob Du nichts übersehen hast. Metallgegenstände wie beispielsweise Schlüssel oder Münzen können Deinem Produkt schaden.

**Alles zu?**

Reißverschlüsse, Klettverschlüsse und Druckknöpfe sollten vor dem Waschen geschlossen werden, um Beschädigungen des Produktes zu vermeiden.

**Kordelzüge lösen**

Achte darauf, dass die elastischen Kordelzüge gelöst sind, um ein Ausdehnen zu vermeiden.

**Drehe das Produkt auf Links**

Dadurch wird die Außenseite Deines Schöffel Produktes vor mechanischem Abrieb geschützt.

**Keine Weichspüler verwenden**

Weichspüler können die Funktion Deiner Bekleidung beeinträchtigen.

**Nach Farbe sortieren**

Wasche mit ähnlichen Farben, um Verfärbungen entgegenzuwirken.

**Flecken vorbehandeln**

Hartnäckige Flecken sollten vor dem Waschen vorbehandelt werden, dadurch sind die Erfolgchancen höher.

**Waschsack verwenden**

Bei empfindlichen Materialien, z.B. Unterwäsche empfehlen wir Dir einen Waschsack zu verwenden. Dieser schont die Materialien.

## SERVICE FACTORY WUSSTEST DU...

**4500** Reparaturen haben wir 2020 in der Service Factory erledigt. Im Jahr 2019 waren es sogar knapp 5000. Das trägt zur Langlebigkeit der qualitativ hochwertigen Produkte bei.



**35 JAHRE** alt war die älteste Jacke, die bei uns in der Service Factory repariert wurde.



**290**

*Persönliche Danke-Mails haben wir von Kunden für unseren Reparaturservice bekommen.*



Bei einer Schöffel Regenjacke werden im Schnitt zwischen 350 und 450 Meter Garn benötigt. Bei einer Ski Jacke von Schöffel sind es bis zu 750 und bei einer Daunen Jacke bis zu 1000 Meter.

**13810 Minuten** haben wir 2020 **290 Skischulartikel repariert und 121 Produkte individuell angepasst.**



**123** Unterschiedliche Teile werden im Schnitt in einer Schöffel Jacke verarbeitet. 17 verschiedene Materialien (Oberstoff, Futter, usw.) und 106 verschiedene Zutaten (Reißverschlüsse, Druckknöpfe, Kordeln, usw.).



Dass wir in der Service Factory eine Heißluftschweißmaschine haben und somit deutschlandweit eine der wenigen Firmen sind, die Deine Schöffel Produkte wieder völlig wasserdicht verschweißen können.

**5 TAGE**

**So lange dauert es, bis Du Dein repariertes und voll funktionsfähiges Schöffel Produkt aus der Service Factory zurück erhältst.**

*„Langlebige Produkte zu nutzen, die auch bei widrigen Verhältnissen über Jahre durchhalten, war für mich schon immer wichtig. Mit Schöffel habe ich einen Partner, der mir dies mit qualitativ hochwertigsten Bekleidungssteilen nicht nur garantiert, sondern auch noch sicherstellt, dass diese unter fairen Arbeitsbedingungen und Schonung der Ressourcen hergestellt wurden.“*

*Schöffel Athlet Ralf Dujmovits  
Profibergsteiger*



# VERTEILUNG DER PRODUKTIONSSTÄTTEN

● Produktionsvolumen 2020

○ Produktionsvolumen 2019



# ÜBERSICHT DER PRODUKTIONSPARTNER 2020

Kontinent	Fabrik Name	Standort	FWF (Fair Wear Foundation) : geringes Risiko	Zusammenarbeit in Jahren	FW Fragebogen
Europa	Walter Stöhr GmbH	Deutschland	ja	23	ja
	Hero-Textil AG	Deutschland	ja	2	ja
	Stamperia Alice S.R.L.	Italien	ja	13	ja
	Trerè Innovation srl Unipersonale	Italien	ja	1	ja
	Silva Confecções, S.A.	Portugal	ja	5	ja
	Spectre Latvia Rezekne	Lettland	ja	11	ja
	Spectre Latvia Kalnciems	Lettland	ja	2	ja
	Spectre Latvia Aizkraukle	Lettland	ja	2	ja
	Firat Tekstil Sanayi Ve Tic Ltd. Sir.	Türkei	nein	2	ja
Asien	Asian Sourcing International Mfg. Co. Ltd.	China	nein	14	ja
	Weijie Garment Co. Ltd.	China	nein	4	ja
	Nordsun Outdoor Products Co. Ltd.	China	nein	7	ja
	Chaohu Youniya Garments Co., Ltd.	China	nein	3	ja
	Liwaco Outdoor Sporting Goods Co. Ltd.	China	nein	22	ja
	Shicheng Hairun Garments Co., Ltd.	China	nein	1	ja
	Silk Trend Garments Co. Ltd.	China	nein	7	ja
	Dong Tien Joint Stock Company	Vietnam	nein	5	ja
	Kido Hanoi Co. Ltd.	Vietnam	nein	14	ja
	Magictex Co. Ltd.	Vietnam	nein	4	ja
	PS Vina	Vietnam	nein	14	ja
	Kido Vinh	Vietnam	nein	9	ja
	Shints TM Co. Ltd. (Quoc Khan)	Vietnam	nein	9	ja
	Shints-BVT Co. Ltd.	Vietnam	nein	14	ja
	Spectre Garment Technologies Co. Ltd.	Vietnam	nein	5	ja
	Gatexco X20 C	Vietnam	nein	4	ja
	North Shore Global Ltd. (NSGII)	Myanmar	nein	4	ja
	Ceres Enterprises Ltd (NSGI)	Myanmar	nein	4	ja
	Kido Yangon Co. Ltd.	Myanmar	nein	3	ja
	Sheico (Phnom Penh) Co., Ltd.	Kambodscha	nein	2	ja
PT Anggun Kreasi Garmen	Indonesien	nein	1	ja	
Afrika	Shints ETP Garment P.L.C.	Äthiopien	nein	6	ja
Summe				7,00	100 %

% Einkaufsvolumen	Besuche Fabrik 2019	Audit	CAP (Corrective Action Plan) Status	FWF (Fair Wear Foundation) Training
0,54	nein	n.v.	n.v.	n.v.
0,12	nein	n.v.	n.v.	n.v.
2,61	nein	n.v.	n.v.	n.v.
0,22	nein	n.v.	n.v.	n.v.
0,83	nein	SA8000 2020 -2023	n.v.	n.v.
2,35	nein	SA8000 2020 -2023	n.v.	n.v.
0,00	nein	SA8000 2020 -2023	n.v.	n.v.
1,57	ja	SA8000 2020 -2023	n.v.	n.v.
0,22	nein	November 2019	teilweise offen	nein
0,06	nein	Juni 2020	abgeschlossen	Juli 2020
0,31	nein	Juni 2018	fast abgeschlossen	nein
9,42	nein	Dezember 2018	abgeschlossen	Juni 2019
2,01	nein	Juni 2019	fast abgeschlossen	Oktober 2020
0,96	nein	Juni 2019	abgeschlossen	Juni 2018
0,44	nein	September 2020	fast abgeschlossen	nein
4,10	nein	Oktober 2020	teilweise offen	Oktober 2019
0,15	nein	Oktober 2019	fast abgeschlossen	September 2019
0,80	ja	August 2017 SUMATIONS	abgeschlossen	Oktober 2019
2,34	ja	Juli 2019	fast abgeschlossen	November 2020
11,83	ja	November 2019	teilweise offen	Dezember 2019
5,07	ja	März 2019 SUMATIONS	abgeschlossen	Dezember 2019
0,04	ja	Mai 2019	fast abgeschlossen	November 2020
14,62	ja	Oktober 2020	teilweise offen	Dezember 2019
5,26	ja	Juli 2020	fast abgeschlossen	Juni 2020
0,37	ja	Mai 2018	abgeschlossen	nein
6,47	ja	November 2018	fast abgeschlossen	September 2019
7,90	ja	März 2018	fast abgeschlossen	Juni 2018
16,50	ja	Dezember 2019	teilweise offen	November 2019
0,40	nein	August 2019 SUMATIONS	teilweise offen	Januar 2020
0,47	nein	September 2018	abgeschlossen	April 2020 Better Work
2,02	ja	September 2019 SUMATIONS	abgeschlossen	n.v.
100 %				

Für 2020 waren ursprünglich mehr Audits, Trainings und Besuche geplant, diese konnten leider aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden.

# DER SCHÖFFEL STAKEHOLDER-DIALOG

**Kontinuierlicher Austausch für neue Impulse. Nachhaltigkeit bedeutet Dialog. Denn nur im Dialog mit direkten Stakeholdern kann Schöffel verantwortungsvoll und damit nachhaltig handeln und wirtschaften.**

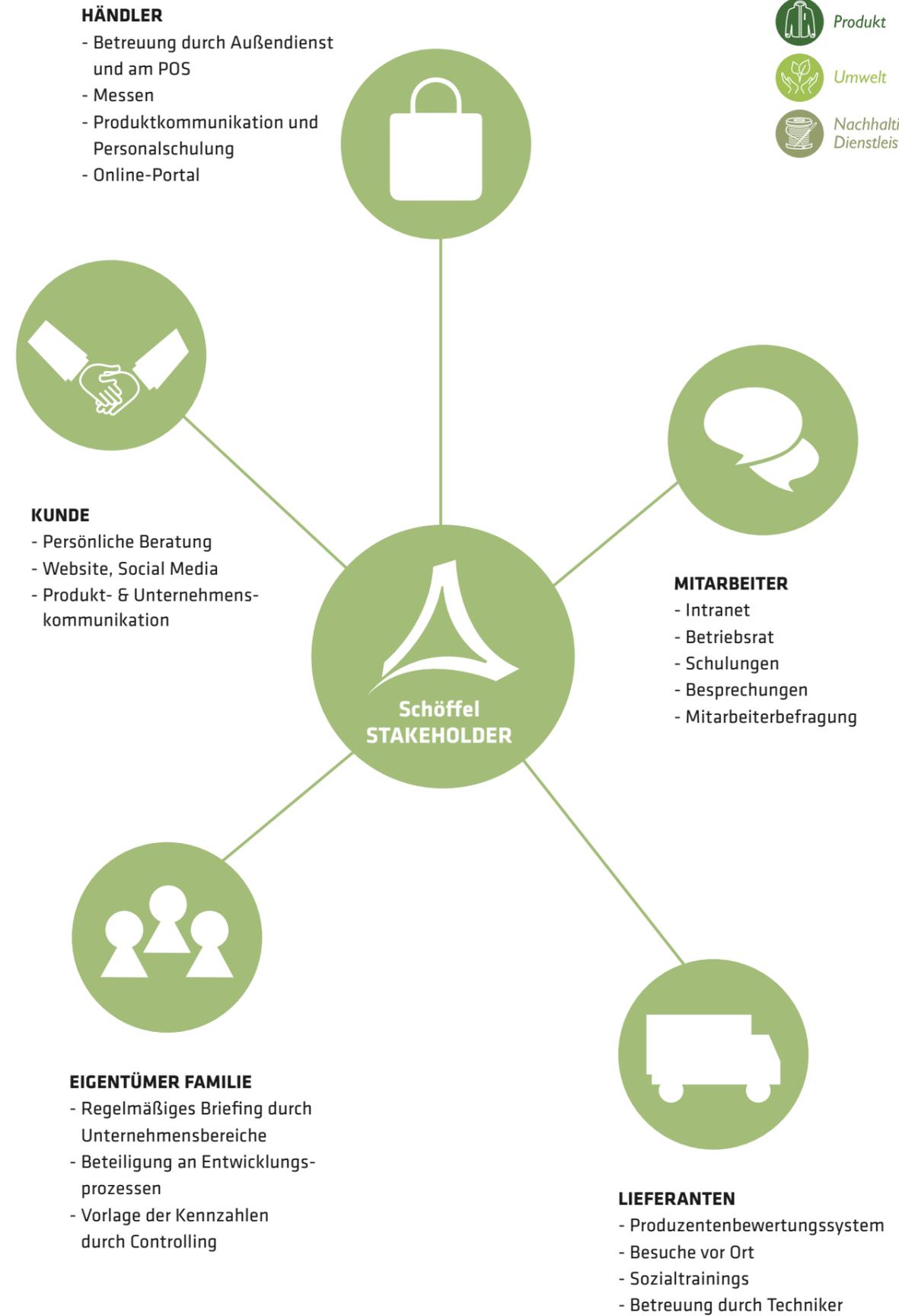
Schöffel Stakeholder sind Menschen, die unmittelbar mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, dazu zählen die Familie Schöffel und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie Händler, Lieferanten und Kunden. Schöffel nutzt unterschiedliche Kommunikationskanäle, um in den Austausch mit seinen Stakeholdern zu treten, sei es um sie zu informieren oder um selbst Feedback auf das eigene Handeln zu erhalten. Dabei sucht das Unternehmen vor allem das Gespräch sowie die persönliche Beratung und Förderung. Diese Kommunikation ergänzt Schöffel durch

digitale Medien sowie Produktinformationen. Darüber hinaus berichtet das Traditionsunternehmen in seinem jährlich erscheinenden Sustainability Report ausführlich über seine Aktivitäten und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit an seine indirekten Stakeholder. Also an die Gesellschaft, an Nichtregierungsorganisationen (NGOs), an die Politik und auch an die Mitbewerber. Nur wenn alle Interessensgruppen miteinbezogen werden, kann sich Schöffel weiterentwickeln und langfristig erfolgreich sein. Was zählt ist das Gespräch!



Schöffel Mitarbeiter\*innen im Dialog mit einem Produktionspartner

-  Sozial
-  Produkt
-  Umwelt
-  Nachhaltige Dienstleistungen





# CORRECTIVE ACTION PLAN UND TRAININGSMASSNAHMEN

## WAS IST EIGENTLICH EIN CORRECTIVE ACTION PLAN (CAP)?

Bestandteil eines jeden Audit-Berichts ist ein sogenannter CAP, ein Corrective Action Plan. Dieser liefert in Tabellenform eine klare Übersicht der Ergebnisse, die jeweils einem der acht Sozialstandards der FW (S.40) zugeordnet sind. Gleichzeitig enthält der CAP realistische, effektive und messbare Verbesserungsvorschläge und -vorgaben mit festgelegten Zeitrahmen. War in einem Betrieb beispielsweise die Anzahl der Überstunden auffällig, führt der CAP diese unter dem Kriterium „angemessene Arbeitszeiten“ zusammen

mit einer detaillierten Problembeschreibung und Korrekturmaßnahmen auf. Der CAP wird dem Produzenten zur Bearbeitung übermittelt. Dieser integriert in einem nächsten Schritt umgesetzte oder geplante Verbesserungsmaßnahmen und Fotos, die dann von Schöffel geprüft und gegebenenfalls gemeinsam diskutiert werden. Der CAP ist also die konkrete Arbeitsgrundlage und auch Protokoll zum Fortschritt der Verbesserungsmaßnahmen.



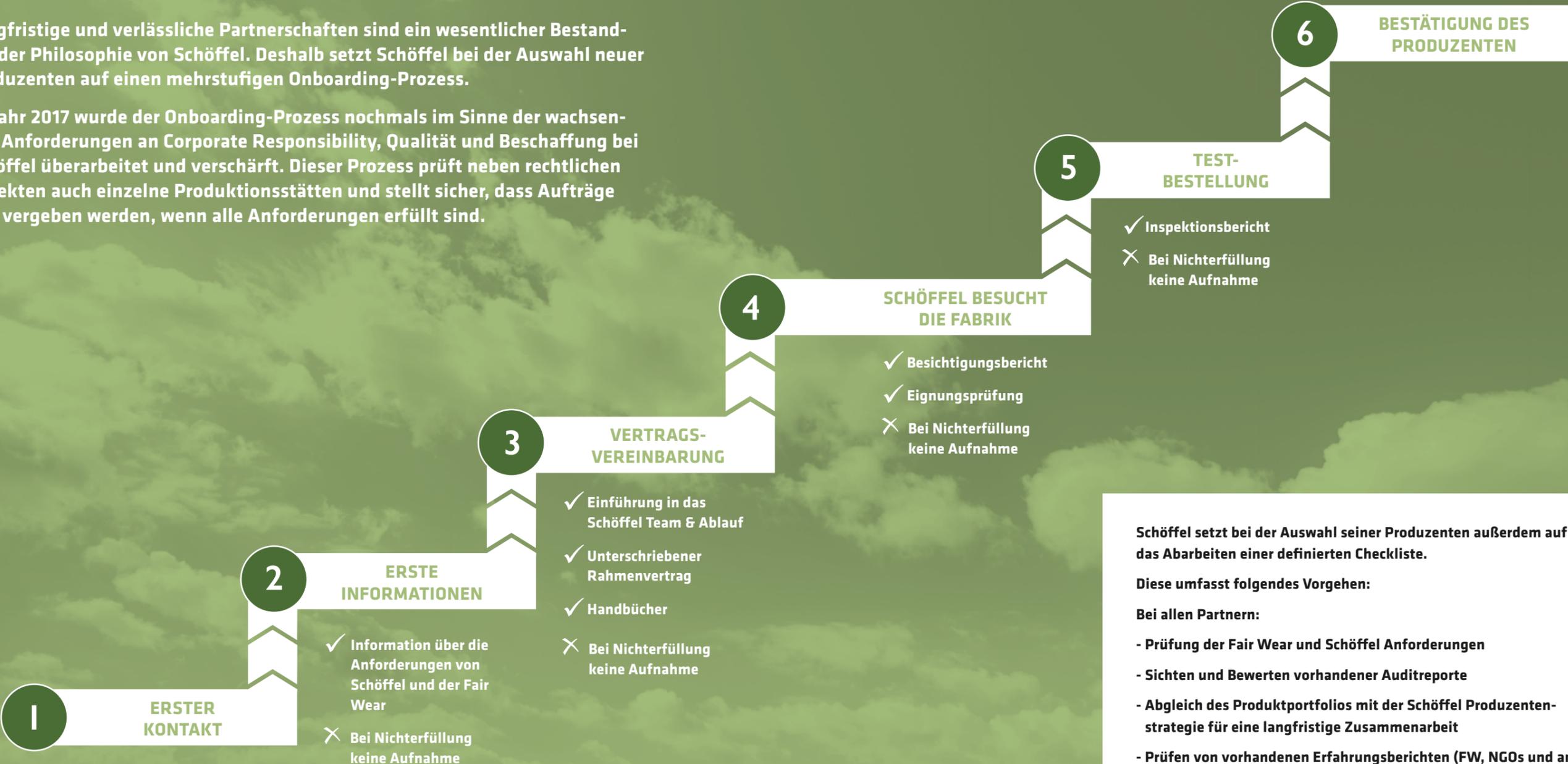
## WAS PASSIERT IN EINEM TRAINING?

Ein langfristiges Ziel ist es, eine wertschätzende Kommunikationskultur in den Fabriken zu implementieren. Denn ein offener Dialog zwischen den Mitarbeitern und dem Fabrikmanagement bildet die Basis für eine gemeinsame und stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Für eine gute Kommunikationskultur müssen einerseits die Mitarbeiter\*innen über ihre Rechte informiert sein und andererseits das Fabrikmanagement Prozesse zur Bearbeitung von Beschwerden umsetzen. Diese Grundlagen vermitteln die FW-Trainings des Workplace Education Program (WEP), die mindestens 10 % der Belegschaft für eine nachhaltige Reichweite besuchen müssen. Da die Trainings ein wichtiges und vor allem effizientes Tool sind, um bestehende Verbesserungen zu stärken und weitere anzustoßen, ermöglicht Schöffel seinen Produzenten, daran teilzunehmen. Ergänzend dazu offerieren unterschiedliche Anbieter (SMART Myanmar; FW) Seminare zu spezifischen Themen. Schöffel hat im Jahr 2020 verschiedene Trainings für einige Produzenten geplant. Aufgrund der COVID-19-Pandemie, sowie den bestehenden Reisebeschränkungen, konnten jedoch nicht alle Trainings, wie geplant von der Fair Wear durchgeführt werden. Trotz der Schwierigkeiten haben sogar sieben Produzenten an Trainings teilgenommen.

# ONBOARDING-PROZESS FÜR NEUE PRODUZENTEN

Langfristige und verlässliche Partnerschaften sind ein wesentlicher Bestandteil der Philosophie von Schöffel. Deshalb setzt Schöffel bei der Auswahl neuer Produzenten auf einen mehrstufigen Onboarding-Prozess.

Im Jahr 2017 wurde der Onboarding-Prozess nochmals im Sinne der wachsenden Anforderungen an Corporate Responsibility, Qualität und Beschaffung bei Schöffel überarbeitet und verschärft. Dieser Prozess prüft neben rechtlichen Aspekten auch einzelne Produktionsstätten und stellt sicher, dass Aufträge erst vergeben werden, wenn alle Anforderungen erfüllt sind.



Schöffel setzt bei der Auswahl seiner Produzenten außerdem auf das Abarbeiten einer definierten Checkliste. Diese umfasst folgendes Vorgehen:

**Bei allen Partnern:**

- Prüfung der Fair Wear und Schöffel Anforderungen
- Sichten und Bewerten vorhandener Auditreports
- Abgleich des Produktportfolios mit der Schöffel Produzentenstrategie für eine langfristige Zusammenarbeit
- Prüfen von vorhandenen Erfahrungsberichten (FW, NGOs und anderen Brands)

**Zusätzlich bei einem neuen Beschaffungsland:**

- Durchführung einer Risiko- und SWOT-Analyse
- Betrachtung und Einbeziehung von Länderstudien

**Zusätzlich bei einem bereits aktiven Beschaffungsland:**

- Besprechung länderspezifischer Risiken (z.B. Überstunden, Vereinigungsfreiheit, Lohnniveau)
- Prüfung bei abweichender Region

# VERANTWORTUNGSVOLLE PRODUKTION IN MYANMAR

**Myanmar hat sich in den vergangenen Jahren zu einem Produktionsland mit zahlreichen Vorteilen für die Bekleidungsindustrie entwickelt. Diese Entwicklung wurde gestützt durch das Ende der Militärdiktatur und der Bildung einer neuen Regierung im Jahr 2011.**

Ein gesetzlicher Mindestlohn wurde im Jahr 2015 eingeführt und im März 2018 als Ergebnis verstärkter Gewerkschaftsaktivität erhöht. Aufgrund der noch jungen Demokratie in Myanmar und der laufenden Entwicklung wichtiger sozialer Rahmenbedingungen gibt die Fair Wear Foundation (FWF) für das Land strengere Produktionsanforderungen vor. Schöffel produziert seit Ende 2017 in Myanmar, aktuell in drei Produktionsstätten. Das Unternehmen erachtet die Vorgaben der FW für das Land als sinnvoll und hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um diese umfassend zu erfüllen. Dazu zählen:

## **Verbot für die Zusammenarbeit mit Fabriken, die im direkten Zusammenhang mit dem Militär stehen.**

Die Fabriken, mit denen Schöffel zusammenarbeitet, stehen in keinem Zusammenhang mit dem Militär, da sie sich im Besitz von Investoren aus Taiwan und Südkorea befinden.

## **Veröffentlichung der Namen und Adressen der Fabriken**

Siehe S. 30: Übersicht der Produktionspartner und Veröffentlichung über FW.

## **Darlegung der Gründe für die Produktion in Myanmar vorab gegenüber der FW**

Schöffel hat sich erst nach intensiver Überlegung und dem Dialog mit der FW aus ökonomischen und strategischen Gründen und mit Hilfe eines eigenen Onboarding-Prozesses für Myanmar als Produktionsland entschieden.

## **Angaben zur Auswirkung der Produktionsaufnahme in Myanmar auf die Auftragsvergabe in anderen Ländern**

Das Einkaufsvolumen von Schöffel in Myanmar liegt für alle Fabriken bei 30,87 %. Die Produktionsaufnahme in Myanmar wirkt gegen Kapazitätsengpässe bei zwei bestehenden Produzenten in Vietnam und wurde auch mit Blick auf ein nachhaltiges Überstundenmanagement getroffen.

## **Vorantreiben des sozialen Dialogs in den Produktionsstätten für die Stärkung bestehender Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen**

Schöffel organisierte im Jahr 2019 ein Workplace Education Program (WEP) Basic Training durch die FW bei North Shore NSG II. Beim WEP werden Arbeiter und Management

bezüglich der acht Arbeitsstandards, wie zur Vereinigungsfreiheit sowie dem FW Beschwerdesystem geschult. Bei Kido Yangon startete 2019 ein WEP Communication Training. Dieses Training konzentriert sich auf die Verbesserung der Kommunikation zwischen Management und Arbeitern durch die Weiterentwicklung der Kommunikationsfähigkeiten und erstreckt sich über ein Jahr. Zusätzlich waren weitere Trainings für das Jahr 2020 geplant. Diese konnten allerdings aufgrund der COVID-19-Pandemie sowie den bestehenden Reisebeschränkungen nicht von der Fair Wear durchgeführt werden.

## **Implementierung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der 8 Arbeitsstandards**

Durch Trainings sowie regelmäßige, persönliche Besuche und Audits durch Schöffel überprüfen und verbessern wir fortlaufend die acht Arbeitsstandards der FW. Seit der Eröffnung 2018 unseres eigenen Büros in Hanoi bildet Schöffel eigenes, lokales Personal zu CR-Themen aus. Schöffel hat dafür eine eigene lokale Technikerin für Myanmar im Einsatz. Auf diese Weise kann eine Ansprechpartnerin vor Ort die Fabriken in sozialen Fragen und Anliegen unterstützen.

## **Veröffentlichung der Gehälter aller Fabriken**

Ausführliche Informationen zu den Gehaltsstrukturen der Fabriken sind nachfolgend zu finden.

In den Fabriken in Myanmar erfolgen regelmäßige Audits mit daran anknüpfenden Verbesserungsmaßnahmen. Im Jahr 2018 fanden Audits in allen Produktionsstätten statt: North Shore NSGII, North Shore (Ceres) NSGI und Kido Yangon. Bei Kido Yangon fand zusätzlich im Dezember 2019 ein Verifikationsaudit statt. In einem nächsten Schritt wurden gemeinsam mit den Produzenten die nötigen Verbesserungsmaßnahmen benannt und in einem Korrekturplan festgehalten. Das CR-Team und die lokale Technikerin von Schöffel unterstützen dessen Umsetzung im Zuge eines intensiven Austauschs mit dem jeweiligen Fabrikmanagement.



*\*Durch die angemessene Entlohnung von Überstunden sind die ausgezahlten Monatslöhne deutlich höher bei einer Kaufkraftparität von 486,85 PPP\$ und würden damit den Anforderungen der Gewerkschaften entsprechen. Die Auszahlung der Überstunden wurde für ein unverzerrtes Bild der Gehaltssituation in Myanmar nicht mit einbezogen.*

## **GEHÄLTER BEI DEN PRODUZENTEN IN MYANMAR**

Die folgende Darstellung zeigt das Durchschnittsgehalt eines Arbeiters in Kaufkraftparität (PPP\$). Bei der Angabe in Kaufkraftparität werden nicht die Kennzahlen verschiedener Währungen über einen Wechselkurs verglichen. Stattdessen wird die Kaufkraft der Währung anhand eines repräsentativen Warenkorb bestimmt – also was sich die Mitarbeiter von ihren burmesischen Gehältern „leisten“ können.

Der gesetzliche Mindestlohn liegt seit März 2018 in Myanmar bei 4.800 MMK für einen achtstündigen Arbeitstag (=144.000 MMK / 354,06 PPP\$ im Monat). Durch die aktiven Forderungen der Gewerkschaften hat seit 2015 eine Anhebung von 33% stattgefunden. Durch diese Steigerung konnte der Abstand zum existenzsichernden Lohn somit weiter ver-

mindert werden. Eine stetige Anhebung der Löhne ist dabei ein wichtiger Schritt, um die Lücke zu existenzsichernden Löhnen zu schließen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden Bestrebung einer erneuten Anhebung des Mindestlohnes 2020 auf das Jahr 2021 verschoben.

*Die Angaben stammen aus dem Jahr 2018 und beziehen sich auf den Durchschnitt in allen Fabriken. Aktuellere Daten werden im Rahmen der nächsten Audits voraussichtlich im Jahr 2021 erhoben. Zur Berechnung der Kaufkraft wurde der Umrechnungsfaktor der Weltbank genutzt: Myanmar-Umrechnungsfaktor 2018: 406.7 [Einheiten in Lokalwährung pro internationale \$]*

<https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP?end=2018&locations=MM&start=1990>

# ACHT RICHTLINIEN FÜR FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

## CODE OF LABOUR PRACTICES

Die Zusammenarbeit von Unternehmen und der Fair Wear Foundation basiert auf den "Code of Labour Practices". Diese acht Sozialstandards sind von der ILO Convention (deutsch: IAO – Internationale Arbeitsorganisation) und der Menschenrechts-erklärung der United Nations abgeleitet. Damit basieren die FW Code of Labour Practices auf international anerkannten und in der Tripartite-Gesprächsrunde diskutierten Standards.



### Das Beschäftigungsverhältnis muss freiwillig sein

Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit, ist nicht erlaubt. (IAO-Abkommen 29 und 105)



### Keine Diskriminierung im Arbeitsverhältnis

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und alle anderen Aspekte eines Beschäftigungsverhältnisses müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren und unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Gesinnung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen erfolgen. (IAO-Abkommen 100 und 111)



### Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit ist strengstens verboten. Das Mindestanstellungsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem nationalen Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen. (IAO-Abkommen 138)

Es darf keine Form der Sklaverei oder sklavereiähnliche Zustände wie Kindesverkauf und -handel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit geben. Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeiten ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind.“

(IAO Abkommen 182)

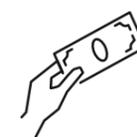


### Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Arbeiter und Arbeiterinnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, sowie kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird vom Arbeitgeber anerkannt. (IAO-Abkommen 87 und 98) In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen für die Beschäftigten entsprechende Alternativen anbieten und ermöglichen. Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen in ihrer Funktion nicht behindert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (IAO-Abkommen 135 und Empfehlung 143)



Schnittschutzhandschuhe beim Zuschnitt



### Zahlung eines „existenzsichernden Erwerbseinkommens“

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen, sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen beinhalten. (IAO Abkommen 26 und 131) Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht erlaubt. Weiterhin sind Lohnabzüge nicht gestattet, die nicht durch die nationale Gesetzgebung begründet sind. Die Summe der Abzüge darf nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle Arbeitnehmer\*innen werden angemessen und genau über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und des entlohnten Zeitraumes informiert.



### Keine exzessiven Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Die Regelarbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen muss ein freier Tag gewährt werden. Überstunden müssen auf freiwilliger Basis erfolgen, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abverlangt werden. Überstunden müssen mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden. (IAO-Abkommen1)



### Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Das Arbeitsumfeld muss sauber und sicher sein. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen Kenntnisstand hinsichtlich eventueller Gefahren orientiert. Besondere Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu widmen. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen. (in Anlehnung an IAO-Abkommen 155) Körperliche Misshandlung, Androhung körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Bedrohungen durch den Arbeitgeber sind verboten.



### Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern und Vorschriften, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch den Einsatz von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen umgangen werden, die nicht auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder einer regulären Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte müssen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen.



# IMPLEMENTIERUNG UND KONTROLLE DER SOZIALSTANDARDS (CoLP)



Die Strategie zur Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards (CoLP) bei Schöffel basiert auf drei Grundpfeilern:

## KOMMUNIKATION UND STAKEHOLDERDIALOG

- FW Mitgliedschaft, Nutzung von Länderstudien
- Regelmäßiger Austausch mit Anspruchsgruppen (Roundtables, Multistakeholdertreffen)
- Regelmäßiger Austausch im Branchenverband und in Arbeitsgruppen
- Regelmäßiger Austausch mit Lieferanten

## SCHULUNG, KONTROLLE, VERBESSERUNGSMASSNAHMEN

- Regelmäßige Risikobewertung
- Erfassung aller Produktionsstätten
- Audits (FW Teams, zertifizierte Auditoren)
- Besuche der Betriebe durch Bekleidungstechniker
- Umsetzung korrekativer Maßnahmen
- Schulungsmaßnahmen

## TRANSPARENZ UND VERIFIZIERUNG

- Beantwortung von Fragebögen
- Jährliche Berichterstattung
- Jährlicher Brand Performance Check durch FW
- Verifizierungsaudits der FW
- Veröffentlichung von Beschwerden



## SCHÖFFEL AUDIT-ERGEBNISSE 2020

Schöffel produziert in verschiedenen Ländern weltweit. Für alle Produzenten, mit denen das Familienunternehmen dort zusammenarbeitet, gilt die Einhaltung der acht Arbeitsstandards der Fair Wear: Freie Arbeitswahl, keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, keine Ausbeutung durch Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Zahlung existenzsichernder Löhne, angemessene Arbeitszeiten, sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen und ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis. Diese acht Sozialstandards sind von der ILO Convention (deutsch IAO – Internationale Arbeitsorganisation) und der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen abgeleitet. Damit basieren sie auf international anerkannten und in einer Tripartite-Gesprächsrunde diskutierten Standards. Hinzu kommt als Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit mit unseren Partnern, die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (falls vorhanden). Denn dies wird als Basis für die Arbeit an existenzsichernden Löhnen verstanden.

### WAS IST EIGENTLICH EIN AUDIT?

Jedes Mitglied der Fair Wear (FW) ist verpflichtet, alle Produzenten, die nicht zum „Tail-End“ gehören, durch die unabhängigen Audits der FW in einem Zeitraum von drei Jahren mindestens einmal überprüfen zu lassen. „Tail-End“ bezeichnet Fabriken, die weniger als 2 % der Gesamtproduktionskosten ausmachen oder bei denen Schöffel unter 10 % der Produktionskapazität einnimmt. Im Jahr 2020 haben 5 Produzenten von Schöffel solche Sozialaudits durchlaufen. Audits überprüfen den Stellenwert von allgemeingültigen Arbeitsstandards und ihre Umsetzung in Produktionsbetrieben. Die Fair Wear entsendet zu diesem Zweck regelmäßig mehrere Auditoren, die den jeweiligen Produktionsbetrieb anhand von acht sozialen Anforderungen durchleuchten: Die Auditoren prüfen alle relevanten Arbeitsdokumente wie Personalverträge oder Überstundennachweise, suchen das Gespräch mit den Mitarbeiter\*innen – auch außerhalb des Betriebs – und checken

die Sicherheitsvorkehrungen vor Ort. Die Resultate werden dann in einem Audit-Bericht festgehalten und an Schöffel geleitet. Anschließend werden diese mit der Fabrik besprochen und gemeinsam kontinuierlich an Lösungen und Verbesserungen gearbeitet.

### WARUM SCHÖFFEL IN ASIEN PRODUZIERT?

Schöffel produziert in Asien, da sich dort im Laufe der vergangenen Jahrzehnte die fachliche textile Expertise konzentriert hat. Die Produktionsbetriebe vor Ort verfügen zudem über die benötigten Maschinen zur Herstellung von Funktionskleidung. Außerdem wird ein Großteil der Funktionsstoffe in Asien gefertigt, so dass damit auch die Transportwege zwischen den einzelnen Produktionsstandorten kürzer sind.



## CHINA

China ist der weltweit größte Exporteur von Bekleidung und arbeitet stetig daran, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die bedeutsamsten Herausforderungen liegen beispielsweise in den Bereichen Arbeitszeiten und Entlohnung. Grund hierfür sind unter anderem die branchenüblichen kurzen Vorlaufzeiten und die Bezahlung der Arbeiter\*innen nach dem Stücklohnsystem. Dies kann zudem dazu führen, dass Überstunden nicht korrekt erfasst und bezahlt werden. Aufgrund der Tatsache, dass es nur eine staatliche Gewerkschaft gibt, können Hindernisse bei der Vereinigungsfreiheit auftreten. Aus diesem Grund weist Schöffel in Gesprächen mit den Produzenten kontinuierlich darauf hin, dass ein demokratisch gewählter Betriebsrat bei der Lösung von Problemen auf Fabrikebene sehr hilfreich ist. Auch der Bereich Gesundheits- und Arbeitssicherheit stellt bei den Produzenten Herausforderungen dar, die Schöffel konstant prüft. Bei der Arbeit an existenzsichernden Löhnen gilt die Zahlung des Mindestlohns als Basis, welche eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit mit den Produzenten darstellt. Ein weiterer Bereich auf den geachtet werden muss ist das Thema Zwangsarbeit, insbesondere in der Region Xinjiang. Schöffel verbietet grundsätzlich jegliche Form von Zwangsarbeit, dies wird durch unsere Code of Labour Practices bereits beim Onboarding-Prozess von den Produzenten bestätigt. Zusätzlich gilt für alle Produzenten und Lieferanten von Schöffel für die Region Xingjiang das Verbot jegliches Material, inklusive Baumwolle, welches hergestellt oder verarbeitet wird, sowie jegliche andere Produkte und Dienstleistungen, einzusetzen.

### **Silk Trend Garments Co. Ltd. (Ningbo)**

Silk Trend Garments Co. Ltd. fertigt seit 2014 Westen und Thermojacken für Schöffel. Im Oktober 2020 fand ein Audit der Fair Wear statt. Grund zur Beanstandung fanden die Auditoren vor allem in dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz: Fehlende Feuerschutzmaßnahmen, persönliche Schutzausrüstungen und allgemeine Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden. Hinzu kamen einige Optimierungsmaßnahmen in den Bereichen Ar-

beitszeiten, Entlohnung und Kommunikation. Die Fabrik befindet sich zurzeit im Prozess, die einzelnen Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen.

### **Shicheng Hairun Garments (David Garments)**

Shicheng Hairun Garments wurde erstmals im Jahr 2020 als Produzent bei Schöffel aufgenommen. Das Audit hierfür erfolgte im September 2020. Dementsprechend sind besonders im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, sowie Arbeitszeit, Entlohnung und Kommunikation Verbesserungsmaßnahmen vorzunehmen. Allerdings ist das Fabrikmanagement sehr bemüht, auf die Anmerkungen einzugehen und hat bereits über die Hälfte der genannten Punkte behoben: Feuerschutzmaßnahmen, sowie persönliche Schutzvorkehrungen und benötigte Gesundheitszertifikate wurden längst umgesetzt. Als weitere Unterstützung der Fabrik, besonders im Hinblick auf die Kommunikation, ist zu diesem Zweck für das Jahr 2021 ein Workplace Education Program Training (WEP) von der Fair Wear geplant.

### **Asian Sourcing International MFG.CO. LTD (Jiangsu)**

Seit 13 Jahren stellt Asian Sourcing für Schöffel Accessoires her. Die Fabrik kann bereits einen hohen Standard bei den Arbeitsbedingungen vorweisen. Alle Verbesserungsmaßnahmen aus dem vorherigen Audit wurden konsequent ausgeführt. Daher gab es im Verifikationsaudit im Jahr 2020 nur drei Beanstandungen in den Bereichen Kommunikation, Vereinigungsfreiheit sowie Arbeits- und Gesundheitsstandards. Die Fabrik hat die benannten Mängel inzwischen behoben, der Corrective Action Plan ist somit abgeschlossen.



## VIETNAM

Vietnam ist ein wichtiger Akteur in der globalen Bekleidungsindustrie, besonders im Outdoor-, Sport- und Schuhbereich. Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist inzwischen die zweitgrößte Industrie des Landes und trägt somit einen großen Teil zur positiven Wirtschaftsentwicklung bei. Durch das neue Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und Vietnam wird die Bekleidungsindustrie voraussichtlich weiterwachsen. Aufgrund dessen arbeitet Vietnam an Verbesserungen bei den sozialen Arbeitsstandards, vor allem im Bereich Vereinigungsfreiheit, da dort eine der größten Problemstellungen liegt. Der Grund dafür ist, dass nur eine staatliche Gewerkschaft existiert. Dies erschwert es Arbeitern, sich selbst zu organisieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Des Weiteren sind auch Überstunden ein großes Thema in vielen vietnamesischen Textilfabriken. Herausforderungen betreffen zudem nicht ordnungsgemäß umgesetzte Kündigungsrichtlinien, unvollständige Arbeitsverträge sowie ein geringes Bewusstsein der Arbeitnehmer für ihre Rechte und Pflichten. Auch im Gesundheits- und Arbeitsschutz gibt es teilweise noch Nachholbedarf, besonders im Bereich Sicherheit und im Umgang mit Chemikalien. Schöffel hat an alle Produzenten unter anderem die Chemikalienvideos des Textilbündnisses versendet, um die Produzenten bei dem Aufbau oder der Verbesserung der ordnungsgemäßen und umweltgerechten Betriebsführung zu unterstützen. Die meisten der Schöffel Produzenten haben zusätzlich zu den FW-Audits bereits an unterschiedlichen FW-Trainings teilgenommen. Diese Trainings konzentrieren sich auf die Bewusstseinsbildung über die Rechte eines Arbeitnehmers und die Kommunikation innerhalb der Fabrik.

### **Shints-BVT Co. Ltd.**

Mit Shin Textile Solution, dem Head Office von Shints-BVT, kollaboriert Schöffel schon seit fast 15 Jahren. Bei Shints-BVT werden hauptsächlich Doppeljacken und Hosen gefertigt. Bei diesem Produzenten wurden im Audit 2020 die meisten Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz festgestellt. Fehlende Genehmigungsdokumente



der lokalen Feuerwehr für einige Gebäude sowie nicht durchgeführte Sicherheitstrainings, wurden beanstandet. Weitere Verbesserungspotentiale bestehen unter anderem in Bezug auf angemessene Arbeitszeiten, sowie die Kommunikation und das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Hier gilt es, die Arbeiter\*innen über ihre Rechte an Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen aufzuklären sowie regelmäßige Dialoge zu diesem Thema durchzuführen. Die Fabrik befindet sich zurzeit im Prozess, die einzelnen Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen.

### **Spectre Garment Technologies Co. Ltd.**

Spectre Garment Technologies ist die vietnamesische Fabrik eines dänischen Partners, die seit 2016 für Schöffel unter anderem Fleecejacken produziert. Die Fair Wear stellte im Verifikationsaudit im Juli 2020 an einigen Stellen Verbesserungsbedarf fest. Besonders im Bereich Arbeitszeiten muss die Fabrik an der Transparenz arbeiten, sodass die Zeiten für Externe besser nachvollziehbar sind. Weitere Mängel betrafen den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie ein abgelaufener Erste-Hilfe-Kasten und den Bereich Vereinigungsfreiheit bei dem es gilt die Kommunikation zu stärken. Die Fabrik hat von den genannten Verbesserungsmaßnahmen bereits fast alle umgesetzt und befindet sich im Prozess, den letzten offenen Punkt zu beheben. Im nächsten Audit werden die Verbesserungen kontrolliert.

### **Kido Hanoi**

Kido Hanoi ist eine Fabrik des langjährigen Produktionspartners Kido von Schöffel. Für die Fabrik hatte Schöffel ein Audit im Jahr 2020 geplant. Dieses konnte allerdings aufgrund der COVID-19-Pandemie, sowie den damit bestehenden Reisebeschränkungen nicht von der Fair Wear durchgeführt werden.

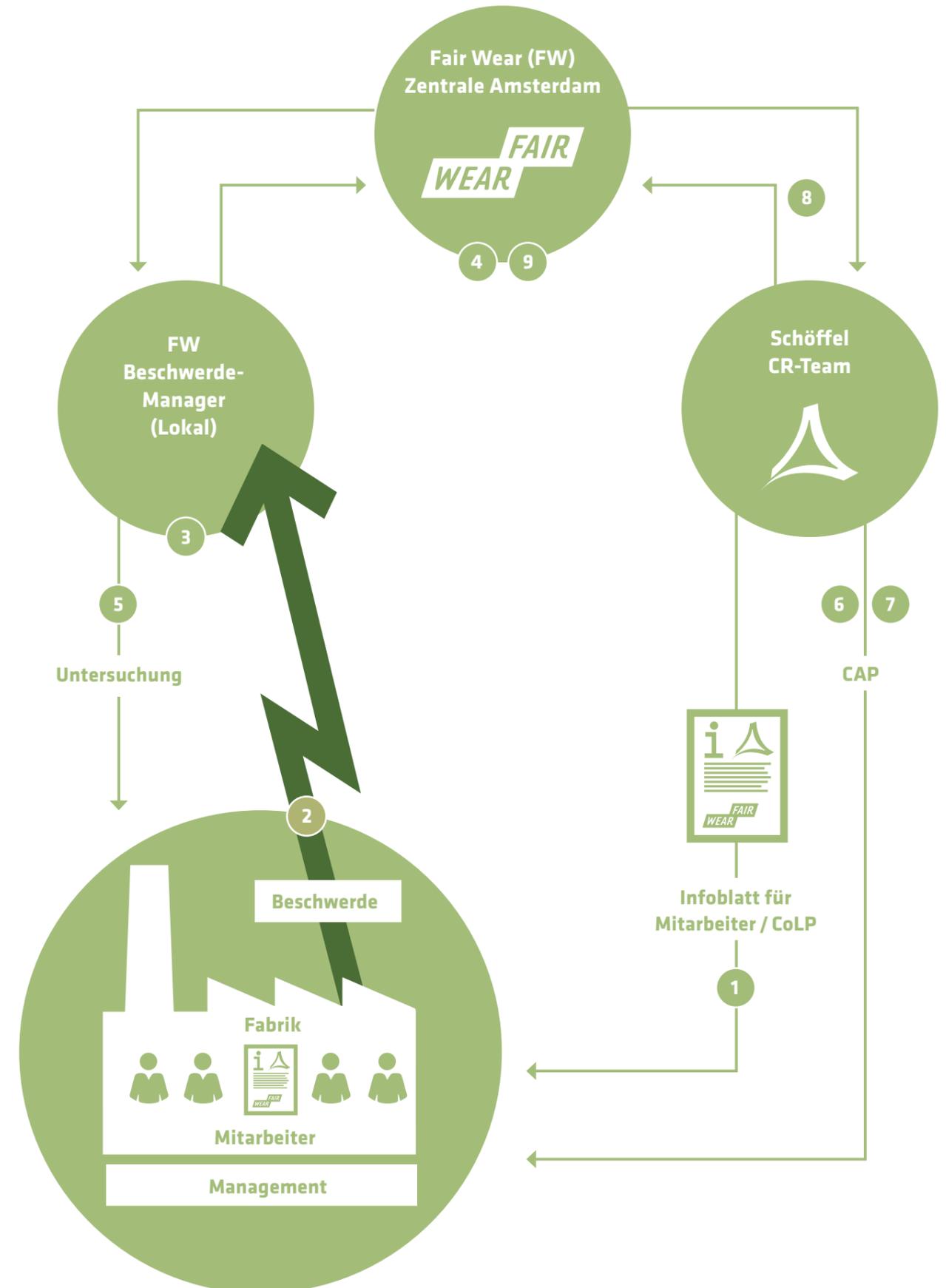
# DAS FW BESCHWERDESYSTEM

## Zusätzliche Absicherung zur Einhaltung der Sozialstandards in den Produktionsbetrieben

Durch das FW Beschwerdesystem haben Mitarbeiter\*innen in den Produktionsbetrieben die Möglichkeit, sich bei Problemen direkt an eine unabhängige Stelle zu wenden. Die Kontaktdaten des/der Beschwerdemanager\*in sowie die Arbeitsrichtlinien Code of Labour Practice (CoLP) werden mittels Informationstafel in jedem Betrieb an einer frei zugänglichen Stelle ausgehängt und durch Trainings oder während Interviews bei Sozialaudits kommuniziert.

FW und Schöffel nehmen Beschwerden sehr ernst und setzen sich für eine schnelle Verbesserung des Zustandes ein.

Nach Prüfung der Beschwerde wird diese an die FW-Zentrale nach Amsterdam und auch an Schöffel gemeldet. Es folgt eine eingehende Untersuchung der Umstände. Gemeinsam mit dem Produktionspartner und dem/der Beschwerdeführer\*in erarbeitet das Schöffel CR-Team einen Korrekturplan zur Lösung des Problems. Das System steht nicht nur den Arbeiter\*innen, sondern auch NGOs, Gewerkschaften oder den Partnerunternehmen zur Verfügung.



## GERLINDE KALTENBRUNNER: NACHHALTIG AGIEREN

Schon fast 20 Jahre ist Gerlinde Kaltenbrunner Schöffel Athletin und verliert dabei eines nie aus dem Fokus: den Zwiespalt zwischen Nachhaltigkeit und dem Profi-Bergsport. Sie ist sich ihrer Verantwortung bewusst und arbeitet gemeinsam mit Schöffel an neuen Wegen in Sachen des nachhaltigen Agierens.

Gerlinde Kaltenbrunner hat als erste Frau alle Achttausender ohne Flaschensauerstoff bestiegen. Sie geht dem Bergsport leidenschaftlich nach, gleichzeitig will sie aber auch nachhaltig agieren. Mit der Pionierrolle kennt sich die 50-Jährige schon aus und macht auch in Sachen Nachhaltigkeit damit weiter: „Ich habe eine gewisse Vorbildfunktion, die ich gerne annehme. Es ist wichtig, den Spagat zwischen Profi-Bergsteigen und nachhaltigem Lebensstil zu schaffen. Auch wenn eine große Diskrepanz bei Langstreckenflügen zu Expeditionen besteht, ist es mir äußerst wichtig, dass ich niemals Müll auf dem Berg lasse. Zudem zahle ich jedes Jahr einen Emissionsausgleich für den Klimaschutz, der nicht nur meine Flüge beinhaltet, sondern auch meine Autobenutzung.“ Gerlinde Kaltenbrunner beschäftigt sich intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit und das nicht nur bei Ihren Expeditionen,

sondern auch bei der Auswahl ihrer richtigen Ausrüstung: „Produktqualität geht für mich über die reine Funktion hinaus. Mir ist es wichtig, wo und wie produziert wird und auch ob nachhaltiges Material, wie recycelte PET-Flaschen und Ressourcen bei der Herstellung geschont werden. All denjenigen, die auf fair produzierte Produkte achten, bietet das Logo der Fair Wear am Produkt eine gute Orientierungshilfe. Schöffel hat im Jahr 2020 zum sechsten Mal den Leader Status der Fair Wear erreicht und so können sich Konsumenten auf faire Arbeitsbedingungen verlassen.“ Auch im Alltag sieht die Profi-Bergsteigerin eine gute Chance nachhaltig zu agieren: „Ich genieße es auch meine eigene Region zu erkunden, besuche viele Ziele vor der Haustüre und fahre, wann immer möglich, mit dem Rad oder dem Zug zu meinen **Ich bin raus**-Abenteuern.“



„Ich habe eine gewisse Vorbildfunktion, die ich gerne annehme.“

Schöffel Athletin  
Gerlinde Kaltenbrunner  
Profi-Bergsteigerin



# BESCHWERDEN VON PRODUKTIONS-MITARBEITER\*INNEN 2020

Die Vorgaben der Fair Wear (FW) zu den sozialen Standards an den Produktionsorten ihrer Mitgliedsunternehmen sind streng und werden genau überwacht. Eine wesentliche Vorgabe besteht darin, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Betriebe die Möglichkeit zu Beschwerden zu geben – und zwar anonym, so dass Kritik auch frei geäußert werden kann. Dies ist eine Grundvoraussetzung um nachhaltig die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern.

Im Jahr 2020 sind elf Beschwerden von Produzentenmitarbeitern bei der Fair Wear eingegangen. Die Anzahl der Beschwerden wird grundsätzlich positiv bewertet, denn es zeigt, dass immer mehr Mitarbeiter ihre Rechte nutzen. Nur wenn Mitarbeiter Missstände melden, können diese behoben und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt werden. Dies war in folgenden Produktionsstandorten der Fall:

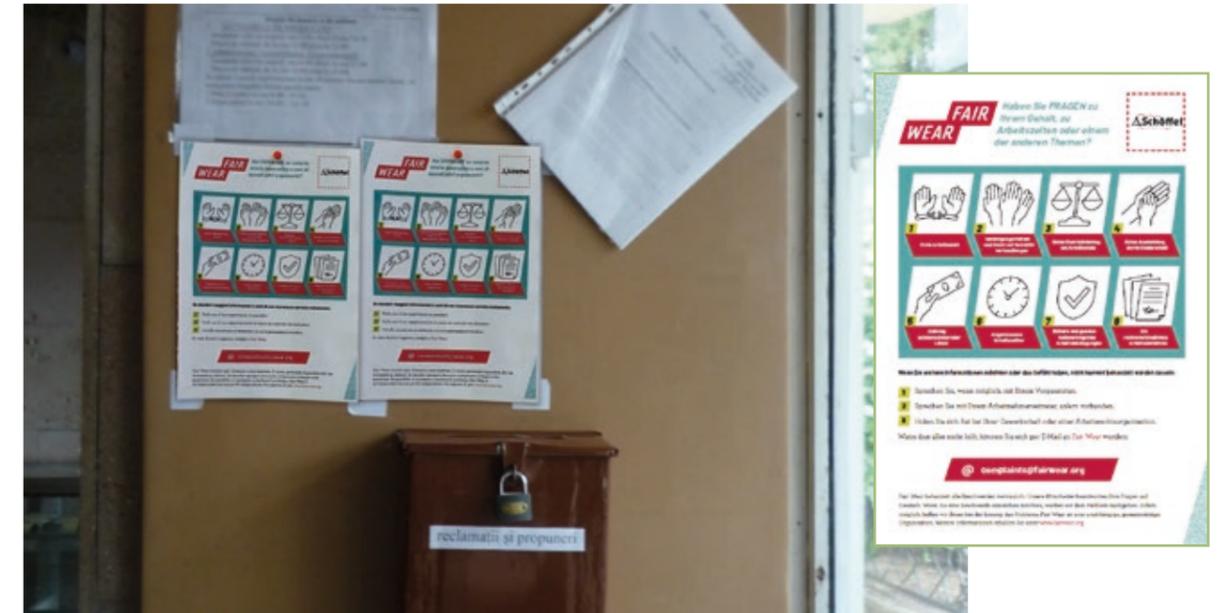
## Fabrik 12964

Über die Fair Wear Hotline ging im Januar 2020 eine Beschwerde über einen Produktionsbetrieb in Myanmar ein. Ein\*e Mitarbeiter\*in gab an, dass die Fabrik den Arbeitenden nicht die gesetzlichen Urlaubstage zur Verfügung stellt. Der/Die Beschwerdesteller\*in arbeitet seit der Inbetriebnahme der Fabrik im Jahr 2018 dort und hat seitdem keinen Urlaub gewährt bekommen. Obwohl die Arbeiter\*innen unter dem Sozialversicherungsausschuss registriert sind und den monatlichen Beitrag zur Sozialversicherung zahlen. Der/Die Beschwerdesteller\*in möchte, dass die Mitarbeiter\*innen, welche seit Anbeginn dort arbeiten, auch für den Jahresurlaub 2018 entschädigt werden. Auf Nachfrage der Fair Wear Brands stellte die Fabrik klar, dass im April 2020 die jährlichen Entschädigungen für den Jahresurlaub sowie den weiteren Urlaub und auch Krankengeld für das Jahr 2019 an die Arbeiter\*innen gezahlt werden. Die Arbeiter\*innen wurden bereits mithilfe von Schulungen und offiziellen Ankündigungen darü-

ber informiert. Des Weiteren bestätigte die Fabrik den Brands, dass sie auch für das Jahr 2020 den Jahresurlaub, weiteren Urlaub und Krankenurlaub/-geld gewährleistet. Zusätzlich versucht das Fabrikmanagement regelmäßige Treffen zu verschiedenen Themen (Beschwerden, neue Praktiken, etc.) mit Arbeitnehmervertreter\*innen durchzuführen. Nach Vorlage des Registrierungszertifikats bei dem Sozialversicherungsausschuss der Fabrik, zog die Fair Wear den Schluss, dass die Arbeitnehmer\*innen keinen Anspruch auf Entschädigungszahlung des Jahresurlaubs für das Jahr 2018 haben. Da die Fabrik erst im Juni 2018 eröffnet wurde ist diese Zahlung laut den gesetzlichen Regelungen nicht erforderlich. Der Fall wurde somit von der Fair Wear abgeschlossen.

## Fabrik 3917

Im Januar 2020 meldete sich eine ehemalige Mitarbeiterin einer vietnamesischen Firma bei der Fair Wear Hotline mit folgender Beschwerde: Nach der rechtmäßigen Kündigung hatte sie die Abgangsentschädigung für einen bestimmten Zeitraum, sowie die spezielle Abgangsentschädigung für den Mutterschaftsurlaub von der Fabrik nicht bekommen. Die Mitarbeiterin hatte zuvor bei der Fabrik nachgefragt, die Abgangsentschädigung wurde ohne weitere Angaben von Gründen abgelehnt. Die Fair Wear Brands informierten die Fabrik umgehend über diese Beschwerde und wiesen darauf hin, dass es sich bei Abgangsentschädigungen um gesetzliche Anforderungen handelt und



Sozialstandards mit der lokalen Beschwerdeline und Beschwerdebox gut sichtbar für die Mitarbeiter angebracht

diese von der Fabrik zu leisten sind. Die Fabrik erstattete diese im Anschluss gemäß den gesetzlichen Regelungen, welche die Mitarbeiterin Anfang Februar bekam. Die Beschwerde wurde somit zur vollsten Zufriedenheit gelöst.

## Fabrik 10775

Ende Januar 2020 wurde aus einem Produktionsstandort in Myanmar folgende Beschwerde eingereicht: Der/Die Beschwerdeführer\*in berichtete, dass die/der verantwortliche Nähband-Leiter\*in die Kollegen häufig beschimpfe und die Situation nicht mehr tragbar sei. Des Weiteren wüsste der Vorgesetzte über die Beschimpfungen Bescheid, schreite aber nicht ein. Schöffel reagierte sofort, gemeinsam mit einer anderen Brands, und bat die Fabrik um eine Stellungnahme. Das Fabrikmanagement teilte mit, dass diesbezüglich ein Treffen mit der Personalabteilung, dem Fabrikmanagement und dem CSR-Manager stattgefunden habe. Des Weiteren werden Schulungen für alle Mitarbeiter\*innen der Managementebene, inklusive Vorgesetzte und Nähbandleiter\*innen zum Thema Kommunikation organisiert, um Beschimpfungen am Arbeitsplatz zu stoppen und einen höflichen Umgang miteinander zu fördern. Auch soll das interne Beschwerdesystem für die Arbeiter\*innen weiter verbessert werden, um in Zukunft solche Vorfälle intern effektiv zu lösen. Die Brands haben von der Fabrik die jeweiligen Unterlagen zu den Schulungen, Richtlinien und dem Beschwerdesystem angefordert, sodass die durchgeführten Maßnahmen von der Fair Wear überprüft

werden können. Ende Februar meldete der/die Beschwerdeführer\*in der Fair Wear, dass er noch keine Veränderungen beim Verhalten des/der Nähband-Leiter\*in bemerkt habe. Die Fair Wear informierte über die vom Fabrikmanagement in Zukunft durchgeführte Maßnahmen. Die Brands verfolgten aus diesem Grund weiter die Maßnahmen und teilten der Fair Wear mit, dass im Juni eine Schulung zur Kommunikation mit den Vorgesetzten stattgefunden hat. Aufgrund von COVID-19 gestaltet sich eine Überprüfung der stattgefundenen Maßnahmen, insbesondere die Nachfrage bei den Mitarbeiter\*innen der Fabrik, als schwierig.

## Fabrik 3917

Im Februar 2020 wurde beim Produktionsstandort in Vietnam eine ähnliche Beschwerde bei der Fair Wear eingereicht, wie bereits im Januar. Auch diese Mitarbeiterin hatte nach ihrer Kündigung die rechtmäßige Abgangsentschädigung für einen bestimmten Zeitraum inklusive des Mutterschaftsurlaubs nicht bekommen. Anfang März leistete die Fabrik die erforderliche Zahlung an die Arbeiterin. Die Beschwerdeführerin bestätigte den Erhalt der Zahlung, welche mit den für die Fair Wear Brands bereitgestellten Dokumenten übereinstimmte. Die Mitarbeiterin bedankte sich für die Unterstützung, der Fall ist somit gelöst.

## Fabrik 3917

Ende Februar 2020 meldeten sich drei ehemalige Mitarbeiter\*innen einer vietnamesischen Firma bei der Fair Wear Hotline mit folgender Beschwerde: Nach der Kündi-

gung hatten die Mitarbeiter\*innen, die ihnen zustehende Abgangsentschädigung von der Fabrik nicht bekommen. Die Mitarbeiter\*innen hatten auf Empfehlung der Fair Wear zunächst bei der Fabrik nachgefragt diesen Umstand zu überprüfen. Die Abgangsentschädigung wurde ohne weitere Angaben von Gründen abgelehnt. Die Fair Wear Brands informierten die Fabrik umgehend über diese Beschwerden und wiesen darauf hin, dass es sich bei Abgangsentschädigungen um gesetzliche Anforderungen handelt und diese von der Fabrik zu leisten sind. Basierend auf Interviews mit den Beschwerdesteller\*innen bestätigte die Fair Wear, dass es mehrere Beschwerden in Bezug auf Abgangsentschädigungen bei der Fabrik gegeben hat und von acht Mitarbeiter\*innen vier bereits ihre Abgangsentschädigung erhalten haben. Bei zwei Mitarbeiter\*innen gab das Fabrikmanagement an, dass die Kündigung nicht rechtmäßig war und somit keine Abfindung seitens der Fabrik geleistet wird. Die Arbeiter\*innen wiederum gaben an rechtmäßig gekündigt zu haben. Nach Absprache der Fair Wear Brands mit der Fabrik haben auch diese beiden Mitarbeiter\*innen nun die Abgangsentschädigung, sowie ihr Sozialversicherungsbuch erhalten. Die anderen beiden ehemaligen Beschäftigten, hatten bereits im Jahr 2017 gekündigt und das Fabrikmanagement gab an, dass diese aufgrund der zurückliegenden Kündigung keine Abfindung erhalten. Da sich diese Beschwerde als ein grundsätzliches Thema in der Fabrik herausstellte, forderten die Brands eine Aufstellung aller ehemaligen Mitarbeiter\*innen an, die eine Abgangsentschädigung forderten. All diese Beschwerden wurden nun aufgearbeitet. Im Februar 2021 haben nur zwei ehemalige Mitarbeiter\*innen ihre Abgangsentschädigung noch nicht abgeholt. Zurzeit wird auf die Überprüfung der Fair Wear gewartet, um die Beschwerden abzuschließen.

#### **Fabrik 12399**

Im Mai 2020 erreichte die Fair Wear Hotline folgende Beschwerde eines\*r Mitarbeiter\*in eines Produktionsbetriebs aus Myanmar. Die Fabrik hatte den/die Arbeiter\*in als 'Ausgeschiedenen' eingestuft, da diese\*r nach dem Urlaub zum "Waterfestival" (10. April bis 19. April) und des COVID-19-Ausbruchs in Myanmar nicht zur Arbeit zurückkehrte. Die Fabrik informierte alle Arbeiter\*innen, dass sie bei Nichterscheinen bei der Arbeit bis zum 05. Mai, als ausgeschiedene Arbeiter\*innen angesehen und ohne Entschädigung entlassen werden. Die Regierung verlängerte den Lockdown bis zum 15. Mai, was bedeutete, dass der öffentliche Verkehr weiterhin nicht stattfand. Somit bestand für die Arbeiter\*innen keine Möglichkeit rechtzeitig wieder zu erscheinen. Bei dem Semi-Lockdown

durften Fabriken sowie die hier erwähnte, unter bestimmten Bedingungen wieder ihre Arbeit aufnehmen. Der/die Arbeiter\*in war in ständigem Austausch mit seinem/ihrer Vorgesetzten, konnte aber keine Lösung finden und wandte sich daher an die Fair Wear. Der/Die Arbeiter\*in suchte nach einer Transportmöglichkeit, um in die Stadt zu kommen, wollte aber auch sicher wissen, ob die Fabrik ihn/sie wieder beschäftigen würde. Auf Nachfrage der Fair Wear Brands erklärte die Fabrik, dass es nach der Ankündigung rund 100 Arbeiter\*innen gelang, bis zum 05. Mai zur Arbeit zurückzukommen. Daher war die Fabrik besorgt, dass es für all jene Arbeiter\*innen, die trotz Schwierigkeiten rechtzeitig erschienen, unfair sei, wenn Mitarbeiter\*innen, die nicht rechtzeitig zurückkamen, weiter beschäftigt bleiben. Nach Absprache mit dem/der Beschwerdeführer\*in schlug die Fair Wear vor, Nachsicht zu haben und den/die Arbeiter\*in wieder einzustellen. Diese/r sei auch bereit bei einer Neueinstellung auf die zweijährige Betriebszugehörigkeit zu verzichten. Die Fabrik teilte mit, dass die Stelle mittlerweile besetzt ist, da der/die Arbeiter\*in über einen Monat nicht anwesend war. Allerdings versprach die Fabrik mit dem/der Arbeitnehmer\*nehmerin in Kontakt zu bleiben, um ihn/sie wieder einzustellen sobald eine freie Stelle vorhanden ist. Der/Die Beschwerdeführer\*in, der/die eine andere Arbeitsstelle in der Stadt gefunden hat, bestätigte der Fair Wear, dass die Fabrik mit ihm/ihr im Kontakt ist und er/sie darauf wartet bei einer offenen Stelle von der Fabrik kontaktiert zu werden. Somit ist dieser Fall abgeschlossen.

#### **Fabrik 3917**

Ende Mai 2020 wurde von einem Produktionsstandort in Vietnam bei der Fair Wear folgende Beschwerde eingereicht: Der/Die Antragssteller\*in möchte den Arbeitsvertrag kündigen und die gesetzliche Kündigungsfrist von 45 Tagen einhalten. Dazu hat er/sie mehrmals das Kündigungsformular angefordert, aber keines von der Fabrik erhalten. Die Beschwerdestelle riet dem/der Mitarbeiter\*in sich nochmals an den Fabrikleiter zu wenden und das Kündigungsformular anzufordern. Anfang Juni meldete sich der/die Mitarbeiter\*in erneut bei der Fair Wear Beschwerde-Hotline und gab an, dass das Kündigungsformular nicht bereitgestellt wurde und Kündigungen zwischen Mai und Oktober 2020 von der Fabrik nicht genehmigt würden. Einen halben Monat, vor in Kraft treten, wurde dies bei einem Treffen an alle Arbeiter\*innen mitgeteilt. Des Weiteren bestätigte der/die Mitarbeiter\*in, dass er den Vertrag aufgrund persönlicher Umstände einseitig gekündigt und die erforderliche Zahlung bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist

getätigt hatte. Nach Absprache der Fair Wear Brands mit der Fabrik erhielt der/die Mitarbeiter\*in sein Gehalt für die ausstehenden Arbeitstage und das Sozialversicherungsbuch. Die Beschwerde wurde somit zur Zufriedenheit gelöst. Zusammen mit den Fair Wear Brands wurde daraufhin die Fabrik bei der Erstellung einer angemessenen Kündigungsrichtlinie unterstützt.

#### **Fabrik 3906**

Anfang August 2020 meldete sich ein/e Arbeiter\*in bei der Fair Wear und informierte, dass in einer vietnamesischen Fabrik unrechtmäßige Kündigungen stattfanden, er/sie aber keine offizielle Beschwerde tätigen wolle. Rund 100 Arbeitnehmer\*innen seien am 31. Juli gedrängt worden, freiwillig von ihren Arbeitsverträgen zurückzutreten. Die Kündigungen traten ab dem 01. August in Kraft. Unter diesen Arbeiter\*innen sollen sich auch rund 30 werdende Mütter befunden haben, die über diese Entscheidung der Fabrik sehr verunsichert wurden. Des Weiteren hätte die Fabrik den Arbeiter\*innen, die mit der Entlassung nicht einverstanden waren, eine andere Arbeit, wie beispielsweise als Reinigungskraft oder Gärtner, angeboten. Schöffel reagierte sofort mit einer anderen Brand zusammen, da trotz der Schwierigkeiten durch die COVID-19-Pandemie die gesetzlichen Anforderungen für Entlassungen erfüllt werden müssen und bat die Fabrik um eine Stellungnahme. Das Fabrikmanagement meldete sich umgehend zurück und bestätigte, dass aufgrund der derzeitigen Situation durch COVID-19 einige Produktionslinien teilweise reduziert werden müssen und den Arbeitnehmer\*innen Kündigungen angeboten wurden. Bei einem freiwilligen Zurücktreten vom Arbeitsvertrag würde den Arbeiter\*innen neben den gesetzlichen Abgangsentschädigungen zusätzlich eine freiwillige Zusatzentschädigung gezahlt werden. Diejenigen, die weiterarbeiten möchten, könnten andere ähnliche Arbeitsaufgaben zugewiesen bekommen, Reinigungsarbeiten oder Gartenarbeiten wurden nicht erwähnt. Hier gab es ein Missverständnis in der Kommunikation zwischen Fabrikmanagement und den Mitarbeiter\*innen. Außerdem berichtete die Fabrik, dass auch Arbeitnehmerinnen, die sich im Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub befanden, gefragt wurden, ob sie freiwillig gehen wollen. Allerdings sei es möglich nach dem jeweiligen Urlaub wieder zur Arbeit zurückzukehren. Möglicherweise würden ihnen auch andere, dafür aber ähnliche Arbeitsaufgaben zugewiesen. Laut der Fabrik hatten die meisten der Gefragten zugestimmt, freiwillig zu gehen. Das Fabrikmanagement ist sich den gesetzlichen Regelungen bewusst und wird die Beschwerden überprüfen. Basierend auf der Antwort der Fabrik

baten die Brands das Fabrikmanagement auf weitere Fragen in Bezug auf diese Beschwerde einzugehen. Es wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass die Situation sehr ernst sei, besonders da eine Vielzahl von schwangeren Frauen oder Frauen im Mutterschaftsurlaub beteiligt sind. Die Brands fragten unter anderem nach einer kompletten Aufstellung aller gekündigten Arbeitnehmer\*innen, inklusive einer Kennzeichnung der Arbeiter\*innen, die sich im Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub befinden. Auch wollten die Brands wissen, wie der Auswahlprozess stattfand und die Kommunikation zwischen Management und Arbeitnehmer\*innen gelaufen und ob für die schwangeren Arbeitnehmerinnen die Sozialversicherung und Krankenversicherung gezahlt worden sei. Das Fabrikmanagement beantwortete alle Fragen und legte den Entscheidungsprozess, sowie die Kommunikation bezüglich der Kündigungen offen. Zusätzlich erklärte die Fabrik, was die angebotene, zusätzliche Abgangsentschädigung beinhaltet. Die mitgelieferten Beweise liegen zurzeit bei der Fair Wear zur Überprüfung.

#### **Fabrik 12399**

Im September 2020 reichte ein/e Arbeiter\*in über die Fair Wear Hotline in Myanmar eine Beschwerde ein, dass die Präventionsmaßnahmen für COVID-19 von der Fabrik nicht ordnungsgemäß befolgt werden. Da bereits positive COVID-19 Fälle in der Fabrik aufgetreten sind und sich weitere Kontaktpersonen in Quarantäne befänden, sind die Arbeiter\*innen um ihre Gesundheit besorgt. Sie wünschten sich, dass die Fabrik den Anweisungen des zuständigen Ministeriums folgeleiste und transparent über die aktuelle Situation berichtet, wie die Fabrik dies schon bei Beginn der Maßnahmen umgesetzt hatte. Schöffel reagierte sofort gemeinsam mit den anderen Brands und bat die Fabrik um eine Stellungnahme. Zusätzlich stellten die Brands weitere Fragen, wie der aktuelle Status der unter Quarantäne gestellten Arbeiter\*innen sei, wie die Fabrik die Einhaltung der vorgegebenen Maßnahmen sicherstellt und welche weiteren Maßnahmen gegen COVID-19 von der Fabrik ergriffen werden könnten. Laut dem/der Beschwerdeführer\*in war es zunächst schwierig die Verbesserung der Einhaltung der Maßnahmen zu überprüfen, da nur rund 50 Arbeitnehmer\*innen zur Arbeit kamen und hierfür die Maßnahmen zur Distanzierung am Arbeitsplatz, in der Kantine und den sanitären Einrichtungen ausreichend waren. Da Myanmar vom 23. September bis zum 07. Oktober einen kompletten Lockdown verhängte, bei dem alle Fabriken geschlossen waren, wurde die Überprüfung durch die Fair Wear auf Ende Oktober verschoben. Nachforschungen der Fair Wear ergaben, dass sich die Abstandsregelung

am Arbeitsplatz und in der Kantine verbessert haben. Die Fabrik hat die Mittagspause in drei Schichten eingeteilt, um den Abstand zwischen den Arbeiter\*innen zu gewährleisten und stellt sicher, dass genügend Seife und Handtücher, etc. in den sanitären Einrichtungen vorhanden sind. Nur die Situation mit den vollbesetzten Bussen hatte sich noch nicht geändert. Aufgrund dieser Rückmeldung setzte die Fabrik zwei bis drei Busse mehr auf derselben Strecke ein, um eine Vollbesetzung zu vermeiden. Des Weiteren informierte die Fabrik die Arbeiter\*innen, dass sie im Bus sowohl eine Maske als auch ein Gesichtsschild zu tragen haben und auch das Verzehren von Essen und Trinken im Bus nicht gestattet ist, um eine Ausbreitung des Virus zu minimieren. Der/Die Beschwerdeführer\*in meldete der Fair Wear, dass die Präventionsmaßnahmen nun ordnungsgemäß ausgeführt werden und auch die Busse nicht mehr vollbesetzt sind. Somit wurde die Beschwerde zur vollsten Zufriedenheit gelöst.

#### **Fabrik 12964**

Im Oktober 2020 wurde aus einem Produktionsstandort in Myanmar folgende Beschwerde eingereicht: die Beschwerdeführerin berichtete, dass ihr aufgrund ihrer Schwangerschaft gekündigt wurde. Die Mitarbeiterin befand sich in der Probezeit und wurde dann gebeten, eine Kündigung zu unterschreiben. Diese unterschrieb sie, da sie nicht wusste, was sie sonst tun sollte. Aus dem Gespräch mit der Fair Wear ging hervor, dass ihr kein Arbeitsvertrag angeboten wurde. Die Beschwerdeführerin möchte gerne bis zum Mutterschaftsurlaub wieder in der Fabrik arbeiten. Schöffel reagierte sofort zusammen mit einer weiteren Brand und bat die Fabrik um eine Stellungnahme. Die Fabrik erklärte, dass sie nicht von der Schwangerschaft gewusst habe und diese somit nicht der Grund für die Kündigung gewesen sei. Die Brands verlangten weitere Nachweise, wie beispielsweise Kündigungsschreiben und Leistungsnachweise von allen Arbeiter\*innen, die in den letzten drei Monaten entlassen wurden. Die Fabrik führte aus, dass die Arbeiterin nicht wegen ihrer Schwangerschaft, sondern aufgrund ihrer Effizienz und Einstellung am Arbeitsplatz gekündigt wurde. Daraufhin forderten die Brands mehr Klarheit bei den Probezeitverträgen und wiesen die Fabrik darauf hin, dass diese Kündigung eventuell ein Fehler der Personalabteilung sein könnte, da diese nicht allen Arbeiter\*innen Arbeitsverträge zur Verfügung stellten. Die Fabrik bot an die Beschwerdeführerin erneut als Probezeitmitarbeiterin einzustellen, die einen Bewertungsprozess zu durchlaufen hat, um eine reguläre Arbeitskraft zu werden. Die Fair Wear schlug den Brands vor bei der Fabrik nachzufragen, wie eine faire Beurteilung

der Arbeiterin ohne Einschüchterungen und Vergeltungsmaßnahmen gewährleistet wird. Laut Fabrik wird die Arbeiterin in dieser Zeit in unterschiedlichen Gruppen arbeiten, sodass verschiedene Personen ihre Fähigkeiten, die Qualität der Arbeit und die Einstellungen bewerten können. Zusätzlich nahm die Fabrik die Empfehlungen der Brands und Fair Wear wahr, ein gemeinsames Treffen mit dem Vorgesetzten, dem Personalleiter und der Arbeiterin zu organisieren, um sicherzustellen, dass keine Vergeltungsmaßnahmen stattfinden und der Mitarbeiterin wie gewohnt weiterarbeiten kann. Die Beschwerdeführerin bestätigte Fair Wear, dass die Fabrikleitung sie wieder eingestellt und das Treffen mit dem Vorgesetzten stattgefunden hat. Außerdem wurde eine Kopie des Arbeitsvertrages ausgehändigt. Die Arbeiterin dankte der Fair Wear und den Brands für die Unterstützung. Diese Beschwerde wurde somit zu vollster Zufriedenheit gelöst.

#### **Fabrik 10775**

Im November 2020 wurde folgende Beschwerde über einen Produktionsstandort in Myanmar bei der Fair Wear Hotline gemeldet: Arbeitnehmer\*innen fühlen sich vom Fabrikmanagement unter Druck gesetzt, an einem bevorstehenden Feiertag zu arbeiten. Der/Die Beschwerdesteller\*in berichtete, dass ihnen dies vom Fabrikmanagement bekannt gegeben wurde und behauptete, dass Arbeiter\*innen bei Weigerung eventuell ersetzt werden und den Arbeitsvertrag verlieren würden. Es wurde der Fair Wear gemeldet, dass diese Beschwerde zwar bereits intern erhoben wurde, aber der/die Beschwerdeführer\*in das Gefühl hat, dass die Arbeitnehmervertretung Schwierigkeiten hat, dieses Problem zu lösen. Der/Die Antragsteller\*in möchte, dass die Arbeitnehmer\*innen Überstunden freiwillig und ohne Druck machen können. Da diese Beschwerde vor dem anstehenden Feiertag einging, baten die Brands die Fabrik um eine umgehende Stellungnahme. Die Fabrik antwortete, dass es aufgrund der derzeitigen Situation (COVID-19) schwierig sei, die schwankende Kapazität in den Produktionslinien zu koordinieren und dass es Arbeiter\*innen gab, die sich freiwillig für die Überstunden am Feiertag gemeldet hatten. Zudem bestätigte das Fabrikmanagement, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Löhne für Arbeit am Feiertag gezahlt werden. Als Entschädigung für die Arbeit am Feiertag wurde den Arbeiter\*innen ein alternativer freier Tag innerhalb von drei Tagen freigestellt. Des Weiteren berichtete die Fabrik, dass eine Schulung zu den Themen freiwillige Überstunden und Kommunikation für die Manager und Vorgesetzten durchgeführt wurde. Der Vorschlag von den Brands und der Fair Wear war, auch für die Arbeiter\*innen dieselben Schulungen wie für die Vorgesetzten durchzuführen, sowie Trainings zur Lohnberechnung und Beschwerdemechanismen. Die Fabrik meldete, dass diese Trainings pro Nähband durchgeführt werden. Der/Die Beschwerdesteller\*in bestätigte der Fair Wear, dass bereits einige Nähbänder das Training erhalten haben, aber für ihn/sie keine Änderungen ersichtlich wären. Der/Die Antragsteller\*in erwähnte zusätzlich, dass einige Mitglieder des Arbeiterkomitees vom Management nominiert wurden. Den Arbeiter\*innen fehle daher das Vertrauen, die eigenen Beschwerden an das Komitee weiterzutragen. Bisher steht die Überprüfung der Fair Wear noch aus, ob weitere Maßnahmen in Angriff genommen werden oder die Beschwerde geschlossen werden kann.

ter\*innen dieselben Schulungen wie für die Vorgesetzten durchzuführen, sowie Trainings zur Lohnberechnung und Beschwerdemechanismen. Die Fabrik meldete, dass diese Trainings pro Nähband durchgeführt werden. Der/Die Beschwerdesteller\*in bestätigte der Fair Wear, dass bereits einige Nähbänder das Training erhalten haben, aber für ihn/sie keine Änderungen ersichtlich wären. Der/Die Antragsteller\*in erwähnte zusätzlich, dass einige Mitglieder des Arbeiterkomitees vom Management nominiert wurden. Den Arbeiter\*innen fehle daher das Vertrauen, die eigenen Beschwerden an das Komitee weiterzutragen. Bisher steht die Überprüfung der Fair Wear noch aus, ob weitere Maßnahmen in Angriff genommen werden oder die Beschwerde geschlossen werden kann.

#### **Fabrik 12964**

Im November 2020 meldete sich ein/e Mitarbeiter\*in einer Produktionsfirma in Myanmar bei der Fair Wear Beschwerdehotline. Auch hier fühlen sich die Arbeitnehmer\*innen vom Fabrikmanagement unter Druck gesetzt an einem bevorstehenden Feiertag zu arbeiten. Die Arbeiter\*innen befürchteten, dass bei einer Verweigerung der Arbeit an besagtem Feiertag arbeiten zu müssen, eine Versetzung in eine andere Produktionslinie bevorstehen könnte. Zudem berichtete der/die Beschwerdesteller\*in, dass im Werk öfters obligatorische Überstunden an Feiertagen stattfänden. Der/Die Antragsteller\*in wünscht sich zukünftig, dass die Arbeiter\*innen keinen Druck seitens der Vorgesetzten bei der Wahl, ob sie an einem Feiertag arbeiten möchten oder nicht, verspüren. Da diese Beschwerde vor dem anstehenden Feiertag einging, baten die Brands eine umgehende Stellungnahme der Fabrik. Daraufhin stellte die Fabrik klar, dass die Arbeiter\*innen über die Arbeit am bevorstehenden Feiertag informiert wurden und dies zusätzlich in mehreren Sitzungen des Beschwerdeausschusses für Arbeitnehmer\*innen erwähnt wurde, mit der Möglichkeit darüber zu diskutieren. Auch berichtete die Fabrik, dass der Druck gegenüber den Arbeiter\*innen in Bezug auf Überstunden durch kontinuierliche Schulungen für Manager und Vorgesetzte weiter verringert wird. Außerdem bestätigte das Fabrikmanagement, dass es interne Versetzungen zwischen verschiedenen Produktionslinien, aufgrund von Prozessveränderungen, gab. Zum Beispiel wurden bestimmte Produkte in eine andere Produktionslinie verlagert und zur Unterstützung wurden Arbeiter\*innen, die dieses Modell bereits vorher genäht haben, dorthin versetzt. Hier kam es offensichtlich zu Missverständnissen zwischen Fabrikmanagement und Arbeiter\*innen. Diese dachten, dies passiert aufgrund der Absage zur Überstundenleistung. Des Weiteren fragten

die Brands beim Fabrikmanagement nach, ob die Arbeiter\*innen tatsächlich an dem besagten Feiertag arbeiten sollten und wann und wie die Vorgesetzten, sowie die Arbeiter\*innen über die Freiwilligkeit der Überstunden und des Beschwerdemechanismus informiert wurden. Die Fabrik erklärte, dass an diesem Feiertag fast alle Arbeiter\*innen gearbeitet haben und dafür vorab schriftlich ihr Einverständnis abgaben. Zudem berichtete das Fabrikmanagement von Schulungen für die Manager und Vorgesetzten zur Freiwilligkeit der Überstunden. Den Brands wurden Dokumente, wie Anwesenheitsliste, Schulungsinhalte, etc. von der Fabrik zur Verfügung gestellt. Die Beschwerdebox wird regelmäßig überprüft und die Vorschläge und Beschwerden werden in monatlichen Treffen zusammen mit den Arbeitnehmervertreter\*innen bearbeitet. Die Ergebnisse der Treffen werden den Arbeiter\*innen mitgeteilt. Die Brands gaben der Fabrik einige Verbesserungsvorschläge für das Schulungsprogramm mit auf den Weg und erkundigten sich, ob die Arbeitnehmer\*innen über den Beschwerdemechanismus auch im Rahmen von Trainings oder Schulungen informiert wurden. Auch diese Anfrage konnte das Fabrikmanagement schnell bestätigen und sendete Beweise. Die Überprüfung der jeweiligen Beweisdokumente durch die Fair Wear und somit auch das Abschließen dieser Beschwerde steht noch aus.

Die vollständigen Berichte zu den jeweiligen Fällen sind unter „Complaints“ auf <https://www.fairwear.org/programmes/complaints> zu finden.



## GEMEINSAM FÜR EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

**Bessere Arbeitsbedingungen in der weltweiten Textilbranche – dafür kämpft die Fair Wear (FW). Schöffel unterstützt dieses wichtige Ziel. Dazu gehört unter anderem auch die Arbeit an existenzsichernden Löhnen, welche zu den acht Arbeitsstandards der FW zählt.**

**„Jede arbeitende Person hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihr und ihrer Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.“ (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen Artikel 23/3)**

Als Mindestvoraussetzung gilt die Zahlung des jeweiligen gesetzlichen Mindestlohns in jedem Produktionsland an die Arbeiter. Worin besteht nun der Unterschied zwischen einem gesetzlichen Mindestlohn und einem existenzsichernden Lohn, der auch Living Wage genannt wird? Der Mindestlohn wird gesetzlich festgelegt, jedoch ist dieser in den meisten Ländern zu gering, um damit alle Lebenshaltungskosten begleichen zu können. Erschwerend kommt hinzu, dass nicht jedes Land einen Mindestlohn definiert hat. Dagegen ist ein existenzsichernder Lohn eine Vergütung, die sich an den Lebenshaltungskosten orientiert und die Grundbedürfnisse einer arbeitenden Person und deren Familie abdeckt, um einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen. Zu den Grundbedürfnissen gehören die Deckung der Kosten für folgende Faktoren: Wohnen, Ernährung, Transport, Gesundheit, Bekleidung, Bildung und Ersparnisse/Rücklagen. Ein existenzsichernder Lohn muss erreicht werden können ohne die Leistung von Überstunden.

### **Einfluss auf das Lohnniveau**

Die FW überprüft in jedem Audit die Lohnstruktur und die Entlohnung in den Produktionsbetrieben mittels Dokumentenüberprüfung und Interviews der Arbeiter\*innen. Die Ergebnisse sind im Auditreport enthalten und geben einen Überblick über das Lohnniveau des jeweiligen Partners. Schöffel zahlt dabei nicht selbst die Löhne für die Menschen in den Produktionsbetrieben seiner Partner, sondern durch die Produkte. Durch eine faire Anpassung der Produktpreise nimmt Schöffel letztendlich Einfluss auf das Lohnniveau. Von Bedeutung ist dabei die Zusammenarbeit mit anderen Marken sowie auch mit der FW, denn das Thema „existenzsichernde Löhne“ ist vor allem in einem starken Verbund zu lösen. Aus diesem Grund

arbeitete Schöffel seit 2017 mit zwei anderen FW-Mitgliedermarken an einem Living-Wage-Projekt in zwei Produktionsbetrieben in Vietnam. Schöffel konnte durch das Projekt viele wertvolle Erfahrungen sammeln, da ständig neue Herausforderungen entstanden und Lösungen gefunden werden mussten. Dazu hat Schöffel mit den Partnern vor Ort die Lohnstruktur analysiert. Dabei wurde das existenzsichernde Lohnniveau, unter Einbeziehung des Personals vor Ort sowie wichtiger Ansprechpartner und einer Reihe ausgewählter Arbeiter untersucht, um die Lebenshaltungskosten in der entsprechenden Region zu ermitteln. Es fanden Beratungen mit dem Betriebsrat vor Ort und Gespräche mit den Fabrikangestellten sowie dem Management statt.

### **Löhne deutlich über Mindestlohn**

Schließlich legte Schöffel zusammen mit seinen Partnern ein, nach den ermittelten Ausgaben der Arbeiter in der Region, existenzsicherndes Lohnziel fest. Für alle Mitarbeiter wurde von beiden Fabriken außerdem eine von der FW zur Verfügung gestellte Gehalts-Kalkulation ausgefüllt. Mit Hilfe dieser können die unterschiedlichen Gehaltsbestandteile sowie Bonuszahlungen dargestellt werden. Außerdem ist ersichtlich welche Bestandteile zu einem existenzsichernden Lohn zählen dürfen und welche nicht (wie zum Beispiel Überstunden). Diese genaue Berechnung zeigte auf, dass bereits 94 % der Arbeiter mindestens das festgelegte existenzsichernde Lohnziel oder mehr erhielten. Die restlichen Arbeiter lagen mit ihrem Lohn weit über dem in der Region geltenden Mindestlohn. Eine wichtige Grundlage für den Erfolg eines solchen Living-Wage-Projekts ist der regelmäßige Austausch mit den Marken, um weitere Schritte zu besprechen und entsprechende Maßnahmen durchzuführen.

2020 startete Schöffel zusammen mit einer anderen FW-Mitgliedermarke ein weiteres Living-Wage-Projekt bei einem Partner in Myanmar. Aufgrund der Corona-Pandemie und den Lockdowns musste das Projekt vorerst zurückgehalten werden bis sich die Lage etwas entspannt.

# NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT BEI SCHÖFFEL: GREAT PLACE TO WORK

Bei Schöffel bildet sich das nachhaltige Personalmanagement in der Entwicklung der Arbeitsplatzkultur ab. Das zeigt deutlich die Auswertung der letztjährigen anonymen Mitarbeiterbefragung des Familienunternehmens, welche Hildrun Brendler, Abteilungsleitung Human Resources (HR) und Mitglied der Unternehmensleitung, nachfolgend aufzeigt. Hierbei kamen spannende Ergebnisse zum Vorschein: Schöffel – GREAT PLACE TO WORK.



„Mein größter Respekt geht an das Schöffel Team.“

Die konstante Weiterentwicklung der Arbeitsplatzkultur ist die Grundlage für unternehmerischen Erfolg, erklärt Hildrun Brendler: „Gerade in einer Krise, wie wir sie 2020 erlebt haben, zählt die Kultur als ausschlaggebendes Fundament für gutes und erfolgreiches Arbeiten. Die Mitarbeiterbefragung ist für uns ein Instrument, das uns eine situative Momentaufnahme unserer Kultur spiegelt, um dann daran weiterzuarbeiten. Sie ist damit Teil eines größeren Ziels und Teil unserer gemeinsamen „Journey“ als Schöffel Team. Eine großartige Marke entsteht immer von innen nach außen. Und wir wollen einen großartigen Arbeits- und Lebensraum gestalten, der positiv auf Einzelne und ihre Familien wirkt. Da gibt es nicht nur Sonnenschein, sondern Reibung und echte Emotionen. Es braucht eine Streitkultur.“

Bei der Befragung wurden fünf Dimensionen – Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist – untersucht. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2018 zeigte sich eine deutliche Weiterentwicklung von allen Bereichen, verrät Hildrun Brendler: „Wir konnten übergreifend sichtbare Verbesserungen verzeichnen und es ist ganz klar ersichtlich, dass wir ein gutes Team sind, welches gemeinsam an Aufgaben und Herausforderungen arbeitet. Konkret haben wir uns in den Punkten Feedback – und Fehlerkultur, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und Kommunikation verbessert – alles wichtige Aspekte für die stetige Weiterentwicklung von Schöffel. Zusammengefasst bestätigen 80 % der Mitarbeiter, dass Schöffel einen guten Arbeitsplatz bietet.“ Im Vergleich mit rund 1000 anderen Unternehmen können wir mit Stolz berichten, dass Schöffel zu den oberen 20 % der attraktivsten Arbeitgeber zählt und das Zertifikat „Great Place to Work“ erhält. Diese Anerkennung der Leistung ist ein schönes i-Tüpfelchen für Schöffel.

Die Kultur gründet sich laut der HR-Leitung vor allem an einem Punkt: „Mein größter Respekt geht an das Schöffel Team. Gerade im Jahr 2020, das uns vieles abverlangt und vor Herausforderungen gestellt hat, haben wir eine unglaubliche Power als Team, bei dem Jeder seine Stärken einbringen konnte, im Unternehmen bewiesen.“ Die Mitarbeiterumfrage belegte jedoch nicht nur Stärken und Entwicklungschancen. Die Ergebnisse des Great-Place-to-Work-Audits geben uns exakte Hinweise, wo wir uns noch verbessern können. Und mit diesen Aspekten beschäftigen wir uns intensiv.

## Hier die wichtigsten Punkte der Analyse im Überblick

### Stärken, die für Schöffel sprechen:

- Optimale Balance zwischen Be- und Entlastung
- Gegenseitiges Grundvertrauen in Bezug auf die Leistung des Teammitglieds
- Fokussierung auf die Stärken und Kompetenzen der Mitarbeiter stehen im Fokus und stärkt Motivation und Identität zum Unternehmen

### Entwicklungserfolge, die noch weiter ausgebaut werden:

- Informationswege weiter optimieren und Feedbackgespräche im beruflichen Alltag ausbauen
- Klarheit und Konsequenz kommen bei gemeinsamer Zielverfolgung zum Tragen
- Beteiligung jedes Einzelnen wird mit Wertschätzung honoriert
- Vernetzung der richtigen Personen aus unterschiedlichen Abteilungen ermöglicht ein starkes Team

### Verbesserungspotential welches Schöffel 2021 angeht

- Weiterentwicklung des agilen Arbeitens für schnelle, einfache sowie pragmatische Lösungen
- Stärkung der Transparenz in Bezug auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Umstrukturierungen
- Intensivierung der bereichsübergreifenden Kommunikation und Vernetzung

Wir freuen uns über die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage, die die Weiterentwicklung und Erfolge der letzten Jahre verifizieren. Jetzt gilt es, die wertvollen Learnings dieses positiven Etappenziels zu nutzen und die Schritte hin zur nächsten Entwicklungsstufe zu gehen. An Motivation und Überzeugung dies zu tun, mangelt es nicht. So lautet Hildrun Brendlers Fazit: „Die Ergebnisse zeigen uns wiederholt, dass dieses Familienunternehmen ein starkes Fundament besitzt, das durch die Mitarbeiter getragen wird. In ihrem Sinne freue ich mich darauf unsere Ziele neu zu definieren und bis zur nächsten Mitarbeiterumfrage konsequent zu verfolgen, denn ihre berufliche Entfaltung und Zufriedenheit sind unser Erfolg.“



## ZUSAMMEN BERGE VERSETZEN. SCHÖFFEL UND DER VEREIN KENIAL E.V.

**KENIAL e.V. unterstützt gemeinsam mit Sportlern, Kinderhilfsprojekte überall auf der Welt. Dabei ist es wichtig, dass die Hilfe da ankommt, wo sie gebraucht wird. Dazu ist ein gutes Netzwerk vor Ort wichtig, um nachhaltig etwas zu verbessern. Die Macher wissen genau, warum sie sich engagieren.**

Uns ist bewusst geworden, wieviel Glück wir im Leben haben. Geboren hier in Europa sind wir gesund, gut ausgebildet, immer medizinisch versorgt. Wir können es uns leisten zu reisen, zu klettern, Berge zu besteigen. Wir lernen auf jeder Reise, wie bereichernd andere Kulturen und wie schön die verschiedenen Landschaften sind. Und wir sehen, wie arm viele Kinder in großen Teilen der Welt sind. Wenn wir im Hindukusch, Himalaya, Pamir, Elbrus usw. unterwegs sind, dann begegnen wir oftmals einer Armut, der wir selbst im extremen Gegensatz sprichwörtlich gegenüberstehen.

Nämlich top ernährt, super ausgerüstet, perfekt vorbereitet. Und die Kinder um uns herum können nicht zur Schule, weil sie keine Schuhe haben. Keine Jacke. Oder einfach keinen Rucksack für Heft und Stifte. Auf Schulwegen, die 10 km und länger sind. Daher bringen wir mit, was Sinn macht. Was Kids vor Ort brauchen. Wir recherchieren unsere Projekte sehr genau. Suchen die richtigen Ansprechpartner in den Ländern. Organisieren Cargo, Zoll uvm. Alles kommt an. Unsere Athleten überbringen alles direkt an die Kinder vor Ort. Unsere Projekte finanzieren wir ausschließ-

lich durch Spenden. Hierbei unterstützt uns Schöffel enorm und so können wir regelmäßig qualitativ hochwertige und neue Kleiderspenden mitsenden.

Wir arbeiten immer mit Sozialarbeitern, Heimen, Schulen etc. direkt zusammen. Eine bereits funktionierende Struktur vor Ort ist wichtig, um Kinder auch über Jahre hinweg zu begleiten. Zum Teil werden unsere Athleten direkt am Flughafen abgeholt. Für die bereits bestehenden Projekte suchen wir immer Reisende.



## DIE MEHRWERTSTEUER SPENDEN FÜR DIE UMWELT

### 30.000 Baumpflanzungen gefördert

Ohne Bäume kein lebenswertes Leben. Sie sorgen dafür, dass unsere Luft gereinigt wird und produzieren den Sauerstoff, den wir täglich atmen. Bäume sind also unser Lebensretter. Doch nicht nur das – zudem sind sie „Klimaretter“, indem sie Kohlenstoff speichern und vielen Tier- und Pflanzenarten einen Lebensraum bieten. Wälder sind für unser Ökosystem unverzichtbar. Neben den wichtigen Aufgaben, die sie für unsere Erde übernehmen, bieten sie uns Erholungsraum für grandiose **Ich bin raus**-Augenblicke. Daher hat Schöffel sich dazu entschlossen, Baumpflanzungen und den Waldumbau der Bayerischen Staatsforsten zu unterstützen. Im vergangenen Jahr konnten Kunden von Schöffel bei einem Einkauf im Online-Shop

die Mehrwertsteuersenkung von 3 Prozentpunkten spenden - die Schöffel Stiftung verdoppelte den Betrag. Die Resonanz der Schöffel Kunden auf die Aktion war sehr erfreulich. Die große Mehrheit derjenigen, die über die Schöffel Website einkauften, entschied sich dafür, die Mehrwertsteuer-Reduzierung zu spenden. So sind im Zeitraum der Aktion – vom 1. Juli bis 31. Dezember 2020 – 48.000 Euro zusammengekommen. Die Schöffel Stiftung hat diesen Spendenbetrag auf unglaubliche 96.000 Euro verdoppelt. Das entspricht rund 30.000 Baumpflanzungen. Im Rahmen dieser Aktion legte auch die Schöffel Unternehmensleitung Hand an und pflanzte an einem Tag knapp 700 Tannen im Bergwald beim Spitzingsee.

### EIN LÄCHELN GEHT UM DIE WELT – HILFE, DIE ANKOMMT

Freude schenken – das liegt Schöffel am Herzen. Daher beteiligt sich das Familienunternehmen seit Jahren an der Aktion „Geschenk mit Herz“ und leistet wichtige Arbeit gemeinsam mit der Hilfsorganisation humedica. Ziel von „Geschenk mit Herz“ ist es, Kinder und deren Familien aus Deutschland mit bedürftigen Kindern weltweit, die durch Armut, Krieg und Ungerechtigkeit, ein Stück Kindheit verlieren, zu verbinden. Zu Weihnachten wurden daher Päckchen von den Schöffel Mitarbeiter\*innen eigenständig zusammengestellt und gespendet. So konnten bereits weltweit 100.716 Kinder beschenkt werden. Für viele Kinder war das ihr erstes Weihnachtsgeschenk und hat ihnen ein Lächeln ins Gesicht gezaubert.

Neben „Geschenk mit Herz“ unterstützt Schöffel die Hilfsorganisation humedica im Sommer und Winter mit Bekleidungs Spenden. So können Betroffene in Krisengebieten mit Winterjacken, Hosen, Regenjacken und Co. versorgt werden. 2020 hat das Familienunternehmen rund 6800 Funktionsbekleidungsstücke an humedica gespendet. So konnten viele hilfsbedürftige Menschen unterstützt werden.

*Nachhaltigkeit kann nicht von einem Moment zum anderen erreicht werden. Nachhaltigkeit ist für mich ein Weg, auf dem wir uns befinden, um gemeinsam mit unterschiedlichen Maßnahmen wie CO<sub>2</sub>-Reduzierung & Kompensation zu einer nachhaltigen Zukunft zu gelangen.“*



## SCHÖFFEL AN VORDERSTER FRONT UMWELTSCHUTZ & STRATEGISCHES SCHADSTOFFMANAGEMENT

**Nachhaltigkeit hört bei Schöffel nicht bei den Themen Soziales und Produkt auf, sondern umschließt auch den Bereich Umweltschutz sowie strategisches Schadstoffmanagement. Corporate Responsibility (CR) Managerin Johanna Winterhalder ist hierbei federführend und arbeitet gemeinsam mit Senior Corporate Responsibility Managerin Adele Kolos an der Realisierung der CR-Strategie von Schöffel.**

Seit 2018 vervollständigt Johanna Winterhalder das CR-Team von Schöffel. Sie ist Hauptverantwortliche für das strategische Schadstoffmanagement und das Thema Umwelt. Beide Themen werden immer wichtiger und sind große Bestandteile des EU Green Deals, wie die CR-Managerin berichtet: „Der EU Green Deal beinhaltet verschiedene Strategien und Maßnahmenpläne für eine nachhaltige Wirtschaft. So hat die Europäische Union 2020 unter anderem eine EU-Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit verabschiedet. Wir sind seit 2013 bluesign®Systempartner und haben uns damit verpflichtet, strengere Regularien als die gesetzlichen Vorgaben bei der Verwendung von Chemikalien einzuhalten. Es wird penibel genau darauf geachtet, keine schädlichen Substanzen zu verwenden, um die Unbedenklichkeit des Produktes für den Endverbraucher zu gewährleisten, sowie den Produktionsmitarbeiter und die Natur zu schützen. Jeder noch so kleine Schritt, der zum Umwelt- und Klimaschutz beiträgt, zählt - denn nur gemeinsam kann eine nachhaltigere Umwelt erreicht werden.“ Daher lag 2020 der Fokus von Schöffel auch auf dem Umweltbereich. Dazu gehört für das Familienunternehmen unter anderem die Reduzierung von CO<sub>2</sub>. Aus diesem Grund hat Schöffel in Zusammenarbeit mit der Klimaschutzberatung ClimatePartner eine erste CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt. Mithilfe dieser Daten kann nun eine Strategie, sowie ein Maßnahmenplan für die nächsten Jahre entwickelt

werden, denn „Nachhaltigkeit kann nicht von einem Moment zum anderen erreicht werden. Nachhaltigkeit ist für mich ein Weg, auf dem wir uns befinden, um gemeinsam mit unterschiedlichen Maßnahmen wie CO<sub>2</sub>-Reduzierung & Kompensation zu einer nachhaltigen Zukunft gelangen“, sagt die CR-Managerin. Nachhaltigkeit umfasst dabei ein so großes Feld, daher werden im Bereich des Umweltschutzes die unterschiedlichsten Projekte unterstützt. So nimmt Schöffel beispielsweise am EOG Climate Action Programme teil. Dieses bietet nicht nur umfassende Hilfestellung in Form von Anleitungen und Informationen über die Handhabung verschiedener Tools, die zur Datenerfassung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz, sowie zur Zielsetzung, benutzt werden können, sondern auch die Möglichkeit sich mit anderen Brands zum Thema Klimaschutz auszutauschen. Die verschiedenen Unternehmen unterstützen sich also gegenseitig auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Zukunft. „Zudem sind wir beim Plastikprojekt VerPlaPos Praxispartner und unterstützen mit unserem Wissen die Studien. Dieses setzt sich unter anderem mit Verpackungen in der Lieferkette im Textilbereich auseinander. Dazu finden regelmäßig Workshops und Treffen statt, die uns auf den neuesten Stand der Forschung bringen. Gleichzeitig haben wir 2019 das bluesign® Brand Assessment begonnen. Dabei arbeiten wir daran, dass sich Schöffel noch weiter im Umweltbereich verbessert“, berichtet Johanna Winterhalder.

# CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCK VON SCHÖFFEL UNSERE REISE ZUM KLIMASCHUTZ

**Eine CO<sub>2</sub>-Bilanz ist ein wichtiger Baustein für die Entwicklung einer weiterführenden Klimaschutzstrategie. Schöffel hat sich daher entschieden, zusammen mit ClimatePartner den Corporate Carbon Footprint von Schöffel für 2019 zu erstellen. Das ist der Anfang unserer Reise Richtung Klimaneutralität.**

Eine gute Reise benötigt eine hervorragende Planung und eine durchdachte Packliste. So sieht das auch Schöffel und hat sich für den Weg zur Klimaschutzstrategie einen renommierten Partner ins Boot geholt. Die Klimaschutzberatung ClimatePartner GmbH hat den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Schöffel erstellt und Emissionen bezüglich des gesamten Unternehmens aufgeschlüsselt. Diese können nun wie eine Packliste gesehen werden, die Stück für Stück abgearbeitet wird, um näher an das Ziel – Klimaneutralität – zu gelangen. Der Schöffel CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ist der Beginn unserer Reise zur Klimaneutralität. Nun geht es an die beschwerliche und wichtige Anreise in Richtung Klimaszutzziele. Auf diesem Weg hat Schöffel schon einen großen ersten Schritt

im Jahre 2019 gemacht und zu klimaneutralem Ökogas zum Heizen am Standort Schwabmünchen gewechselt. Zudem bezieht das Familienunternehmen 100 Prozent zertifizierten Ökostrom. So kann ein erster Haken auf der Packliste gemacht werden: 0 % CO<sub>2</sub> im Bereich der indirekten Emissionen am Standort Schwabmünchen, die durch Energieversorgung entstehen würden. Ein weiterer Punkt auf der Liste ist die Unterstützung bei der Aufforstung von Wäldern, die für wertvolle **Ich bin raus**-Momente sowie zur Speicherung von CO<sub>2</sub> unabdingbar sind. Daher wurden 2020 rund 30.000 Baumpflanzungen in den Wäldern der Forstbetriebe Oberammergau und Schliersee der Bayerischen Staatforsten gefördert (S.62). Diese Wälder werden in den nächsten Jahrzehnten einen erheblichen Beitrag leisten und jeder Baum bindet dann pro Jahr etwa 10 Kilogramm CO<sub>2</sub>. Das werden allein bei denen im Zuge der Aktion gepflanzten Bäume also rund 300 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr sein. Welche weiteren Schritte auf dem Weg zur CO<sub>2</sub> Vermeidung anstehen, gilt es nun herauszufinden und Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen zu definieren.

Die Analyse des Schöffel Standortes Schwabmünchen erfolgte in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Das GHG Protocol ist ein international anerkannter Standard für die Bilanzierung von Unternehmensemissionen. Bei der Erstellung eines Corporate Carbon Footprints und des entsprechenden Berichtswesens sind fünf grundlegende Prinzipien zu beachten: Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Genauigkeit und Transparenz. Durch die Bilanzierung der Unternehmensemissionen konnte Schöffel valide Zahlen erheben und so Transparenz im Hinblick auf unterschiedliche Unternehmensbereiche erhalten. In der Berechnung werden neben CO<sub>2</sub> auch andere klimaschädliche Gase, wie Methan, berücksichtigt. Diese werden in das Treibhausgaspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet. Insgesamt wurden durch die Geschäftsaktivitäten im Jahr 2019 des Unternehmens am Standort Schwabmünchen Emissionen in Höhe von rund 742 t CO<sub>2</sub> verursacht.

Davon sind rund 230 t CO<sub>2</sub> (31 %) direkte Emissionen, die sich unter anderem aus dem Fuhrpark sowie Wärmeerzeugung ergeben. Im Bereich indirekte Emissionen, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme, Kälte und Dampf bei externen Energieversorgern verursacht werden, fallen bei Schöffel 0 t CO<sub>2</sub> (0 %) an, da zu 100 Prozent zertifizierter Ökostrom bezogen wird. Im dritten Bereich, die indirekten Emissionen, auf die das Unternehmen keine direkte Kontrolle hat, fallen bei Schöffel rund 511 t CO<sub>2</sub> (68 %) an. Die größte Emissionsquelle stellt hier der Posten „Anfahrt Mitarbeiter“ mit 29 % dar.

# SCHADSTOFFMANAGEMENT ERHÖHTE VORGABEN FÜR NOCH MEHR PRODUKTSICHERHEIT

Nachhaltigkeit betrifft nicht nur die Einhaltung sozialer Standards. Ein nicht minder wichtiges Thema ist auch das sogenannte Schadstoff- und Chemikalienmanagement in der Wertschöpfungskette. Seit Ende des Jahres 2013 arbeitet Schöffel mit bluesign® zusammen. bluesign® bietet Schöffel als Partner ein umfassendes und fundiertes System, auf dessen Basis das Thema Schadstoffmanagement im Sinne von Mensch und Natur fortlaufend weiterentwickelt werden kann. bluesign® schreibt sehr strenge Grenzwerte vor, die Schöffel als Systempartner in einer eigenen Restricted Substances List (RSL) auch seinen Produzenten und Lieferanten vorgibt. Diese Liste benennt gänzlich verbotene oder durch einen Maximalwert regulierte Substanzen, die nicht in der Produktion der Kleidungsstücke verwendet werden sollten. Dabei setzt die RSL-Liste höhere Anforderungen voraus als die gesetzliche EU-Chemikalienverordnung „REACH“. Über regelmäßige unabhängige Stichproben stellt Schöffel sicher, dass die vorgegebenen Grenzwerte eingehalten werden. Im Jahr 2020 wurden

35 Modelle im Auftrag von Schöffel durch eurofins WKS überprüft. Des Weiteren informiert und unterstützt der Outdoor- und Ski-Experte seine Produzenten über sein ausführliches Produzenten-Handbuch bei der ordnungsgemäßen und umweltgerechten Betriebsführung. Zudem informiert Schöffel seine Produzenten über verschiedene Angebote von Schulungen und Trainings zum Thema Chemikalienmanagement. Darüber hinaus organisierte Schöffel 2018 ein Training, durchgeführt von UL, mit dem Fokus Restricted Substances bei allen seinen vietnamesischen Produzenten. Zusätzlich hat Schöffel allen seinen Produzenten und Lieferanten, um diese beim Aufbau oder der Verbesserung einer ordnungsgemäßen und umweltgerechten Betriebsführung zu unterstützen, ein Beispielformat zur Inventarisierung von Chemikalien kommuniziert und Trainingsvideos zum Chemikalienmanagement versendet. Auch der Leitfaden "Vermeidung von gefährlichen Chemikalien in Textillieferketten" vom Textilbündnis wurde als Begleitinformation mit verschickt.

Schöffel arbeitet unermüdlich daran, sich zu verbessern. Dies geschieht auch in Zusammenarbeit mit bluesign®, die das Unternehmen bereits seit Ende 2013 im Bereich des Schadstoffmanagements unterstützen. Denn Schöffel will sich im Sinne von Mensch und Natur fortlaufend weiterentwickeln. Dazu hat bluesign® Schöffel im September einen Besuch abgestattet, um das Brand Assessment zu starten. Das Brand Assessment hilft dabei, die aktuelle Situation zu analysieren und einen Maßnahmenplan zu erstellen. Dazu gibt es eine Überprüfung vor Ort, eine Beurteilung der zuvor erarbeiteten Daten sowie einen Bericht. Der gemeinsam erarbeitete Maßnahmenplan hilft dabei, die Umwelleistung zu steigern und das Risikomanagement in Bezug auf die Umwelt effektiver zu gestalten.



## UMWELTMANAGEMENT IM TRANSPORT



Bei der Wahl des Logistikdienstleisters in Deutschland hat Schöffel auf einen nachhaltigen Partner Wert gelegt. Der gesamte Paketversand in Deutschland erfolgt klimaneutral.



Grundsätzlich plant Schöffel, dass 95 % seiner weltweiten produzierten Textilien Deutschland per Schiff oder Bahn erreichen. Im Jahr 2020 wurde der Anteil der Bahntransporte zum Vorjahr um mehr als 40 % gesteigert, was zusätzlich über 150 t CO<sup>2</sup> einsparte. Insgesamt konnte Schöffel innerhalb der vergangenen vier Jahre, den durch Transporte verursachten CO<sup>2</sup> Ausstoß um 40 % pro Teil verringern.



Schöffel verwendet 100 % recycelbare oder recycelte Verpackungsmaterialien. Es werden nur RESY-zertifizierte Kartons benutzt. RESY garantiert eine vollständige Abfallentsorgung und Recycling. Schöffel gehört einem dualen System an, damit ist für Polybags eine Kreislaufwirtschaft gewährleistet. Ein Großteil der Ware wird „liegend“ ausgeliefert, das spart Bügel und aktuell schon 20 % an Plastikverpackung im Vergleich zur „hängenden“ Variante. Zusätzlich werden nur auf Kundenwunsch Kleiderbügel verwendet. Diese bestehen aus recyceltem Polystyrol.

# UMWELTMANAGEMENT

**PROJEKTE MIKROPLASTIK / PLASTIK**  
**Schöffel ist über den Bundesverband der deutschen Sportartikelindustrie (BSI) an dem Forschungsprojekt (Textile Mission) beteiligt und Praxispartner bei dem Projekt VerPlaPos.**



Als Mitglied des Bundesverbandes der deutschen Sportartikelindustrie (BSI) unterstützt Schöffel das Projekt **'Textile Mission'**, welches die Problematik „Mikroplastik bei Waschvorgängen“ untersucht. 'Textile Mission' will den Eintrag von Mikroplastik in die Umwelt senken, welcher durch die Haushaltswäsche synthetischer Sport- und Outdoorbekleidung verursacht wird. Durch die Entwicklung nachhaltiger Textilien und die Optimierung der Technologien von Kläranlagen leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zum Meeresschutz. Verschiedene Organisationen aus der Sportartikel-Industrie, der Waschmaschinen- und der Waschmittelbranche, der Forschung und dem Umweltschutz arbeiten zusammen interdisziplinär an diesem Projekt.

(Quelle: <http://textilemission.bsi-sport.de/>)



Das Projekt **'VerPlaPos'** betrachtet die Verbraucherreaktionen bei Plastik und dessen Vermeidungsmöglichkeiten am Point of Sale (PoS). Das wird von der Stadt Straubing als einer der Verbundpartner koordiniert. Schöffel ist Praxispartner des Projekts für den Bereich Textil. Viele Produkte des täglichen Bedarfs sind aus Plastik oder damit verpackt. Beim Kauf dieser Produkte tragen Verbraucher\*innen somit zum steigenden Plastikverbrauch in Deutschland bei.

Das Ziel des Gesamtprojekts ist es, zu untersuchen, inwiefern Verbraucher\*innen durch ihre Kaufentscheidungen am Point of Sale das Entstehen von Kunststoffabfällen vermeiden können und inwiefern man ihnen z.B. durch verschiedene Vermeidungsstrategien hierbei Hilfestellung leisten kann. Im Projektteil „Textil“ befasst sich Schöffel gemeinsam mit den anderen Projektpartnern nicht nur mit dem Aufkommen von Plastikverpackungen und deren Vermeidungsmöglichkeiten am PoS, sondern untersucht hierbei die gesamte textile Lieferkette nach Vermeidungs- und Recyclingmöglichkeiten. Zur systematischen Analyse der eigenen Supply Chain hinsichtlich Vermeidungspotenzial von Plastikverpackungen wurde ein Leitfaden erstellt. Dieser soll einen standardisierten Austausch über Prozessschritte und dabei eingesetztem Verpackungsmaterial zwischen vor- und nachgelagerten Akteuren ermöglichen. (Quelle: <http://www.plastikvermeidung.de/> & Pressemappe)

Seit 2015 unterstützt Schöffel das Ziel der Multi-Stakeholder-Initiative, Textilbündnis, durch faire Einkaufsbedingungen, sichere Arbeitsplätze, Arbeit an existenzsichernden Löhnen, Ressourcen schonende Produktion die Arbeitsbedingungen in der Textilproduktion zu verbessern.

[www.textilbuendnis.com](http://www.textilbuendnis.com)



Schöffel ist Mitglied der European Outdoor Conservation Association (EOCA). Diese Initiative der europäischen Outdoor-Industrie hat sich dem Schutz und Erhalt gefährdeter Gebiete, Tiere und Pflanzen verschrieben.

[www.eocaconservation.org](http://www.eocaconservation.org)



*Gerade jetzt, wo ein gewisses Umdenken durch die Corona-Krise im Laufen ist, finde ich Nachhaltigkeit wichtiger denn je. Schlussendlich wollen wir unseren Kindern usw. ja auch noch so eine schöne Welt weitergeben. Für die Umwelt, für den Menschen – gemeinsam mit Schöffel.*

*Schöffel Athlet Roman Rohrmoser  
MTB Guide und Freeride Profi*



# ZEIT FÜR ERKLÄRUNGEN PFC – UND WIE SCHÖFFEL DAMIT UMGEHT

**Immer wieder ist die Rede von PFC. Doch was genau ist das? Und sind diese Substanzen gefährlich für den Menschen und die Umwelt? Wie geht Schöffel mit den Chemikalien um und wo stoßen wir an unsere Grenzen?**

## Was sind PFC?

PFC ist eine Abkürzung für per- und polyfluorierte Chemikalien, die mehr als 3.000 verschiedene Stoffe umfasst. Sie sind nicht natürlich und kaum auf biologischem Wege abbaubar. PFC verbleiben demnach für einen sehr langen Zeitraum in der Umwelt. Einige PFC reichern sich in der Natur und in Organismen an und können als bedenklich angesehen werden. Sie sind daher unter strenger Beobachtung und teilweise sogar verboten. Dennoch werden PFC verwendet, aufgrund ihrer besonderen Eigenschaften. Sie sind wasser-, fett- und ölabweisend sowie chemisch und thermisch stabil. So werden sie in einer Vielzahl von Konsumgütern verwendet wie beispielsweise Kochgeschirr, Pizzakartons, Klebezettel oder Textilien.

Wenn von PFC die Rede ist, muss zunächst einmal genauestens erörtert werden, über welche Gruppe dieser Chemikalien gesprochen wird. In der Outdoorbekleidungsbranche ist meist die Rede von fluororganischen Verbindungen, die mit unterschiedlichen Verfahren auf Textilien aufgebracht werden, um diese wasser- sowie schmutz- und ölabweisend zu machen. Eigenschaften, die ausschlaggebend für die Qualität eines wetterfesten und strapazierfähigen Outdoorproduktes sind.

## Der Umgang von Schöffel mit PFC

Als mittelständisches Unternehmen ist für die Schöffel Sportbekleidung GmbH die Produktion hochwertiger, funktioneller Outdoor- und Skibekleidung mit langer Lebensdauer und von dauerhafter Qualität eine selbstverständliche Verpflichtung. Ein besonderes Augenmerk legen wir bei der Herstellung unserer Produkte darauf, den Einsatz von Chemikalien so gering wie möglich zu halten.

Der Einsatz von PFC war bis dato vonnöten, um den Endverbraucher dauerhaft vor den Elementen der Natur zu schützen. Viele Jahre hat Schöffel an Alternativen gearbeitet – mit Erfolg. Schöffel verfügt heute über Materialien, die PFC in seinen Markenprodukten überflüssig machen. Und das ohne den Verlust der gewohnt hohen Qualität und Performance der Bekleidung. Ausgewählte Produk-

te mit GORE-TEX® sind PFC EC-frei (PFC environmental concern free) in der Ausrüstung. Auch für die Membran werden ökologisch unbedenkliche PFC eingesetzt, die nicht wasserlöslich sind.

Für uns als Firma Schöffel ist das Thema Schadstoffmanagement und Umweltmanagement von großer Bedeutung. Deswegen arbeiten wir schon seit 2013 mit dem bluesign® System und halten uns an deren Grenzwerte, die sehr streng und deutlich schärfer als die gesetzlichen Vorgaben in der EU-Chemikalienverordnung REACH sind.

An Grenzen stoßen wir bei Produkten, die auf besondere Anforderungen von speziellen Kunden, wie beispielsweise bei Polizei- und Motorradbekleidung, angefertigt werden. Für diese Art von Ausrüstung sind bestimmte Anforderungen wie schmutzabweisende Stoffe und Ölresistenz vorgegeben. Hier kann Schöffel momentan nicht komplett auf den Einsatz von ausgewählten PFC verzichten. Die Minimierung steht dabei klar im Vordergrund und es wird penibel genau auf die gesetzlichen Vorgaben geachtet und diese auch eingehalten. Gleichzeitig arbeitet Schöffel daran, das Ausmaß so gering wie möglich zu halten, dass die Funktionalität und der Schutz der Einsatzkräfte noch gewährleistet ist. Parallel sucht Schöffel bereits nach Möglichkeiten, die Verwendung von PFC in diesen Bereichen zu reduzieren.

Seit der Sommerkollektion 2020:

**100 %**

**PFC-free**

Die Schöffel Kollektionen sind frei von PFC. Ausgewählte Produkte mit GORE-TEX® sind frei von ökologisch bedenklichen PFC, also PFC<sub>EC</sub> frei.



# HOHE ANFORDERUNGEN AN NACHHALTIGE UND INNOVATIVE MATERIALIEN

Der Ski- und Outdoorexperte Schöffel produziert seit mehr als 50 Jahren technische Funktionsbekleidung, mit dem Fokus auf Qualität und Innovation.

## NATURFASERN

Aufgrund der speziellen funktionellen Materialanforderungen ist der Einsatz von Naturfasern gering. Dennoch setzt Schöffel hohe Anforderungen auch bei der Auswahl der verarbeiteten Naturfasern.

### PFLANZLICHE FASERN:

#### Baumwolle

Als weitere Naturfaser verwendet Schöffel Baumwolle in seinen Produkten. Dabei gilt das Verbot usbekische Baumwolle einzusetzen, da bei der Ernte in Usbekistan Kinder- und Zwangsarbeit vorgekommen ist.

#### Materialien und Produkte aus der Region Xinjiang China

Aufgrund der aktuellen Berichte über Menschenrechtsverletzungen in der Region Xinjiang, gilt das Verbot jegliches Material, inklusive Baumwolle, welches in dieser Region geerntet, hergestellt oder verarbeitet wird sowie andere Produkte und Dienstleistungen, aus dieser Region einzusetzen.

#### Holz

Vereinzelte Zutaten wie zum Beispiel Knöpfe können aus dem Naturmaterial Holz bestehen. Das verwendete Holz darf nicht aus illegaler Holzernte sowie aus HCVF-Wäldern (High Conservation Value Forests z.B. Regenwald) stammen.

### TIERISCHE ROHSTOFFE:

Beim Einsatz von tierischen Fasern achtet der Outdoorexperte auf eine sogenannte tierleidfreie Herkunft.

Schöffel respektiert die Umwelt und unterstützt den Tierschutz. Das heißt, dass für Schöffel Produkte nur Materialien zum Einsatz kommen, die eine verantwortungsbewusste und artgerechte Tierhaltung nachweisen können.

Daher müssen alle Produkte gemäß den 'Five Freedoms for Animal Welfare' (Fünf Freiheiten für artgerechte Tierhaltung) des Farm Animal Welfare Council (FAWC) hergestellt werden. Diese umfassen:

- Freiheit von Hunger und Durst
- Freiheit von körperlichen und thermischen Beschwerden
- Freiheit von Schmerzen, Verletzungen und Krankheiten
- Freiheit, normale Verhaltensmuster auszudrücken
- Freiheit von Angst und Leid

#### Schafwolle

Schöffel achtet strikt darauf, dass keine Wolle von Schafen verarbeitet wird, bei denen das Mulesing-Verfahren angewendet wurde. Mit Mulesing wird eine Methode bezeichnet, bei der den Schafen unterhalb des Schwanzes eine Hautfalte (meist ohne Narkose / Betäubung) entfernt wird, damit sich dort keine Maden ansiedeln können.

#### Angora & Mohair

Schöffel verzichtet komplett auf Mohair und Angora-Fasern, da die artgerechte Haltung von Angorakaninchen und Angoraziegen oft nicht gewährleistet ist und die Gewinnung der Haare unter schmerzhaften Bedingungen erfolgt.

#### Pelz / Fell

Der Einsatz von Echtpelz / -fell ist nicht gestattet. Es werden ausschließlich synthetische Pelze und Felle für Schöffel Produkte benutzt, die keine tierischen Bestandteile enthalten. Zudem ist Schöffel Teil des Fur Free Retailers Programms (<https://furfreetailer.com/>).

#### Leder

Das verarbeitete Leder darf nur ein Neben- oder Abfallprodukt der Lebensmittelindustrie oder Kunstleder sein. Es dürfen nur Häute eingesetzt werden, die von nicht bedrohten oder geschützten Tierarten stammen.





### Daune

Das Unternehmen bezieht ausschließlich weiße und graue Daunen und Federn von Gänsen und Enten aus zertifizierten Quellen. Damit wird ausgeschlossen, dass die Materialien aus einer Tierhaltung mit Zwangsfütterung und Lebendrupf stammen. Daunen sind ein Nebenprodukt der Lebensmittelindustrie. Alle Daunen und Federn, die für Schöffel Produkte verwendet werden, müssen RDS-zertifiziert sein.

Schöffel als Unternehmen legt besonderen Wert auf Tierschutz und hat sich nun mit der RESPONSIBLE DOWN STANDARD (RDS) Unternehmenszertifizierung einen weiteren Schritt Richtung verantwortungsvoller Beschaffung von Daunen verpflichtet. Dazu zählt auch die Lieferkette, was bedeutet, dass für Produkte ausschließlich Daunen aus tierschutzgerechter Haltung verwendet werden. An-

gefangen von der Tierfarm, bis zur tatsächlichen Verarbeitung der Daune. Der Zertifizierungsprozess wird durch das Prüfungsinstitut Control Union durchgeführt und stetig überwacht.

Verbraucher von RDS-zertifizierten Schöffel Produkten können sicher sein, dass die Daunen und Federn, die in ihrem Produkt stecken, von artgerecht gehaltenen Tieren stammen. Alle Stationen der Lieferkette, welche das Produkt durchläuft, entsprechen dem Standard von RDS. Sei es die Aufzucht der Tiere auf der Farm, der Transport der Tiere oder die Schlachtung, nur wenn 100 % der Kriterien und Richtlinien erfüllt werden, erhält das Produkt den Status der RDS-Zertifizierung.



Certified by CU 867643

## INNOVATIVE MATERIALIEN

### Polartec® Power Air™

Schöffel ist immer auf der Suche nach Innovationen. Mit Polartec® Power Air™ wird eine Technologie verwendet, die eine revolutionäre Strickkonstruktion hervorbringt. Diese leistungsfähige Strickkonstruktion besteht aus mindestens 50 Prozent recyceltem PET und überzeugt durch höchste thermische Effizienz. Bei diesem Dämmmaterial sorgen zwei unterschiedliche Oberflächen dafür, dass dazwischen Fasern so eingeschlossen werden, dass sich Lufttaschen bilden. Diese entstandenen Lufteinschlüsse speichern die Körperwärme und sorgen so für ein wohlig warmes Tragegefühl. Diese Strickkonstruktion kann allerdings mehr. Zudem fungiert sie als Schutzbarriere, die das Abwandern von Mikrofasern stark vermindert, wodurch der Stoff höchst robust wird und ein Pilling verhindert. Mit Polartec® Power Air™ ist also ein Fleece entstanden, welches die negativen Umwelteinflüsse durch Mikroplastik reduziert, da fünfmal weniger Fasern im Vergleich zu anderen Midlayern verloren gehen.

### Lyocell

Als eine besonders ökologische Alternative zu herkömmlichen Chemiefasern und Baumwolle verwendet Schöffel Lyocell. Die umweltfreundliche und ressourcenschonende Herstellung dieses Materials spiegelt sich in den Outdoorprodukten wieder und ermöglicht somit einen weiteren Schritt in Richtung Nachhaltigkeit.

### Was ist Lyocell?

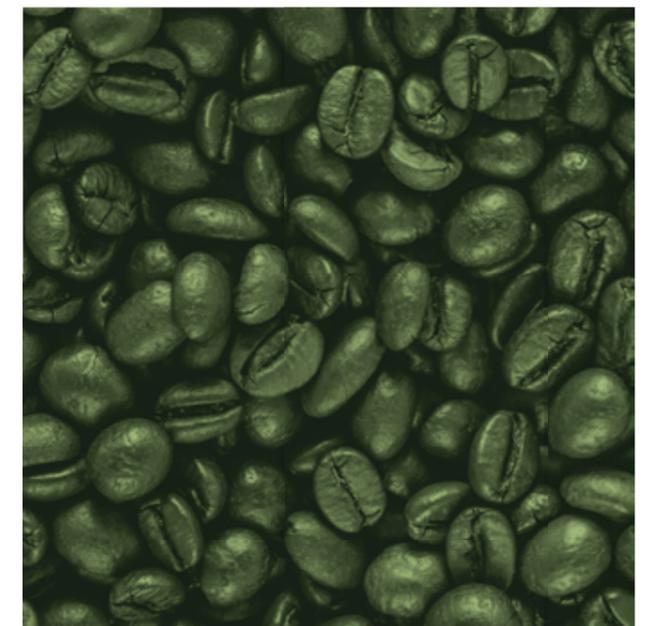
Lyocell ist eine Faser, die industriell, aber aus natürlichen Rohstoffen gewonnen wird. Diese basiert häufig aus dem Ausgangsmaterial Holz, wie beispielsweise Eukalyptus, Eiche und Birke, die aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammen. Der Hauptrohstoff für Lyocell ist demnach Zellulose und kann somit als Rückgewinnungs- oder Regenerationsfaser betrachtet werden. Diese Pflanzen wachsen ohne künstliche Bewässerung nach und sind somit im Anbau sehr ressourcen- und umweltschonend. Auch wird eine deutlich geringere Menge an Wasser benötigt, im Vergleich zur herkömmlichen Produktion von beispielsweise Baumwolle. Der Herstellungsprozess gilt gegenüber anderen Regenerationsfasern, wie beispielsweise Viskose, aufgrund des umweltschonenden Lösungsmittels und eines geschlossenen Stoffkreislaufs, als deutlich weniger umweltbelastend. Schöffel verwendet zudem Lyocellfasern von der Lenzing AG, welches unter dem geschützten Markennamen TENCEL™ ausgezeichnet wird, allerdings dieselben Eigenschaften aufweist.

### S.Café®

Um beim Thema Nachhaltigkeit einen weiteren Fortschritt zu erzielen, verwendet Schöffel die umweltfreundliche Technologie S.Café®. Aus dem einst vermeintlichen Abfall des Kaffeesatzes werden im technischen Faserverbund Stoffe, die den Kaffeesatz beinhalten, produziert. Diese dienen als Basis für multifunktionelle, bis ins feinste Detail ausgearbeitete Sportbekleidungen. Die Innovation gibt nicht nur der Kaffeebohne selbst eine längere Lebensdauer, sondern unterstützt den Träger in seiner Performance optimal, auch bei herausfordernden Aktivitäten. Damit wird der ständig nachwachsende Rohstoff als Textilbestandteil den hohen Qualitätsansprüchen auf natürliche Weise gerecht.

### Was ist S.Café®?

S.Café® ist ein technischer Faserverbund aus Polyesterfasern. Aus dem Abfallprodukt Kaffeesatz, welcher beim herkömmlichen Kaffeekochen aus Kaffeebohnen entsteht, wird Kaffeeöl gewonnen. Dieses wird dann mit einem Granulat, das im Grunde die Spinnflüssigkeit ist, vermischt. Somit werden dem Polyester die verbesserten Eigenschaften dieser besonderen Technologie gegeben, wie beispielsweise optimierte Geruchneutralisierung und eine natürliche antibakterielle Wirkung. Aus der Spinnflüssigkeit entsteht dann das S.Café® Garn, aus dem Stoffe als Grundlage für die Produktion von Bekleidungsstücken gewonnen werden.



#### AIRMEM™

Fortschritt – darauf kommt es bei Schöffel an. Auch beim Thema Nachhaltigkeit wird stets an der Weiterentwicklung gearbeitet. So verwendet Schöffel die innovative Membran AIRMEM™ in Verbindung mit S.Café®. Damit wird auch der Standard von Textilien in Hinblick auf Funktionalität und Qualität nochmals vorangetrieben. Der ständig nachwachsende Rohstoff Kaffee wird mit dieser Membran als Textilbestandteil den hohen Qualitätsansprüchen von Schöffel auf natürliche Weise gerecht, und unterstützt den Nutzer in seiner Performance optimal, auch bei herausfordernden Aktivitäten.

#### Was ist AIRMEM™?

AIRMEM™ enthält wie S.Café® das vermeintliche Abfallprodukt Kaffeesatz, der beim Kaffeekochen mit Bohnen übrig bleibt. Aus diesem Rückstand wird zunächst Kaffeeöl extrahiert. Diese recycelte Ressource kann dann nicht nur, wie üblich für die Kosmetikindustrie verwendet werden, sondern bildet mit 25 % die Grundlage für die Produktion dieser leichten und geruchshemmenden Membran. Sie ist eine nachhaltige Alternative, da Erdöl basierte Materialien reduziert werden und bei der Produktion Energieeinsparung stattfindet.

#### PERPETUAL

Nachhaltigkeit ist bei Schöffel eine wichtige Komponente, weshalb das Unternehmen auf ökologische Materialien hohen Wert legt. Mit perPETual wird ein Weg in Richtung umweltfreundliche Bekleidung und ressourcensparende Produktion eingeschlagen, um somit in die neue Generation der Textilien eingestiegen.

#### Was ist perPETual?

perPETual ist eine umweltschonende Recyclingmethode, bei der PET Flaschen zu 100 % zu einem neuen Textilmaterial verarbeitet werden. Alte Plastikflaschen werden durch spezielle Filtrationstechnologien in qualitativ hochwertige und nachhaltige Polymerbausteine (Ester) zurückersetzt. Aus diesem nachhaltig gewonnenen Ester kann dann mithilfe der Standardpolymerisation recyceltes Polyester erzeugt werden, das als Basis für sämtliche PET Produkte dient, unter anderem auch für Textilbekleidung. Dank der ressourcensparenden Methode, bei der auch unterschiedlichste Garnstärken produziert werden können, wird um ein Vielfaches weniger Energie benötigt als bei anderen Recyclingprozessen. Auch die Abfallmenge durch Plastikflaschen kann so reduziert werden. Der Wasserverbrauch während der Produktion ist sogar um 86 % geringer als bei der Herstellung von neuem Polyester.



*"Je mehr Kilometer ich mit dem Fahrrad zurücklege, desto mehr Veränderungen sehe ich in der Natur. Deshalb habe ich begonnen, bewusster darauf zu achten, was ich esse, wieviel Wasser ich verbrauche und auch welche Kleidung ich trage. Angefangen von der verantwortungsvollen Produktion, die die Produzenten unterstützt, bis hin zur Tierpflege und den recycelten Produkten, die Schöffel für jede Kollektion verwendet."*

*Schöffel Athletin Ana Zamorano Ruiz  
Bike Explorer, Foto- und Videokünstler*





## ENERGIEN BEWUSSTER NUTZEN UMWELTMANAGEMENT AM STANDORT SCHWABMÜNCHEN

**Schöffel ist seit 1804 in Schwabmünchen ansässig. Aus der langen Tradition vor Ort resultiert ein besonderes Verantwortungsbewusstsein dem direkten Umfeld gegenüber. Deshalb legt Schöffel besonderen Wert auf einen ressourcenschonenden Geschäftsbetrieb.**



Der heutige Sitz am Stadtrand wurde im Jahr 1980 bezogen und seit damals fortlaufend erweitert und umgebaut. Seit 2019 bezieht Schöffel zum Heizen 100 % klimaneutrales Ökogas am Standort Schwabmünchen. Im Jahr 2011 folgte die bislang letzte Erweiterung der Produktions- und Arbeitsflächen. Ein knapp 950 Quadratmeter großer Anbau setzt beim Heizen und Kühlen auf eine moderne „Betonkernaktivierung“. Diese innovative Methode nutzt die Fähigkeit der Decken und Wände im Gebäude, thermische Energie zu speichern und damit Räume optimal zu temperieren. Ein Teil des Konzepts bezieht auch einen Wasserkreislauf ein: Die Betonkernaktivierung nutzt Wasser aus einem eigens angelegten Brunnen auf dem Firmengelände. Dieses kühlt in einem ersten Schritt den Serverraum und wird anschließend – einige Grad wärmer – in die Heizung eingespeist. Letztlich wird das Wasser wieder dem Brunnen zugeführt. Energie wird auf diese Weise nicht nur beim Heizen eingespart, das Konzept ersetzt auch eine Klimaanlage und spart somit zusätzlich Energie. Der besondere Clou: Nicht mal das Wasser wird verbraucht, sondern verbleibt im Kreislauf.

Parallel zum Anbau wurde auch die bestehende Photovoltaik-Anlage erneuert, über die circa 31.000 kWh Strom im Jahr gewonnen werden.

Seit 2016 bezieht die Niederlassung in Schwabmünchen ausschließlich Strom aus regenerativer Wasserkraft des regionalen Energieversorger LEW aus Augsburg. Auch die eigenen Retail-Stores von Schöffel-LOWA beziehen den LEW Natur-Strom – ein Angebot, von dem auch die Franchise-Partner profitieren können. 2016 wurde nach einem aufwendigen Umbau des ehemaligen Rohbaulagers

das neue Development Center eröffnet. Auf mehr als 600 Quadratmetern entstanden 26 moderne Arbeitsplätze, an denen die Abteilungen Produktmanagement, Design und Technical Development gemeinsam die kommenden Kollektionen entwickeln. Das Development Center bietet eine offene Atmosphäre mit lichtdurchfluteten Räumen dank großer Fenster und Oberlichter. „Coffice“ genannte Lounge-Ecken geben den Mitarbeitern die Möglichkeit, einen Laptop anzuschließen und im locker-entspannten Ambiente zu arbeiten, um so die besten Ergebnisse zu erzielen. Bergwelten an den Wänden und ein mittig gepflanzter Baum machen das Thema Outdoor stets spürbar und präsent und tragen so zur Arbeitsatmosphäre bei.



# ZIELE, DIE SCHÖFFEL 2020 ERREICHT HAT

Schöffel hat die für 2020 gesetzten Ziele mit großem Engagement verfolgt und größtenteils erreicht. Ein positives Ergebnis ist unter anderem, dass 99,2 % des Produktionsvolumens in Fabriken hergestellt wird, welche ein Sozialaudit durchlaufen haben oder aus Low-Risk-Regionen stammen.

ZIELE	MASSNAHMEN   UMSETZUNG
Eigene Stores nutzen 100 % Strom aus erneuerbarer Energie.	Im Jahr 2020 nutzten die eigenen Stores, genauso wie der Standort Schwabmünchen 100 % Strom aus erneuerbarer Energie.
Stärkere Vernetzung mit dem Schöffel Office in Vietnam, sowie vermehrte Trainings der eigenen Mitarbeiter vor Ort im Bereich Sozialstandards, um damit die Kontrolle in den Fabriken weiter zu verbessern.	Die Einhaltung der Sozialstandards in den Fabriken wird verstärkt durch die regelmäßigen Besuche der Schöffel Mitarbeiter aus dem Office in Vietnam überprüft. Die Mitarbeiter nahmen dieses Jahr an einem Fair Wear Training teil, um die Situation vor Ort besser einschätzen zu können. Des Weiteren werden die Mitarbeiter weiterhin in der Bearbeitung sogenannter Corrective Action Plans (Maßnahmenpläne) geschult.
Weiterführung des Living-Wage-Projekts in Vietnam.	Auch im Jahr 2020 hat Schöffel weiter an dem Living-Wage-Projekt in Vietnam gearbeitet. Schöffel hat durch das Projekt wertvolle Erfahrungen gesammelt. 2020 startete Schöffel zusammen mit einer anderen FW-Mitgliedmarke ein weiteres Living-Wage-Projekt bei einem Partner in Myanmar. Aufgrund der Corona-Pandemie und den Lockdowns musste das Projekt vorerst zurückgehalten werden bis sich die Lage etwas entspannt.
Halten der hohen Quote von 90 % des Produktionsvolumens aus Fabriken, die innerhalb der vergangenen 3 Jahre Sozialaudits durchlaufen haben oder die in Low-Risk-Regionen liegen.	Im Jahr 2020 beschaffte Schöffel 99,2 % des Produktionsvolumens aus Fabriken, die innerhalb der vergangenen drei Jahre in einem Sozialaudit überprüft wurden und damit zusammen mit Schöffel an kontinuierlichen Verbesserungsmaßnahmen arbeiten oder die in Low-Risk-Regionen liegen. Das geplante Audit bei der Fabrik mit 0,8% Produktionsvolumen konnte 2020 aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden.
Kommunikation des ZDHC-Abwasserstandards an Lieferanten.	Der Abwasserstandard von der Vereinigung „Zero Discharge of Hazardous Chemicals“ (ZDHC) wurde an alle derzeit aktiven Lieferanten kommuniziert.

ZIELE	MASSNAHMEN   UMSETZUNG
Erhöhung der Anzahl von Produzenten, die am neuen Pilot-Training der FW (Workplace Education-Programme Communication) teilnehmen. Dieses zusätzliche Training soll zur Verbesserung des sozialen Dialogs zwischen Management und Arbeitenden beitragen.	Das Workplace Education-Programme Communication dauert ein Jahr. Schöffel hatte im Jahr 2020 wieder einige dieser Trainings geplant. Aufgrund der COVID-19-Pandemie, sowie den bestehenden Reisebeschränkungen konnten nicht alle von der Fair Wear durchgeführt werden. Trotz der Schwierigkeiten konnte ein WEP Communication Training stattfinden. Zusätzlich fanden sechs WEP Basic Trainings statt.
Weiterführung der Ist-Aufnahme / Evaluation zur Gleichbehandlung von Geschlechtern und Steigerung des Bewusstseins bei Produzenten.	Aufgrund der Corona-Pandemie und den Lockdowns musste die Weiterführung des Projekts vorerst zurückgehalten werden, bis sich die Lage etwas entspannt. Der Fokus wurde im Jahr 2020 auf die aktuelle Situation der einzelnen Produzenten und Länder gelegt. Dafür haben wir einen speziellen COVID-19-Fragebogen unter Berücksichtigung des Fair Wear Dossiers entwickelt. Dieser wird seit Anbeginn der Pandemie regelmäßig von den Produzenten ausgefüllt.
Weitere Steigerung der Bahntransporte, um Luftfrachten zu reduzieren und somit den CO <sub>2</sub> -Ausstoß zu verringern.	Im Jahr 2020 wurde der Anteil der Bahntransporte zum Vorjahr um mehr als 40 % gesteigert, was zusätzlich über 150 t CO <sub>2</sub> einsparte.
Weitere Bewusstseinsbildung im Bereich Schadstoff-/ Chemikalienmanagement.	Um seine Produzenten und Lieferanten beim Aufbau oder der Verbesserung einer ordnungsgemäßen und umweltgerechten Betriebsführung zu unterstützen, hat Schöffel allen ein Beispielformat zur Inventarisierung von Chemikalien kommuniziert und Trainingsvideos zum Chemikalienmanagement versendet. Zusätzlich wurde der Leitfaden "Vermeidung von gefährlichen Chemikalien in Textillieferketten" als Begleitinformation verschickt.
Erstellung/Einführung eines Supplier-Portals für Lieferanten	Die Erstellung des Supplier-Portals wurde begonnen. Das Projekt konnte allerdings aufgrund der Corona-Pandemie und den Lockdowns bislang nicht vollständig abgeschlossen werden.
Vergleich von CO <sub>2</sub> -Beraterunternehmen sowie eine Erstellung eines Maßnahmenplans zur Reduktion und Kompensation von verursachten CO <sub>2</sub> -Emissionen.	Im Jahr 2020 hat Schöffel erstmals eine CO <sub>2</sub> -Bilanz zusammen mit dem Beraterunternehmen ClimatePartner erstellt. Als nächstes ist die Erstellung eines Maßnahmenplans zur Reduktion und Kompensation von verursachten CO <sub>2</sub> -Emissionen geplant.
Verbesserung der Produzentenbewertung zusätzlich auf Fabrikebene mit strengerer Punktevergabe im Bereich CR.	Das Produzenten-Bewertungssystem wurde im Jahr 2020 erneut überarbeitet. Die Bewertung ist nun detaillierter und schärfer in der Punktevergabe, besonders der CR-Part ist nun stärker in den Fokus gerückt. CR hat mit der höchsten Gewichtung nun den stärksten Einfluss auf die Gesamtbewertung. Dies bedeutet, dass die Arbeit der Produzenten an CR-Themen nun einen erheblichen Einfluss auf deren Performancebewertung hat.



## ZIELE, DIE SCHÖFFEL 2021 ANSTREBT

**Nachhaltigkeit und soziales Engagement sind für Schöffel ein kontinuierlicher Prozess. Das bedeutet, dass nicht das Erreichte an erster Stelle steht, sondern die Bemühungen, immer besser werden zu wollen. So hat Schöffel längst die nächsten Gipfel für 2021 benannt. Die Erreichung der Ziele für 2021 hängt auch stark von der weiteren Entwicklung der COVID-19-Auswirkungen ab.**

Halten der hohen Quote von 90 % des Produktionsvolumens aus Fabriken, die innerhalb der vergangenen 3 Jahre Sozialaudits durchlaufen haben oder die in Low-Risk-Regionen liegen.

Weiterführung des Living-Wage-Projekts in Myanmar.

Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Jahr 2020.

Erstellung einer Klimaschutzstrategie, sowie eines Maßnahmenplans zur Reduktion und Kompensation von verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Stärkere Vernetzung mit dem Schöffel Office in Vietnam sowie die Unterstützung der Bearbeitung der Corrective Action Plans von den Mitarbeiter\*innen in Vietnam, um die Kontrolle in den Fabriken vor Ort weiter zu verbessern.

Weitere Teilnahme von Produzenten am Fair Wear Workplace Education Programm mit dem Ziel, den Beschäftigten den Zugang zu Beschwerdemechanismen zu erleichtern, sowie die Kommunikation zwischen Management und Arbeitenden zu verbessern.

Abgleich der bestehenden Länder-Risikoanalysen mit den „12 Sektor-Risiken“ des Textilbündnisses.

Weiterentwicklung der Produzentenstrategie durch das Ergänzen von diversen Kennzahlen für soziale und ökologische Risiken.

Weiterführung der Ist-Aufnahme / Evaluation zur Gleichbehandlung von Geschlechtern und Steigerung des Bewusstseins bei den Produzenten.

Fortführung des Projekts Erstellung eines Supplier-Portals für Lieferanten.

Weiterführung der regelmäßigen Abfragen und Ergänzung der COVID-19-Übersicht, um über den aktuellen Stand jedes Produzenten und Landes informiert zu sein sowie dementsprechend reagieren zu können.

Schöffel Sportbekleidung GmbH  
Ludwig-Schöffel-Str. 15  
D-86830 Schwabmünchen  
Tel.: +49 (0) 8232-50060  
E-Mail: mail@schoeffel.com  
www.schoeffel.com

© Schöffel

Fotos:  
ZOOM.AT  
Michael Müller (michaelmuellerfotografie.com)  
www.werbefotografie-weiss.de  
Fair Wear Foundation  
Manuel Nagel  
PT Anggun Kreasi Garmen  
Spectre  
Kido

*Irrtümer und Änderungen vorbehalten.*

