

Responsibility Report 2025



Inhalt



**Hi, we are
FOND OF**

→ Seite 4



**Menschenrechtliche
Sorgfaltspflicht**

→ Seite 19

→ Seite 79

**Nachhaltigkeits-
strategie**



**Welcome
to our world**

→ Seite 86

Vorwort

Vor dem Hintergrund des politischen Umbruchs in Deutschland, Europa und den USA und dem zunehmend schwieriger werdenden Konsum- und Wirtschaftsklima verliert Nachhaltigkeit an vielerorts an Priorität.

Dieser Trend ist aus unserer Sicht besorgniserregend und kurzsichtig. Für FOND OF ist Nachhaltigkeit kein Trend, dem man je nach Wirtschaftslage mehr oder weniger Beachtung schenkt, sondern ein Grundpfeiler unserer Unternehmensidentität, der tief in unseren Unternehmenswerten verankert ist und der uns langfristige Orientierung gibt.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir deshalb konsequent daran gearbeitet, unsere Nachhaltigkeitsarbeit entlang unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 weiter zu professionalisieren und konnten auf vielen Ebenen Fortschritte machen:

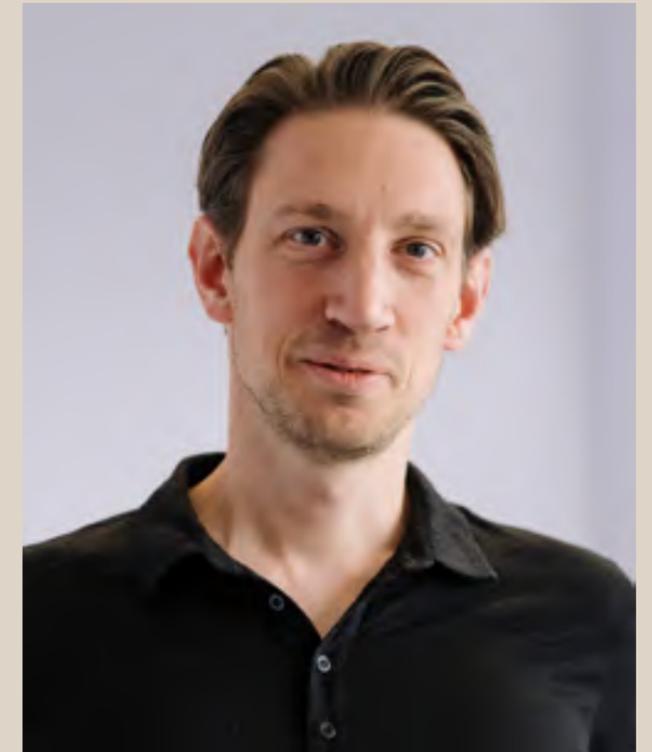
Zur Verbesserung der Lieferkettentransparenz haben wir unsere Risikoanalyse auf die Tier 2 Ebene ausgeweitet und haben strukturierte 360-Grad-Feedback-Meetings mit unseren wichtigsten Produzenten durchgeführt. Auf dem Gebiet der Menschenrechte & Sorgfaltspflicht haben wir erste Pilotprojekte zum »Labor Minute Costing« durchgeführt, um durch die

transparente Berechnung von Lohnkosten pro Produkt die Grundlage für die Zahlung existenzsichernder Löhne zu schaffen. Um auch auf dem Feld der CO₂-Reduktion Fortschritte zu machen, haben wir einen Großteil unserer Materialverbräuche systemisch in Carbonfact integriert, um eine präzise Berechnung der CO₂-Emissionen zu ermöglichen und durch Echtzeit-Lifecycle-Assessments eine fundierte Basis für gezielte CO₂-Reduktionsmaßnahmen zu schaffen. Als letzten Pfeiler unserer Strategie haben wir es uns zum Ziel gesetzt, die Kreislaufwirtschaft zu fördern. Dazu haben wir im letzten Jahr erstmals Textil-zu-Textil-Stoffe in großem Maßstab in einer Kollektion eingesetzt und ersetzen damit sukzessive Re-PET.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele geben uns Orientierung und Leitlinien, sind aber nicht statisch. Mit jedem neuen Jahr gewinnen wir an Erfahrung und lernen dazu. Aus diesem Grund hinterfragen wir regelmäßig den Impact von Maßnahmen und auch die Ausrichtung von Zielen.

Diesen Ansatz haben wir im vergangenen Jahr auch beim Thema Zirkularität angewendet und uns gefragt, mit welchen Maßnahmen wir unser übergeordnetes Ziel am ehesten erreichen. Wir sind z.B. davon überzeugt, dass wir durch einen konsequenten roll-out von Textil-zu-Textil Stoffen über alle Produkte Zirkularität als ganzheitlichen Ansatz integrieren, anstatt über alleinstehende »Leuchtturm-Produkte«.

Wir haben im Rückblick auf 2024 viel erreicht und sind besonders stolz darauf, dass wir trotz verschärfter Anforderungen zum 7. Mal in Folge mit dem »Leader« Status der Fair Wear Foundation ausgezeichnet wurden. In einem Umfeld, in dem es zunehmend wichtiger wird, beim Thema Nachhaltigkeit eine klare Position zu beziehen freuen wir uns nun aber auch darauf, dass Erreichte in 2025 weiterzuentwickeln.



Mathias Lievenbrück
Geschäftsführer FOND OF

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mathias Lievenbrück', written in a cursive style.



Hi, we are FOND OF

Unsere Werte → **Seite 6**

Unsere Marken → **Seite 8**

Unsere Partnerschaften → **Seite 11**

Hi, we are FOND OF



Seit über 15 Jahren geht es bei FOND OF und unseren Marken Affenzahn, ergobag und satch um Begeisterung. Begeisterung für Produkte, Marken, Design, Nachhaltigkeit und vor allem Menschen. Wir möchten ein Begleiter sein, wenn kleine Welten größer werden. Im Kindergarten und der Schule, bei den Mamas und Papas, Tanten und Onkeln und auch bei uns im FOND OF Team.

Für das FOND OF Team legen wir innerhalb unserer Organisation besonderen Wert auf unsere Unternehmenskultur. Was das bedeutet?

Wir sehen unsere Teamplayer:innen und ihre Bedürfnisse ganzheitlich. Daher versuchen wir auf der einen Seite in unserem innovativen Bürogebäude the Ship durch ein Sportangebot, moderne Arbeitsplätze in einem offenen Bürokonzept und gesunde Lunchmöglichkeiten in unserer Kantine »Em Bügche« Möglichkeit zur Entfaltung zu schaffen.

Andererseits wollen wir auch der Persönlichkeit jeder Person Raum geben. Angebote wie nilo – ein Tool für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz, unsere Academy oder Entwicklungspfade mit Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein »looky looky«, um in andere Jobs reinzuschauen, sind einige davon.

Unser Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle Teamplayer:innen ein Umfeld vorfinden und selbst gestalten können, in dem sie sich wohlfühlen und gerne zur Arbeit gehen.

Unsere Werte

Nach viel Transformation haben wir uns Ende 2022 gefragt, was FOND OF denn eigentlich ausmacht. Welche Werte nehmen wir aus der Historie mit und welche beschreiben uns aktuell? Seht selbst, auf einer kleinen Reise durch unsere Wertewelt:

Authentizität

In unserer Organisationskultur sehen wir unsere Teamplayer:innen und ihre Bedürfnisse ganzheitlich. Come as you are eben. Die Basis für unsere Organisationsentwicklung und Kulturarbeit ist das »AQAL-Modell« (all quadrants, all levels). Damit sich jede und jeder so zeigen kann, wie sie und er ist, ist besonders der Quadrant Mindset von Bedeutung, der sich um Denken, Fühlen und Haltung dreht. Um dies zu fördern haben wir Angebote wie die Heldenreise, Personal Mastery oder aber nilo. Denn wir sind überzeugt davon: Je mehr sich jede Person mit ihrer eigenen Persönlichkeit beschäftigt, desto besser entfaltet sie nicht nur ihr eigenes Potential, sondern gleichzeitig auch das Potential und damit die Performance des Teams. Lieben wir!

Neugierde

Wir sind offen gegenüber Neuem und scheuen keine Veränderungen, sondern wollen diesen mit der Haltung open mind, open heart, open will begegnen. Dabei versuchen wir, stets empathisch zu sein und Multiperspektivität mitzudenken. Es gibt viele tolle Ideen, lasst uns die Beste nehmen.

Zusammenhalt

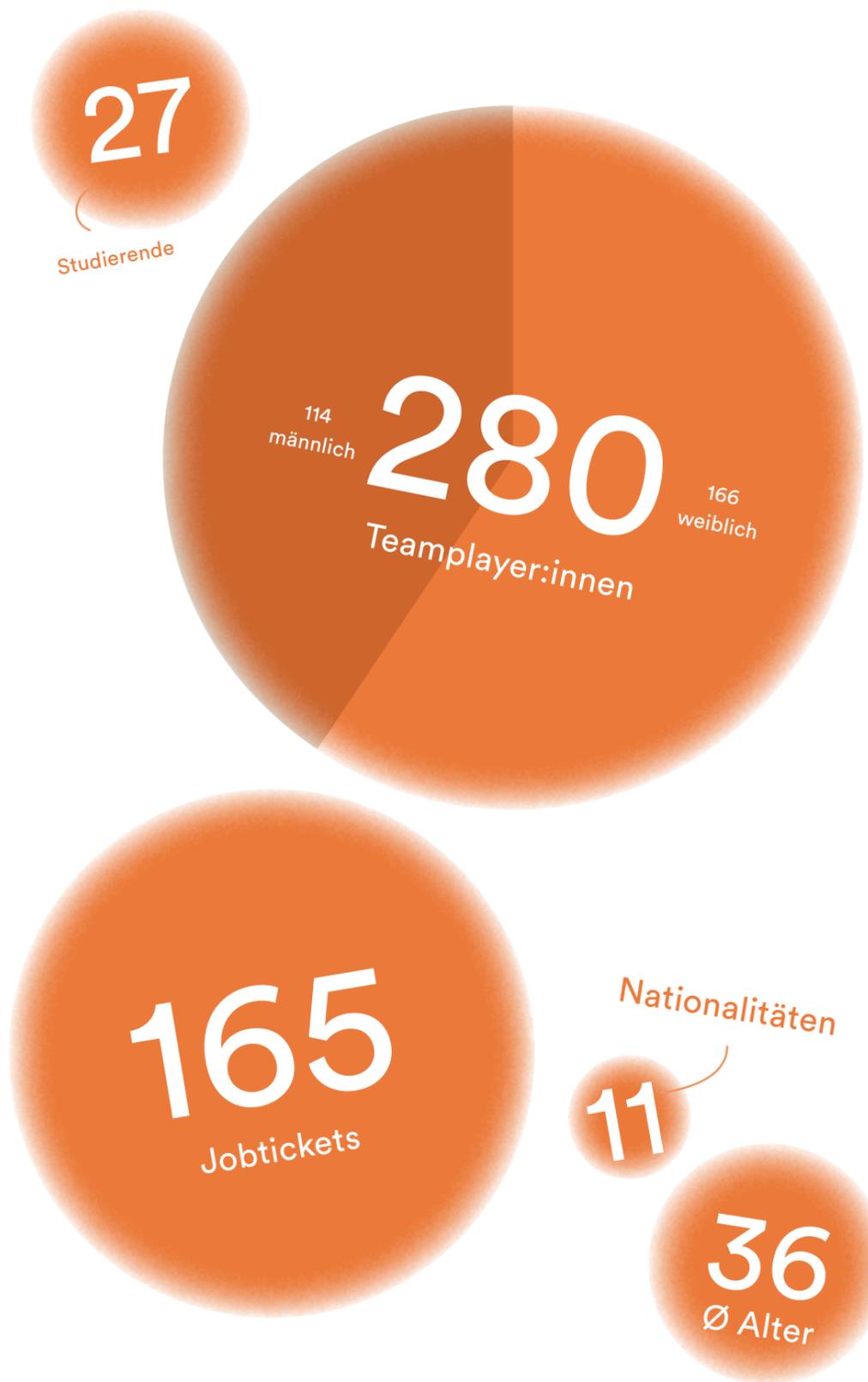
Um die FOND OF-Kultur zu pflegen, sind uns Werte, Beziehungen und die Gemeinschaft wichtig. Alle Teamplayer:innen sollen wissen, dass jede und jeder einzelne – ob unbewusst oder bewusst – unsere Organisationskultur mitgestaltet, denn participating is queen. Den Raum für Mitgestaltung geben wir zum Beispiel auf kollektiver Ebene, die ins Innere von FOND OF strahlt, indem unsere Teams einmal im Quartal ihre Bühne bekommen, um ihre OKR-Episode revue passieren zu lassen. Somit können die Teams voneinander lernen, Fehlritte besprechen, Erfolge feiern und einen Platz im großen Ganzen finden.

Verantwortung

Uns ist bewusst, dass wir ein kleiner Teil eines großen Ganzen sind – part of something bigger. Entsprechend übernehmen wir gemeinsam Verantwortung für unser Handeln und haben die Auswirkungen auf unsere Umwelt im Blick. Das bedeutet, dass wir risikobereit sind und gewohnte Wege verlassen, um ganzheitlich denken zu können.

Ambition

Wir wollen eine Umgebung schaffen, in der alle mit Leidenschaft an ihren individuellen Themen arbeiten können. Denn wir sind überzeugt davon: Was man gerne macht, macht man gut. Wenn unser Herz wirklich brennt, stecken wir mit unserer Energie andere an und können gemeinsam viel bewegen. Das ist playful performance. Bei unserer jährlichen Teamreise steht primär die spaßige Performance auf dem Programm. Dennoch: Was wäre ein Campingtrip in der Eifel nur ohne ein von Teamplayer:innenorganisiertes Karnevalssingen, Lachsälven oder Armbänder knüpfen?



Tierisch gute Freunde!

Geborgenheit, Freiheit und Freude sind für Affenzahn die wichtigsten Zutaten für eine glückliche Kindheit. Ausgehend von diesem Werte-Fundament begleitet Affenzahn Eltern und Kinder in ihren Entwicklungsschritten. Gemeinsam geht es mit Neugier und Optimismus hinein in das Abenteuer Leben.

Kinder entdecken das Miteinander, die Natur und ihre eigene Persönlichkeit. Unsere tierischen Charaktere sind immer unterstützend dabei und nehmen in ganz verschiedenen Produktarten Gestalt an: von Barfußschuhen über Kindergarten-Rucksäcke mit lustiger Ziehzone bis hin zum Laufrad. Durch das kindgerechte Design, eine ressourcenschonende Herstellung und viele spielerische Funktionen macht Affenzahn kleine Welten jeden Tag ein bisschen größer.

Unser Hausschuh Vegan Dreamy (hier mittig) wird zum Großteil aus hochwertiger Bambusviskose gefertigt: ein besonders weiches und atmungsaktives Material, das nicht nur schnell wachsend ist, sondern auch noch für maximalen Komfort sorgt und ein angenehm leichtes Tragegefühl bietet.



ergobag



Zusammen groß werden! Der Schulstart – ein Abenteuer, das alle Herzen höherschlagen lässt.

Seit 15 Jahren versteht es ergobag, Ergonomie-Expertise und perfekt durchdachte Funktionalität mit kindgerechten, fröhlichen Designs zu verbinden und dabei eines nicht außer Acht zu lassen: Werte, die zählen. Mit ergobag setzen wir Maßstäbe für einen nachhaltigen Ressourceneinsatz und einen verantwortungsvollen Umgang mit allen Menschen, die an der Herstellung unserer Produkte beteiligt sind.

Das Obermaterial der Next Nature Special Edition Rucksäcke besteht zu 100 % aus recycelten Textilien. Dazu verwenden wir Applikationen aus veganem und biobasiertem Kunstleder mit 17% Pilzanteil.



Textile 2
Textile

Satch

It's up to you!

Bei satch dreht sich alles um Kids & Teens an der weiterführenden Schule und ihre individuellen Bedürfnisse. Egal ob Schule, Freizeit oder Reisen: das umfangreiche satch Sortiment bietet für jeden das passende Produkt. Hier trifft Designvielfalt auf durchdachte Funktionen und jede Menge Individualisierungsmöglichkeiten.

Nachhaltigkeit ist für uns kein Trendthema, sondern gelebte Realität und schon seit unserer Gründung fester Bestandteil unserer DNA. Damals gehörten wir zu den ersten, die Schulrucksäcke mit PET-recyclen Stoffen hergestellt haben und auch heute werden wir niemals müde, den Status Quo zu hinterfragen und zählen damit zu den Innovationstreibern in der Branche.

Unsere Special Edition »Next Denim« nutzt eine innovative und besonders nachhaltige Stoffalternative: TENCEL™ Modalfaser, mehr dazu in unserer Story auf [S. 98](#).



Unsere Partnerschaften

Fair Wear

Leader Status → seit 2018

Fokus → Soziale Verantwortung in der Lieferkette

Die FAIR WEAR FOUNDATION (FWF) ist eine europäische Multi-Stakeholder-Organisation. Sie setzt sich zusammen aus NGOs, Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Unternehmen wie uns. Zusammen haben wir uns das Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern. Das ermöglicht der »shared responsibility« Ansatz, bei dem die Verantwortung eben nicht nur bei den Lieferant:innen selbst, sondern auch bei uns als Unternehmen liegt. Wie tragen wir mit unseren Geschäftspraktiken z.B. zur Einhaltung der Arbeitsstandards und Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei? Neben sogenannten Audits vor Ort werden auch wir einmal jährlich während des »Brand Performance Check« geprüft. Darin werden wir hinsichtlich der Implementierung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten überprüft. Führen wir eine ganzheitliche Risikoanalyse durch, die sich auf unsere Einkaufsentscheidungen auswirkt? Fließen

die Ergebnisse auch in entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung und Prävention von Menschenrechtsverletzungen? Kennen wir die Verbindung zwischen unseren Einkaufspreisen und den vor Ort gezahlten Löhnen? Gibt es funktionierende Beschwerdemechanismen in den Fabriken? Diesen und vielen weiteren Fragen müssen wir uns jährlich bzw. alle zwei Jahre stellen. Aktuell ist der Abstand zwischen den Brand Performance Checks bei uns in Köln für alle zwei Jahre angesetzt, weil wir bestimmte Bedingungen dafür erreicht haben. Der nächste Check wird daher erst Ende 2025 stattfinden. Fair Wear Leader, also die bestmögliche Bewertung der Fair Wear, sind wir aber dennoch in diesem Jahr geblieben.





bluesign®

Systempartner → seit 2016

Fokus → Chemische Überwachung des Produktionsprozesses

Das bluesign® System dient zur Gewährleistung der chemisch sauberen Produktion eines Produktes. FOND OF ist sogenannter Systempartner von bluesign®, genauso wie viele unserer Lieferant:innen. Systempartner müssen den anspruchsvollen bluesign® Prinzipien und -Kriterien Folge leisten. Das heißt vor allem, dass besonders bedenkliche Chemikalien in der Produktion unserer Materialien (vor allem beim Färben) gar nicht erst eingesetzt werden dürfen. Außerdem kontrolliert bluesign®, dass alle weiteren Chemikalien, die eingesetzt werden, im Abwasser so gefiltert werden, dass sie nicht unkontrolliert in die Umwelt gelangen können. Hierfür gibt bluesign® strikte Regeln vor, die gesetzliche Anforderungen häufig übertreffen. Das bluesign® System achtet also nicht nur auf die chemische Reinheit des Endprodukts, sondern auf den gesamten Produktionsprozess. Zusätzlich verpflichten sich alle bluesign® System-

partner zu folgenden fünf Prinzipien: Ressourcenproduktivität, Verbraucherschutz, Gewässerschutz, Emissionsschutz und Arbeitssicherheit.

Wenn ein bestimmter Schwellenwert an Anteilen eines unserer Produkte nachgewiesenermaßen nach bluesign® Kriterien hergestellt ist, dürfen wir das Produkt als bluesign® Product ausloben. Das betrifft beispielsweise unsere kleinen und großen Freunde von Affenzahn.

bluesign
SYSTEM PARTNER

Leather Working Group

Mitglied → seit 2022

Fokus → Ökologische & sozialverträgliche
Herstellung von Leder

Durch die Erweiterung unseres Produktsortiments um den Bereich Schuhe haben wir uns für eine Mitgliedschaft in der Leather Working Group (LWG) entschieden. Herstellung und Verarbeitung von Leder bergen große soziale und ökologische Risiken, denen wir durch die Kooperation mit der LWG entgegenwirken. Basis hierfür bildet der LWG Audit Standard, anhand dessen Lederlieferant:innen alle zwei Jahre überprüft werden. Inhalte eines solchen Audits sind u.a. Transparenz der Lieferkette, Chemikalienmanagement, Abfallmanagement und Wasserverbrauch. Anhand des Auditresultats werden die Lieferant:innen in vier verschiedene Kategorien eingeteilt.



FOND OF nutzt diese Auditergebnisse und Kategorien regelmäßig für die Bewertung neuer und bestehender Lieferantenbeziehungen und sortiert somit Lederlieferant:innen aus, die den Standards nicht entsprechen.





Grüner Knopf

Lizenziert → seit 2020

Fokus → Unternehmerische Sorgfaltspflicht & nachhaltige Produktionsprozesse

Der Grüne Knopf ist ein staatliches Siegel für nachhaltige Textilien und wurde 2019 auf Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gegründet und seitdem stetig weiterentwickelt. Damit unsere Produkte das Grüne Knopf Siegel tragen dürfen, wird von unabhängigen Prüfstellen überprüft, ob wir als Unternehmen grundsätzlich unserer Verantwortung für Mensch und Umwelt in unserer Lieferkette und somit unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht nachkommen. Zum einen wird getestet, ob wir die ökologischen und sozialen Risiken in unserer Lieferkette kennen und welche Maßnahmen wir ergreifen, um diesen vorzubeugen. Berichten wir darüber transparent und gibt es Beschwerdemechanismen?

Zum anderen muss nachgewiesen werden, dass das konkrete Produkt nachhaltig hergestellt wurde. Hier fungiert der Grüne Knopf als sogenanntes Metalabel. Das bedeutet, dass der Grüne Knopf hier keine eigenen Kriterien aufstellt, sondern wir andere, anerkannte Siegel nutzen dürfen, um ökologische (z.B. bluesign® Product) und soziale (z.B. Fair Wear Leader Status) Anforderungen an Produktionsprozesse nachzuweisen.

**GRÜNER
KNOPF**
SOZIAL. ÖKOLOGISCH. STAATLICH.
UNABHÄNGIG ZERTIFIZIERT.

Science Based Targets Initiative

Systempartner → seit 2023

Fokus → Klimaschutz durch CO₂-Reduktionsziele

Vor zwei Jahren hat FOND OF beschlossen erstmalig konkrete Ziele zur Reduzierung seines CO₂-Fußabdrucks zu setzen und diese extern verifizieren zu lassen. Dafür haben wir uns einer der führenden Initiativen zur Bekämpfung des Klimawandels angeschlossen. Die Science Based Targets Initiative (SBTi) ist ein weltweiter Zusammenschluss aus Vereinen, NGOs und Wissenschaftsverbänden. Ziel der Initiative ist es, Unternehmen aufzuzeigen, in welchem Ausmaß und in welchem Zeitraum sie ihre Treibhausgasemissionen reduzieren müssen, um die verheerenden Folgen des Klimawandels abzuwenden.



Hierzu wird durch wissenschaftsbasierte Zielvorgaben ein genauer Plan definiert, der FOND OF dabei unterstützt seine unternehmerischen Tätigkeiten am 1,5° C Ziel auszurichten.

An den gesetzten Reduktionszielen werden wir jährlich gemessen, da wir öffentlich auf der Website der SBTi unseren CO₂-Fußabdruck angeben müssen.





Carbonfact

Systempartner → seit 2023

Fokus → Klimaschutz durch CO₂-Management

Durch Carbonfact haben wir einen Partner, der unsere CO₂-Strategie ideal ergänzt. Es ist das einzige Tool zur Erfassung von CO₂-Emissionen, das sich auf die Textilindustrie spezialisiert hat. Carbonfact hat es sich zur Mission gemacht, Textilunternehmen dabei zu helfen, besser zu verstehen, wo die meisten Treibhausgasemissionen ihrer Produkte anfallen und wie diese am einfachsten reduziert werden können. Weitere Besonderheiten sind der hohe Automatisierungsgrad durch die Anbindung an vorhandene Datensysteme und die Modellierung möglicher Szenarien zur CO₂-Einsparung.

◦| Carbonfact

Gemeinsam mit Carbonfact werden wir zukünftig unsere unternehmens-, und produktbedingten Emissionen erheben. Außerdem verfolgen wir das Ziel umfassende Ökobilanzen für all unsere Produkte bereitzustellen.

Retraced

Systempartner → seit 2021

Fokus → Transparenz in der Lieferkette

Transparente Lieferketten sind für uns die Basis für eine umwelt- und verantwortungsbewusste Produktion. Nur wenn wir wissen, wo unsere Produkte und deren Einzelteile produziert werden, können wir die damit einhergehenden sozialen und ökologischen Risiken abschätzen und daran arbeiten diese zu mindern oder ihnen vorzubeugen. In der Textilindustrie sind Lieferketten jedoch oft schwierig nachzuvollziehen. An der Entstehung eines Rucksacks sind beispielsweise häufig mehr als 50 verschiedene Lieferant:innen beteiligt. Um hier nicht den Überblick zu verlieren, arbeiten wir mit Retraced zusammen. Gemeinsam verfolgen wir das Ziel unsere gesamte Lieferkette zu kennen, um so jederzeit den Überblick über alle sozialen und ökologischen Risiken zu behalten.



Mit Hilfe einer digitalen Plattform, auf der sowohl wir als auch unsere Lieferant:innen arbeiten, sammeln wir Daten, die uns helfen, die Risiken in unserer Lieferkette zu verringern. Dadurch haben wir alle Informationen an einem zentralen Ort und idealerweise entsteht ein Netzwerkeffekt, von dem auch andere Marken profitieren können. »Sharing is caring« sollte unserer Meinung nach das Motto der Textilindustrie der Zukunft sein.







Menschen- rechtliche Sorgfaltspflicht

Unser Engagement & Ansatz → **Seite 20**

Umsetzung von HRDD → **Seite 24**

Unsere Lieferkette → **Seite 29**

Risiken (& Gegenmaßnahmen) in der Lieferkette → **Seite 31**

Unsere Produktionsstätten → **Seite 46**

Umgang mit Beschwerden → **Seite 48**

Stakeholder-Engagement & Kommunikation → **Seite 50**

Unser Engagement

Unser Bekenntnis zur Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten

Sowohl in unserer Grundsatzerklärung Umwelt und Menschenrechte als auch im Responsible Business Conduct der FOND OF Gruppe haben wir uns zur Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang unserer Lieferkette verpflichtet. Dies tun wir, indem wir fortlaufend Menschenrechtsrisiken auf Länder-, Sektor-, Geschäfts- und Beschäftigungsebene sowie auf Produktebene analysieren und Maßnahmen zur Behebung und Prävention identifizierter Risiken umsetzen. Wir sind bestrebt, unsere Fortschritte zu validieren, zu verfolgen und offen mit allen Stakeholdern zu kommunizieren.

Außerdem arbeitet FOND OF mit Branchenkolleg:innen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und weiteren Stakeholdern zusammen, um bewährte Praktiken zu teilen, gemeinsame Herausforderungen anzugehen und Transparenz im Textilsektor zu fördern. Wir beteiligen uns aktiv an Multi-Stakeholder-Initiativen und legen relevante Informationen zu unserer HRDD-Leistung offen.

Was bedeutet menschenrechtliche Sorgfaltspflicht?

?

Als Unternehmen haben wir durch unsere Geschäftstätigkeiten und -beziehungen Einfluss auf das Leben von Menschen und tragen somit das Risiko, dass sich unsere Aktivitäten direkt oder indirekt nachteilig auf Menschenrechte auswirken können. Deshalb haben wir eine Verantwortung, die Menschenrechte sowohl im eigenen Unternehmen als auch in unserer Lieferkette zu achten.

Unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bzw. HRDD ist wiederum der kontinuierliche Prozess, den wir als Unternehmen durchführen, um dieser Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, indem wir unsere tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf Menschenrechte ermitteln, vorbeugen, abmildern und im Falle von Verletzungen Abhilfe leisten.

Zusammenhang zwischen HRDD und Einkaufsentscheidungen

Unsere Einkaufspraktiken, also alle Maßnahmen, die wir ergreifen, um unsere Produkte zu beschaffen, d.h. Produktentwicklung, Mengenplanung, Auftragserteilung, Preisverhandlungen usw., können Einfluss auf die Bedingungen bei unseren Lieferant:innen und somit auch auf die Arbeiter:innen haben.

Bei FOND OF erkennen wir diesen Zusammenhang zwischen unseren Einkaufspraktiken, den Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette und die damit einhergehenden Risiken von möglichen Menschenrechtsverletzungen an. Um negative Auswirkungen zu vermeiden und einzudämmen, verpflichten wir uns dem Common Framework for Responsible Purchasing Practices (CRRP).

Dieses Rahmenwerk dient als Orientierungspunkt für Unternehmen wie uns, die den Handlungsspielraum für verbesserte Arbeitsbedingungen in der Lieferketten im Rahmen ihrer Einkaufspraktiken erweitern möchten. Um unsere Wirkung zu erhöhen, trat FOND OF 2022 der Learning and Implementation Community (LIC) bei – einer Peer-Learning-Community, die uns die spannende Möglichkeit bietet, an einer Reihe von Diskussionen und Workshops teilzunehmen, um unsere Einkaufspraktiken im Sinne des CRRP zu verbessern. Durch den Austausch mit verschiedenen Stakeholdern sowie anderen Marken gewinnen wir wertvolle Einblicke und teilen bewährte Praktiken.

Unser Ansatz für HRDD

Zur praktischen Umsetzung unserer HRDD folgen wir den 6 Schritten des HRDD Cycle der Fair Wear, der wiederum mit internationalen Guidelines für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln der OECD und den Vereinten Nationen im Einklang steht.

HRDD Cycle Fair Wear Foundation



Schritt ①

Responsible Business Conduct Policy

In einem mehrmonatigen Feedback- und Workshop-Prozess mit unserer Geschäftsführung und allen relevanten Teams haben wir gemeinsam mit FOND OF eine Strategie entwickelt, die unsere Werte und Verpflichtungen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln und HRDD festschreibt und erklärt, wie wir HRDD in der Praxis in Strategien und Managementsystemen verankern und umsetzen. Im ersten Schritt verfolgen wir diesen Ansatz zunächst für alle unsere Lieferant:innen der letzten Produktionsstufe, d.h. unseren Tier-1 Lieferant:innen sowie deren Unterauftragnehmern für z. B. Druck oder Stickerei. Ein langfristiges Ziel ist es, den Anwendungsbereich der Strategie auf die gesamte Strategie auszuweiten.

Schritt ②

Potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen ermitteln und bewerten

Im zweiten Schritt des HRDD Cycle, ermitteln & bewerten potenzieller & tatsächlicher negativer Effekte, setzten wir um, indem wir zwei Mal jährlich bzw. anlassbezogen eine Risikoanalyse auf Länder-, Lieferant:innen-, Material- und Geschäftsmodell-ebene durchführen. Mehr dazu auf [Seite 31](#).

Schritt ③

Beseitigen, vermeiden oder mindern negativer Auswirkungen

Auf Grundlage der Risikoanalyse und Risikobewertung priorisieren wir Folgemaßnahmen entsprechend der Schwere und Wahrscheinlichkeit potenzieller oder tatsächlicher Beeinträchtigungen in unserer Lieferkette. Wenn wir feststellen, dass wir zu einer tatsächlichen Beeinträchtigung beigetragen haben, leisten wir zunächst Abhilfe oder beteiligen uns daran (siehe Schritt 6). Wird ein potenzielles Risiko erkannt, entwickeln und implementieren wir präventive oder mindernde Maßnahmen, um die Auswirkungen in einem angemessenen und spezifischen Zeitrahmen zu verhindern oder zu verringern.

Schritt ④

Nachverfolgung

Wir verfolgen unsere Fortschritte in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und arbeiten stetig an Verbesserungen. Dafür haben wir ein System eingerichtet, das die Umsetzung und Wirksamkeit aller Schritte im Sorgfaltsprozess dokumentiert. Wir überprüfen, ob priorisierte Risiken und Auswirkungen wirksam bearbeitet wurden.

Schritt ⑤

Kommunikation zu HRDD

Wie wir unserer HRDD nachkommen und mit Risiken und Problemen bei der Einhaltung unserer Menschen- und Arbeitsrechtsstandards umgehen, kommunizieren wir öffentlich in unserem jährlichen Responsibility Report. Auch unser Bekenntnis zu HRDD in Form unserer Responsible Business Conduct Policy und Grundsatzerklärung (siehe Schritt 1) sowie die Ergebnisse unseres Fair Wear Brand Performance Checks, der unsere HRDD-Leistung extern prüft und validiert, veröffentlichen wir auf unserer Website.

Schritt ⑥

Leisten von oder Kooperation bei Wiedergutmachung

Wenn wir einen Schaden verursacht oder dazu beigetragen haben, stellen wir Abhilfe bereit oder kooperieren bei deren Umsetzung. Falls wir nicht direkt verantwortlich sind, aber in Verbindung mit dem Schaden stehen, nutzen wir unseren Einfluss, um den / die Lieferant:in oder Geschäftspartner:in zur Prävention, Minderung und Bereitstellung von Abhilfe zu bewegen. Wenn wir bereits in Schritt 2 ein potenzielles Risiko identifiziert haben (also ein noch nicht eingetretener Schaden), zielen unsere Maßnahmen auf die Prävention und Minderung des Risikos ab. Präventive und mindernde Maßnahmen können auch im Rahmen eines Abhilfeprozesses in Absprache mit betroffenen Stakeholder:innen erfolgen.

Unsere Fortschritte im Bereich HRDD

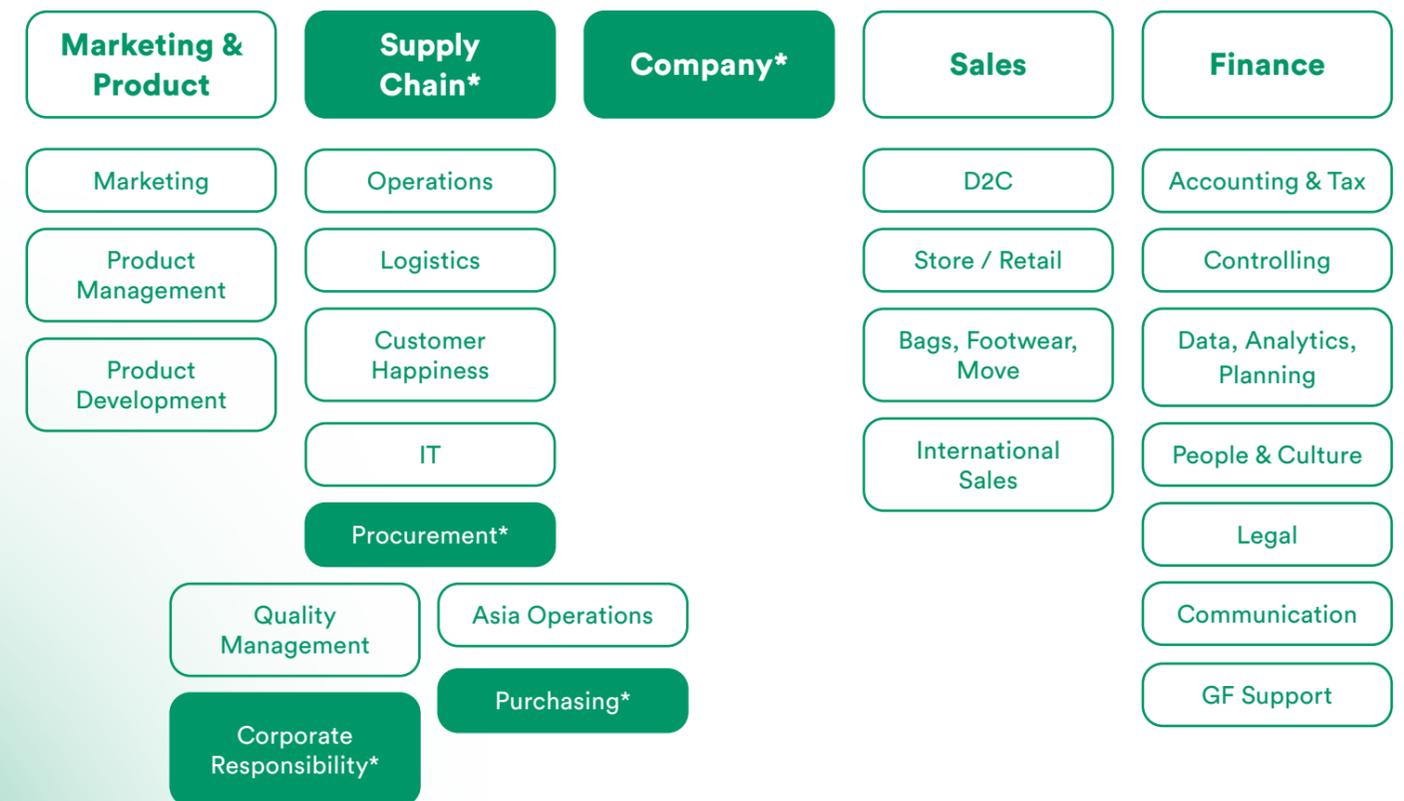
Um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht weiter in unsere Prozesse und Abläufe zu integrieren, haben wir eine Beschaffungsstrategie entwickelt, die auf die Beeinflussung von Arbeitsbedingungen abzielt. Es wurde eine Risikoanalyse durchgeführt, die alle Risikofaktoren auf Länder-, Sektor-, Geschäftsmodell-, Beschaffungsmodell- und Produktebene mit einbezieht. Wir haben darüber hinaus ein starkes und systematisches Bewertungssystem zur Einschätzung der menschenrechtlichen Leistung unserer Lieferanten entwickelt. Dabei haben wir interne Bewertungen verschiedener Abteilungen anhand unterschiedlicher Indikatoren mit dem Feedback der Lieferanten kombiniert, um die Zusammenarbeit umfassend zu bewerten. Die gesammelten Informationen und identifizierten Risiken führten zu einer Priorisierung und einem konkreten Maßnahmenplan für jedes Produktionsland.



Wie setzen wir menschenrechtliche Sorgfaltspflichten (HRDD) in unseren Prozessen und Einkaufsentscheidungen um? Wer ist dafür verantwortlich?

FOND OF hat sich verpflichtet, Menschenrechte in der gesamten Lieferkette zu achten.

Dafür prüfen wir mögliche Risiken und ergreifen passende Maßnahmen, Um dies sicherzustellen, richten sich unsere internen Abläufe und die Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen nach verschiedenen Richtlinien und Mechanismen.



* Verantwortlich für die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

Richtlinien & Prozesse zur Risikominimierung

FOND OF orientiert sich an internationalen Standards für unternehmerische Verantwortung, wie den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Kernarbeitsnormen der ILO. Auf dieser Basis haben wir verschiedene Unternehmensrichtlinien und Verfahren entwickelt, an denen wir unser Handeln orientieren:

| | |
|---|---|
| Standards für unternehmerische Verantwortung | ? |
| <p>OECD-Leitlinien: Empfehlungen der Industrieländer an Unternehmen, sich weltweit verantwortungsvoll zu verhalten – z. B. in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Sie sind freiwillig, gelten aber als internationaler Standard.</p> <p>UN-Leitprinzipien für Wirtschaft & Menschenrechte: Regeln, die festlegen, dass Staaten Menschenrechte schützen müssen und Unternehmen ihre Achtung sicherstellen sollen – durch Sorgfaltspflichten und Abhilfe bei Verstößen.</p> <p>ILO-Kernarbeitsnormen: Acht grundlegende Arbeitsrechte der Internationalen Arbeitsorganisation, darunter das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung und das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Sie sollen weltweit menschenwürdige Arbeitsbedingungen sichern.</p> | |

Responsible Sourcing Strategy:

Richtlinie zur Umsetzung verantwortungsvoller Einkaufspraktiken entlang aller Phasen des Beschaffungsprozesses, die langfristige Partnerschaften und faire Arbeitsbedingungen fördern.

Code of Conduct:

Verbindliche Bestätigung unserer Produktionspartner und deren Subunternehmern, dass sie unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Standards und Erwartungen teilen und einhalten.

Subcontracting Policy:

Klare Anforderungen und Prozesse für die Offenlegung und Genehmigung von Subunternehmen, die unsere direkten Lieferanten für Prozesse wie Nähen, Drucken, Besticken, etc. einsetzen

Homeworking Policy:

Unsere Bedingungen und Verpflichtungen für die Genehmigung von Heimarbeit bei unseren direkten Lieferanten und Maßnahmen, um die Bedingungen der Heimarbeiter zu verbessern.

Responsible Exit Strategy:

Richtlinie für Gründe und Umsetzung eines verantwortungsvollen und abgestimmten Ausstiegsprozess, um negative Auswirkungen auf Arbeiter:innen zu minimieren. Diese kommt zur Anwendung, wenn wir uns für die Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten entscheiden.

Prozesse zur Ermittlung & Bewertung von Menschenrechtsrisiken

FOND OF verfolgt einen risikobasierten Ansatz, um menschenrechtliche Risiken entlang der gesamten Lieferkette zu ermitteln und priorisieren (Seite 31) Dazu gehören:

Länderrisikobewertung:

Analyse von menschenrechtlichen Risiken in Produktionsländern anhand externer Quellen.

Lieferantenrisikobewertung:

Prüfung von Produktionsstandorten durch Audits, Schulungsberichte und Vor-Ort-Besuche.

Priorisierung von Risiken:

Priorisierung der Risiken anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere (Grad, Tragweite, Unumkehrbarkeit).

System zur Entwicklung von Maßnahmenplänen & Fortschrittskontrolle

Basierend auf den ermittelten und priorisierten Risiken erstellen wir jährlich einen Plan mit Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen, sog. CAPs (Corrective Action and Prevention Plan). Dieser wird in Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen umgesetzt und regelmäßig überprüft. Für die Erstellung der CAPs nutzen wir folgende Quellen und Maßnahmen:

Ergebnisse und Maßnahmenpläne regelmäßiger Audits durch unabhängige Organisationen wie Fair Wear.

Automatisierte Vorschläge für Maßnahmen im Fair Wear Member Hub3.

Zweifache Feedback-Gespräche mit Lieferant:innen, um Fortschritte zu messen und Verbesserungen zu diskutieren.

Entwicklung von KPIs zur systematischen Erfassung der Fortschritte.

Beschwerdemechanismen & Zugang zu Abhilfe

Wir stellen sicher, dass Arbeiter:innen bei unseren Produktionspartnern Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen haben ([Seite 48](#)). Dies geschieht durch:

Fair Wear Workers Helpline: Eine anonyme Beschwerdeline in der jeweiligen Landessprache, worüber Beschwerden auch an uns als Marke weitergeleitet werden.

Direkter Kontakt mit Lieferant:innen zur Überprüfung und Lösung von Beschwerden.

Umsetzung von Abhilfemaßnahmen in Zusammenarbeit mit Lieferant:innen, Fair Wear und anderen Stakeholdern.

Prozesse zur Umsetzung von HRDD in unseren Einkaufsentscheidungen

Unser Beschaffungsprozess ist eng mit unserem HRDD-Ansatz verknüpft. Bei der Auswahl und Bewertung von neuen bzw. bestehenden Lieferant:innen berücksichtigen wir:

Vorhandensein von Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen als zentrale Entscheidungsfaktoren.

Ergebnisse einer sorgfältigen Risikoanalyse, einschließlich Vor-Ort-Besuchen und Überprüfung von vorhandenen Auditberichten.

Vorhandensein einer Präferenz für langfristige Partnerschaften, um nachhaltige Verbesserungen von Arbeitsbedingungen zu fördern.

Anreizsystem für sozial verantwortliche Lieferant:innen, indem neue Entwicklungsaufträge bevorzugt an Partner:innen vergeben werden, die im Hinblick auf HRDD gut bewertet sind.

Standardprozesse zum Onboarding neuer Lieferant:innen & Beendigung von Lieferant:innenbeziehungen

FOND OF verfolgt einen strukturierten Ablauf zur Aufnahme bzw. Beendigung von Geschäftsbeziehungen mit Produktionspartner:innen:

Onboarding-Prozess

- ① CR Onboarding Meetings (I & II): Vor der Entscheidung für einen neuen Lieferanten führen wir Gespräche, um Informationen für unsere Risikoanalyse einzuholen und über unsere Standards & Erwartungen aufzuklären
- ② Vor-Ort Besuche relevanter Abteilungen (Management, Einkauf, Qualität, CR)
- ③ Risikoanalyse auf Länder- & Lieferantenebene
- ④ Entscheidung für oder gegen Zusammenarbeit
- ⑤ Verpflichtung des Lieferanten zur Einhaltung unserer Standards durch unterzeichnen unseres Verhaltenskodex & weiteren Richtlinien
- ⑥ Durchführung von Fair Wear Audits & Trainings, je nach Risikoprofil auch schon vor Entscheidungsfindung
- ⑦ An- und Ablage von Informationen und Dokumente auf allen relevanten Plattformen (Fair Wear Member Hub, retraced)

Verantwortungsvolle Beendigung von Lieferant:innenbeziehungen

Im Falle der Beendigung der Zusammenarbeit mit einem Lieferant:innen wird frühzeitig ein geordneter und verantwortungsvoller Rückzugsplan erstellt, um negative Auswirkungen auf Arbeiter:innen zu minimieren. Hierzu folgen wir den Schritten, die wir in unserer Responsible Exit Policy definiert haben.

- ① Sorgfältige Analyse der Gründe zur Beendigung der Geschäftsbeziehung
- ② Frühstmögliche Mitteilung der Entscheidung an den Lieferant:innen
- ③ Bewertung möglicher negativer Auswirkungen auf Arbeiter:innen unter Berücksichtigung von Volumen & Länge der Geschäftsbeziehung & Einbeziehung relevanter Stakeholder
- ④ Entwicklung eines mit dem Lieferant:innen abgestimmten »Phase-out« Plans der Produktion
- ⑤ Follow-Up

Fazit

HRDD in unser Managementsystem verankern bleibt ein kontinuierlicher Prozess

Die Einbindung von HRDD in unser Managementsystem – also in unsere internen Abläufe und Strukturen – ist ein fortlaufender Prozess. Er wird durch verschiedene Richtlinien, Audits, Risikobewertungen, Maßnahmenpläne, Onboarding- und Exitprozesse und strategische Einkaufsentscheidungen unterstützt und kontinuierlich weiterentwickelt. Denn unser Ziel ist es, menschenrechtliche Standards und Arbeitsbedingungen langfristig zu verbessern und durch enge Zusammenarbeit mit unseren Partner:innen nachhaltige Veränderungen zu bewirken.



Unsere Lieferkette

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über unsere Lieferkette, welche dann in den darauffolgenden Kapiteln näher beleuchtet wird, insbesondere in Bezug auf die Risiken und Maßnahmen, die wir erheben und implementieren.

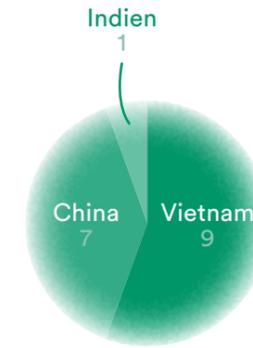
Um unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, sind Lieferkettentransparenz und starke Partnerschaften essenziell. Bei der Beschaffung unserer Produkte setzen wir daher auf langfristige, sorgfältig ausgewählte Lieferant:innenbeziehungen und arbeiten daran, die Rückverfolgbarkeit unserer Lieferketten stetig zu erhöhen. Im Folgenden möchten wir euch einen Überblick über unsere Lieferkette geben. [Seite 31](#) und [46](#) beleuchten die Risiken und Maßnahmen, die wir in unserer Lieferkette identifiziert und umgesetzt haben.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 waren unsere Hauptproduktionsländer Vietnam (78%), China (21%) und Indien (1%). In Indien haben wir einen neuen Partner für die Produktion unserer Affenzahn Schuhe aufgenommen, weshalb das Volumen dort noch sehr gering ist.

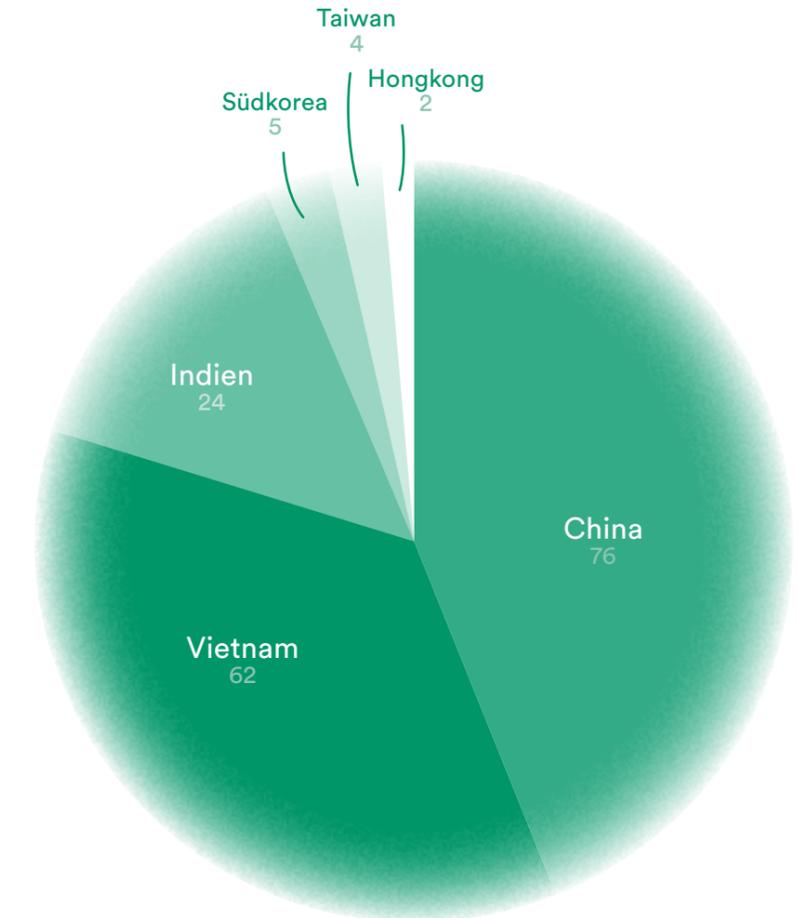
Rund 97% unseres Einkaufsvolumens kommen von langfristigen Partnern, d.h. mit denen wir bereits min. 5 Jahre zusammenarbeiten. Das ist ein Zeugnis unserer stabilen Lieferkette, unserer Sourcing Strategie und Einkaufspraktiken, die auf langfristige Partnerschaften ausgerichtet sind.

Etwas unter 1% des Einkaufsvolumens beziehen wir über einen Agenten in China. Dadurch haben wir höhere Risiken bezüglich verantwortungsvoller Einkaufspraktiken, Kommunikation und direkter Einflussnahme, da die Prozesse über den Agenten abgewickelt werden. Im Vergleich mit dem Gesamtvolumen bleibt dieses aber noch relativ gering. Es handelt sich hierbei lediglich um eine Produktgruppe, die über einen Agenten bezogen wird.

Eine Liste unserer Tier 2 Lieferant:innen sind [hier](#) zu finden.



Tier 1
Anzahl Produzenten



Tier 2
Anzahl Lieferant:innen

| Produktionsländer | Einkaufsvolumen |
|-------------------|-----------------|
| Vietnam | 78 % |
| China | 21 % |
| Indien | 1 % |

| Produktionsstätte | Land | Einkaufsvolumen in % | Kapazitätsauslastung durch FOND OF |
|--|--|----------------------|------------------------------------|
| ASG Global Co.,Ltd | Vietnam | 43 % | 40 % |
| Phuong Nam Vina Garment Company* | Vietnam | 2 % | 34 % |
| Dang Quang Vina Co., Ltd.* | Vietnam | 1% | 25 % |
| Hankook Vina Embroidery Company* | Vietnam | 0 % | 23 % |
| HAKSAN VI NA Co. Ltd. | Vietnam | 13 % | 24 % |
| INS Vina | Vietnam | 7 % | 34 % |
| UK VINA* | Vietnam | 0 % | 7 % |
| Viva Vina Branch 1 Co. Ltd. | Vietnam | 11% | 28 % |
| Damy Vina Co., Ltd.* | Vietnam | 0 % | 1% |
| Hankook Vina Embroidery Company* | Vietnam | 0 % | 23 % |
| Huizhou City Yu Cheng Umbrella Co., Ltd** | China | 1% | 2 % |
| Shenzhen SingBao Sewn Products Co., Ltd. (SBL) | China | 13 % | 16 % |
| Tian Hui Bags Factory* | China | 2 % | 20 % |
| Shenzhen Shengde Sewing Products Co., Ltd. (Shengde Bags)* | China | 2 % | 30 % |
| Sidarui Sewing Products (Sewing) Co., Ltd. (Starry)* | China | 3 % | 21 % |
| Guo Xing Toys and Accessories* | China | 0 % | 15 % |
| Yuang Feng Long* | China, Hong Kong Special Administrative Region | 0 % | 20 % |
| TATA International Ltd (Tamil Nadu) | India | 1% | 1% |

* Subauftragnehmer oder unterstützender Prozess, z. B. Druck, Stickerei

** wird über Agenten gesourct

Risiken in der Lieferkette und Gegenmaßnahmen

FOND OF Risikoanalyse

Unsere Risikoanalyse ist der zentrale Ausgangspunkt für unser HRDD-Management und bestimmt immer mehr unsere Sourcing-Entscheidungen.

Das bedeutet konkret, dass wir z.B. bei der Evaluierung neuer Lieferant:innen eine umfassende Risikoanalyse durchführen und wir unsere Entscheidung, ob es zu einer Zusammenarbeit kommt, von dieser abhängig machen. Neben der Evaluierung von neuen Lieferant:innen erneuern wir die Risikoanalyse mind. 1× jährlich auf Länderebene bzw. anlassbezogen für unsere bestehenden Lieferant:innen und leiten

daraus spezifische Verbesserungsmaßnahmen ab ([Seite 46](#)).

Ziel für die nächsten Jahre ist ein konsequent risikobasiertes Arbeiten sowie eine verbesserte Datenbasis und tiefere Betrachtung der Lieferkette, um die Ergebnisse unserer Risikoanalysen zukünftig noch mehr in unseren Einkaufsentscheidungen zu berücksichtigen und negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt in unseren Lieferketten zu verhindern.





Wie setzen wir die Risikoanalyse um?

Sektorrisiken

Die Lieferkette unserer Produkte ist komplex und birgt eine Vielzahl an Risiken für Mensch und Umwelt. Um all diese Risiken bewerten und priorisieren zu können, haben wir 12 für die Textilindustrie relevante Risikofelder ausgewählt, die auf den OECD Branchenrisiken für die Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie sowie dem Fair Wear Code of Labour Practices basieren. Auf Basis dieser Risikofelder erfolgt unsere Risikoanalyse auf 5 Ebenen bzw. Schritten:

① Länderrisikobewertung (Bruttonisiko)

Analyse und Bewertung sozialer und ökologischer Risiken auf abstrakter Produktionsländerebene, Bewertung von sehr gering (1) – sehr hoch (5) (z.B. wie hoch ist das Risiko für mangelnden Arbeits- und Gesundheitsschutz in Vietnam?)

Besondere Berücksichtigung vulnerabler Gruppen (sind z.B. Kinder, Frauen, Wanderarbeiter:innen oder Minderheiten besonders von diesen Risiken betroffen?)

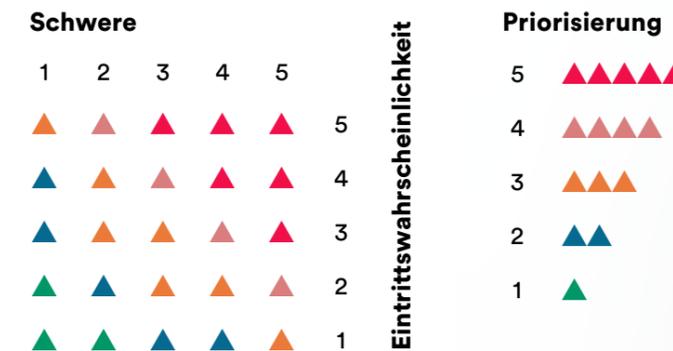
Genutzte Quellen: Fair Wear Country Risk Scoping Tool, MVO CSR-Risiko-Check, anerkannte Indizes und Publikationen von NGOs und internationalen (Regierungs-)Organisationen

② Lieferantenrisikobewertung (Nettorisiko Lieferant) & Priorisierung (Tier-1 & Support Processes)

Analyse und Bewertung sozialer und ökologischer Risiken auf Ebene unserer Produktionsstandorte auf Basis der Länderbewertung und Berücksichtigung interner Informationen zu tatsächlichen Auswirkungen und Präventions- / Abhilfemaßnahmen (z.B. wie hoch ist das Risiko für mangelnden Arbeits- und Gesundheitsschutz bei unserem Lieferant:in X in Vietnam?)

Besondere Berücksichtigung vulnerabler Gruppen (sind z.B. Kinder, Frauen, Wanderarbeiter:innen oder Minderheiten besonders von diesen Risiken betroffen?)

Genutzte Quellen: Audit- und Trainingsberichte, Beschwerden, Lieferantenumfragen, direkter Dialog mit Lieferant:innen auf Reisen oder remote.



Bedeutsamkeit des Risikos für FOND OF

Priorisierung der Risiken durch Gegenüberstellung von: Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos bei Lieferant:in X, Bewertung von sehr gering (1) – sehr hoch (5).

Durch die Durchführung von Trainings, Besuchen oder Auditergebnissen, die Verbesserungen bestätigen, verringern wir unsere Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit.

Beim Eingang von Beschwerden oder negative Audit-ergebnisse, erhöhen wir die Eintrittswahrscheinlichkeit für das betreffende Risiko und setzen sie erst wieder herunter, wenn langfristige Verbesserungen durch ein weiteres Audit oder Besuche validiert werden.

Schwere des Risikos, Bewertung von sehr gering (1) – sehr hoch (5), als Durchschnitt von:

Grad – Wie gravierend sind (potenziell) negative Auswirkungen bei Lieferant:in X

Tragweite – Wie viele Menschen sind von (potenziell) negativen Auswirkungen betroffen?

Unumkehrbarkeit – Wie leicht kann der entstandene Schaden behoben bzw. wiedergutmacht werden?

Ergebnis: siehe Lieferantenprofile

③ Wichtigste Risiken in den FOND OF Produktionsländern (Nettorisiko Länderebene)

Auswertung der schwerwiegendsten Risiken in den FOND OF Produktionsländern auf Basis des Durchschnitts der priorisierten Lieferantenrisikobewertungen

Ergebnis: Siehe Risikospinnendiagramm

④ Materialrisikoanalyse

Analyse und Bewertung sozialer und ökologischer Risiken auf abstrakter Ebene der für unsere Produkte eingesetzten Hauptmaterialien und Herstellungsprozesse nach Land, Bewertung von sehr gering (1) – sehr hoch (5)

Besondere Berücksichtigung vulnerabler Gruppen (sind z.B. Kinder, Frauen, Wanderarbeiter:innen oder Minderheiten besonders von diesen Risiken betroffen?)

Genutzte Quellen: MVO CSR-Risiko-Check, wissenschaftliche Publikationen, anerkannte Indizes und Publikationen von NGOs und internationalen (Regierungs-)Organisationen

⑤ Geschäfts- & Beschaffungsmodell Risikoanalyse

Analyse von Stärken und Schwächen unseres Geschäfts- und Beschaffungsmodell im Hinblick auf (potenziell) negative und positive Auswirkungen auf soziale und ökologische Risiken in unserer Lieferkette

Genutzte Quellen: Interne Gespräche und Analysen

Work in progress: Risikoanalyse in der tieferen Lieferkette

Unsere Risikoanalyse fokussiert sich derzeit auf Sektor-, Länder- und partnerspezifische Risiken bei direkten Produktionspartnern (Tier-1). Für die Bewertung der tatsächlichen Risiken (Nettorisiken) bei unseren indirekten Lieferant:innen (Tier-2 + x) fehlen uns teils noch ausreichende Daten. Daher bewerten wir deren potenzielle Risiken derzeit anhand externer Quellen über das Risikoanalyse-Tool unserer CR-Plattform Retraced. Künftig wollen wir diese Analyse durch mehr Informationen präzisieren und mind. 1x jährlich für Tier-2 + x Cluster aktualisieren

Siehe auch: [Nachhaltigkeitsstrategie](#) / [Lieferkettentransparenz](#) / [retraced](#)

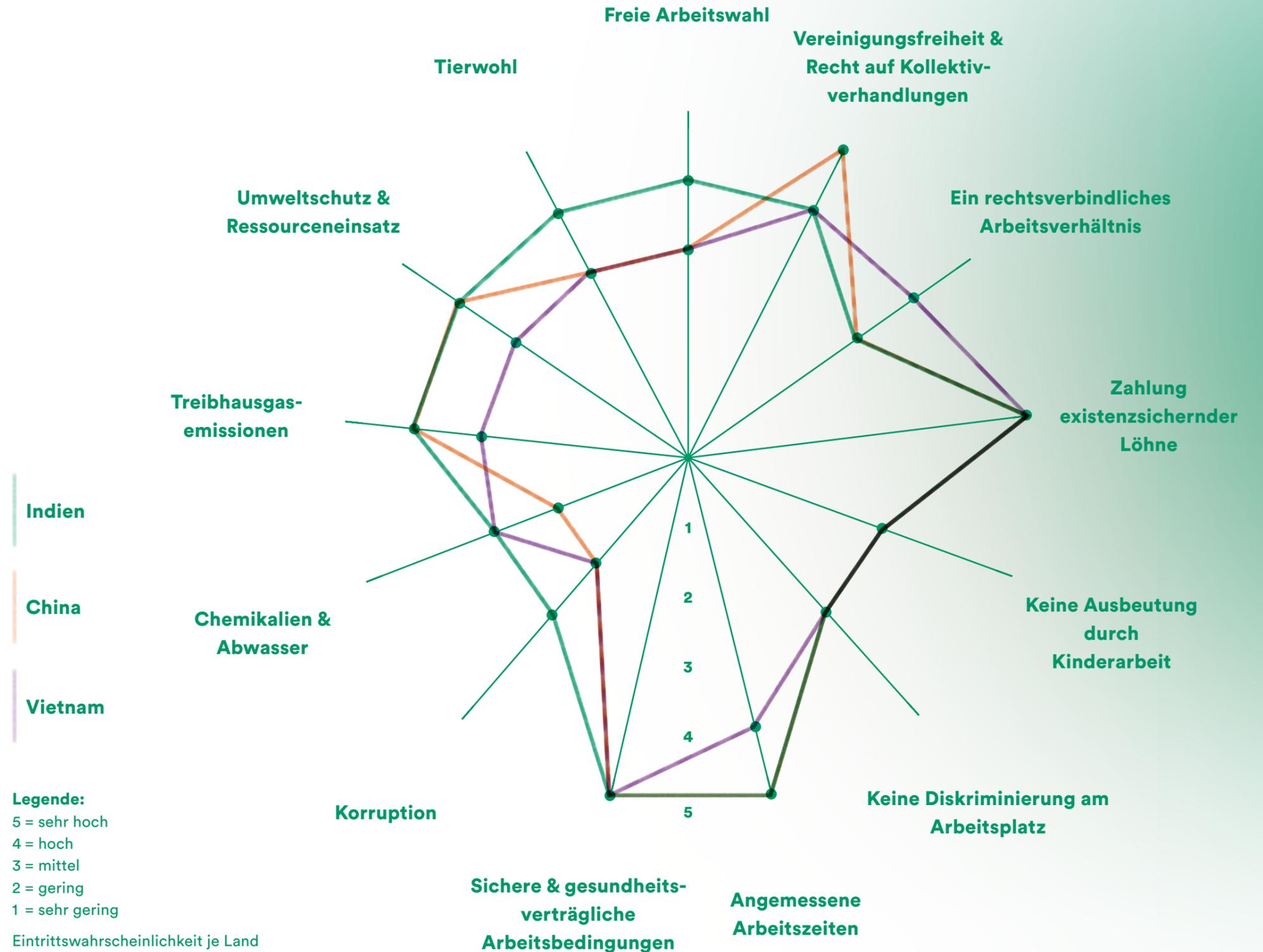
Risikomatrix

Wichtigste Risiken in den FOND OF Produktionsländern (Nettorisiko Länderebene)

Auf den folgenden Seiten beschreiben wir die wichtigsten Risiken, die wir auf Basis unserer Risikoanalyse jeweils für unsere Produktionsländer – China, Indien und Vietnam – priorisiert haben. Diese Priorisierung ergibt sich aus dem Durchschnitt der priorisierten Risiken auf Ebene unserer Produktionsstätten pro Land. Eine Übersicht bietet unser Risiko-Spinnen-diagramm.

Die folgenden Erklärungen, dieser von uns priorisierten Risiken je FOND OF Produktionsland (Nettorisiko Länderebene) beschreiben das jeweilige priorisierte Risiko jedoch auf abstrakter, länderspezifischer Ebene (Bruttonisiko) – also generell für das jeweilige Produktionsland, unabhängig von den konkreten Gegebenheiten in den Fabriken mit denen wir arbeiten.

Welche konkreten Risiken wir spezifisch für unsere Produktionsstätten priorisiert haben und welche Ansätze wir intern bei FOND OF und zusammen mit unseren Produktionspartnern verfolgen, um diese Risiken zu reduzieren bzw. vorzubeugen, lest ab [Seite 41](#).





Prio Risiko ①

Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

In Indiens Bekleidungsindustrie gibt es zwar gesetzliche Regelungen zum Schutz der Vereinigungsfreiheit und zur Förderung des sozialen Dialogs, doch werden diese oft unzureichend umgesetzt. Arbeiter:innen sind mit Einschüchterung, befristeten Arbeitsverträgen, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und kulturellen Hürden konfrontiert, die gewerkschaftliches Engagement erschweren – insbesondere für Migrant:innen und Frauen. Gesetzlich vorgeschriebene Betriebsausschüsse wie Arbeits-, Gesundheits- und Beschwerdeausschüsse sind häufig ineffektiv, da sie oft ohne echte Arbeitervertretung bestehen und kaum aktiv genutzt werden. Viele Beschäftigte kennen diese Gremien nicht oder haben keinen Zugang dazu, was ihre Wirksamkeit weiter einschränkt.

Prio Risiko ②

Zahlung existenzsichernder Löhne

Indiens Lohn- und Arbeitsgesetze sollen faire Bedingungen sichern, werden aber kaum durchgesetzt – unter anderem wegen seltener Kontrollen, niedriger Strafen und mangelnder Rechtekenntnis der Arbeiter:innen. In der Bekleidungsindustrie verschärfen informelle Beschäftigung, schwache Gewerkschaften und der Rückgang zivilgesellschaftlicher Organisationen die Lage. Migrantische Arbeiterinnen sind besonders verletzlich. Der Ausfall der Indian Labour Conference seit über zwölf Jahren hat den sozialen Dialog zusätzlich geschwächt.

Prio Risiko ③

Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit

Kinderarbeit in Indiens Bekleidungsindustrie ist besonders in Delhi, Bangalore und Tamil Nadu weit verbreitet. Zehntausende Kinder, oft unter prekären und gefährlichen Bedingungen, arbeiten in informellen Werkstätten oder werden über manipulierte Altersnachweise eingestellt. Besonders betroffen sind Mädchen. Durch Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft oder sozialem Status sind sie besonders gefährdet. Dadurch erhöht sich für sie das Risiko physischer, emotionaler und sexueller Ausbeutung, häufig ohne rechtlichen Schutz. Diese Form der Kinderarbeit verletzt grundlegende Rechte wie Bildung, Schutz vor Ausbeutung und das Recht auf eine sichere Umgebung. Viele Mädchen müssen die Schule abbrechen oder fehlen regelmäßig, was ihre Chancen auf sozialen Aufstieg verringert. Schlechte Arbeitsbedingungen, lange Arbeitszeiten und Kontakt mit gesundheitsschädlichen Stoffen gefährden ihre körperliche und psychische Gesundheit. Gleichzeitig verfestigen sich traditionelle Geschlechterrollen und Ungleichheiten, was langfristig die Gleichstellung und Selbstbestimmung von Frauen behindert.



Prio Risiko ④

Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

In Indiens Bekleidungssektor sind Diskriminierung und Ungleichbehandlung weit verbreitet – besonders gegenüber Frauen, Dalit-Arbeiterinnen, Migrant:innen und Menschen mit Behinderungen. Obwohl Gesetze Diskriminierung verbieten, fehlt es häufig an wirksamer Umsetzung, vor allem im informellen Sektor. Frauen sind oft von sexueller Belästigung, Gewalt, Altersdiskriminierung und Benachteiligung bei Schwangerschaft betroffen. Sie werden selten in Führungspositionen befördert und verlieren ihre Jobs oft früher als Männer. Der fehlende gesetzliche Anspruch auf Vaterschaftsurlaub verstärkt traditionelle Rollenbilder und belastet Frauen zusätzlich. Frauen mit Behinderungen erfahren doppelte Diskriminierung: durch eingeschränkten Zugang zu Jobs, fehlende Arbeitsplatzanpassungen und gesellschaftliche Vorurteile. Intersektionale Benachteiligungen, z. B. bei Dalit-Frauen, verschärfen soziale und wirtschaftliche Ausgrenzung.

Prio Risiko ⑤

Angemessene Arbeitszeiten

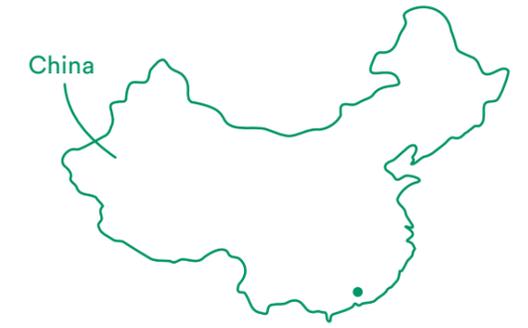
In der indischen Bekleidungsindustrie sind überlange und schlecht bezahlte Überstunden ein gravierendes Problem. Viele Arbeiter:innen, vor allem Migrant:innen, arbeiten wöchentlich bis zu 72 Stunden, oft ohne korrekte Vergütung oder vertragliche Absicherung. Frauen sind dabei besonders betroffen: Sie tragen zusätzlich die Hauptverantwortung für unbezahlte Sorgearbeit und haben seltener die Möglichkeit, sich Überstunden zu entziehen, etwa aus Angst vor Arbeitsplatzverlust oder Belästigung. Ursachen sind enge Produktionsfristen, informelle Beschäftigung und mangelnde Kontrolle. Diese Bedingungen führen zu gesundheitlichen Belastungen, die bei Frauen durch fehlende Pausen, mangelnde sanitäre Einrichtungen und den Verzicht auf Ruhezeiten besonders schwer wiegen. Die eingeschränkte Rolle von Gewerkschaften verschärfen die Situation zusätzlich.

Prio Risiko ⑥

Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen

In Tamil Nadus Gerbereien herrschen gefährliche Arbeitsbedingungen: Arbeiter:innen sind giftigen Chemikalien wie Chrom und Schwefelsäure ausgesetzt – meist ohne Schutz, was zu schweren Gesundheitsproblemen führt. Auch Maschinenunfälle sind häufig. Neue Arbeitsgesetze verschlechtern die Lage weiter, da kleine Betriebe vom Arbeitsschutz ausgenommen werden. Besonders betroffen sind Frauen, die meist in prekären, niedrig bezahlten Jobs ohne Schutz arbeiten. Trotz gesetzlicher Vorgaben sind sie oft sexueller Belästigung ausgesetzt, erhalten ungleiche Löhne und haben keinen Zugang zu sicheren Sanitäreinrichtungen. Die Kombination aus gefährlichen Bedingungen, fehlender Aufklärung und struktureller Benachteiligung macht die Lederindustrie zu einem Hochrisikosektor für Menschenrechte.

China



Prio Risiko ①

Freie Arbeitswahl

In China ist Zwangsarbeit ein sensibles Thema, zu dem es keine offiziellen Regierungszahlen gibt. Der Global Slavery Index 2023 schätzt jedoch, dass rund 5,8 Millionen Menschen in moderner Sklaverei leben. Berichte über Zwangsarbeit in Gefängnissen, insbesondere in der Textilindustrie, sowie die Zwangsarbeit von Uigurinnen in Xinjiang und nordkoreanischen Arbeiterinnen haben internationale Aufmerksamkeit erregt. Häufige Praktiken wie das Einbehalten von Löhnen oder erzwungene Überstunden, besonders in Hochphasen, können Bedingungen schaffen, die Zwangsarbeit ähneln. Arbeiter:innen, die kündigen wollen, verlieren oft ihren Lohn, wenn sie ohne Genehmigung gehen. Subunternehmen in Nordkorea sowie der Einsatz nordkoreanischer Arbeitskräfte in Grenzregionen wie Dandong verschärfen das Problem. Solche systemischen Risiken erfordern erhöhte Aufmerksamkeit in der Lieferkette.

Prio Risiko ②

Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

In China ist die All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) die einzige gesetzlich anerkannte Gewerkschaft, staatlich kontrolliert und auf soziale Stabilität ausgerichtet, nicht auf die Vertretung von Arbeiterrechten. Gewerkschaftsvertreter:innen werden meist vom Management ernannt, demokratische Wahlen sind selten. Kollektive Verhandlungen finden kaum statt, da viele Arbeitgeber:innen kein Interesse an Dialog zeigen. Das Streikrecht ist rechtlich nicht klar geregelt – Streiks sind weder ausdrücklich erlaubt noch verboten, doch Teilnehmende riskieren strafrechtliche Konsequenzen. Trotz dieser Risiken bleibt die Zahl spontaner Proteste hoch: 2024 wurden über 700 Arbeitskämpfe registriert, oft wegen Lohnrückständen oder Werksschließungen. Internationale Organisationen wie der ITUC kritisieren regelmäßig Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit. Frauen sind in der Branche besonders benachteiligt: Sie sind unterrepräsentiert, häufiger von Diskriminierung betroffen und kaum in gewerkschaftlichen Strukturen sichtbar. Insgesamt bleibt echte Mitbestimmung für Beschäftigte stark eingeschränkt.

Prio Risiko ③

Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit

Kinderarbeit ist in Chinas Bekleidungsindustrie seltener geworden, tritt aber weiterhin auf – vor allem während der Ferienzeit, wenn Jugendliche ihre Familien unterstützen. Besonders problematisch ist der Einsatz von Schüler:innen in Pflichtpraktika oder »Work-Study«-Programmen, die oft Zwangsarbeit ähneln: lange Arbeitszeiten, geringe Löhne, fehlende Verträge und unzureichender Schutz sind weit verbreitet. Audits der Fair Wear Foundation von 2021 bis 2024 fanden mehrfach Jugendliche ohne Registrierung oder Gesundheitschecks in chinesischen Fabriken. Da rund 70 % der Beschäftigten Frauen sind, sind insbesondere Mädchen von Kinderarbeit betroffen. Gesundheitliche Risiken wie Übermüdung und Chemikalienkontakt sind hoch.

Prio Risiko ④

Angemessene Arbeitszeiten

Überlange Arbeitszeiten sind in China weit verbreitet: In Hochphasen arbeiten viele Beschäftigte 12–15 Stunden täglich, oft ohne Ruhetag. Wochenarbeitszeiten von 70–80 Stunden sind keine Seltenheit. Überstunden werden meist nicht korrekt vergütet, da viele Fabriken auf Stücklohn setzen und Arbeitszeit nicht dokumentieren. Die Löhne reichen oft nicht zum Leben, weshalb Arbeiter:innen auf Überstunden angewiesen sind. Frauen trifft dies besonders hart: Neben der Sorgearbeit zuhause fehlt es an Pausen, Gesundheits- und Mutterschutz. Schwangere verlassen häufig die Arbeit, da Leistungen fehlen oder sie diskriminiert werden. Obwohl gesetzlich 158 Tage Mutterschutz vorgesehen sind, ist die Umsetzung schwach. Insgesamt bleiben Arbeitszeiten und soziale Absicherung zentrale Herausforderungen – besonders für weibliche Beschäftigte.

Vietnam



Prio Risiko ①

Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Obwohl Frauen 75 – 80 % der Beschäftigten in Vietnams Bekleidungsindustrie ausmachen, sind über 70 % der Gewerkschaftsführungen männlich. Frauen sind in sozialen Dialogstrukturen unterrepräsentiert, ihre Anliegen werden selten berücksichtigt. Gewerkschaften müssen dem staatlich kontrollierten VGCL angehören, der der Kommunistischen Partei nahesteht – unabhängige Organisationen sind nicht erlaubt. Vietnam hat die ILO-Konvention 87 zur Vereinigungsfreiheit nicht ratifiziert. Fabrikbewertungen und Umfragen zeigen: Zwar bestehen Gewerkschaften formal, doch Mitbestimmung, Transparenz und Feedbackmöglichkeiten sind oft schwach. Viele Beschäftigte fühlen sich nicht ausreichend vertreten. Institutionen wie die staatlich finanzierte Frauenunion verstärken zudem traditionelle Rollenbilder. Es besteht dringender Reformbedarf, um echte gewerkschaftliche Freiheit und geschlechtergerechte Beteiligung zu ermöglichen.

Prio Risiko ②

Angemessene Arbeitszeiten

Überlange Arbeitszeiten sind in Vietnam weit verbreitet. Viele Arbeiter:innen leisten über 60 Überstunden im Monat, oft wegen niedriger Löhne und leistungsbezogener Boni. Die Abhängigkeit von Überstunden belastet besonders Frauen, die zusätzlich unbezahlte Sorgearbeit leisten. Überstunden können selten abgelehnt werden, aus Angst vor Konsequenzen oder Belästigung. Späte Arbeitszeiten erhöhen das Risiko sexueller Gewalt. Studien zeigen klare Zusammenhänge zwischen Überstunden, Produktionsdruck und Gewalt am Arbeitsplatz. Laut Better Work Vietnam überschreiten viele Fabriken gesetzliche Arbeitszeitgrenzen. 14 % der Fabriken verstoßen gegen Schutzvorgaben für schwangere und stillende Frauen. Pausen, Mutterschutz und sichere Bedingungen werden häufig nicht eingehalten. Verbesserungen im Arbeitszeitmanagement und besserer Schutz für Frauen sind dringend notwendig.

Risikoanalyse



Die in diesem Kapitel beschriebenen Risiken stellen die Ausgangslage für die tiefergehende Risikoanalyse dar. Sie gibt uns einen guten Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Produktionsländer und die höchsten Risiken in der Bekleidungs- und Schuhindustrie.

Diese Risiken beleuchten wir anschließend auf der Ebene der Produktionsstätte mit Informationen aus Audit- oder Assessment Berichten, Besuchen, Beschwerden, Gesprächen mit Arbeiter:innen oder Arbeiter:innenvertretungen sowie dem Management. Diese Risiken und entsprechenden Abmilderungsmaßnahmen sind ab Seite 46 beschrieben. Der Durchschnitt aller Produktionsstätten pro Land ergibt dann unser Nettorisiko, welches in der Risikospinne dargestellt wird.



Basierend auf den Ergebnissen unserer Risikoanalyse setzten wir Prioritäten für verschiedene Maßnahmen, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette vorzubeugen bzw. diese zu beheben oder zu reduzieren.



Wir erstellen Maßnahmen- und Fortschrittspläne auf zwei Ebenen: Produktionspartner-spezifisch ([Seite 41](#)) und unternehmensweit ([Company Action Plan](#)). Letzterer adressiert übergreifende Maßnahmen zu Risikothemen, die wir in mehreren Produktionsländern priorisiert haben, sowie interne Verbesserungen unseres HRDD-Prozesses und unserer Einkaufspraktiken. Auch die Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen und Anforderungen zur Verbesserung unserer HRDD aus dem Fair Wear Brand Performance Check, findet sich hier wieder.

Die wichtigsten Themen und Maßnahmen unseres aktuellen Company Action Plan sind:

Company Action Plan

Intensivierte Nutzung des Fair Wear Member Hub

Status: Aufbau abgeschlossen, Nutzung ongoing

Der Fair Wear Member Hub ist eine digitale Plattform für Fair Wear-Mitglieder und dient als zentrale Anlaufstelle für die Verwaltung von Produzentendaten, Ressourcen und Best Practices zu HRDD in der Textilindustrie. In den letzten Jahren wurden neue Funktionen wie das Risikobewertungstool und das Action Center integriert, um das Management der HRDD-Prozesse zu erleichtern. Nach unserem Brand Performance Check 2023 haben wir beschlossen, diese Tools intensiver zu nutzen.

Unsere Maßnahmen:

- ① Nutzung des Risikobewertungstool für die soziale Risikoanalyse auf Länder- und Produzentenebene.
- ② Nutzung des Action Center für die Entwicklung von Maßnahmenplänen und Fortschrittstracking: Auf Basis von Risikobewertungen, Audits oder Beschwerden generiert das Action Center automatisch Präventiv-, Abmilderungs- und Abhilfemaßnahmen auf Fabrikebene vor, die wir direkt oder angepasst umsetzen können.

Integration verantwortungsvoller Einkaufspraktiken in unsere Verträge

Status: in Bearbeitung

Unser Fair Wear Brand Performance Check 2023 hat gezeigt, dass wir unsere Einkaufspraktiken weiter verbessern können. Um diesen entscheidenden Hebel für eine effektive HRDD besser zu nutzen, wollen wir in den nächsten Jahren unsere Einkaufspraktiken im Sinne des Common Framework for Responsible Purchasing Practices (CFRPP) weiter verbessern und in unser Vertragswerk mit unseren Produzenten integrieren.

Das CFRPP ist eine Art Lehrbuch für Marken wie uns. Es definiert verantwortungsvolle Einkaufspraktiken als solche, die unterstützen, dass unsere Lieferant:innen z. B. exzessive Überstunden vermeiden, faire Löhne zahlen und Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen ergreifen können. Diesen Ansatz in unser Vertragswerk zu integrieren, bedeutet konkret schriftliche Verträge abzuschließen, die nicht nur klassisch Geschäftsbedingungen zwischen Lieferant:innen und Marken regeln, sondern auch menschenrechtliche Sorgfaltspflichten einbeziehen. Dies ist ein langfristiges Projekt und erfordert eine umfassende Überprüfung bestehender Vereinbarungen mit möglichen Anpassungen.

Unsere Maßnahmen:

- ① Teilnahmen des CR-Teams an Webinaren von Fair Wear und dem Responsible Purchasing Project (RCP) zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken und Vertragsgestaltung im März und Dezember 2024.
- ② Internes Wissen zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken vertiefen: Analyse und Ableitung von Verbesserungsmöglichkeiten auf Basis von relevanten, externen Ressourcen, wie dem CFRPP, den Guide to Responsible Buying (ETI) sowie die Supplier Model Contract Clauses des RCP.
- ③ Lückenanalyse des aktuellen Vertragswerks: Vergleichsanalyse unserer bestehenden Verträge (Allgemeinen Geschäftsbedingungen (GTC), Code of Conduct, Bestelldokumente) mit den identifizierten Anforderungen für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken mit dem Ziel bestehende Lücken zu identifizieren und konkrete Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten.
- ④ Diskussion der Ergebnisse der Lückenanalyse und Überarbeitung des Vertragswerks: Durchführung eines Meetings mit den Bereichen Einkauf, Recht und CR, um die Ergebnisse der Lückenanalyse zu diskutieren und Verbesserungsvorschläge zu präsentieren.

Förderung von Vereinigungsfreiheit & Social Dialog

Status: in Bearbeitung

Unsere Risikoanalyse hat gezeigt, dass die Einschränkung von Vereinigungsfreiheit und begrenzter Social Dialog - der strukturierte Austausch zu Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeiter:innen und /oder lokalen Regierungen, in mehreren unserer Produktionsländer ein priorisiertes Risiko darstellt. Da diese Risiken oft systemisch sind, ist unser Einfluss begrenzt – dennoch sehen wir es als unsere Verantwortung und unser Ziel, diese befähigenden Rechte für Arbeiter:innen aktiv zu fördern.

Unsere Maßnahmen:

- ① Informationsgrundlage verbessern: Im März 2025 wurde eine tiefgehende Lieferantenumfrage zum Thema Vereinigungsfreiheit bei allen Tier-1 Lieferant:innen, auf Basis von Materialien von Fair Wear, CNV Internationaal und Mondiaal FNV erstellt und durchgeführt.
- ② Risikobewertung vertiefen: Integration der Umfrageergebnisse in unsere Produzentenrisikoanalyse.
- ③ Gezielte Maßnahmen entwickeln und in Lieferant:innen-CAPs integrieren: Analysieren bei welchem Supplier weitere gezielte Maßnahmen, wie z.B. modulare Fair Wear Audits oder Trainings zu Social Dialog, besonders sinnvoll sind und dies bei den entsprechenden Lieferant:innen vor Ort präsentieren und abstimmen.
- ④ Internes Wissen vertiefen: Parallel dazu stärken wir unser internes Wissen zum Thema, durch E-Learning Programme und weitere Materialien von Fair Wear und anderen Stakeholdern, weiter.

Förderung von existenzsichernden Löhnen

Status: in Bearbeitung

Als Fair Wear-Mitglied haben wir uns verpflichtet, sicherzustellen, dass in allen direkten Produktionsbetrieben (Tier-1), die für uns produzieren, existenzsichernde Löhne gezahlt werden. Unsere Herausforderung besteht dabei jedoch darin, dass wir als Marke nicht direkt die Löhne der Arbeiter:innen zahlen, sondern nur Einkaufspreise für unsere Produkte.

Unser Ziel ist es daher, bis 2030 sicherzustellen, dass unsere Einkaufspreise die Zahlung existenzsichernder Löhne ermöglichen. Dafür müssen wir zunächst verstehen, wie unsere Einkaufspreise (FOB) mit den tatsächlich gezahlten Löhnen in den Fabriken zusammenhängen.

Unsere Maßnahmen:

- ① Erstellung einer ersten Lohnlückenanalyse, um Unterschiede zwischen tatsächlich gezahlten Löhnen, auf Basis von Auditberichten, und aktuellen Schätzungen existenzsichernder Löhne aufzuzeigen.
- ② Internes Wissen zum Thema Living Wage stärken: Abschluss des Fair Wear E-Learning Programm »Living Wages – Getting started« und durchführen weiterer Fair Wear Materialien zum Thema.
- ③ Einführung & Follow-Up der Labour Minute Costing (LMC) Methode & Fair Price App bei Lieferant:innen während unserer Vietnamreise im Juni 2024.

Förderung von angemessenen Arbeitszeiten

Status: in Bearbeitung

Auf Basis unserer Risikoanalyse haben wir übermäßige Überstunden in mehreren unserer Produktionsländer als zentrales Risiko mit hoher Eintrittswahrscheinlichkeit priorisiert. Überlange Arbeitszeiten entstehen oft durch kurzfristige Bestellungen, unzureichende Produktionsplanung oder ineffiziente Prozesse. Marken können durch ihre Einkaufspraktiken und Produktentwicklungsprozesse direkten Einfluss darauf haben. Daher sehen wir es als unsere Verantwortung sicherzustellen, dass unsere Abläufe nicht zu Überstunden bei unseren Produktionspartnern beitragen.

Unsere Produktionsplanung folgt einem 12-monatigen Zyklus mit mehreren Lieferterminen pro Bestellung. Um kurzfristigen Änderungen und damit dem Risiko übermäßiger Überstunden vorzubeugen, gehen wir mit unseren Lieferant:innen in den Austausch. Wir geben frühzeitig Mengenprognosen für die verschiedenen Liefertermine unserer Bestellungen ab und besprechen, wann die Lieferant:innen Kapazitäten für die Produktion haben. Um Produktionsspitzen zu vermeiden, haben wir analysiert welche Produkte auch während der Nebensaison produziert werden können. Außerdem haben wir »Never out of Stock« (NOS)-Artikel entwickelt, die flexibel in Zeiten niedriger Produktionsauslastung gefertigt werden können. Im letzten Brand Performance Check haben wir weitere Empfehlungen bekommen, wie wir diese Prozesse weiter verbessern können. Ob es bei unseren Produzenten dennoch zu Verstößen gegen angemessene Arbeitszeiten kommt, lassen wir regelmäßig von unabhängigen Audits prüfen. Sollte dies der Fall sein, gehen wir mit unseren Partnern ins Gespräch, analysieren die Ursachen und prüfen, ob wir als FOND OF Teil des Problems sind.

Unsere Maßnahmen:

- ① Weitere Optimierung der gemeinsamen Produktionsplanung: Durchführung eines Austauschs zwischen CR und dem Einkaufsteam, um Produktionsprozesse nach jeder Saison zu evaluieren und unsere Mengenprognosen weiter zu verbessern.





Unsere Produktionsstätten im Fokus

Eine detailliertere Einsicht in unsere **Risikoanalysen** findet ihr im [Annex](#).





Zur Umsetzung unserer HRDD (Schritt 6) haben wir uns dazu verpflichtet, angemessene Wiedergutmachung im Falle von tatsächlichen menschenrechtlichen Schäden in unserer Lieferkette zu leisten und unseren Einfluss zu nutzen.

Dies setzt allerdings voraus, dass wir als Marke überhaupt von Verstößen gegen Arbeitsstandards und Menschenrechten bei unseren Produktionspartnern mitbekommen, weshalb dieser Schritt eng mit dem Thema Beschwerdemechanismen verknüpft ist.

Leisten von Abhilfe auf Basis von Beschwerden:

Im Rahmen des »**Shared Responsibility**« Ansatzes von Fair Wear ist es unsere Verantwortung, sicherzustellen, dass Arbeiter:innen in den Produktionsstätten, mit denen wir zusammenarbeiten, Zugang zu einem funktionierenden Beschwerdemechanismus haben, wenn Arbeitsstandards verletzt werden. Dies erreichen wir durch verschiedene Ebenen von Beschwerdemechanismen:

Interne Beschwerdemechanismen unserer Lieferanten:

Zum einen holen wir Informationen über das Vorhandensein von **internen Beschwerdesystemen** in den Fabriken ein und unterstützen deren Funktionsfähigkeit. Diese Mechanismen, wie anonyme Beschwerdeboxen oder eine Open-Door-Politik, fördern den Dialog zwischen dem Management und den Arbeiter:innen und stellen sicher, dass Beschwerden zeitnah und effektiv bearbeitet werden.

Darüber hinaus tragen wir aktiv zur Verbesserung der **fabrikinternen Beschwerdemechanismen** bei. Wir unterstützen unsere Lieferant:innen dabei, ihre eigenen Mechanismen einzurichten und zu stärken, sodass diese von den Arbeiter:innen auch genutzt und vertraut werden. Dabei versuchen wir, wo möglich, mit anderen Marken zusammenzuarbeiten, um ein einheitliches Beschwerdemanagement bei unseren Partnern zu fördern.



Gelöst oder Geschlossen
→ Veröffentlichung

Fair Wear Beschwerdemechanismus:

Sollte der interne Mechanismus nicht ausreichen oder nicht vertrauenswürdig sein, können sich die Arbeiter:innen an das Fair Wear Beschwerdesystem wenden. Hierzu stellen wir sicher, dass in jeder unserer Partnerfabriken ein **Worker Information Sheet** ausgehängt wird. Das Poster erläutert in der jeweiligen Landessprache die Rechte der Arbeiter:innen und stellt die Fair Wear Beschwerde-Hotline sowie eine E-Mail-Adresse bereit. Darüber können Beschwerden anonym eingereicht und dann vom lokalen Fair Wear-Team geprüft werden. Bei Zulässigkeit wird die Beschwerde an uns weitergeleitet, woraufhin wir gemeinsam mit dem:der Lieferant:in und ggf. anderen Fair Wear-Mitgliedern einen Abhilfeplan entwickeln und Maßnahmen umsetzen. Der

lokale Fair Wear-Beauftragte überwacht die Umsetzung und kommuniziert mit dem:der Beschwerdeführer:in, bis das Problem gelöst ist. Außerdem analysieren wir bei jeder Beschwerde die Grundursachen und nutzen unseren Einfluss um diese zu beheben.

Auf der Website der Fair Wear berichtet die Fair Wear regelmäßig über die Beschwerden, die uns erreicht haben und wie wir und unsere Lieferanten damit umgegangen sind. Zudem kontrollieren wir durch regelmäßige Standortbesuche und Fotos der Aushänge, dass die Informationen sichtbar sind, und ermutigen unsere Partner:innen, diese in das Onboarding für neue Arbeiter:innen einzubinden.

Im letzten Geschäftsjahr 23/24 gingen über die Fair Wear Beschwerde Hotline keine Beschwerden bei uns ein.

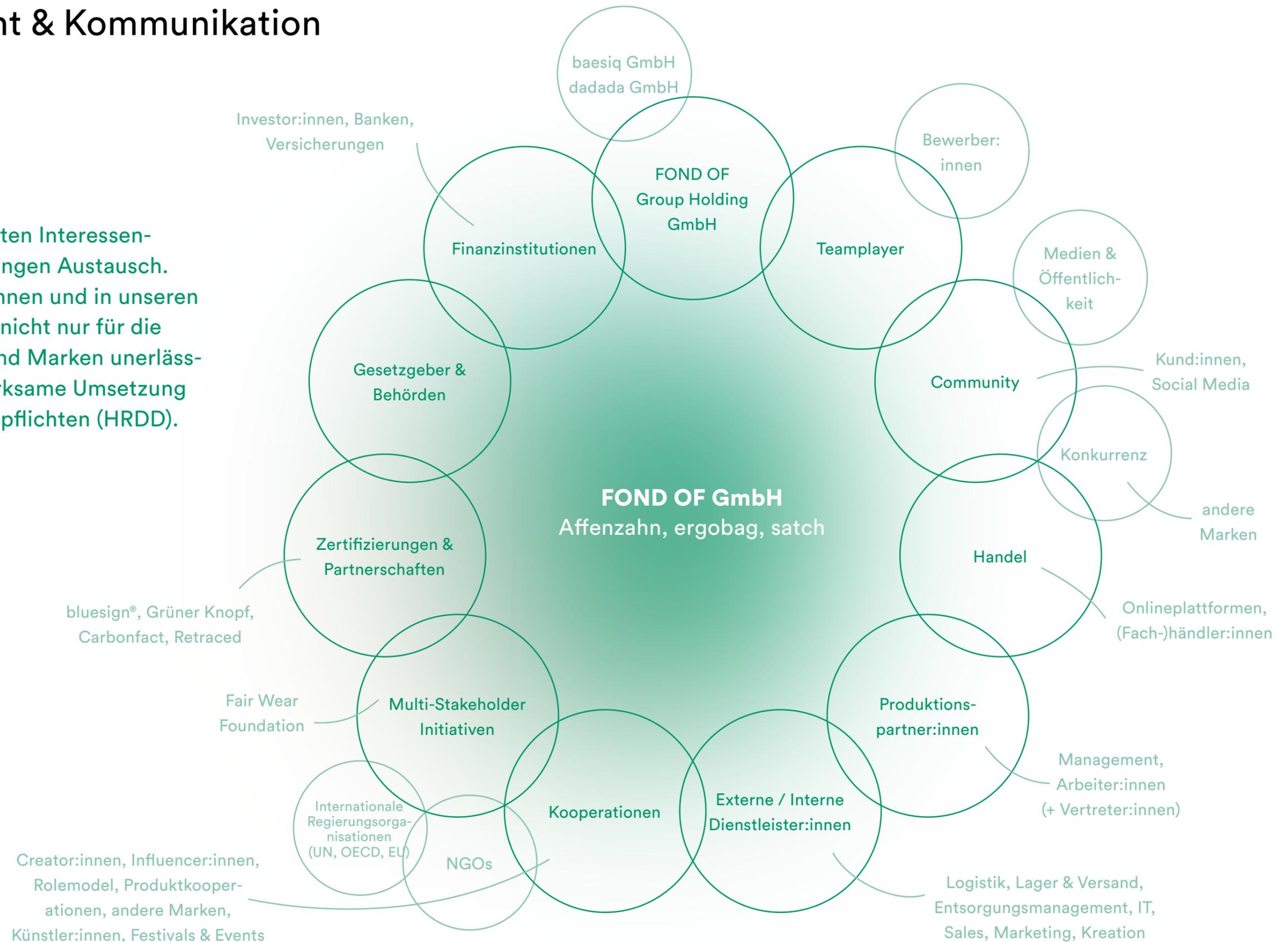
Dies kann verschiedene Ursachen haben: funktionierende interne Mechanismen, erste positive Effekte der durchgeführten Kommunikationstrainings oder aber schwindendes Wissen über die Hotline. Zudem könnten gesetzliche Vorgaben und die steigende Anzahl externer Beschwerdemechanismen zu Verwirrung oder einer Bevorzugung anderer Hotlines führen. Um die Gründe zu klären, werden wir mit unseren Partnern sprechen und das Wissen zu Fair Wear Mechanismus sowie die Effektivität internen Mechanismen überprüfen.

Leisten von Abhilfe auf Basis von Auditergebnissen:

Ein weiterer Weg, wie wir über tatsächliche menschenrechtliche Schäden bei unseren Produktionspartnern erfahren können, sind Auditergebnisse in Form von Berichten und Verbesserungsmaßnahmenplänen. Auch hier gehen wir dann in den Dialog mit unseren Lieferanten und weiteren Stakeholdern um Grundursachen und die richtigen Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Diese integrieren wir dann in unsere Produktionspartner-spezifischen Maßnahmenpläne (siehe Seite 46).

Stakeholder-Engagement & Kommunikation

Wir stehen täglich mit unterschiedlichsten Interessengruppen – unseren Stakeholdern – im engen Austausch. Ihre Erwartungen und Interessen zu kennen und in unseren Entscheidungen zu berücksichtigen ist nicht nur für die Weiterentwicklung unserer Produkte und Marken unerlässlich, sondern auch essenziell für die wirksame Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten (HRDD).



Die Menschen in unserer Lieferkette, insbesondere potenziell Betroffene, wie Lieferant:innen, Arbeiter:innen oder lokale Gemeinschaften oder ihre Vertreter:innen, wie Gewerkschaften oder lokale NGOs, wissen oft am besten, welche sozialen und ökologischen Risiken und Probleme vor Ort bestehen. Ohne die Perspektiven dieser Stakeholder besteht die Gefahr, dass unsere HRDD wirkungslos bleibt und relevante Risiken übersehen werden.

Der Austausch mit (potenziell) Betroffenen oder ihren Vertreter:innen hilft uns, Risiken besser zu verstehen, richtig zu priorisieren und gezielte Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen. Außerdem können wir die großen Herausforderungen unserer Industrie nur im Austausch mit anderen Marken und in abgestimmten Brancheninitiativen wirksam angehen. Um Vertrauen und unsere Glaubwürdigkeit gegenüber unseren weiteren Stakeholdern zu stärken kommunizieren wir intern und öffentlich transparent über unsere HRDD-Leistung.

Konkret setzen wir die Einbindung von Stakeholdern in unsere HRDD-Prozesse aktuell mit folgenden Stakeholdern und Aktivitäten um, oder versuchen Lösungen für die dabei bestehenden Herausforderungen zu finden:

Produktionspartner:innen

Unsere direkten Lieferant:innen sind unsere wichtigsten Partner für die Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. In engem Austausch – per Mail, Call, vor Ort oder bei unseren Supplier Days – gewinnen wir wichtige Erkenntnisse für unsere Risikoanalysen und passende Maßnahmen. Künftig wollen wir unsere Produktionspartner:innen noch aktiver einbinden, etwa bei der Überarbeitung unseres Vertragswerks im Hinblick auf verantwortungsvolle Einkaufspraktiken und bei der Weiterentwicklung unserer Unternehmensrichtlinien zu HRDD.

Arbeiter:innen unserer Produktionspartner & ihre Vertreter:innen

Wenn wir uns mit unseren Produktionspartner:innen über die Bedürfnisse und Probleme ihrer Angestellten austauschen, sprechen wir aktuell meistens mit dem Management, unseren Account Manager:innen oder den Compliance / CR Beauftragten unserer Lieferant:innen. Direkte und tiefergehende Gespräche mit den Arbeiter:innen sind aufgrund von Sprachbarrieren und begrenzter Verfügbarkeit kaum möglich. Auch ein zielführender Dialog mit Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmer:innenvertretungen gestaltet sich schwierig, da Gewerkschaften in unseren Produktionsländern, wie Vietnam oder China, nicht vollständig unabhängig und nur begrenzt effektiv sind. Dennoch sind wir weiterhin auf der Suche nach Möglichkeiten, um die Interessen und Bedürfnisse der Arbeiter:innen direkter zu berücksichtigen.

Mitgliedschaft & Austausch in branchenspezifischen Multi-Stakeholder Initiativen

Unsere Mitgliedschaft bei Fair Wear und die Grüner-Knopf-Zertifizierung eröffnen uns Zugang zu wertvoller Expertise und einem breiten Netzwerk aus Stakeholdern wie NGOs, dem Textilbündnis oder dem öffentlichen Sektor.

Von 2022 bis 2024 war FOND OF Teil der Learning and Implementation Community (LIC) der Working Group on Responsible Purchasing Practices. In Workshops mit Lieferant:innen und europäischen Marken arbeiteten wir gemeinsam an der Weiterentwicklung unserer Einkaufspraktiken auf Basis des Common Framework for Responsible Purchasing Practices (CFRPP).

Für unsere Risikoanalysen nutzen wir Materialien dieser Partner, um insbesondere auch Perspektiven lokaler Stakeholder einzubeziehen. Die Audits, Trainings und Tools von Fair Wear sind zentrale Elemente unserer Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen und deren Abverfolgung.

Darüber hinaus bietet Fair Wear wichtige Impulse für die Weiterentwicklung unseres Stakeholder-Engagements im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Internationale Leitlinien fordern eine frühzeitige, respektvolle und wirksame Einbindung relevanter Akteure (»Meaningful Stakeholder Engagement«, MSE). Wir begrüßen diese Entwicklung, sehen aber auch Herausforderungen in der praktischen Umsetzung. Beim Fair Wear Stakeholder Meeting 2024 wurden dazu konkrete Praxisbeispiele vorgestellt – mit einer klaren Empfehlung: Um lokale Stakeholder nicht zu überlasten, sollten Marken verstärkt auf gemeinsame MSE-Initiativen setzen. Eine Empfehlung, die wir künftig aufgreifen wollen.

Zusammenarbeit mit anderen Marken

Um menschenrechtliche Risiken zu minimieren und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen braucht es gemeinsame Anstrengungen der gesamten Branche. Auf Veranstaltungen von Fair Wear, dem Grünem Knopf und anderen Partnern tauschen wir uns regelmäßig mit den CR-Manager:innen anderer Marken zu aktuellen Themen, Herausforderungen und Best Practices aus.

Teilen wir mit anderen Marken denselben Produktionspartner bündeln wir unseren Einfluss, um Verbesserungen umzusetzen. Konkret haben wir bereits mit verschiedenen anderen Fair Wear Marken gemeinsam Verbesserungsmaßnahmenpläne nach Audits abverfolgt, Abhilfe im Fall von Beschwerden geleistet, Fragebögen abgestimmt oder zusammen Lieferantebesuche durchgeführt.

Internationale Regierungsorganisationen

Obwohl wir nicht direkt mit internationalen Regierungsorganisationen im Austausch stehen, orientieren wir uns seit Beginn freiwillig an den internationalen Leitlinien der Vereinten Nationen und der OECD zur Umsetzung unserer HRDD.

Denn solche klaren und ambitionierten Vorgaben sind aus unserer Sicht ein zentraler Hebel für nachhaltige Lieferketten und fairen Wettbewerb. Deshalb haben wir die in den letzten Jahren verstärkten Bestrebungen der EU, Sorgfalts- und Berichtspflichten im Bereich Nachhaltigkeit im Rahmen des Green Deals gesetzlich zu verankern, positiv bewertet und uns darauf vorbereitet. Den aktuellen Vorschlag der EU-Omnibus-Verordnung zur Vereinfachung der CSDD, CSRD und EU-Taxonomie sehen wir jedoch kritisch, da er wichtige Errungenschaften der bestehenden Regelungen abschwächen könnte und große Unsicherheit schafft. Aus unserer Erfahrung ist eine angemessene, risiko-basierte HRDD Schritt für Schritt umsetzbar und sinnvoll. Entscheidend ist, dass die Regulierung verlässliche Rahmenbedingungen schafft, die verantwortungsvolle Unternehmen stärken, anstatt zu entmutigen.





Nachhaltigkeits- strategie

Unsere Ziele bis 2030 → **Seite 55**

Unsere Ziele bis 2030

**Lieferketten-
transparenz**

1

2

**Menschenrechte &
Sorgfaltspflichten**

CO₂-Reduktion

3

4

Kreislaufwirtschaft

1

Lieferkettentransparenz

Uns sind die Akteure unserer Lieferketten und die damit einhergehenden sozialen und ökologischen Risiken zu jeder Zeit bewusst und wir berücksichtigen diese in unseren Sourcingentscheidungen.



100 %

Alle direkten Lieferant:innen (Tier 1) und deren Sublieferant:innen sind zu jeder Zeit bekannt und für jeden Lieferant:innen wird die Risikoanalyse zweckbezogen, aber mindestens einmal im Jahr, aktualisiert.

→ Wir aktualisieren die Risikoanalyse wie ab [Seite 33](#) beschrieben mehrmals jährlich.



100 %

Alle direkten Lieferant:innen (Tier 1) und deren Sublieferant:innen werden regelmäßig, aber mindestens alle drei Jahre, durch das CR-Team besucht und extern auditiert.

→ CR-Besuche im letzten Jahr bei unseren Partnern in Vietnam und China. Alle direkten Produzenten sowie deren Sublieferant:innen und support processes wurden vom CR Team besucht. Auch potenzielle neue Partner wurden im Rahmen unseres Onboarding-Prozesses besucht.



10 %

Alle indirekten Lieferant:innen (Tier 2), sowie die gesamten Lieferketten aller Stofflieferant:innen (Tier 2+x) sind zu jeder Zeit bekannt und es werden Cluster gebildet, für die eine Risikoanalyse zweckbezogen, aber mindestens einmal im Jahr, aktualisiert wird.

→ Alle Tier2 Lieferant:innen jederzeit bekannt und werden jährlich abgefragt.

→ Der nächste Schritt im Onboarding auf Retraced ist abgeschlossen (nominierte Tier 2 Lieferant:innen) und eine erste Risikoanalyse wurde durchgeführt .



80 %

FOND OF organisiert ein jährliches Lieferantenmeeting zur Weiterentwicklung unserer Partnerschaften auf Basis von gegenseitigem Feedback und incentiviert gute (CR)-Performance durch Mengenverteilungen und die Vergabe von Neuentwicklungen.

→ Die Feedbackgespräche wurden zum zweiten Mal geführt. Dieser war wertvoll und hat außerdem Verbesserungspotenzial aufgetan, welches wir im kommenden Jahr umsetzen möchten.

2

Menschenrechte & Sorgfaltspflichten

Die Erfüllung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang unserer Lieferketten sind für uns Grundvoraussetzung für ein partnerschaftliches Miteinander.



Auf Basis der erstellten Risikoanalysen steuern wir zu jeder Zeit unsere Maßnahmen zur Verhinderung und Minimierung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte in unseren Lieferketten.

- Integration im FW Member Hub ist teilweise umgesetzt.
- Vereinheitlichung der Systeme (Fair Wear Member Hub, Excel Tabellen, Retraced) und unterschiedlichen Ebenen der Risikoanalyse (Geschäftsmodell, Einkaufsstrategie, etc.) ist noch in Bearbeitung.



Wir haben volle Transparenz über die Lohnkosten unserer direkten Lieferant:innen (Tier 1) und unsere Einkaufspreise gewährleisten die Auszahlung eines existenzsichernden Lohnes nach der Anker Wage Methodik bei allen direkten Lieferant:innen (Tier 1).

- Wir hatten erste Gespräche zur Umsetzung der Transparenz bei den Lohnkosten und konnten vereinzelt Fortschritte machen, indem Lohnkostenminuten in die Einkaufspreise integriert wurden.



Wir fördern Vereinigungsfreiheit und Social Dialogue als befähigende Rechte für die Arbeiter:innen.

- Wir haben Umfragen zum Thema Vereinigungsfreiheit und Social Dialogue durchgeführt und die Ergebnisse in die Risikoanalyse integriert sowie vereinzelt Verbesserungsmaßnahmen definiert. Wir überprüfen regelmäßig die Funktionalität der Beschwerdemechanismen.



CO₂ Reduktion

Wir reduzieren unsere CO₂-Emissionen gemäß der Science Based Targets mit dem Ziel 2050 klimaneutral zu sein.



Jährlich werden alle Unternehmens- und Produktemissionen (Scope 1 – 3) ermittelt und darüber öffentlich berichtet.

- Scope 1 und 2 Emissionen werden bis 2030 um 42 % reduziert*, Scope 3 Emissionen werden ebenfalls deutlich reduziert.
- Scope 1–3 Emissionen werden bis 2042 um 90 % reduziert*.
- Bis 2050 trägt FOND OF nicht mehr zur Belastung der Atmosphäre durch klimawirksame Gase bei.



FOND OF verfügt über Life Cycle Assessments für das gesamte Produktsortiment, die in Echtzeit abgerufen werden können, und als Basis für CO₂-Reduktionsmaßnahmen dienen.

- Wir haben die Qualität unserer Daten weiter verbessert, indem wir genauere Informationen gesammelt haben und zur Verfügung stellen konnten. Es wurden einige Automatisierungsprozesse angestoßen.

* Im Vergleich zum Basisjahr 2022

| Lernweg zum CO ₂ Abdruck | ! |
|--|---|
| <p>Hier siehst du noch keinen Fortschritt. Das liegt daran, dass es bei unseren komplexen Produkten und Lieferketten genauso komplex ist einen möglichst akkuraten CO₂ Fußabdruck zu ermitteln, anhand dessen wir eine Reduktion feststellen können. Dennoch gibt es auf dem Weg natürlich schon Erkenntnisse und Maßnahmen. Diese stellen wir euch vor, wenn wir euch mitnehmen auf unseren Lernweg zum CO₂ Fußabdruck.</p> | |

4

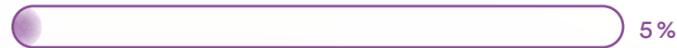
Kreislaufwirtschaft

Bei der Entwicklung unserer Produkte denken wir in Kreisläufen und fördern den Einsatz von zukunftsgerichteten, ressourcenschonenden Materialien.



Jede Marke verfügt über mindestens ein kreislauffähiges Produkt in ihrem Produktportfolio.

→ Es fand ein Workshop mit der Effizienzagentur.NRW und dem Produktteam statt, um das Bewusstsein für Kreislaufwirtschaft zu stärken und die ersten Schritte zu definieren.



Bei allen Produktneuentwicklungen und Facelifts soll eine Recyclingfähigkeit von mindestens 80 % erreicht werden.

→ Bei der Überarbeitung von Produkten wird die Recyclingfähigkeit einzelner Komponenten berücksichtigt, indem sie z. B. leicht abnehmbar sind, um eine Wiederverwertung zu gewährleisten.



Bei allen Produktneuentwicklungen und Facelifts soll eine Recyclingfähigkeit von mindestens 80 % erreicht werden.

→ Es fand ein Workshop mit der Effizienzagentur.NRW und dem Produktteam statt, um das Bewusstsein für Kreislaufwirtschaft zu stärken und die ersten Schritte zu definieren.



FOND OF verfügt über ein funktionierendes Rücknahmesystem für seine Produkte und über entsprechende Recyclingpartner.

→ Es wurden erste Gespräche mit Kooperationspartner:innen geführt.



Alle Textilien aus Rohöl oder recycelten PET-Flaschen werden durch zukunftsgerichtete Alternativen ersetzt (z. B. Textile2Textile, Bio-Based PET, etc.).

→ Die Verwendung von Textile2Textile Stoffen als Ersatz für unsere Stoffe aus rec. PET-Flaschen wurde weiter vorangetrieben und bei ergobag in der neuen Kollektion bereits für alle Neuentwicklungen umgesetzt.



Pro Marke gibt es jährlich einen Special Drop, um zukunftsgerichtete Materialien zu testen und die Brandimages zu stärken.

→ Vereinzelt werden Special Drops genutzt, um zukunftsgerichtete Materialien zu testen, siehe unsere satch NEXT DENIM Story





Welcome to our world

Fair Wear Member Day → **Seite 62**

Der Lernweg zum CO₂ Fußabdruck → **Seite 64**

Next Steps → **Seite 69**

satch »Next Denim« → **Seite 70**

Fair Wear Member Day



25 Jahre Fair Wear – Gemeinsame Wirkung feiern, Zukunft gestalten

Am 10. April 2025 fand in Amsterdam der Fair Wear Member Day statt – ein besonderer Anlass: 25 Jahre gemeinsames Engagement für faire Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsindustrie. Ein Event, das wir nicht verpassen durften und jedes Jahr ein Highlight für unser CR-Team ist.

Unter dem Motto »25 Years of Joint Global Impact« kamen Vertreter:innen von Marken, Fachleute aus Produktionsländern und Mitarbeitende zivilgesellschaftlicher Organisationen zusammen, um Erfahrungen zu teilen, neue Impulse zu setzen und gemeinsam Strategien für die Zukunft zu entwickeln.

Nach einer offenen Begrüßung durch das Moderationsteam regte ein interaktives Quiz zum Mitdenken und Diskutieren an. Zentrale Themen waren unter anderem aktuelle politische Veränderungen, die menschenrechtliche Sorgfaltspflichten auf neue Weise ins Zentrum rücken und herausfordern, sowie die Frage, wie wirksame Zusammen-

arbeit entlang globaler Lieferketten weiter gestärkt werden kann.

Ein besonderer Moment war die Vorstellung der neuen Fair Wear Geschäftsführerin Annabel Meurs. In ihrer ersten öffentlichen Rede als Executive Director blickte sie auf die bisherige Wirkung der Organisation zurück und präsentierte die neue Strategie 2026 bis 2030 – mit klarem Fokus darauf, menschenrechtliche Sorgfalt praxisnah für Unternehmen und gleichzeitig wirksam für Arbeiter:innen zu gestalten.

Dialogformate, Länderstrategien und gemeinsames Lernen

Ein Höhepunkt des Tages waren für uns die Einblicke in die Arbeit der Länderbüros, die durch kurze Videos und persönliche Gespräche an den »Country Tables« greifbar wurden. In Kleingruppen wurden dort Fragen diskutiert wie:



Die neue Geschäftsführerin der Fair Wear Foundation Annabel Meurs stellt sich vor



Dabei wurde auch thematisiert, warum bestehende Dialogformate in Fabriken häufig nicht funktionieren: mangelnde Beteiligung, Angst unter Beschäftigten, fehlende Entscheidungsträger:innen oder einseitige Kommunikation. Die gemeinsame Reflexion zeigte: Vertrauen, Dialog auf Augenhöhe und konkrete Nachverfolgung sind zentrale Erfolgsfaktoren für nachhaltige Verbesserungen.

Wie können funktionierende Beschwerdemechanismen gestärkt werden?

Wie lässt sich soziale Absicherung in Produktionsländern wirksam fördern?

25 Jahre gemeinsamer Fortschritt – und neue Energie für die nächsten Schritte

Der Tag endete in entspannter Atmosphäre bei Getränken und Gesprächen – doch die Inhalte wirken nach: Der Fair Wear Member Day 2025 hat gezeigt, dass Zusammenarbeit, Transparenz und gegenseitiges Lernen Schlüssel für echten Wandel sind. Seit 25 Jahren engagieren sich Unternehmen, Expert:innen und zivilgesellschaftliche Akteure gemeinsam für faire Arbeitsbedingungen – und der Austausch in Amsterdam hat deutlich gemacht: Dieser Weg geht weiter – mit neuer Energie und konkreten Ideen.

Für uns war der Tag auf vielen Ebenen wertvoll – durch tiefe Einblicke in die Arbeit der Country Manager:innen, den offenen Austausch, die Begegnungen mit anderen Brands und die Chance, voneinander zu lernen und sich zu vernetzen.

Country Incubators: Lösungen gemeinsam entwickeln

Am Nachmittag arbeiteten wir in der »Country Incubator Session« in Gruppen an realen Herausforderungen aus Produktionsländern, wie existenzsichernde Löhne, Geschlechtergleichstellung oder besserer Dialog zwischen Beschäftigten und dem Management. Es entstanden konkrete Strategien zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen – etwa durch Ursachenanalysen, Sensibilisierungsarbeit, gezielte Schulungen, häufigere Audits oder die Einbindung von Sozialstandards in Einkaufsentscheidungen. Die Ergebnisse wurden zum Abschluss in kurzen Pitches vorgestellt – ein starkes Zeichen für die Kraft kooperativer Formate.

Der Lernweg

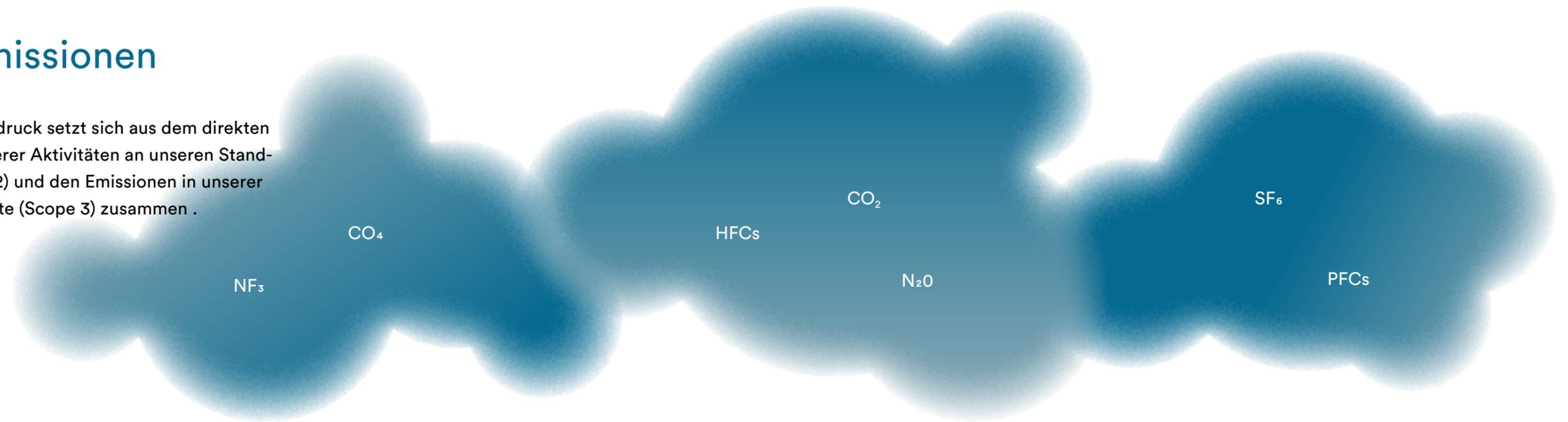
Nach dem zweiten Jahr der Kooperation mit Carbonfact sind wir dem Ziel, unser gesamtes Produktportfolio mittels Life Cycle Assessment (LCA) abzubilden und einen CO₂-Fußabdruck der gesamten FOND OF zu ermitteln, einen deutlichen Sprung näher gekommen. Unser nächster großer Schritt besteht darin, die einzelnen Produktfußabdrücke weiter zu präzisieren.

| Life Cycle Assessment (LCA) | ? |
|---|---|
| <p>... auf Deutsch Ökobilanz, wird in der ISO 14040 definiert als »die Zusammenstellung und Bewertung der Eingaben, Ausgaben und der potenziellen Umweltwirkungen eines Produktsystems während seines gesamten Lebenszyklus«.</p> <p>Dies umfasst alle Lebenszyklus Phasen eines Produktes, von der Rohstoffgewinnung, Produktion und Nutzung bis hin zur Entsorgung, Verwertung oder Recycling.</p> <p>Die Methode unseres Partners Carbonfact, beruht auf der ISO-Norm.</p> | |

zum CO₂
Fußabdruck²

Scope Emissionen

Der gesamte Fußabdruck setzt sich aus dem direkten CO₂ Verbrauch unserer Aktivitäten an unseren Standorten (Scope 1 und 2) und den Emissionen in unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) zusammen .



Emissionen

Scope 3 indirekt

① **Kauf von Waren & Dienstleistungen:** Hier werden unsere Emissionen auf Basis aller Ausgaben im letzten Geschäftsjahr berechnet, beispielsweise für:

Hergestellte Rucksäcke, Schuhe & Accessoires sowie IT Dienstleistungen

② **Transport & Distribution:** Die Emissionen entlang der Lieferketten berechnen sich durch Logistik Daten, wie die Distanz der Lieferungen und das Gewicht der Ware

③ **Geschäftsreisen** (bspw. zu unseren Produzenten nach Asien)

④ **Pendeln der Arbeitnehmer:innen:** Wir erheben jährlich Daten, auf welchem Weg unsere Mitarbeitenden zu Arbeit kommen und können daraus den Fußabdruck berechnen

Scope 2 indirekt

Stromrechnungen

Unsere Scope 2 Emissionen belaufen sich aktuell auf 0, da wir 100% Ökostrom aus erneuerbaren Energien beziehen

Scope 1 direkt

Emissionen durch unser Büro in Köln (The Ship), unser Lager (dadada) und den FOND OF Store, z. B. verursacht durch Firmenfahrzeuge

Scope 3 indirekt

Die Emissionen für die Lieferung an unsere Endkunden und bei der Nutzung der Produkte basiert bisher noch auf branchentypischen Schätzwerten.

Vorgelagerte Aktivitäten

Aktivitäten rund um die Herstellung unserer Produkte

Berichtendes Unternehmen

Aktivitäten an unseren Standorten in Köln und Euskirchen

Nachgelagerte Aktivitäten

Aktivitäten rund um den Vertrieb unserer Produkte

Wie viel von welchem Material steckt in welchem Produkt?

Was bisher geschah

Im ersten Jahr haben wir damit begonnen, LCA-Informationen von 10 Modellen aus unserem Sortiment abzubilden und uns auf dieser Grundlage unseren Gesamtemissionen anzunähern.

Das zweite Jahr haben wir genutzt, um daran zu arbeiten, unsere Datenlage im Bereich der Scope 3 Emissionen zur Herstellung unserer Produkte systematisch zu verbessern. Zum Beispiel haben wir die Anzahl unserer erfassten Modelle von 10 auf 50 gesteigert. Somit sind wir 5-mal näher dran an unseren tatsächlichen Emissionen und können die Daten auch auf Produktebene für die nachhaltige Entwicklung unserer Produkte nutzen.

Erkenntnisse aus dem Jahr 2024

Um die Frage zu beantworten, welchen CO₂-Fußabdruck die Aktivitäten rund um unsere Produkte im Jahr 2024 hinterlassen haben, müssen Daten unterschiedlichster Herkunft zusammenkommen:

Um die genauen Materialverbräuche unseres gesamten Produktportfolios zu erfassen, haben wir mit unseren Produzenten zusammengearbeitet. Denn sie haben natürlich die größte Expertise in der kleinschrittigen Herstellung unserer Taschen, Schuhe und Co. Sie übermitteln uns zu jedem Modell eine so genannte »Bill of Material« oder kurz BOM. Hier finden wir eine Auflistung aller verwendeten Materialien inklusive ihrer Größe und Gewichtes.

Zwar konnten wir die Anzahl der Modelle deutlich erhöhen, die Berechnung der einzelnen Produktfußabdrücke beruht jedoch weiterhin auf einigen Annahmen.

Welchen CO₂-Fußabdruck hat welches Material?

Unser Materialteam steht in engem Austausch mit den wichtigsten Stofflieferanten und pflegt eine umfassende Materialbibliothek. Darin werden die eingesetzten Materialien systematisch erfasst – inklusive Herkunft, Zusammensetzung und Zertifizierungen. So lassen sich jedem Material spezifische Emissionsfaktoren zuordnen, die Herstellung, Materialeinsatz sowie Transportwege berücksichtigen. An dieser Stelle ist es zum Beispiel wichtig anzugeben ob Stoffe bluesign® zertifiziert sind. Denn die Herstellung mit möglichst niedrigem Chemikalieneinsatz bedeutet ebenfalls eine geringere CO₂ Bilanz.

Wie viele und welche Produkte haben wir im vergangenen Jahr von unseren Produzenten eingekauft?

In unserer Accounting Abteilung werden nicht nur die Daten zu unseren eigenen Aktivitäten systematisch erfasst, sondern auch alle unsere Bestellungen bei unseren Lieferanten abgelegt. Mit diesen Daten können wir genau sagen welches Produkt in welcher Menge für uns hergestellt wurde.

Ein großer und aufwendiger Schritt bei der Erhebung der Daten ist die Übertragung der BOMs in unsere interne Datenbank. Ein kleiner Freund Tiger zum Beispiel besteht aus ca. 30 unterschiedlichen Komponenten, die geprüft und übertragen werden müssen. Eine gepflegte Datenbank ist sehr wichtig für uns, denn sie ist unsere »single source of truth«.

Über eine Schnittstelle können wir die Daten direkt an Carbon Fact übermitteln. Das geht nicht nur schnell, sondern reduziert auch Übertragungsfehler.

Mit Carbonfact werden die verfügbaren Daten zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks genutzt. Bei fehlenden Daten ergänzt Carbonfact diese durch Schätzwerte aus Branchenkenntnissen. Daher ist es normal, dass sich CO₂-Fußabdrücke in einem fortlaufenden Annäherungsprozess befinden.

Aktuell arbeiten wir an deutlichen Verbesserungen in der Datengenauigkeit. Genaue Zahlen werden wir daher erst im kommenden Bericht veröffentlichen.



5 erste Carbonfacts

1
sack macht den größten Anteil unseres Fußabdruckes aus, gefolgt von ergobag und Affenzahn.

2
Die Herstellung unserer Produkte macht den mit Abstand größten Anteil unserer Emissionen aus.

3
Bei der Herstellung unserer Produkte verursachen die Rohstoffgewinnung sowie die Garn- & Stoffherstellung den mit Abstand größten Anteil an CO₂-Emissionen.

4
Der größte Teil der Emissionen bei Affenzahn entfällt auf die Schuhe.

5
Unser größter Hebel liegt in der Stoffherstellung – für Schuhe ebenso wie für Rucksäcke.

Next Steps

Generell lernen wir aus den Daten, dass es für uns und die gesamte Branche noch viel zu lernen gibt in puncto Life Cycle Assessment. Daher nehmen wir aus dem vergangenen Jahr viele spannende Projekte mit an denen wir arbeiten werden um euch im kommenden Jahr mehr erzählen zu können.

Datenverfeinerung

Wir haben das vergangene Jahr an der Verfeinerung unserer Daten gearbeitet und werden diese Arbeit noch ins kommende Jahr mitnehmen. Wie bereits beschrieben, müssen für die Kalkulation des Fußabdruckes Daten aus unterschiedlichsten Ecken erhoben werden und zu einem fixen Zeitpunkt zusammengeführt werden. Bei unserem wachsenden AFZ-Schuhsortiment haben wir das dieses Jahr nicht geschafft. Zusätzliche Präzision gewinnen wir durch die Erfassung der Recyclingraten unserer Stoffe, der exakten Größen der einzelnen Teile sowie durch detaillierte Daten zum Energieverbrauch unserer Stoffhersteller.

LCA gestützte Entscheidungen treffen

Wir wollen die Möglichkeiten, die uns Carbon Fact bietet, ebenfalls nutzen, um die CO₂ Bilanz von unterschiedlich hergestellten Produktvarianten in Design- und Einkaufsentscheidungen zu berücksichtigen. Welchen konkreten Einfluss hat es zum Beispiel von einem »Virgin«-PET- auf einen recycelten PET-Stoff umzustellen? Welche Rolle spielt Herstellungsart, Herstellungsland und der Transport bei der Ökobilanz?

Umsetzung erster Maßnahmen

Wir haben aktuell bereits erste Umstellungen geplant, die unsere Produkte Schritt für Schritt kreislauffähiger und CO₂-ärmer machen. Da unsere Planung sehr weit vorausdenkt, können wir die Entscheidungen, die wir aktuell treffen erst in dem Jahr teilen, in dem die Produkte dann tatsächlich auf dem Markt sind. Daher freuen wir uns darauf euch kontinuierlich auf dieser Reise mitzunehmen.

satch »Next Denim« Innovative Materialien statt problematischer Herstellungsverfahren

Ein Denim-Look ohne umweltschädliche Praktiken, aber mit hoher Funktionalität – ist das überhaupt möglich?

Dieser Herausforderung hat sich unser Material Management Team gestellt und berichtet euch im folgenden Text über die Herangehensweise und das Ergebnis in Form unserer NEXT DENIM Kollektion für satch.

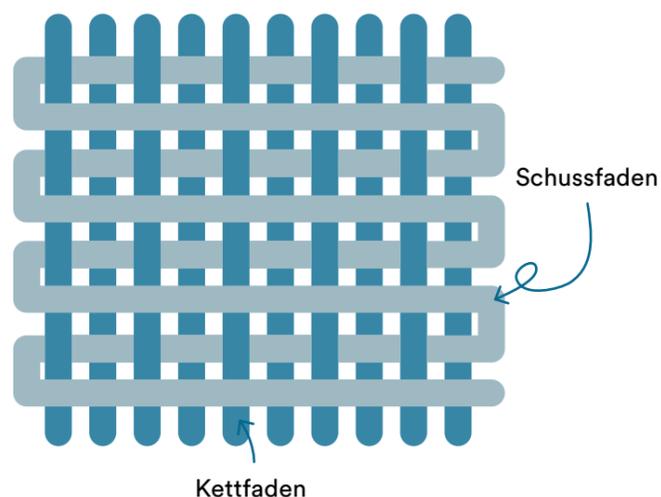
satch »Next Denim«: Nachhaltigkeit trifft auf Innovation

Textiltechnologie ist ein spannendes Feld, da in der Theorie nahezu jede Idee umgesetzt werden kann und diverse Rädchen in der Prozesskette identifiziert werden können, die sich zu drehen lohnen. Uns ist es so möglich, Materialien, die einen schlechten Ruf haben auf eine alternative Art zu denken und umzusetzen. Für die »Next Denim«-Edition von satch war genau dies der Ansatz. Einerseits wollten wir dem Wunsch des Designteams, einen Denim-Look zu kreieren, gerecht werden. Andererseits sollten aber keine problematischen und umweltschädlichen Praktiken unterstützt werden, die in der Denim-Industrie nach wie vor gang und gäbe sind. Zusätzlich stellten wir uns der Herausforderung, eine funktionelle

Adaption zu entwickeln, sodass das Gewebe wasserdicht und robust genug für den Einsatz als Rucksack-Oberstoff ist.

Gemeinsam mit unseren Partnern Leejo Textile CO., LTD. aus Südkorea (Weberei & Veredlung) und der Lenzing AG aus Österreich (Faserhersteller) haben wir eine zukunftsweisende Lösung entwickelt. Es basiert auf zwei Garnsystemen: blauen Kettfäden und weißen Schussfäden – doch mit einer nachhaltigen Wendung.





Denim-Stoffe sind jeweils aus zwei Garnsystemen aufgebaut. Die vertikal verlaufenden blauen Kettfäden und die horizontal verlaufenden weißen Schussfäden werden zu einem Gewebe verwoben.



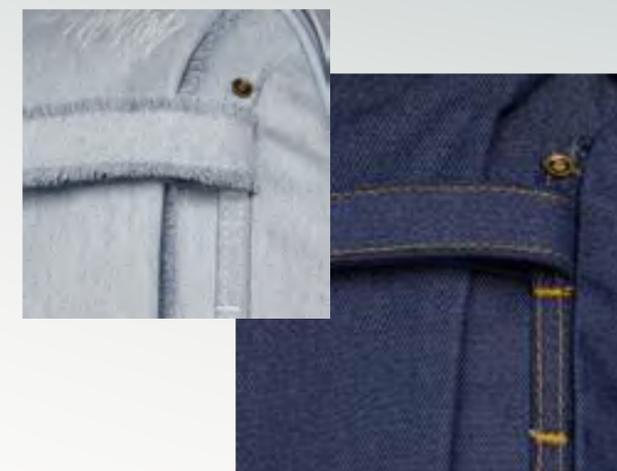
Blaues Garn: Indigo ohne Wasser- & Chemikalienverschwendung

Im Regelfall wird mit Baumwolle, die im Anbau einen hohen Wasserverbrauch hat, und mit Färbeprozessen gearbeitet, die mehrere Fixier- und Auswaschprozesse beinhalten. Raw Denim, also sehr dunkel überfärbter Jeans-Stoff, bringt oft dennoch ein Abfärben des Küpenfarbstoffs Indigo mit sich und birgt somit das Risiko andere Textilien anzufärben.

In der NEXT DENIM Edition arbeiten wir anders. Das Garn basiert nicht auf Baumwolle, sondern auf TENCEL™ Modal, einer Regeneratfaser auf Zellulose-Basis, die aus kontrollierten und zertifizierten Holzquellen hergestellt wird. Im Spinnprozess der Modalfaser werden der Spinnmasse Indigo-Pigmente

hinzugefügt, sodass die finale Faser bereits die gewünschte blaue Farbe erhält – ganz ohne Nassprozesse in Form von Färbeprozessen und Folgeschritten. Das spart Wasser- (>99%), Chemikalien- (>80%) und Energie (>99%) ein. Das bei unserem Partner Lenzing entstandene TENCEL™ Modal with Indigo Color Technology zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass der Farbstoff dauerhaft in der Faser fixiert ist und kein Abfärben in der Nutzungsphase droht. Auch ein Ausbleichen oder Vergilben des Gewebes durch Sonneneinstrahlung ist im Vergleich zu klassischem Denim deutlich vermindert.

In unserer NEXT DENIM Special Edition zeigen wir nicht nur ein Modell im Raw-Denim-Look, sondern auch eines im Used-Denim-Look. Auch hier lag uns eine nachhaltige Umsetzung am Herzen. Der helle Oberstoff kommt ganz ohne problematische Bleichprozesse, Sandstrahlen oder Techniken wie Stone-wash oder Acidwash aus, die schädlich für die Umwelt sind und ein Arbeitssicherheits-Risiko darstellen. Vielmehr haben wir an der Zusammensetzung des Garnmixes gearbeitet und die blaue Kette mit weißen, also ungefärbten, Modalfasern gemischt, um das Farbergebnis des Gewebes aufzuhellen. Dieses weiße Garn hat allerdings selbst einiges zu bieten, weshalb der genaue Blick lohnt.



| | Kette | Schuss |
|------------------------------------|---|---|
| Lenzing™ Modal Color Indigo | 100 %  | 100 %  |
| Carbon Zero Lenzing™ TENCEL™ Modal | 90 %  10 %  | 100 %  |

Weißes Garn: CO₂-Reduktion auf dem Weg zu True Carbon Zero

Die weiße Garnkomponente stammt von Lenzing und findet sich in beiden Editionen in Schussrichtung, im Used-Denim-Style aber, auch in der Kettrichtung, des Gewebes wieder. Konkret nutzen wir hier TENCEL™ Modalfasern mit Klimaschutzmaßnahmen².

TENCEL™ Lyocell- und Modalfasern sind ClimatePartner-zertifiziert für Klimamaßnahmen. Das bedeutet, dass sie einen 5-stufigen Klimaaktionsplan erfüllen gemäß dem ClimatePartner Zertifizierungsprotokoll:

²5-Schritte-Klimaschutzplan gemäß ClimatePartner-Zertifizierung: Berechnung der Treibhausgasemissionen, Festlegung von CO₂- Reduktionszielen, Umsetzung von Reduktionsmaßnahmen, Finanzierung von Klimaschutzprojekten, transparente Kommunikation. Details unter Climate-ID pages: [TENCEL™ Modal](#).

Schritt ① Berechnung der Treibhausgasemissionen

Die Umweltauswirkungen eines Produktes können nur unter der Voraussetzung verbessert werden, dass sie im ersten Schritt mit konkreten Daten bewertet werden. Deshalb wird der CO₂-Fußabdruck von TENCEL™ Fasern mit einer Cradle-to-Customer-Bewertung berechnet. Diese Methodik umfasst alle Stufen der Produktion, von der Rohstoffgewinnung über die Verarbeitung und Herstellung bis hin zum Transport zum Kunden.

Schritt ② Festlegung von CO₂- Reduktionszielen

Lenzing hat sich als Unternehmen konkrete Reduktionsziele gesetzt, um die Scope 1, 2 und 3 Emissionen zu verringern. Im Rahmen der kurzfristigen Ziele verpflichtet sich Lenzing die absoluten Scope 1- und 2-Treibhausgasemissionen bis 2030 um 42 % und die Scope 3-Emissionen um 25 % zu reduzieren (Ausgangsbasis: 2021). Diese Ziele wurden wissenschaftlich überprüft und offiziell von der Science-based targets initiative (SBTi) genehmigt.

Schritt ③ Umsetzung von Reduktionsmaßnahmen

Lenzing berücksichtigt für die ClimatePartner-Zertifizierung nur Produkte, für die bestimmte Reduktionsmaßnahmen umgesetzt wurden:

- Die Energieversorgung der Faserproduktion beinhaltet erneuerbaren Strom
- Optimierte Rohstoffbeschaffungsstrategie und Einbindung der Lieferant:innen hinsichtlich der Auswirkungen von Scope 3
- Erhöhung des Anteils von Energie aus Biomasse.

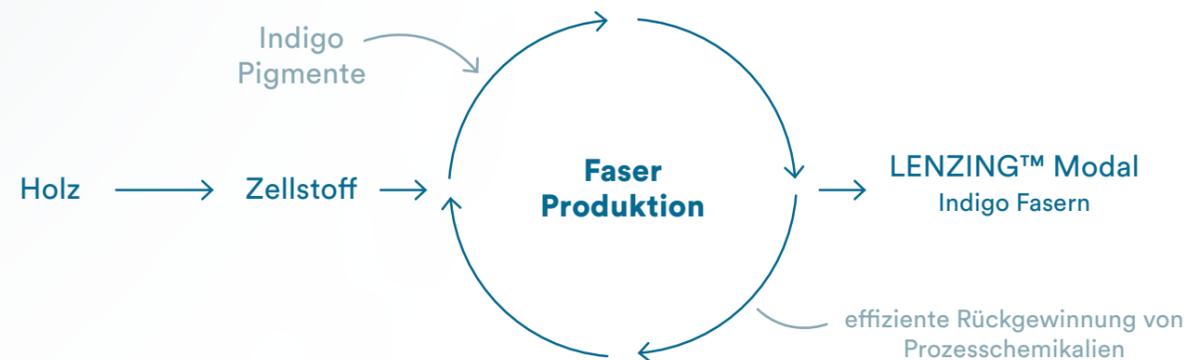
Cradle-to-Cradle Kreislauf

Indigo Farbtechnologie

Einsparung von >99% Wasser & >80% Chemikalien beim Färben von Denim (im Vergleich zu drei herkömmlichen Denim-Färbemethoden)

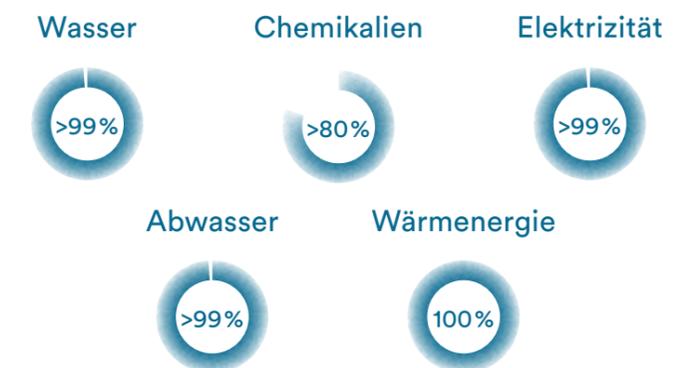
nachhaltige Produktion

TENCEL™ Lyocell- & Modalfasern werden im Vergleich zu herkömmlichen Lyocell- & Modalfasern mit mindestens 50% weniger Kohlenstoffemissionen und Wasserverbrauch hergestellt



Einsparung durch den Einsatz von TENCEL Modal mit Indigo Color Technologie

im Vergleich zu konventioneller Pulverindigofärbung und konventioneller vorreduzierter Flüssigindigofärbung



Schritt ④

Finanzierung von Klimaschutzprojekten

Lenzing trägt zu zertifizierten Klimaprojekten bei, um die noch unvermeidbaren Kohlenstoffemissionen aus der Faserproduktion auszugleichen. Lenzing finanziert diese Projekte in der Höhe der unvermeidbaren Emissionen aus der TENCEL™ Faserproduktion durch den Kauf von carbon credits. Die Projekte werden regelmäßig von unabhängigen Dritten geprüft und tragen zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bei.

Schritt ⑤

Transparente Kommunikation

Wir kommunizieren transparent alle unsere Aktionen und unterstützten Klimaprojekte auf den Climate-ID Seiten.

Warum »Next Denim«?

satch zeigt mit NEXT DENIM eine außergewöhnliche Materialstory und investiert in eine Technologie, die zukunftsgerichtet ist und gleichzeitig nicht vergisst, die junge Zielgruppe der Marke anzusprechen.





Über diesen Bericht

Wir sind nicht perfekt! Und genauso wenig ist es dieser Bericht. Obwohl wir als Unternehmen (noch) keinen Berichterstattungspflichten folgen müssen, möchten wir unsere Stakeholder transparent darüber informieren, wie wir unserer sozialen und ökologischen Verantwortung nachkommen und wo wir hier stehen. Dabei sind wir stolz auf das, was wir bereits erreicht haben, aber wir wollen auch klar und ehrlich kommunizieren, wo wir noch besser werden müssen.

Zur Auswahl der Themen und Inhalte in diesem Bericht haben wir uns folgende Fragen gestellt: Wo hat unsere Wertschöpfung die größten Auswirkungen auf soziale und ökologische Bedingungen und wie leisten wir hier einen Beitrag zur Verbesserung? Was wurde im letzten Bericht angekündigt? Und welche Themen interessieren eigentlich unsere Zielgruppen? Und wie können wir unseren Report auch optisch ansprechender gestalten? Außerdem haben wir uns in diesem Jahr intensiv mit anerkannten Berichtsstandards, wie der Global Reporting Initiative (GRI) und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), auseinandergesetzt und uns teilweise an deren Vorgaben orientiert. Wir glauben, dass

solche Standards wichtig sind, um sicherzustellen, das unternehmerisches Nachhaltigkeitsreporting transparent, glaubwürdig und vergleichbar ist. In den nächsten Jahren wollen wir daher schrittweise darauf hinarbeiten zukünftig vollständig nach einem dieser Standards zu berichten. Aufgrund all dieser Überlegungen werden im Vergleich zum letzten Jahr bereits zusätzliche Informationen berichtet und Inhalte neu dargestellt.

Unsere Berichte erscheinen jährlich. Der Berichtszeitraum umfasst unser letztes Geschäftsjahr, also den Zeitraum vom 01. August 2023 bis zum 31. Juli 2024. Um Ressourcen zu sparen, erscheint dieser Bericht ausschließlich in digitaler Form.

Kontakt

cr@fondof.de
FOND OF GmbH
Vitalisstraße 67, 50827 Köln



Unser CR Team



Katharina Liefner
katharina.liefner@fondof.de



Josephine Spiecker
josephine.spiecker@fondof.de



Charlotte Erdle
charlotte.erdle@fondof.de



Stephanie Nitze
stephanie.nitze@fondof.de

Annex

Risikoanalyse



Transparenz in der Lieferkette

Unsere Produktionsstätten

!

Im Folgenden geben wir einen detaillierten Einblick zu den Produktionsstätten, in denen unsere Produkte von unseren langjährigen Partner:innen gefertigt werden. Im Vergleich zu früheren Berichten legen wir in diesem Jahr noch mehr Transparenz an den Tag, insbesondere in Bezug auf unsere Risikobewertung pro Standort.



Einordnung zur Risikobewertung:

Unsere Risikobewertung pro Standort ist das Ergebnis einer umfangreichen Analyse, die auf unserer Analyse von Sektor- und länderspezifischen Risiken aufbaut und nicht nur die Wahrscheinlichkeit, dass ein Risiko an Standort X eintritt, berücksichtigt, sondern auch wie schwerwiegend die Auswirkungen wären, wenn ein tatsächlicher Schaden vorläge ([Seite 31](#)).

Außerdem analysieren wir in der Praxis nicht nur pauschal das Risiko, für z. B. »Ausbeutung durch Kinderarbeit«, sondern eine Vielzahl von möglichen Ausprägungen, etwa ob gesetzlich erlaubte Jugendarbeit lokalen Gesetzen und / oder internationalen Normen entspricht. Eine mittlere Risikobewertung bzgl. »Freie Arbeitswahl« oder »Ausbeutung durch Kinderarbeit« bedeutet daher nicht, dass in den Fabriken, mit denen wir arbeiten, Verstöße festgestellt wurden. Vielmehr spiegelt sie wider, dass auf Basis des Branchen- und Länderkontextes und der grundsätzlich hohen Schwere von Verstößen in diesen Bereichen auch für unsere Produktionsstandorte durchaus ein Risiko besteht, dass wir aufmerksam im Blick behalten, auch wenn die aktuelle Eintrittswahrscheinlichkeit bei unseren Lieferanten grundsätzlich gering ist.



| | |
|--|--|
| Adresse | Plot A4, street No6, Long Hau-Hoa Binh IZ, Nhi Thanh, Thu Thua, Long An |
| Marken & Produkte | ergobag: Grundschulrucksäcke und Schulzubehör satch: Schultaschen und Zubehör |
| Produktionsprozesse | Zuschneiden, Nähen, Trimmen, Verpacken |
| Einkaufsvolumen in % | 43 % |
| Audit & Datum | Fair Wear Verification Audit (May 2022), geplantes FW full onsite assessment: June 2025 |
| Hauptbefunde in Bezug auf den Verhaltenskodex für Arbeitspraktiken | Managementsystem, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Kommunikation in der Produktionsstätte, Zahlung existenzsichernder Löhne, Angemessene Arbeitszeiten, Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen |
| Geschäftsbeziehung seit | 2011 |
| Besucht im GJ 2023/2024 von | CR, Qualitätsmanagement, Produktentwicklung, Design, Produktmanagement |
| Erhaltene Beschwerden im GJ 2023/2024 | Keine |

| | |
|--|--|
| Anzahl Arbeiter:innen | 1.875 gesamt (89 % Frauen; 11% Männer) |
| Anzahl Arbeitsmigrant:innen | 199 gesamt (77 % Frauen; 23 % Männer) |
| Durchschnittliche Überstunden pro Woche | 9 Stunden / Woche (2022) |
| Lohnlevel | 81% des geschätzten existenzsichernden Lohns in Region 1* |
| Gewerkschaften und/oder Arbeiter:innenvertretungen | Trade Union of ASG Global Company (VGVL) |
| Unterauftragnehmer:inne/ unterstützende Prozesse | Phuong Nam Vina Garment Company Hankook Vina Embroidery Company Dang Quang Vina Co., Ltd. |
| Besonderheiten | <ul style="list-style-type: none"> · Zahlung existenzsichernder Löhne (deutlich über Branchenstandard) · Zahlung freiwilliger Boni · Trainingsteilnahme zu einem verbesserten Dialog zwischen Arbeiter:innen und Management |
| Energiequelle | 73 % Solarenergie, 27 % Vietnam Energiemix |

* Die Angabe bezieht sich auf, die Benchmarkstudie von 2024 (Living Wage for Minimum Wage Region 1, Vietnam – Global Living Wage Coalition), die in der Region von der Global Living Wage Coalition durchgeführt wurde.

ASG Global Co., Ltd

Long An, Vietnam

| | |
|---|---------|
| Freie Arbeitswahl | ▲▲▲ |
| Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen | ▲▲▲▲▲ → |
| Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis | ▲▲▲ |
| Zahlung existenzsichernder Löhne | ▲▲▲▲▲ → |
| Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit | ▲▲▲ |
| Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz | ▲▲▲ |
| Angemessene Arbeitszeiten | ▲▲▲▲▲ → |
| Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen | ▲▲▲▲ → |
| Gesamtes Risikolevel | ▲▲▲▲ |



Risiko ① – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen



Die Fabrik ist gewerkschaftlich organisiert, über 90 % der Beschäftigten sind Mitglieder – rund 60 % davon Frauen. Die Vertreter:innen werden alle fünf Jahre in geheimer Wahl gewählt. Ein Tarifvertrag, der über gesetzliche Mindeststandards hinausgeht, wird alle drei Jahre gemeinsam ausgehandelt.

Das letzte Audit bestätigte das grundsätzliche Bewusstsein für Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung. Durch das staatlich gelenkte Gewerkschaftssystem in Vietnam (VGCL) bleibt

Vereinigungsfreiheit weiterhin eingeschränkt. Zur Stärkung des Dialogs wurde zusätzlich ein Training zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitenden durchgeführt.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen:

| Maßnahme | Status | Zeitplan |
|--|----------------|----------|
| Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | Abgeschlossen | 01/2025 |
| Anpassung der Risikobewertung auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit | Abgeschlossen | 03/2025 |
| Besprechung der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Produzenten und Vereinbarung von Verbesserungsmaßnahmen | In Bearbeitung | 07/2025 |
| System zur regelmäßigen Überprüfung der Funktionalität interner Beschwerdemechanismen einführen | In Bearbeitung | 08/2025 |
| Nächstes full on-site assessment durchführen | In Bearbeitung | 06/2025 |

Risiko ② – Zahlung existenzsichernder Löhne



Unsere Risikobewertung zu existenzsichernden Löhnen bei ASG Global basiert auf dem allgemeinen Länderrisiko sowie den Ergebnissen des Audits von Mai 2022. Bei drei von fünf Feststellungen konnten seither deutliche Verbesserungen erreicht werden.

Das Lohnniveau lag nach dem letzten Audit gleich auf mit dem regionalen Benchmark für existenzsichernde Löhne. Seit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und der Benchmarks wurde das Lohnniveau noch nicht extern verifiziert (nächstes Audit

im Juni 2025). Erste Fortschritte wurden durch mehr Transparenz bei Lohnkostenminuten erzielt. Diese wurden bereits in unsere Einkaufspreise integriert.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Zahlung existenzsichernder Löhne:

| Maßnahme | Status | Zeitplan |
|--|----------------|----------|
| Einführung der Arbeitsminutenkostenkalkulation (LMC) / Fair Price App bei ASG Global, um die Verbindung von Lohnlevel und Einkaufspreisen herzustellen | Abgeschlossen | 06/2024 |
| Arbeitsminutenkosten in die Stücklisten implementieren | Abgeschlossen | 09/2024 |
| Besprechung der Optionen zur langfristigen Erhöhung der Arbeitsminutenkosten | In Bearbeitung | 08/2025 |

Risiko ③ – Angemessene Arbeitszeiten



Überstunden in der Produktionsstätte hängen stark von Auftragslage und Nachfrage ab. 2022 kam es zu Überschreitungen gesetzlicher Höchstarbeitszeiten. Infolge sinkender Nachfrage traten in den darauffolgenden Jahren keine weiteren Fälle auf.

Das Risiko bleibt jedoch hoch und wird von uns kontinuierlich überwacht. Eine Analyse unserer Bestellpraxis im Abgleich mit Produktionsauslastung wurde durchgeführt, um mögliche Einflussfaktoren zu identifizieren.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Angemessene Arbeitszeiten:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|----------------|----------|
| Gemeinsame Ermittlung und Analyse der Gründe für die Überschreitung der 60-Stunden-Woche (Root cause analysis) | Abgeschlossen | 11/2023 |
| Sicherstellung, dass der Einfluss auf die Überschreitung der Arbeitszeit von 60 Stunden nicht minimiert wird mittels Minderungs- und Präventionsmaßnahmen | In Bearbeitung | 02/2025 |

Risiko ④ – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen



In der Vergangenheit wurden einzelne Mängel bzgl. Brandschutz, Maschinensicherheit, Kommunikation von Richtlinien sowie persönliche Schutzausrüstung festgestellt.

Alle Mängel wurden im Rahmen des Korrekturmaßnahmenplans behoben, das Risiko wird jedoch aufgrund früherer Feststellungen und der Breite und Verschiedenartigkeit der Mängel weiterhin mit hoch bewertet.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|---------------|----------|
| Sicherstellung, dass die Fabrik alle im letzten Fair Wear Audit festgestellten Einzelmängel im Bereich Brandschutz, Maschinensicherheit, elektrische Sicherheit und Ergonomie behoben hat | Abgeschlossen | 12/2023 |
| Sicherstellung, dass die Fabrik ein System eingerichtet hat, um regelmäßig zu überprüfen, ob die im letzten Fair Wear Audit identifizierten Verbesserungen in den Bereichen Brandschutz, Maschinensicherheit, elektrische Sicherheit und Ergonomie dauerhaft eingehalten werden | Abgeschlossen | 12/2023 |



| | |
|--|--|
| Adresse | Quarter 3, Tan Dinh Ward, Ben Cat Town, Binh Duong |
| Marken & Produkte | Affenzahn Kinderschuhe |
| Produktionsprozesse | Zuschneiden, Nähen, Trimmen, Verpacken |
| Einkaufsvolumen in % | 13 % |
| Audit & Datum | Fair Wear Monitoring Audit: July 2022, geplantes FW full onsite assessment: July 2025 |
| Hauptbefunde in Bezug auf den Verhaltenskodex für Arbeitspraktiken | Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Zahlung existenzsichernder Löhne, Angemessene Arbeitszeiten, Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen |
| Geschäftsbeziehung seit | 2019 |
| Besucht im GJ 2023 / 2024 von | CR, Qualitätsmanagement, Produktentwicklung, Design, Produktmanagement |
| Erhaltene Beschwerden im GJ 2023 / 2024 | Keine |

| | |
|--|---|
| Anzahl Arbeiter:innen | 1.736 gesamt (89,5 % Frauen; 10,5 % Männer) |
| Anzahl Arbeitsmigrant:innen | 836 gesamt (88 % Frauen; 12 % Männer) |
| Durchschnittliche Überstunden pro Woche | 18 Stunden / Woche (2022) |
| Lohnlevel | 87% des geschätzten existenzsichernden Lohns in Region 1* |
| Gewerkschaften und / oder Arbeiter:innenvertretungen | Trade Union of Haksan Vina Co. Ltd. (VGCL) |
| Unterauftragnehmer:innen / unterstützende Prozesse | Keine |
| Besonderheiten | <ul style="list-style-type: none"> · Gratis Mahlzeiten · Hervorragende Zusammenarbeit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen |
| Energiequelle | 100 % Vietnam Energiemix (Solaranlage in Planung) |

* Die Angabe bezieht sich auf, die Benchmarkstudie von 2024 (Living Wage for Minimum Wage Region 1, Vietnam – Global Living Wage Coalition), die in der Region von der Global Living Wage Coalition durchgeführt wurde.

Haksan VI NA Co., Ltd

Long An, Vietnam

| | |
|---|-------|
| Freie Arbeitswahl | ▲▲▲ |
| Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen | ▲▲▲▲→ |
| Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis | ▲▲▲ |
| Zahlung existenzsichernder Löhne | ▲▲▲▲→ |
| Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit | ▲▲▲ |
| Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz | ▲▲▲ |
| Angemessene Arbeitszeiten | ▲▲▲▲→ |
| Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen | ▲▲▲▲ |
| Gesamtes Risikolevel | ▲▲▲▲ |



Risiko ① – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen



Die Fabrik ist gewerkschaftlich organisiert, über 90 % der Beschäftigten sind Mitglieder, davon 77 % Frauen. Die Mitgliedschaft wird aktiv gefördert, die Vertreter:innen werden alle fünf Jahre in geheimer Wahl gewählt. Es finden regelmäßige Gewerkschaftstreffen statt.

Die Gewerkschaft ist dem staatlichen Gewerkschaftsbund (VGCL) zugeordnet. Eine Umfrage bestätigte grundlegendes Bewusstsein für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Der bestehende Tarifvertrag wird regelmäßig gemeinsam angepasst und regelt unter anderem Löhne, Arbeitszeit, Sozialleistungen und Arbeitssicherheit. Ergänzend gibt es gewählte Arbeitnehmer:innenvertretungen und einen bekannten internen Beschwerde-mechanismus.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|----------------|----------|
| Monitoring neuer Wahlen und Sicherstellung, dass die unabhängige Vertreter:innen aufgestellt werden | Abgeschlossen | 05/2024 |
| Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | Abgeschlossen | 01/2025 |
| Anpassung der Risikobewertung auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit | Abgeschlossen | 03/2025 |
| Besprechung der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen mit der Fabrik und Vereinbarung von Verbesserungsmaßnahmen | In Bearbeitung | 07/2025 |
| Besprechung der Möglichkeit, ein WEP Communication Training durchzuführen | In Bearbeitung | 03/2025 |
| Nächstes full on-site assessment durchführen | In Bearbeitung | 07/2025 |
| System zur regelmäßigen Überprüfung der Funktionalität interner Beschwerdemechanismen einführen | In Bearbeitung | 08/2025 |

Risiko ② – Zahlung existenzsichernder Löhne



Die Risikobewertung zu existenzsichernden Löhnen bei Haksan basiert auf dem letzten Audit und der Prüfung von Lohnunterlagen. Die Grundlöhne liegen über dem gesetzlichen Mindestlohn, Löhne werden pünktlich und transparent ausgezahlt. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten Boni und Zulagen über das gesetzliche Maß hinaus.

Festgestellte Verstöße wurden zeitnah behoben und durch präventive Maßnahmen ergänzt. Dennoch besteht das Risiko, dass gesetzliche Standards in Ausnahmesituationen nicht immer eingehalten werden. Die Zahlung existenzsichernder Löhne bleibt ein langfristiges Ziel. Eine geplante Studie soll künftig regionale Lebenshaltungskosten besser abbilden.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Zahlung existenzsichernder Löhne

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Einführung der Arbeitsminutenkostenkalkulation (LMC) / Fair Price App bei Haksan | Abgeschlossen | 06/2024 |
| Implementierung der Arbeitsminutenkosten in den Stücklisten | In Bearbeitung | 09/2025 |
| Durchführung einer Erhebung zu den Lebenshaltungskosten in der Region | In Bearbeitung | 10/2025 |
| Besprechung der Optionen zur langfristigen Erhöhung der Arbeitsminutenkosten | In Bearbeitung | 12/2025 |

Haksan VI NA Co., Ltd

Long An, Vietnam

Risiko ③ – Angemessene Arbeitszeiten



Beim Audit der Fair Wear Foundation im Mai 2022 wurde festgestellt, dass im Berichtszeitraum regelmäßig über die gesetzlich zulässigen Grenzen hinaus gearbeitet wurde. Überstunden wurden vorab angekündigt und durch die Beschäftigten bestätigt, dennoch überschritten die tatsächlichen Arbeitszeiten wiederholt die gesetzlichen Vorgaben.

Zwar wurde von den Arbeiter:innen berichtet, dass Überstunden freiwillig sind und ohne Sanktionen abgelehnt werden können, das Risiko bleibt jedoch hoch, da das Arbeitszeitmanagement noch unzureichend ist und Verbesserungen erforderlich sind.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Angemessene Arbeitszeiten:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|----------------|----------|
| Gemeinsame Ermittlung und Analyse der Gründe für die Überschreitung der 60-Stunden-Woche (Root cause Analysis) | Abgeschlossen | 11/2023 |
| Sicherstellung des Fabrikmanagements, dass die wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden nicht überschreitet, und Umsetzung entsprechender Minderungs- und Präventionsmaßnahmen | In Bearbeitung | 02/2025 |
| Bei neuen Aufträgen wird die verfügbare Kapazität aktiv abgefragt und über Möglichkeiten zur Verbesserung diskutiert | In Bearbeitung | jährlich |



| | |
|--|--|
| Adresse | 204/15 Pham Van Sang Street, Hamlet 2, Xuan Thoi Thuong Commune, Hoc Mon District, Ho Chi Minh |
| Marken & Produkte | Affenzahn: Rucksäcke, Kleine Taschen, Reisetaschen ergobag: Freizeit- und Kinderrucksäcke satch: Zubehör |
| Produktionsprozesse | Zuschneiden, Nähen, Trimmen, Verpacken |
| Einkaufsvolumen in % | 7% |
| Audit & Datum | Fair Wear Monitoring Audit: March 2023 |
| Hauptbefunde in Bezug auf den Verhaltenskodex für Arbeitspraktiken | Managementsystem, Kommunikation in der Produktionsstätte, Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, Zahlung existenzsicherer Löhne, angemessene Arbeitszeiten, Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen |
| Geschäftsbeziehung seit | 2012 |
| Besucht im GJ 2023/2024 von | CR, Qualitätsmanagement, Produktentwicklung, Design, Produktmanagement |
| Erhaltene Beschwerden im GJ 2023/2024 | Keine |

| | |
|--|--|
| Anzahl Arbeiter:innen | 420 gesamt (75 % Frauen; 25 % Männer) |
| Anzahl Arbeitsmigrant:innen | Keine |
| Durchschnittliche Überstunden pro Woche | 3 Stunden / Woche (2023) |
| Lohnlevel | 92 % des geschätzten existenzsichernden Lohns in Region 1* |
| Gewerkschaften und / oder Arbeiter:innenvertretungen | Trade Union of INS Vina Company (VGCL) |
| Unterauftragnehmer:innen / unterstützende Prozesse | UK VINA |
| Besonderheiten | <ul style="list-style-type: none"> · Zuschuss Mahlzeiten · Gratis Weiterbildungsworkshops (z. B. zur Verbesserung der Nähfähigkeiten zur Einstufung in bessere Lohngruppe) · Gratis Sprachweiterbildungsmöglichkeiten · Zusätzliche freie Tage · Trainingsteilnahme zu einem verbesserten Dialog zwischen Arbeiter:innen und Management |
| Energiequelle | 33 % Solarenergie; 67 % Vietnam Energiemix |

* Die Angabe bezieht sich auf, die Benchmarkstudie von 2024 (Living Wage for Minimum Wage Region 1, Vietnam – Global Living Wage Coalition), die in der Region von der Global Living Wage Coalition durchgeführt wurde.

INS Vina

Ho Chi Minh, Vietnam

| | |
|---|---------|
| Freie Arbeitswahl | ▲▲▲▲ |
| Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen | ▲▲▲▲ → |
| Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis | ▲▲▲▲ |
| Zahlung existenzsichernder Löhne | ▲▲▲▲▲ → |
| Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit | ▲▲▲ |
| Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz | ▲▲▲▲ → |
| Angemessene Arbeitszeiten | ▲▲▲ |
| Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen | ▲▲▲▲▲ → |
| Gesamtes Risikolevel | ▲▲▲▲ |



Risiko ① – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen



In Vietnam bewerten wir das Risiko eingeschränkter Vereinigungsfreiheit grundsätzlich als hoch. Bei INS Vina wurde eine Gewerkschaft gegründet, der über 90 % der Beschäftigten angehören – davon 85 % Frauen. Die Gewerkschaft ist dem staatlich anerkannten Verband VGCL zugeordnet, was ihre Unabhängigkeit im internationalen Vergleich einschränken kann.

Die Vertreter:innen werden regelmäßig in geheimer Wahl gewählt. Kommunikation erfolgt u. a. über einen Gruppenchat. Der Tarifvertrag wird alle zwei bis drei Jahre gemeinsam mit Gewerkschaft und Mitarbeitenden überarbeitet und behandelt Themen wie Löhne und Arbeitsbedingungen. Ergänzend gibt es gewählte Arbeitnehmer:innenvertretungen und vierteljährliche Dialogmeetings. Ergebnisse aus den Treffen werden über das Schwarze Brett, SMS oder Meetings kommuniziert. Eine interne Umfrage lieferte weitere Einblicke zur Umsetzung von Vereinigungsfreiheit.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | Abgeschlossen | 01/2025 |
| Anpassung der Risikobewertung auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit | Abgeschlossen | 03/2025 |
| Besprechung der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Produzenten und Vereinbarung von Verbesserungsmaßnahmen | In Bearbeitung | 07/2025 |
| System zur regelmäßigen Überprüfung der Funktionalität interner Beschwerdemechanismen einführen | In Bearbeitung | 08/2025 |
| Prüfung der Tarifverträge | In Planung | 12/2025 |

Risiko ② – Zahlung existenzsichernder Löhne



Laut Fair Wear Audit von März 2023 ist die Lohnstruktur bei INS Vina transparent, Löhne werden pünktlich per Bank überwiesen. Neben dem Grundlohn erhalten die Beschäftigten verschiedene Zulagen und Boni, darunter ein 13. Monatsgehalt.

Verbesserungsbedarf bestand bei der Berechnung von Überstunden, der fristgerechten Auszahlung beim Austritt sowie bei der Kommunikation zu Aufstiegschancen. Alle Befunde wurden inzwischen behoben. Das Risiko bleibt jedoch vorerst hoch, bis eine externe Verifizierung erfolgt ist.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Zahlung existenzsichernder Löhne:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|----------------|----------|
| Löhne, Abfindungen, Überstunden und Urlaubsansprüche sind gesetzeskonform zu berechnen und müssen alle relevanten Lohnbestandteile und besonderen Zeiträume berücksichtigen | Abgeschlossen | 07/2023 |
| Inführung der Arbeitsminutenkostenkalkulation (LMC) / Fair Price App bei INS VINA | Abgeschlossen | 06/2024 |
| Implementierung der Arbeitsminutenkosten in den Stücklisten | In Bearbeitung | 09/2025 |
| Besprechung der Optionen zur langfristigen Erhöhung der Arbeitsminutenkosten | In Bearbeitung | 12/2025 |

Risiko ③ – Freie Arbeitswahl



Im Audit von März 2023 wurde festgestellt, dass bei INS Vina regelmäßig Überstunden geleistet werden, die vorab angekündigt werden, allerdings ohne die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Zustimmung der Beschäftigten. Weiterhin wurden Pausenzeiten nicht eingehalten. Auch die nicht eingehaltenen Fristen für die Auszahlung der Löhne bei ausgeschiedenen Arbeiter:innen haben hier das Risiko erhöht. Dies war allerdings nicht absichtlich geschehen, sondern lediglich aus Effizienzgründen zusammen mit den anderen Löhnen ausgezahlt worden. Alle

diese Verstöße wurden korrigiert und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen implementiert, die durch Dokumente und bei Besuchen verifiziert wurden. Auch wenn sich die Situation zuletzt verbessert hat, bleibt das Risiko erhöht, da strukturelle Schwächen bestehen.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Freie Arbeitswahl:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|---------------|----------|
| Die Fabrik holt vor der Leistung von Überstunden die schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmer ein | Abgeschlossen | 07/2023 |
| Die Fabrik gewährt den Arbeitnehmern gesetzlich vorgeschriebene Kurzpausen | Abgeschlossen | 07/2023 |
| Root cause Analyse durchführen | Abgeschlossen | 07/2023 |

Risiko ④ – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen



Im letzten Audit wurden einige Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere beim Brandschutz, gefunden. Durch den Umzug in ein neues Factory Gebäude gab es Schwierigkeiten bei der Implementierung der entsprechenden Maßnahmen. Mittlerweile wurden aber alle Verstöße behoben. Dennoch bleibt das Risiko hier entsprechend hoch, bis die Maßnahmen noch einmal extern verifiziert wurden.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|---------------|----------|
| Sicherstellung, dass die Fabrik alle im letzten Fair Wear Audit festgestellten Einzelmängel im Bereich Brandschutz, Maschinensicherheit, elektrische Sicherheit und Ergonomie behoben hat | Abgeschlossen | 03/2024 |
| Sicherstellung, dass die Fabrik ein System eingerichtet hat, um regelmäßig zu überprüfen, ob die im letzten Fair Wear Audit identifizierten Verbesserungen in den Bereichen Brandschutz, Maschinensicherheit, elektrische Sicherheit und Ergonomie dauerhaft eingehalten werden | Abgeschlossen | 03/2024 |

Viva Vina Branch 1 Co. Ltd

Ho Chi Minh, Vietnam



| | |
|--|--|
| Adresse | 450/60 Dang Thuc Vinh, Dong Thanh village, Hoc Mon District, Ho Chi Minh |
| Marken & Produkte | satch: Taschen |
| Produktionsprozesse | Zuschneiden, Nähen, Trimmen, Verpacken |
| Einkaufsvolumen in % | 11 % |
| Audit & Datum | Fair Wear Monitoring Audit: March 2023 |
| Hauptbefunde in Bezug auf den Verhaltenskodex für Arbeitspraktiken | Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen, ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis |
| Geschäftsbeziehung seit | 2011 |
| Besucht im GJ 2023/2024 von | CR, Qualitätsmanagement, Produktentwicklung, Design, Produktmanagement |
| Erhaltene Beschwerden im GJ 2023/2024 | Keine |

| | |
|--|---|
| Anzahl Arbeiter:innen | 492 gesamt (85 % Frauen; 15 % Männer) |
| Anzahl Arbeitsmigrant:innen | 192 gesamt (85 % Frauen; 15 % Männer) |
| Durchschnittliche Überstunden pro Woche | 5 Stunden / Woche (2023) |
| Lohnlevel | 93 % des geschätzten existenzsichernden Lohns in Region 1* |
| Gewerkschaften und/oder Arbeiter:innenvertretungen | Trade Union of Viva Vina Company Branch 1 (VGCL) |
| Unterauftragnehmer:innen / unterstützende Prozesse | Hankook Vina Embroidery Company Damy Vina Co., Ltd. |
| Besonderheiten | · Gratis Mahlzeiten · Freiwillige Zahlung von Boni · Trainingsteilnahme zu einem verbesserten Dialog zwischen Arbeiter:innen und Management |
| Energiequelle | 100 % Vietnam Energiemix |

* Die Angabe bezieht sich auf, die Benchmarkstudie von 2024 (Living Wage for Minimum Wage Region 1, Vietnam – Global Living Wage Coalition), die in der Region von der Global Living Wage Coalition durchgeführt wurde.

Viva Vina Branch 1 Co. Ltd

Ho Chi Minh, Vietnam

| | |
|---|---------|
| Freie Arbeitswahl | ▲▲▲ |
| Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen | ▲▲▲ |
| Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis | ▲▲▲▲ → |
| Zahlung existenzsichernder Löhne | ▲▲▲▲▲ → |
| Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit | ▲▲▲ |
| Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz | ▲▲▲ |
| Angemessene Arbeitszeiten | ▲▲▲▲ → |
| Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen | ▲▲▲▲▲ → |
| Gesamtes Risikolevel | ▲▲▲▲ |



Viva Vina Branch 1 Co. Ltd

Ho Chi Minh, Vietnam

Risiko ① – Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis



Bei Viva Vina ist das Risiko im Bereich rechtsverbindlicher Arbeitsverhältnisse moderat. Die meisten Beschäftigten sind direkt angestellt und verfügen über ordnungsgemäße, dokumentierte Verträge. Nach der Probezeit folgen befristete Einjahresverträge, später unbefristete Anstellungen.

Schwachstellen bestehen im Umgang mit befristet Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Audits nicht in die gesetzliche Sozialversicherung einbezogen waren. Dies stellt eine Abweichung von gesetzlichen Vorgaben dar und erhöht das Risiko für diese Gruppe. Das Fundament rechtskonformer Beschäftigung ist vorhanden, die Umsetzung jedoch nicht flächendeckend sichergestellt.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|---------------|----------|
| Sicherstellung, dass die Fabrik alle im letzten Fair Wear Audit festgestellten Mängel bzgl. Rechtsverbindlicher Arbeitsverhältnisse behoben hat. | Abgeschlossen | 03/2023 |

Risiko ② – Zahlung existenzsichernder Löhne



Viva Vina zahlt Zeitlöhne per Banküberweisung und gewährt zusätzliche Leistungen wie Anwesenheitsboni, Transportzulagen, kostenlose Mahlzeiten sowie Jahres- und Feiertagsboni. Seit Ende 2022 werden ausgeschiedene Mitarbeitende korrekt und fristgerecht entlohnt.

Das Risiko bleibt erhöht, da Lohnentwicklungen nicht transparent geregelt sind und temporär Beschäftigte weder dokumentierte Lohnstufen noch Sozialversicherung erhalten. Rückblickend gab es Unterschreitungen des Mindestlohns und unvollständige Abfindungszahlungen (während Covid). Löhne sind bislang nicht systematisch auf ein existenzsicherndes Niveau ausgerichtet.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Zahlung existenzsichernder Löhne:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Einführung der Arbeitsminutenkostenkalkulation (LMC) / Fair Price App bei VIVA, um die Verbindung von Lohnlevel und Einkaufspreisen herzustellen | Abgeschlossen | 06/2024 |
| Arbeitsminutenkosten in die Stücklisten implementieren | In Bearbeitung | 07/2025 |
| Besprechung der Optionen zur langfristigen Erhöhung der Arbeitsminutenkosten | In Bearbeitung | 08/2025 |

Viva Vina Branch 1 Co. Ltd

Ho Chi Minh, Vietnam

Risiko ③ – Angemessene Arbeitszeiten



Viva Vina plant Arbeitszeiten grundsätzlich strukturiert und holt die Zustimmung zu Überstunden dokumentiert ein. Überstunden können abgelehnt werden, ohne Nachteile.

Trotzdem bleibt das Risiko erhöht, da während der Hochsaison 2022 gesetzliche Arbeitszeitgrenzen wiederholt überschritten wurden. Das zeigt, dass das Arbeitszeitmanagement nicht ausreicht, um Überlastung und Regelverstöße bei steigendem Produktionsdruck wirksam zu vermeiden.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Angemessene Arbeitszeiten:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|---------------|----------|
| Sicherstellung des Fabrikmanagements, dass die wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden nicht überschreitet, und Umsetzung entsprechender Minderungs- und Präventionsmaßnahmen | Abgeschlossen | 03/2023 |
| Weitere Optimierung der gemeinsamen Produktionsplanung | In Planung | 12/2025 |

Risiko ④ – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen



Viva Vina hat umfassende Strukturen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, inklusive definierter Zuständigkeiten, Schulungen, medizinischer Grundversorgung und Kooperation mit einem nahegelegenen Krankenhaus. Brandschutzsysteme waren überwiegend gesetzeskonform, regelmäßige Übungen fanden statt.

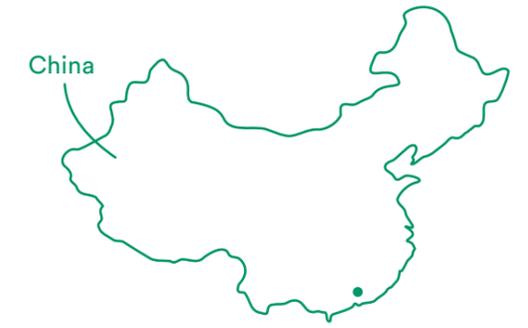
Einzelne Mängel bestanden bei der Kennzeichnung von Fluchtwegen, der elektrischen Sicherheit und Ergonomie. Zudem waren Informationen zu Stillräumen und Pausen für stillende Mütter nicht allen Beschäftigten bekannt.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|----------------|----------|
| Sicherstellung, dass die Fabrik alle im letzten Fair Wear Audit und beim letzten Besuch im Juli 2024 festgestellten Einzelmängel im bei der Kennzeichnung von Fluchtwegen, der elektrischen Sicherheit, Notfallausrüstung und Ergonomie behoben hat | In Bearbeitung | 08/2025 |
| Sicherstellung, dass die Fabrik ein System eingerichtet hat, um regelmäßig zu überprüfen, ob die im letzten Fair Wear Audit und Besuch identifizierten Verbesserungen in den Bereichen Kennzeichnung von Fluchtwegen, der elektrischen Sicherheit, Notfallausrüstung und Ergonomie dauerhaft eingehalten werden | In Bearbeitung | 08/2025 |

Shenzhen SingBao

Shenzhen, China



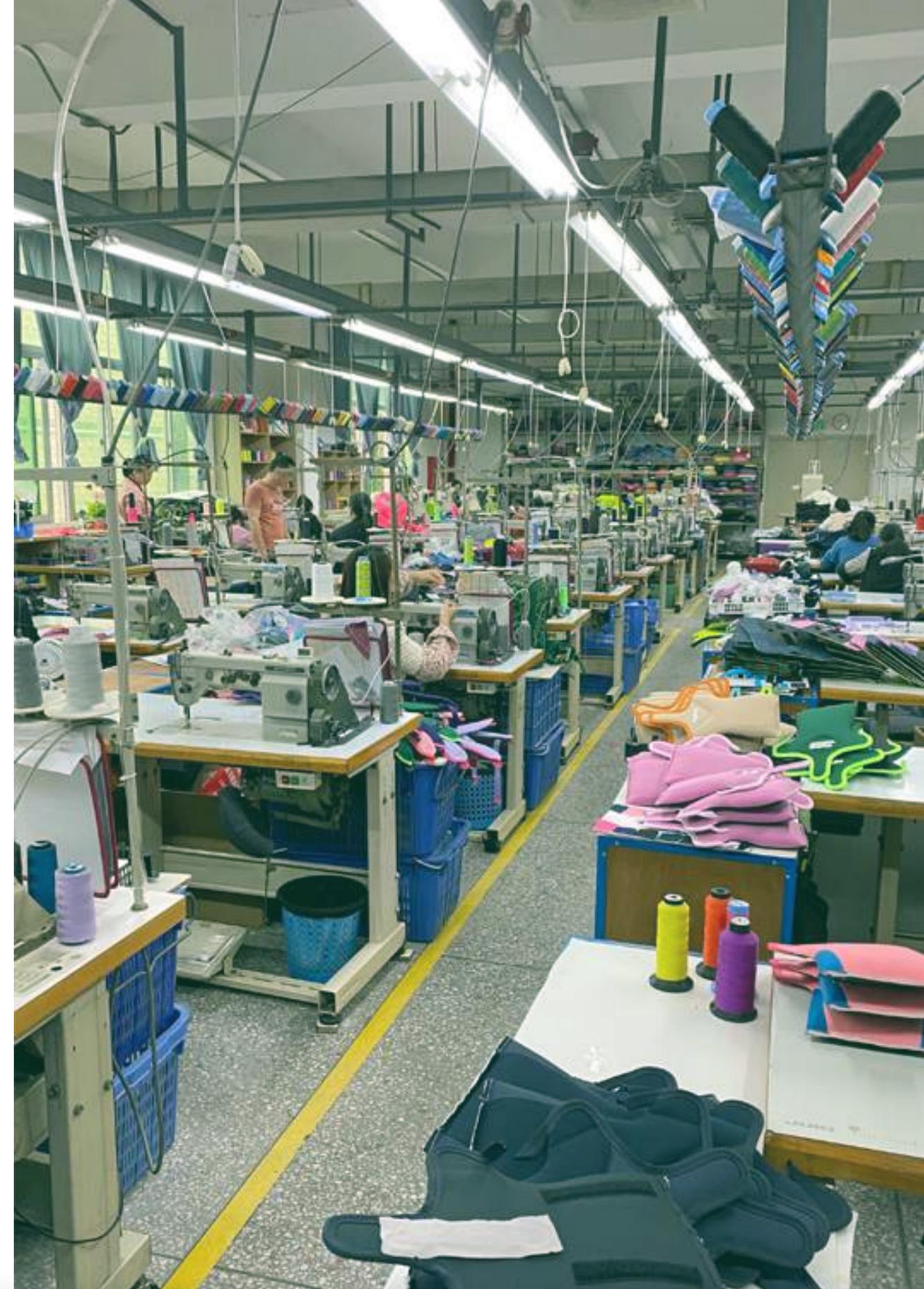
| | |
|--|---|
| Adresse | No. 2 South Da Lang Road, Dunbei Industrial Zone, Long Hua New District, Shenzhen |
| Marken & Produkte | Affenzahn: Rucksäcke, Kleine Taschen, Reisetaschen ergobag: Grundschulrucksäcke und Schulzubehör satch: Zubehör |
| Produktionsprozesse | Zuschneiden, Nähen, Trimmen, Verpacken |
| Einkaufsvolumen in % | 13 % |
| Audit & Datum | Global Services Verification Audit: May 2021, nächstes Assessment geplant Mai 2025 |
| Hauptbefunde in Bezug auf den Verhaltenskodex für Arbeitspraktiken | Angemessene Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen |
| Geschäftsbeziehung seit | 2013 |
| Besucht im GJ 2023 / 2024 von | CR, Qualitätsmanagement, Produktentwicklung, Design, Produktmanagement |
| Erhaltene Beschwerden im GJ 2023 / 2024 | Keine |

| | |
|--|---|
| Anzahl Arbeiter:innen | 450 gesamt (65% Frauen; 35 % Männer) |
| Anzahl Arbeitsmigrant:innen | 320 gesamt (61% Frauen; 39 % Männer) |
| Durchschnittliche Überstunden pro Woche | <20 Stunden / Woche (2022) (nicht verifiziert aufgrund von Unstimmigkeiten in den Anwesenheits- und Produktionsaufzeichnungen), jedoch wurde im Rahmen der Nachverfolgung von Korrekturmaßnahmen die Arbeitszeit auf 60 Stunden pro Woche begrenzt |
| Lohnlevel | Nicht verifiziert aufgrund von Unstimmigkeiten im letzten Audit |
| Gewerkschaften und / oder Arbeiter:innenvertretungen | Singbao Trade Union (All China Federation of trade Union) |
| Unterauftragnehmer:innen / unterstützende Prozesse | Dongguang Shengying Bags Co., Ltd. Tian Hui Bags Factory Shengde Bags Factory Starry Ltd. (GSL) (Guangxi) |
| Besonderheiten | · Extrazahlungen für Sozialversicherung · Extrazahlungen als Wohngeld |
| Energiequelle | 100 % China Energiemix |

Shenzhen SingBao

Shenzhen, China

| | |
|---|-------|
| Freie Arbeitswahl | ▲▲▲ |
| Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen | ▲▲▲▲→ |
| Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis | ▲▲▲ |
| Zahlung existenzsichernder Löhne | ▲▲▲▲→ |
| Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit | ▲▲▲ |
| Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz | ▲▲▲ |
| Angemessene Arbeitszeiten | ▲▲▲▲→ |
| Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen | ▲▲▲▲→ |
| Gesamtes Risikolevel | ▲▲▲▲ |



Risiko ① – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen



In der Fabrik besteht eine Unternehmensgewerkschaft, die unter Aufsicht lokaler Behörden gegründet wurde.

Die Vertreter:innen werden alle drei Jahre in geheimer Wahl gewählt, und es finden jährliche Versammlungen statt. Beschäftigte können sich jederzeit an die Gewerkschaft wenden. Durch das staatlich gelenkte Gewerkschaftssystem sind Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen stark eingeschränkt. Eine ergänzende Umfrage zur Umsetzung von Vereinigungsfreiheit wurde durchgeführt.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | Abgeschlossen | 01/2025 |
| Anpassung der Risikobewertung auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit | Abgeschlossen | 03/2025 |
| Besprechung der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Produzenten und Vereinbarung von Verbesserungsmaßnahmen | In Bearbeitung | 07/2025 |
| Nächstes full on-site assessment durchführen | In Bearbeitung | 05/2025 |
| System zur regelmäßigen Überprüfung der Funktionalität interner Beschwerdemechanismen einführen | In Bearbeitung | 08/2025 |

Risiko ② – Zahlung existenzsichernder Löhne



Da die Risiken in Bezug auf Löhne in allen Produktionsstätten in China sehr hoch sind, weil es stark durch die Rahmenbedingungen des Landes geprägt ist, bleibt das Risiko stetig hoch. Es kommt häufig zu falschen Berechnungen der Überstunden, fehlende Nachweise der geleisteten Arbeitszeiten, bezahlten Boni sowie des Urlaubsgeldes. Auch wenn alle Mängel dahingehend behoben wurden, besteht aufgrund struktureller Probleme weiterhin ein sehr hohes Risiko. Des Weiteren ist nur ein geringer Teil Arbeiter:innen im Social Security Scheme aufgenommen.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Zahlung existenzsichernder Löhne:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Einführung der Arbeitsminutenkostenkalkulation (LMC) / Fair Price App bei Starry, um die Verbindung von Lohnlevel und Einkaufspreisen herzustellen | Abgeschlossen | 06/2024 |
| Arbeitsminutenkosten in die Stücklisten implementieren | In Bearbeitung | 09/2025 |
| Besprechung der Optionen zur langfristigen Erhöhung der Arbeitsminutenkosten | In Bearbeitung | 12/2025 |

Shenzhen SingBao

Shenzhen, China

Risiko ③ – Angemessene Arbeitszeiten



In den vergangenen Jahren gab es immer wieder Fälle von übermäßigen Überstunden, die über das gesetzliche Maß hinausgingen. An einem Tag pro Woche finden seit letztem Jahr keine Überstunden mehr statt, wodurch die Überstunden auf das gesetzliche Maß eingegrenzt wurden. Dennoch handelt es sich auch bei dem Thema Arbeitszeiten um strukturelle Gegebenheiten, die eine grundlegende Verbesserung der Arbeitszeiten stark einschränken.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Angemessene Arbeitszeiten:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|---------------|----------|
| Gemeinsame Ermittlung und Analyse der Gründe für die Überschreitung der 60-Stunden-Woche (Root cause Analysis) | Abgeschlossen | 11/2023 |
| Sicherstellung des Fabrikmanagements, dass die wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden nicht überschreitet, und Umsetzung entsprechender Minderungs- und Präventionsmaßnahmen | Abgeschlossen | 08/2023 |

Risiko ④ – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen



Viele Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden bereits behoben oder verbessert. Langfristige Umstellungen, wie Stühle mit Rückenlehnen oder Anti-Müdigkeitsmatten sind weiterhin offene Punkte, die mehr Zeit benötigen.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Arbeiter:innen mit sitzender Tätigkeit sind mit Stühlen mit Rückenlehne auszustatten. Für Beschäftigte in stehender Haltung sind Anti-Ermüdungsmatten sowie Hochstühle oder Ruhegelegenheiten bereitzustellen. | In Bearbeitung | 12/2025 |

TATA International Ltd (Tamil Nadu)

Ranipet, Indien



| | |
|--|---|
| Adresse | 35958 / Sipcot Phase 1, Sipcot, 632403 Ranipet |
| Marken & Produkte | Affenzahn: Kinderschuhe |
| Produktionsprozesse | Zuschneiden, Nähen, Trimmen, Verpacken |
| Einkaufsvolumen in % | 1% |
| Audit & Datum | Fair Wear Assessment: November 2023 |
| Hauptbefunde in Bezug auf den Verhaltenskodex für Arbeitspraktiken | Zahlung existenzsichernder Löhne, Angemessene Arbeitszeiten, Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen |
| Geschäftsbeziehung seit | 2024 |
| Besucht im GJ 2023 / 2024 von | Qualitätsmanagement, Produktentwicklung, Design, Produktmanagement |
| Erhaltene Beschwerden im GJ 2023 / 2024 | Keine |
| Anzahl Arbeiter:innen | 310 gesamt (57% Frauen; 43% Männer) |
| Anzahl Arbeitsmigrant:innen | Keine |
| Durchschnittliche Überstunden pro Woche | Im Durchschnitt leisten die Beschäftigten eine Überstunde pro Woche an Werktagen und keine an den Wochenenden. Überstunden fallen nur im Monat Oktober aufgrund erhöhter Nachfrage an |

| | |
|--|---|
| Lohnlevel | ca. 46 % des Living Wage Estimate für die Region, aber im Audit konnten die Boni nicht einberechnet werden, weshalb der Lohn nicht korrekt berechnet werden konnte |
| Gewerkschaften und / oder Arbeiter:innenvertretungen | Es gibt keine registrierte Gewerkschaft in der Fabrik, es besteht jedoch ein Arbeitsausschuss (Works Committee) mit zwei Arbeitnehmervertretern |
| Unterauftragnehmer:innen / unterstützende Prozesse | Keine |
| Besonderheiten | <ul style="list-style-type: none">· Einbezug des Erfahrungsstandes der Arbeiter:innen bei der Lohnsetzung· Zwei zusätzliche Pausen für gemeinschaftliche Gymnastik· Jährliche Extrazahlungen über dem Branchenstandard· Finanzierung / Bezuschussung von Transportkosten· Treueprogramm zur Förderung langer Arbeitsbeziehungen |
| Energiequelle | 100 % Indien Energiemix |

TATA International Ltd (Tamil Nadu)

Ranipet, Indien

| | |
|---|---------|
| Freie Arbeitswahl | ▲▲▲ |
| Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen | ▲▲▲▲ → |
| Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis | ▲▲▲ |
| Zahlung existenzsichernder Löhne | ▲▲▲▲▲ → |
| Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit | ▲▲▲ |
| Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz | ▲▲▲ |
| Angemessene Arbeitszeiten | ▲▲▲▲▲ → |
| Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen | ▲▲▲▲▲ → |
| Gesamtes Risikolevel | ▲▲▲▲ |



TATA International Ltd (Tamil Nadu)

Ranipet, Indien

Risiko ① – Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen



In Indien sind Gewerkschaften gesetzlich erlaubt, bei TATA International besteht jedoch keine registrierte Gewerkschaft. Um die Umsetzung der Vereinigungsfreiheit besser zu verstehen, wurde eine ergänzende Umfrage durchgeführt.

In der Fabrik existieren mehrere gewählte Arbeitsausschüsse, darunter für Arbeitsschutz, Gleichbehandlung und Arbeitnehmerwohl. Beschwerden werden in regelmäßigen Meetings mit der Personalabteilung besprochen und an die Belegschaft weitergegeben.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | Abgeschlossen | 01/2025 |
| Anpassung der Risikobewertung auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit | Abgeschlossen | 03/2025 |
| Besprechung der Ergebnisse der Befragung zur Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Produzenten und Vereinbarung von Verbesserungsmaßnahmen | In Bearbeitung | 07/2025 |
| System zur regelmäßigen Überprüfung der Funktionalität interner Beschwerdemechanismen einführen | Abgeschlossen | 04/2025 |

Risiko ② – Zahlung existenzsichernder Löhne



Laut dem Fair Wear Assessment von November 2023 zahlt TATA International den gesetzlichen Mindestlohn für neue Beschäftigte und höhere Löhne für erfahrene Arbeiter:innen. Löhne werden pünktlich gezahlt, und es werden Sozialleistungen sowie ein überdurchschnittlicher Bonus gewährt.

Ein Risiko besteht in der unklaren Berechnungsmethode auf Basis von 30 statt 26 Arbeitstagen, für die keine behördliche Genehmigung vorliegt, sowie in der eingeschränkten Transparenz bei Lohnabrechnungen für ausgelagerte Arbeitskräfte. Wir arbeiten mit TATA an mehr Transparenz bei den Lohnkostenminuten, die künftig in unsere Einkaufspreise integriert werden sollen. Das Risiko bleibt aufgrund des niedrigen Mindestlohns in Indien weiterhin hoch.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Zahlung existenzsichernder Löhne:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|----------|
| Das Lohnabrechnungssystem der Fabrik muss verbessert werden, sodass alle erforderlichen Angaben korrekt enthalten sind und die Lohnabrechnungen den Arbeiter:innen in einer verständlichen Sprache zur Verfügung gestellt werden | Abgeschlossen | 02/2024 |
| Einführung der Arbeitsminutenkostenkalkulation (LMC) / Fair Price App bei TATA, um die Verbindung von Lohnlevel und Einkaufspreisen herzustellen | Abgeschlossen | 11/2024 |
| Arbeitsminutenkosten in die Stücklisten implementieren | Abgeschlossen | 02/2025 |
| Besprechung der Optionen zur langfristigen Erhöhung der Arbeitsminutenkosten | In Bearbeitung | 12/2025 |

TATA International Ltd (Tamil Nadu)

Ranipet, Indien

Risiko ③ – Angemessene Arbeitszeiten



Im Fair Wear Audit wurde festgestellt, dass es vereinzelt zu Überstunden über das gesetzliche Maß hinaus kam, jedoch nur bei Büroangestellten. Die HR-Abteilung führt eine Liste der Überstunden und deren Ursachen, wobei auch Überstunden, die durch die Brand-Abteilung verursacht werden, erfasst werden.

Wir haben vereinbart, über solche Fälle informiert zu werden, um unsere Prozesse weiter zu verbessern und das Risiko übermäßiger Überstunden zu verringern.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Angemessene Arbeitszeiten:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|---|---------------|-----------|
| Es muss sichergestellt werden, dass Arbeiter:innen mindestens einen freien Tag pro sieben Arbeitstage erhalten. Hierfür sind Ursachenanalysen, vorbeugende Maßnahmen sowie klare Verantwortlichkeiten erforderlich | Abgeschlossen | 02 / 2024 |
| Die maximale Wochenarbeitszeit von 60 Stunden darf nicht überschritten werden. Das Management muss eine verbindliche Arbeitszeit- und Überstundenrichtlinie erstellen, um deren Umsetzung dokumentieren, eine zuständige Person benennen und sicherstellen, dass gesetzlich vorgeschriebene Zuschläge korrekt ausgezahlt werden | Abgeschlossen | 02 / 2024 |

Risiko ④ – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen



Es gab unterschiedliche Fälle im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, wovon die meisten bereits behoben wurden. Langfristige Veränderungen, wie die Implementierung von Stühlen mit Rückenlehne oder Anti-Müdigkeitsmatten für Stehpositionen, dauern jedoch an.

Verbesserungs- & Abmilderungsmaßnahmen – Sichere & gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

| Maßnahme | Status | Timeline |
|--|----------------|-----------|
| Das Management muss gesetzlich vorgeschriebene Evakuierungsübungen, Gesundheitschecks und alle H&S-Dokumente fristgerecht und lückenlos umsetzen, aktualisieren und dokumentieren. | Abgeschlossen | 02 / 2024 |
| Arbeiter:innen mit sitzender Tätigkeit sind mit Stühlen mit Rückenlehne auszustatten. Für Beschäftigte in stehender Haltung sind Anti-Ermüdungsmatten sowie Hochstühle oder Ruhegelegenheiten bereitzustellen. | In Bearbeitung | 12 / 2025 |