

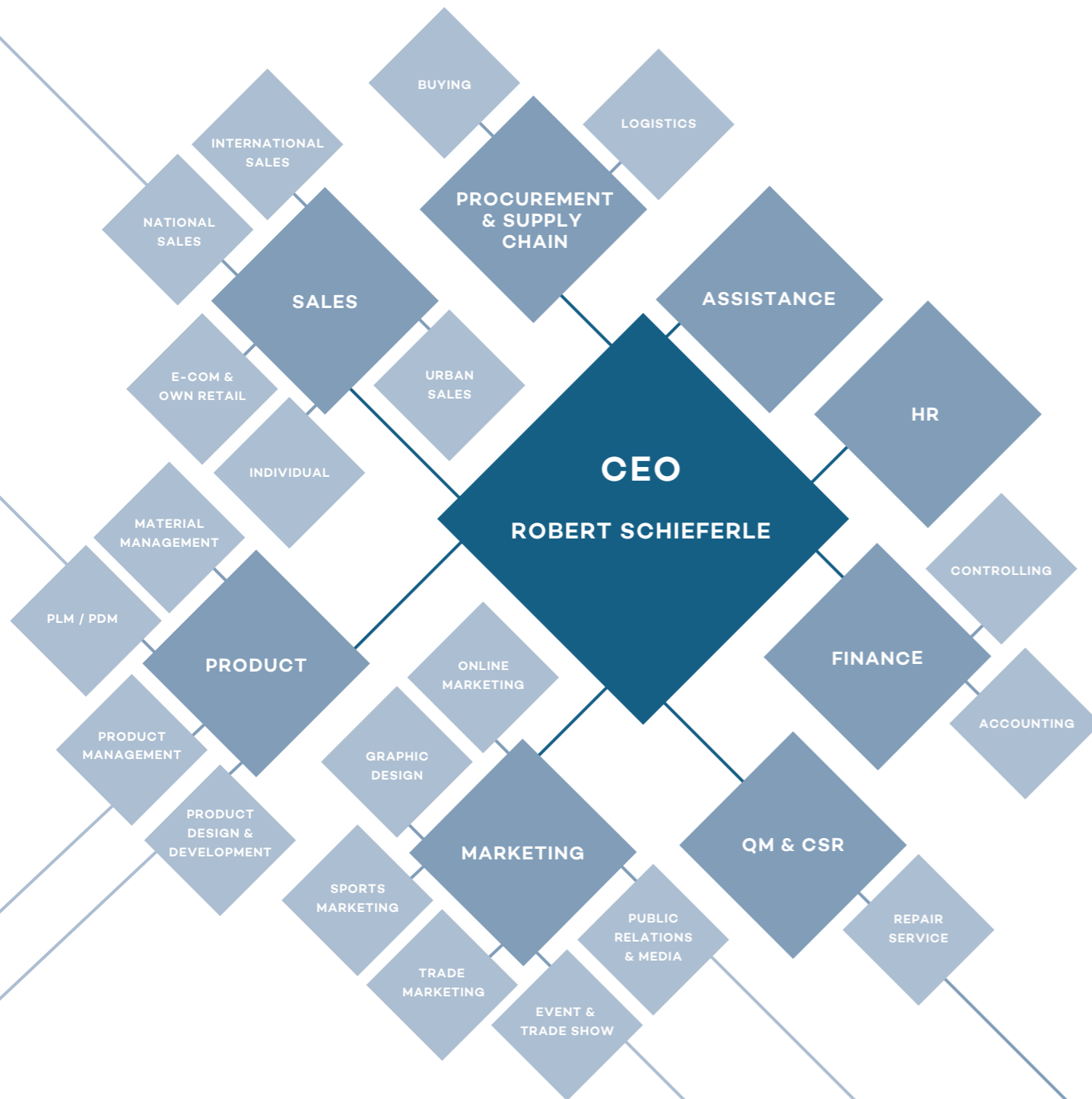


SOCIAL REPORT

JULI 2019 - JUNI 2020



ORGANIGRAMM



INHALT

1. ORGANISATION	02
1.1. ORGANIGRAMM	02
1.2. VORWORT	05
1.3. STATEMENT ZU COVID-19	06
1.4. ABKÜRZUNGEN	07
2. ZUSAMMENFASSUNG: 19/20 ZIELE UND ERFOLGE	08
2.1. 2019/20 ERFOLGE	08
2.2. 20/21 ZIELE	10
3. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE	12
3.1. PRODUKTIONSZYKLUS	12
3.2. LIEFERANTENBEZIEHUNGEN	14
3.3. INTEGRATION VON MONITORING AKTIVITÄTEN UND BESCHAFFUNGSSTRATEGIE	14
4. KOHÄRENTES KONTROLL- UND ABHILFESYSTEM	17
4.1. FACTORY DUKE / COUNTRY VIETNAM	17
4.2. BELLMART FACTORY KINGTAI / COUNTRY CHINA	23
4.3. FACTORY BELLMART / COUNTRY MYANMAR	27
4.4. EXTERNE PRODUKTION	29
5. UMGANG MIT BESCHWERDEN	30
6. SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU	31
6.1. AKTIVITÄTEN, UM DIE MITARBEITER ZU INFORMIEREN	31
6.2. AKTIVITÄTEN, UM HERSTELLER UND MITARBEITER ZU INFORMIEREN	31
7. INFORMATIONSMANAGEMENT	31
7.1. TRANSPARENZ UND KOMMUNIKATION	31
7.2. STAKEHOLDER ENGAGEMENT	31
7.3. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY	32



VORWORT

LIEBE DEUTER-FAMILIE, LIEBE KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER,

hinter uns liegt ein besonderes Geschäftsjahr, das große Herausforderungen und Veränderungen für Deuter und seine Partner mit sich brachte.

Die Sicherstellung der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen in Deutschland, USA, China und bei unseren Lieferanten in Vietnam und Myanmar hatte für uns oberste Priorität.

Seit Beginn der COVID-19 Pandemie war für Deuter klar: Wir stehen die Situation mit unseren Lieferanten gemeinsam durch. Mit unserem öffentlichen Covid-19 Statement (S. 6) erklären wir genau, welche Maßnahmen wir umsetzen. Wir sind stolz darauf, unsere Lieferanten so auslasten zu können, dass keine Entlassungen notwendig wurden.

Gerade in dieser Zeit ist das Thema Nachhaltigkeit eines der bedeutendsten Themen.

Der gesamte Lebenszyklus unserer Produkte rückt immer mehr in den Mittelpunkt unseres Handelns. Eine optimale Qualität und Passform ist Grundvoraussetzung.

Je länger man ein Produkt nutzt, desto nachhaltiger ist es. So achten wir bereits in der Produktentwicklung auf maximale Belastbarkeit von Material und Konstruktion sowie Reparierbarkeit. Und sollte an eurem Lieblingsteil

doch einmal etwas kaputt gehen, leistet unser Reparaturteam Abhilfe. Im letzten Geschäftsjahr konnten wir für über 3.300 Artikeln die Lebensdauer verlängern. Das entspricht deutlich weniger als einem Prozent der jährlichen Produktionsmenge.

Wir haben uns als Ziel genommen, unseren Fußabdruck zu ermitteln und zu verkleinern, die Arbeitsbedingungen zu optimieren und mit einem ganzheitlichen Ansatz nachhaltige Produkte zu schaffen.

Bei der Materialauswahl unserer Kollektionsartikel erhöhen wir stetig den Anteil an recycelten Stoffen. Bereits seit Mai diesen Jahres ist unsere erste bluesign® Produkt Daypack Serie (UP) aus 100% recycelten Stoffen am Markt.

Wir möchten die Ernsthaftigkeit unseres Anspruchs ein verantwortungsvolles Unternehmen zu sein, unterstreichen, indem wir euch mit unserem 8. Social Report einen detaillierten Einblick für unsere Leidenschaft ermöglichen.

Herzliche Grüße, Euer

Robert Schieferle

PRÄAMBEL

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

GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS

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

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

KURZFRISTIGE MASSNAHMEN WÄHREND DES COVID-19-AUSBRUCHS

- Wir sehen generell davon ab Aufträge zu stornieren, insbesondere wenn diese bereits bestätigt und/oder Material dafür eingekauft wurde.
- Wir halten vereinbarte Zahlungsziele ein, falls notwendig werden Vorauszahlungen veranlasst.
- Verspätete Lieferungen aufgrund der Auswirkungen des Covid-19 Ausbruchs werden nicht sanktioniert.

- Arbeiter*innen sollen im Fall der Fabrikschließung die ihnen zustehenden Lohn- und Abfindungszahlungen erhalten (Bereitstellung von finanzieller Nothilfe).
- Wir überprüfen ob Löhne weitergezahlt werden können falls eine Produktionsstätte stillstehen sollte und ob ein Entgegenkommen z.B. durch angepasste Zahlungsziele möglich ist, um Lohnzahlungen zu sichern.
- Falls notwendig prüfen wir Unterstützungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel die Bereitstellung finanzieller Nothilfe für Arbeiter*innen zur Überbrückung von Lohnausfällen oder Kündigungen im Verbund mit anderen Akteuren auf Länderebene.
- Neue Auftragsprognosen werden frühzeitig an Zulieferer kommuniziert und regelmäßig aktualisiert. Vorlaufzeiten werden eng mit unseren Partnern abgestimmt.

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

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

AUSBLICK

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

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

IM FOLGENDEN TEXT WERDEN EINIGE ABKÜRZUNGEN VERWENDET. DIESE KÖNNEN SIE JEDERZEIT HIER NACHSCHAUEN.

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

DAS IST EIN WEPc TRAINING

Das WEP Communications Training baut auf dem Bases WEP Training (siehe Seite 7) auf und konzentriert sich auf den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern in Fabriken. Dieser soll zu einer besseren Kommunikation führen und dazu beitragen, Beschwerden und Bedenken zu bereinigen bevor offizielle Stellen des Beschwerdemanagementsystems eingeschaltet werden müssen. Dieses Modul wurde entwickelt, um:

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

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

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

DAS IST EIN WEP TRAINING

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

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

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

2.1 ERFOLGE 2019/20

„LEADER STATUS“

Leader Status im Brand Performance Check der FWF für das GJ 2018/19 bestätigt.

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

Aufgrund des Ausbruchs von Covid-19 fanden ein Großteil der Fortbildungen und Arbeitstreffen virtuell statt. Die veränderte Situation nahm einen Großteil der Weiterbildungsinhalte ein. Teilnahme an der Bündnisinitiative „existenzsichernde Löhne“. Auswertung des „ACT self assessment tools zur Reflektion und Verbesserung des Einkaufsverhaltens von Deuter. Verfassung eines Lieferantenstatements zur aktuellen Lage.

FORTFÜHRUNG DES PROJEKTS ZUR VERBESSERUNG DER EFFIZIENZ UND DES PRODUKTIONSABLAUFS

Forschungsprojekt mit dem Fraunhofer Institut und unserem Partner Duke zu der Frage, wie Engpässe und exzessive Überstunden durch die Verbesserung von Effizienz und Planung vermieden werden können.

WEP COMMUNICATIONS TRAINING

Das umfangreiche WEPC Training (Worker Education Program Communications) startete im September 2019 in Myanmar und im Mai 2020 in Vietnam und fokussiert die effiziente Kommunikation zwischen Management und Belegschaft in den teilnehmenden Fabriken. Mit mehreren Präsenztreffen und verschiedenen Modulen ist die Dauer des Trainings mit ca. einem Jahr geplant. Neben dem Fabrikmanagement, sowie HR Spezialisten, werden auch Arbeitskräfte sowie Mitglieder der Gewerkschaften geschult.

ANZAHL DER SUBUNTERNEHMER IN VIETNAM IM VERGLEICH ZUM VORJAHR REDUZIERT

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




PRÜFT, OB MITGLIEDER IN IHREN ZULIEFERKETTEN DEN COLP IMPLEMENTIEREN

TRAININGS & STAKEHOLDERINVOLVEMENT

BIETET BESCHWERDE-HOTLINES FÜR ARBEITER IN 15 PRODUKTIONSLÄNDERN AN

PRÜFT DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN FABRIKEN

ARBEITSRICHTLINIEN DER FWF (COLP)

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

FWF-STATUS SEIT 2013: LEADER



Empfehlungen der FWF für Deuter im Brand Performance Check 2018/19 haben dazu geführt, dass wir uns ehrgeizige Ziele für das Geschäftsjahr 2020/21 gesetzt haben.

1 VERSTÄRKTE PRÜFUNG DER SUBUNTERNEHMEN UM FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN ZU ERZIELEN



2 TRANSPARENTES PRICING SCHLAFSACKLIEFERANT



3 EXISTENZSICHERNDE LÖHNE AUF GRUNDLAGE DER ANKER STUDY



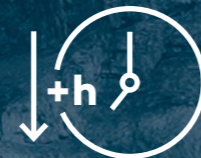
4 KONSTRUKTIVEN DIALOG ZWISCHEN MITARBEITERN UND MANAGEMENT UNTERSTÜTZEN



5 IMPLEMENTIERUNG DES KORREKTURMASSNAHMENPLANS BEI EINER ZULIEFERNDEN DRUCKEREI



6 REDUKTION DER ÜBERSTUNDEN



ZIEL 1: Deuter und sein Produktionspartner Duke konnten die Anzahl der Sublieferanten bereits reduzieren. Nun gilt es die Subunternehmer zukünftig verstärkt zu prüfen, um akzeptable Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Zusätzlich soll sichergestellt werden, dass auch durch die Umstrukturierung der Produktionskapazitäten in Vietnam keine weiteren Subunternehmen zum Einsatz kommen müssen.

ZIEL 2: Deuter prüft die Umsetzung einer transparenten Preisgestaltung mit dem Schlafsacklieferanten.

Die Schlafsackfabrik von Bellmart in China sollte im Geschäftsjahr 2019/20 auditiert werden, aufgrund der Pandemie steht derzeit jedoch noch kein Audit Termin fest. Dies hätte uns ein klares Bild vom tatsächlichen Lohnniveau verschafft. Allerdings zeigen die laufenden Gespräche mit Bellmart sowie mit anderen in der Fabrik involvierten FWF-Mitgliedern, dass das Lohnniveau über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

Die burmesische Regierung hebt Mindestlöhne in Absprache mit Gewerkschaften und Industrieverbänden regelmäßig auf einen vereinbarten Mindestwert an. Zusätzlich finden Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft bei Bellmart und der Unternehmensleitung statt, um Löhne anzupassen sowie Zuschläge und Boni zu erhöhen.

ZIEL 3: Deuter will eine Strategie implementieren, um Löhne auf Grundlage der von der Global Living Wage Coalition durchgeführten Studie zu erhöhen (Anker Benchmark).

Lohnanpassungen werden bei der Preisgestaltung der Deuter Produkte in Verhandlungen zwischen dem obersten Management von Deuter und Bellmart immer berücksichtigt. Der Einkaufspreis stieg 2018 signifikant an, um erhöhten Materialkosten sowie der Anhebung der Mindestlöhne in den Produktionsländern Rechnung zu tragen. In Myanmar und China ist nach der Anhebung der Mindestlöhne um 33 % bzw. 13,3 % im letzten Jahr keine erneute Erhöhung vorgenommen worden. Die Mindestlöhne spiegeln das Grundgehalt wider, auf dessen Grundlage Akkordlöhne und Produktivitätsboni berechnet werden.

Um die Preisgestaltung - insbesondere in Bezug auf Lohnkosten - zukünftig transparenter zu gestalten, stellte unser Partner Duke eine Task Force für Prozesse und Planung zusammen. Stellschrauben für die Erreichung von Living Wage Benchmarks können so besser ermittelt und auch die Planung hinsichtlich der Vermeidung von Überstunden vermehrt umgangen werden. Sollte diese Verfahrensweise sich bewähren werden wir Mittel und Wege prüfen dieses auf die Produktionsstandorte unseres Schlafsacklieferanten zu skalieren.

Ebenso beschäftigt sich Deuter mit Lösungsansätzen den Living Wage anders als auf Produktebene zu berechnen. Durch die nahezu 100 % Auslastung bei Duke sind wir maßgeblich für die kompletten Lohnzahlungen der Produktionsstätten in Vietnam mitverantwortlich. Deuter will Ziellöhne für die Arbeiter mit Duke vereinbaren, um die schrittweise Anhebung auf Living Wage Benchmarks zu erreichen.

ZIEL 4: Deuter wird seine Bemühungen fortsetzen, komplexere Probleme wie das Fehlen eines konstruktiven Dialogs zwischen Mitarbeitern und Management zu beheben und die Lieferanten weiterhin bei der Implementierung eines konstruktiven Dialogs zwischen Mitarbeitern und Management zu unterstützen und Vereinigungsfreiheit sicherzustellen. Das war ein Fokusthema für den Standort in Myanmar im Geschäftsjahr 2019/20. Die nach dem Audit 2017 eingeführten regelmäßigen

Gespräche zwischen Mitarbeitern und Management müssen mit einem Fokus auf verbesserte Kommunikation wieder aufgenommen werden. Basis hierfür soll das WEPC Training sein, welches über den Zeitraum von einem Jahr stattfindet. Ein erster Zwischenbericht zeigte konkrete Verbesserungsmöglichkeiten auf. Momentan ist das Erarbeiten dieses Ziels schwierig, denn geplante Besuche mussten abgesagt werden und das Trainingsprogramm wurde aufgrund von Reiserestriktionen zeitlich nach hinten geschoben.

Das 2017 durchgeführte Audit zeigte deutlich auf, dass die Kommunikation zwischen Gewerkschaft und Fabrikleitung verbessert werden muss. Das Deuter CSR Team traf sich vor Ort mit Gewerkschaftsvertretern, um Schwerpunktthemen zu identifizieren und Schwachstellen zu ermitteln. Als erste Maßnahme wurden regelmäßige Treffen zwischen der Gewerkschaft und der Fabrikleitung durchgeführt. Spezialisten der FWF nahmen dabei eine vermittelnde Position ein. Als weiterführende Verbesserungsmaßnahme wurde ein erweitertes Worker Education Training mit dem Fokus auf Kommunikation vorgeplant und terminiert. Die Weiterführung des Trainings erfolgt im Geschäftsjahr 2020/21, soweit dies die Reisebeschränkungen ermöglichen.

ZIEL 5: Implementierung des CAPs (Corrective Action Plan) aus dem letzten Audit bei einer Druckerei.

Im Juli 19 wurde ein zuliefernder Druckereibetrieb für Duke in Vietnam vom FWF-Audit-Team geprüft. Der Bericht zeigte mehrere Probleme auf, die die Aufmerksamkeit sowie eine Weiterverfolgung durch das CSR Team von Deuter erfordern. Insbesondere Lohnzahlungen und dazugehörige Dokumentationen sind dabei ein relevantes Thema.

Beim letzten Besuch von Deuter legte der Drucker Lohnunterlagen vor, die die Zahlung der Mindestlöhne darlegen. Ein geplanter Verifizierungsbesuch im März 2020 mit Experten der FWF konnte bisher nicht stattfinden. Die Nachverfolgung des Corrective Action Plan obliegt bei diesem Lieferanten dem Duke CSR Team.

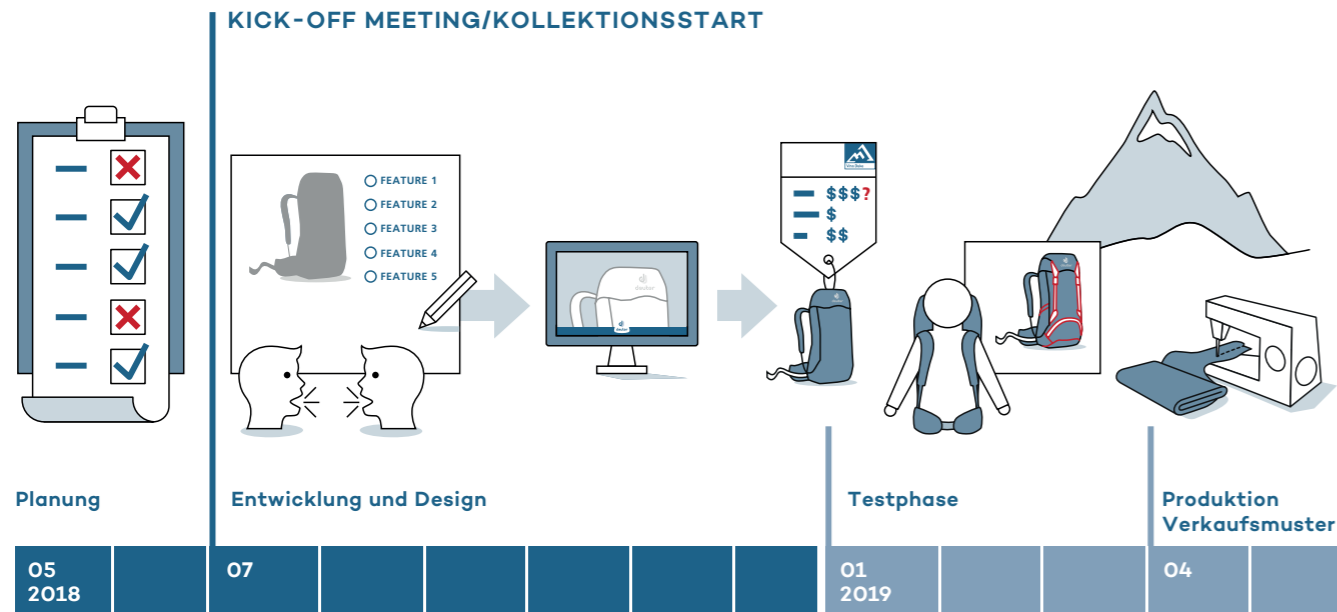
ZIEL 6: Deuter möchte gemeinsam mit seinen Produktionspartnern an einer Reduktion der Überstunden arbeiten. Durch ein optimiertes Planungssystem und lange Vorlaufzeiten bei Produktbestellungen verhindert Deuter, dass es aufgrund unserer Produktplanung zu Überstunden kommt. Dennoch finden diese aus verschiedenen Gründen trotzdem vereinzelt statt. Deuter möchte die Gründe analysieren und gemeinsam Verbesserungen erzielen.

Um unser Verbesserungspotential zu ermitteln nutzen wir das im Rahmen der Bündnisinitiative „Existenzsichernde Löhne“ zur Verfügung gestellte ACT Self Assessment Tool. Im Rahmen der Anwendung des Tools wurden verschiedene Abteilungen hinsichtlich Ihres Einkaufsverhaltens bei unserem Produktionspartnern abgefragt. Die Auswertung ergab, dass Schulungsbedarf hinsichtlich der Bewusstseinsbildung der Folgen des eigenen Einkaufsverhaltens besteht.

Auf der anderen Seite ist es unser Ziel das Planungssystem unserer Produktionspartner besser zu verstehen. Wegweisende Informationen und Tools stellen hier sowohl die FWF in ihrem „Living Wage Incubator 2.0“ zur Verfügung als auch die Bündnisinitiative „Existenzsichernde Löhne“ des deutschen Textilbündnisses. Zur Erreichung dieses Ziels ist nicht nur eine enge Zusammenarbeit mit den Produktionspartnern Voraussetzung, sondern auch eine gute Kommunikation zwischen den betreffenden Abteilungen.

3. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

VEREINFACHTER PRODUKTIONSZYKLUS (BEISPIEL HAUPTKOLLEKTION 2018)



3.1. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE UND PREIS-GESTALTUNG

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

Wir arbeiten seit 1991 mit unserem Rucksackproduzenten Duke zusammen. Duke hat unsere gesamte Rucksackkollektion seit 1994 produziert und fertigt fast ausschließlich für Deuter. Wir arbeiten seit 16 Jahren in China und seit 2015 in Myanmar mit unserem Schlafsackproduzenten Bellmart zusammen.

Anhand von Deuters Design- und Materialanforderungen kalkulieren unsere Produzenten den Preis für Produkte, die sich in der Entwicklung befinden. Die Preise werden während der Prototypenphase an die Zielvorgaben angepasst. Wir arbeiten auch gemeinsam am Produkt selbst, um einen wettbewerbsfähigen Preispunkt zu erzielen. Während dieses Prozesses übt Deuter keinerlei Druck aus und versucht auch nicht, Preise zu drücken. Einkaufspraktiken wie das Benchmarken des Preises verschiedener Lieferanten, um das günstigste Angebot zu ermitteln, entspricht nicht der Art und Weise, wie Deuter Geschäfte mit seinen langjährigen Partnern führt. Bei diesen Gesprächen zur Preisgestaltung werden die Materialkosten ebenso berücksichtigt wie die lokalen Löhne und Lohnsteigerungen. Wir wissen, dass unsere Partner faire Preise anbieten, denn beide Seiten glauben fest daran, dass Vertrauen die beste Basis ist und sich immer auszahlt. Da wir unseren Lieferanten in Sachen Know-how und Qualität vertrauen und in einem gewissen Maß von ihnen abhängen, ist es wichtig für uns zu wissen, dass ihr Unternehmen reibungslos läuft und sich in einem guten Zustand befindet.

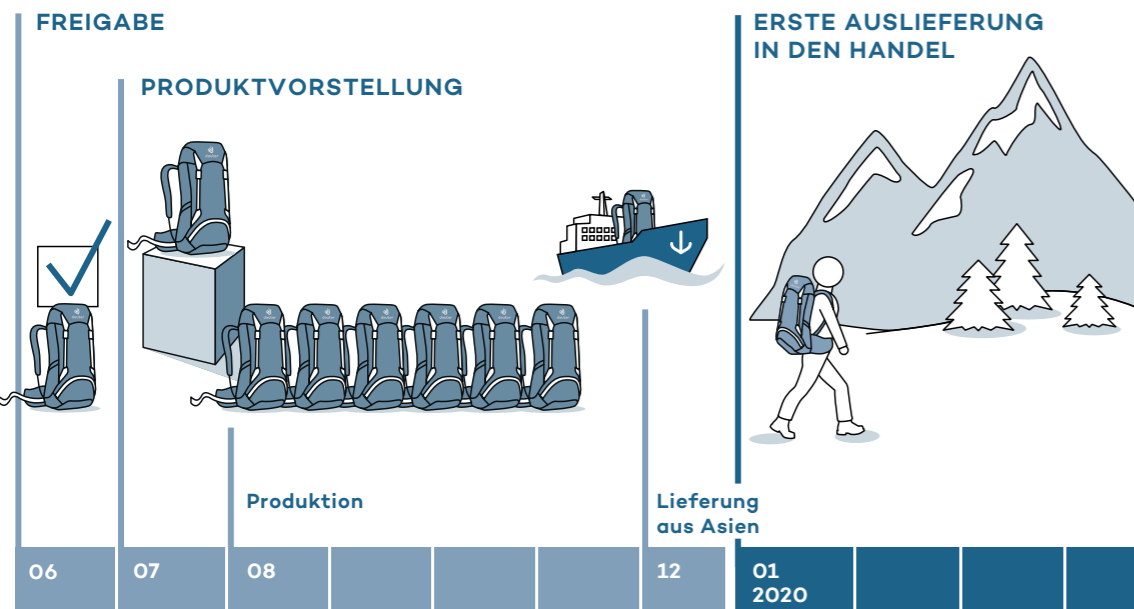
Darüber hinaus geben wir unseren Produktionspartnern alle Informationen und Werkzeuge an die Hand, um Preise und die damit zusammenhängenden Löhne noch transparenter und fairer zu gestalten.

Unter Berücksichtigung von Qualität, Nachhaltigkeit und Lieferzeiten schlägt Duke geeignete Lieferanten vor bzw. kooperiert mit Lieferanten, die Deuter nominiert. Änderungen am Material müssen mit hinreichenden Vorlaufzeiten (d.h. ausreichend lange vor Beginn der Produktion) vorgenommen werden, um den rechtzeitigen Einkauf von Material zu ermöglichen und negative Auswirkungen auf Produktionspläne und Arbeitszeiten zu vermeiden.

Deuter hat keine spezielle Sourcing- oder Beschaffungsabteilung, da wir nicht ständig unsere Lieferanten wechseln. Der Supply Chain Manager und der Director of Products, Production and Logistics sind für die Produktionsplanung verantwortlich und arbeiten dabei eng mit unseren Lieferanten zusammen. Wir haben eine Strategie für den Fall, dass eine Situation entsteht, in der wir einen neuen Lieferanten brauchen. In solchen Fällen ist eine enge Zusammenarbeit mit der CSR-Abteilung erforderlich.

3.2. PRODUKTIONSZYKLUS

Deuter stellt jedes Jahr eine Hauptkollektion sowie ein (vom Umfang her) kleineres Winterprogramm. Die Hauptkollektion wird üblicherweise im Sommer auf der internationalen Sportmesse OutDoor in München präsentiert. Das Wintersortiment wird im Februar auf der ISPO in München vorgestellt. Tatsächlich tauschen wir lediglich ein Drittel unserer Kollektion pro Jahr aus. Die meisten Produkte bleiben mit kleineren Änderungen mehrere Jahre im Sortiment. Einer unserer Klassiker, der Rucksack Trans Alpine, ist zum Beispiel schon seit über 20 Jahren im Programm.



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

SEIT 2015

ARBEITEN WIR IN MYANMAR MIT BELLMART ZUSAMMEN

SEIT 16 JAHREN ARBEITEN WIR IN CHINA MIT UNSEREM SCHLAFSACKPRODUZENTEN BELLMART ZUSAMMEN

16 JAHRE

SEIT 1991

WIR ARBEITEN SEIT 1991 MIT UNSEREM RUCKSACKPRODUZENTEN DUKE ZUSAMMEN

3.3. LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Während des betreffenden Geschäftsjahres hat Deuter weder neue Direktlieferanten ausgewählt noch Beziehungen zu aktuellen Direktlieferanten beendet. Unser Rucksacklieferant Duke hat 2019/20 keine neuen CMT-Unterauftragnehmer (CMT steht für Cut, Make & Trim) ausgewählt.

Sollte es dennoch nötig sein neue Unterauftragnehmer auszuwählen, liegt der Prozess der Auswahl in der Verantwortung von Deuters Partner Duke, denn Deuter unterhält keine direkten Geschäftsbeziehungen zu diesen kleineren Fabriken. Deuter und Duke haben im Laufe der Zeit ein System entwickelt, das hilft, alle neuen und bestehenden Unterauftragnehmer zu bewerten, und sicherstellt, dass die Mitarbeiter dieser Fabriken Zugang zur Beschwerdhotline der FWF haben.

Mit unserem Partner Duke haben wir im letzten Jahr vereinbart, dass dieser CMT Unteraufträge nur noch an Fabriken auslagert, mit denen er bereits eine Geschäftsbeziehung pflegt und keine neuen Unterauftragnehmer mehr auswählt.

3.4. INTEGRATION VON MONITORING AKTIVITÄTEN UND BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

Deuters Beschaffungsstrategie besteht darin, sich auf zwei Lieferanten für alle seine Produkte zu konzentrieren: Ein Lieferant für Rucksäcke, Taschen und Zubehör und ein Lieferant für Schlafsäcke. Diese Partnerschaften bestehen seit mehreren Jahrzehnten und haben eine enge Bindung und eine gegenseitige Abhängigkeit zwischen Deuter, Duke und Bellmart geschaffen – insbesondere mit Duke, unserem Rucksacklieferanten, der die meisten Produkte von Deuter herstellt.

Die Verpflichtung zu diesen Partnerschaften wirkt sich direkt auf Deuters Beschaffungsentscheidungen aus. Als beispielsweise unser Schlafsacklieferant Bellmart beschloss, seine Produktion von Synthetischschlafsäcken aufgrund von Schwierigkeiten in seiner Fabrik in China nach Myanmar zu verlagern, hat Deuter Bellmart dabei unterstützt, aber auch die

Risiken der Entscheidung, Myanmar als Beschaffungsland auszuwählen, sorgfältig geprüft. Diese Risiken wurden durch die Implementierung eines verbesserten Kontroll- und Schulungsprogramms, vor allem bei der Altersverifizierung, minimiert.

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

Die Vergabe an Unterauftragnehmer bringt zwangsläufig ein erhöhtes Risiko einer Nichteinhaltung des FWF CoLP mit sich. Dies versucht Deuter mit Kontrollmaßnahmen zu verhindern. -> siehe 1.4.

Bei der Beendigung einer Geschäftsbeziehung zu einem direkten Partner (aus welchem Grund auch immer) wird Deuter die von der FWF herausgegebenen Anforderungen für eine verantwortungsbewusste Ausstiegsstrategie umsetzen. Da wir kein Lieferantenhopping betreiben, haben unsere Monitoring- Aktivitäten keinen Einfluss auf die generelle Auswahl unserer Produktionspartner. Bei anderen Lieferantenstrukturen ist es sicher sinnvoll besonders gute Lieferanten mit mehr Aufträgen zu belohnen, da dies ein wichtiger Anreiz für das Erzielen von Verbesserungen sein kann. Wir haben pro Produktgruppe einen langjährigen Produktionspartner. Fallen Dinge innerhalb des Monitoring Prozesses auf, wird selbstverständlich daran gearbeitet, dieses hat jedoch keinen Einfluss auf das Auftragsvolumen beim Produktionspartner. Aufgrund unserer vertrauensvollen Beziehung können wir Verbesserungen ohne das Setzen solcher Anreize effektiv erzielen.



AUSWAHL SUBUNTERNEHMER

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

1. CSR-PERSONAL BEWERTUNGSBOGEN



2. FWF-VEREINBARUNG WIRD UNTERZEICHNET



3. AUSHANG FWF CODE OF LABOUR PRACTICES (COLP)



5. BESTELLUNGEN



4. JÄHRLICHE PRÜFUNG



4.

KOHÄRENTES KONTROLL- UND ABHILFESYSTEM

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

Pläne für Korrekturmaßnahmen, die sich aus diesen Audits ergeben, werden vom CSR-Team von Deuter durch E-Mails oder Skype-Konferenzen, sowie durch Besuche von Deuter-Mitarbeitern vor Ort weiterverfolgt. Im Fall von Bellmart teilen wir uns die Weiterverfolgung und die Audits mit anderen FWF-Mitgliedern, um die Kommunikation und Belastung an allen Standorten zu minimieren. Darüber hinaus erhöht eine gemeinsame Anstrengung auch die Wahrscheinlichkeit einer schnelleren und nachhaltigeren Einhaltung von Vorschriften und Regeln. Beim Abhilfeprozess berücksichtigt Deuter die Länderstudien der FWF sowie die Rechtsvorschriften, die für den jeweiligen Produktionsstandort gelten. Empfehlungen und Anforderungen, die im FWF-Audit-Bericht aufgeführt werden, sind ebenfalls Bestandteil des Verbesserungsprozesses.

Audit-Berichte werden auf den regelmäßigen Treffen (mindestens zweimal pro Jahr) zwischen den obersten Managementteams von Deuter und unseren Lieferanten besprochen. Diese Praxis verleiht den Audit-Ergebnissen mehr Gewicht und so können die Korrekturmaßnahmen weiterverfolgt werden.

In Vietnam, wohin die Untervergabe erfolgt, ist Duke für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in den Fabriken seiner Unterauftragnehmer verantwortlich. Duke hat ein spezielles CSR-Team in seiner Firmenzentrale und an seinen Produktionsstandorten. Dukes CSR-Team ist weit oben innerhalb der Führungshierarchie angesiedelt und ist daher in der Lage, Probleme gemeinsam mit dem obersten Management wirksam anzugehen.

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

4.1. VIETNAM

Vietnam liegt in Südostasien und hat eine Fläche von ca. 331.210 km². Das Land hat eine der höchsten Bevölkerungsdichten der Welt, doch die meisten seiner 98.721.275 Einwohner leben entlang der Küste des Südchinesischen Meeres und am Golf von Tonkin. Die Regierung erkennt 54 Volksgruppen offiziell an, wobei die Viet mit einem Anteil von 85,7 % die größte Gruppe bilden. Amtssprache ist Vietnamesisch, aber Englisch gewinnt zunehmend an Bedeutung, vor allem in größeren Städten wie der Hauptstadt Hanoi oder Ho-Chi-Minh-Stadt. In einigen Regionen wird auch Französisch, Chinesisch oder Khmer gesprochen.

Mit einem BIP von 261 Mrd. USD und einem Pro-Kopf-BIP von 2700 USD im Jahr 2019¹ gilt Vietnam als Land mit einem mittleren Einkommen. Die wichtigsten Exportgüter des Landes sind Mobiltelefone 49,1 Mrd USD, Textilien und Bekleidung 30,5 Mrd USD, Computer 39,3 Mrd. USD, Maschinen 16,5 Mrd USD, sowie Schuhe 16,2 Mrd USD.²

Länderprofil Vietnam

Sprachen: Vietnamesisch, Englisch, Französisch, Chinesisch, Khmer

Hauptstadt: Hanoi

Staatsform: sozialistische Republik

Fläche: 331.210 km²

Einwohnerzahl: 98.721.275

Währung: Vietnamesischer Dong (VND)

Alphabetisierungsrate: 95 %



Sources:
<https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/vm.html>

⁰¹ <https://www.worldbank.org/en/country/vietnam/overview>

⁰² <https://bit.ly/2DVdgnK>



Besichtigung in der Produktion (Zuschnitt): Count Vina Factory



Besuch beim Drucker in der Produktionshalle



"I made your bag" Fotoshooting

4.1.1. FABRIKEN DER DUKE CORP. IN VIETNAM ÜBERSICHT

FWF-Nr.	Name der Fabrik	Prozess	Stadt	Letztes Audit	Letzte WEP-Schulung	Letzte Beschwerde	Besucht 19/20
2442	Count Vina Co. Ltd.	CMT	Tien Giang	10.09.2015 (Audit im GJ 19/20 wurde verschoben)	08.05.2020 in progress	01.07.2017 geklärt	ja (11.19, geplant 03.20 und aufgrund von Covid 19 verschoben)
2421	Cu Chi Co. Ltd.	CMT	Ho Chi Minh	26.06.2020	07.05.2020	01.04.2020 geklärt	ja (11.19, geplant 03.20 und aufgrund von Covid 19 verschoben)

4.1.2. KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN

In der zweiten Hälfte 2019 konnten sowohl Duke als auch Deuter ihre Zusammenarbeit noch wie gewohnt fortführen. Traditionell findet im November ein Meeting bei Duke mit allen wichtigen Akteuren aus Management, Produktentwicklung, Qualität und CSR sowie in diesem Jahr auch Marketing statt. Zum Zeitpunkt dieses Treffens lag der Brand Performance Check (BPC) für das Jahr 18/19 erst wenige Tage zurück, somit war noch nicht vollumfänglich ersichtlich, welche Handlungsempfehlungen und Anforderungen sich aus dem Report ergeben würden.

Unter Berücksichtigung der letzten CAPs und BPC Reports wurden die Themen Produktionsplanung, Status von Überstunden, Löhne und Lohnsteigerung, sowie Target Wage, sowie ein Follow-Up des Health & Safety Audits besprochen. Das Jährliche Meeting wird außerdem genutzt um on-site Verifizierung der umgesetzten Korrekturmaßnahmen durchzuführen.

Wir konnten verschiedene Mitarbeiter für die Aktion „Who made your clothes“ von Fashion Revolution gewinnen. Bei dieser Aktion geht es darum, sichtbar zu machen wer die Produkte gefertigt hat, um somit auf faire Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Die Aktion wurde anlässlich der Katastrophe des Rana Plaza Einsturzes ins Leben gerufen und erinnert während der Fashion Revolution Week jährlich daran.

Bei einem Unterauftragnehmer von Duke, der die Deuter Drucke auf die Rucksäcke aufbringt, wurde ein Kurzbesuch unternommen. Der Drucker wurde im Juli 2019 zum zweiten Mal von der FWF auditiert. Auch hier wurden am Corrective Action Plan gearbeitet. Deuter übernimmt also nicht nur Verantwortung für die direkten Produktionspartner, sondern auch für solche, zu denen keine direkte Geschäftsbeziehung besteht. Dukes Management ist bei der Druckerei in den Verbesserungsprozess involviert, sodass der Drucker von Dukes Erfahrungsschatz für das Verbessern von Arbeitsbedingungen profitieren kann.

Für März war ein Besuch und eine Begleitung des Audits in Count Vina geplant. Das Audit musste von der FWF verschoben werden. Mitarbei-

tern von Deuter war es ab Januar nicht mehr möglich nach Vietnam zu reisen. Auch Mitarbeiter des koreanischen Managements konnten in Vietnam nicht mehr ein- bzw. ausreisen.

In den Monaten Februar, März und April bestand ein sehr intensiver Kontakt via Skype und Email, um tagesaktuelle Geschehnisse, wie Infektionszahlen, Lockdown Anordnungen und Sicherheitsvorschriften auszutauschen. Duke kommunizierte zu jeder Zeit transparent über die Umsetzung behördlich angeordneter Vorschriften. Die Versicherung seitens Deuter, keine Aufträge zu stornieren, sowie pünktliche Zahlungen zu leisten, gab Duke die Sicherheit, die Produktion entsprechend aller Auflagen aufrecht zu erhalten.

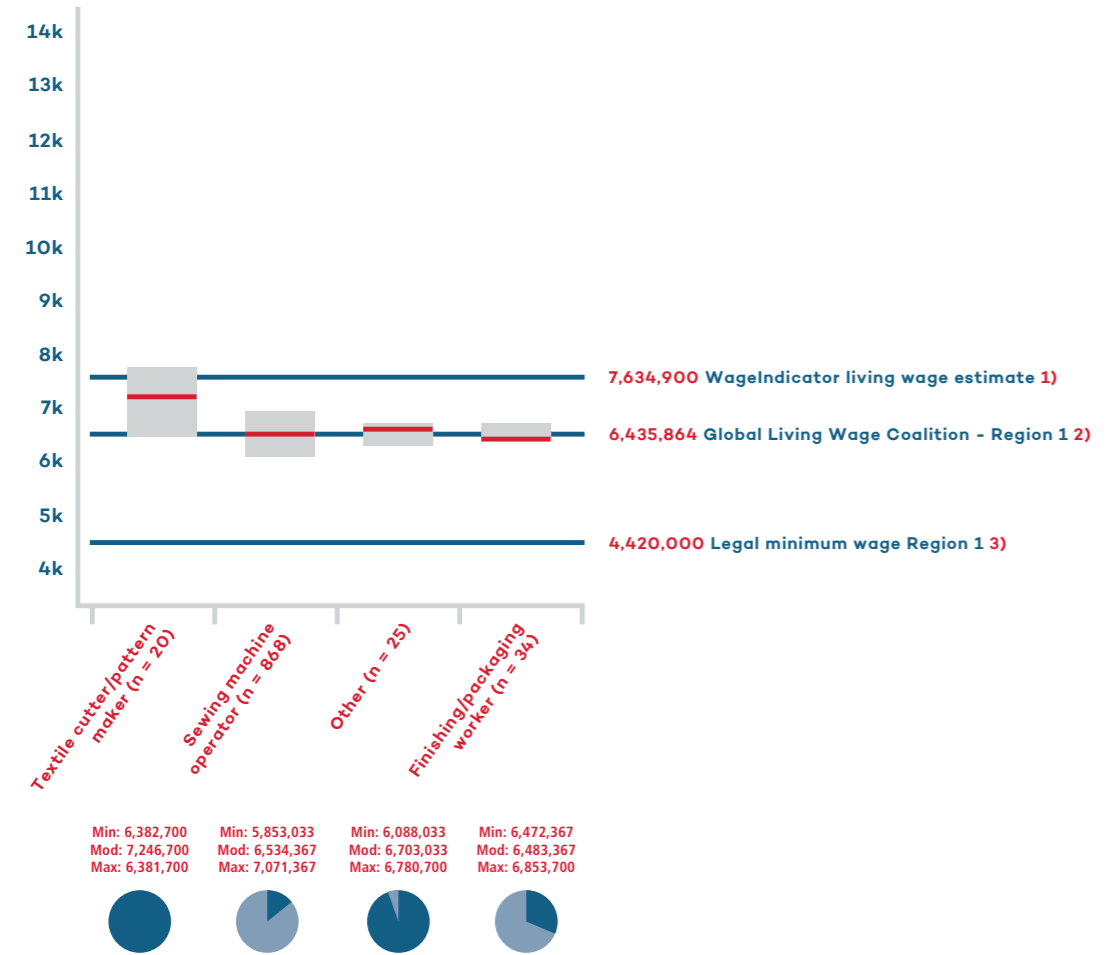
Im Mai war es Mitarbeitern der Fair Wear Foundation wieder möglich die Produktionsstätten zu besuchen. Unter Sicherheitsauflagen wurde in beiden Produktionsstätten mit dem WEPC Training begonnen. Dieses intensive Training erstreckt sich über ein Jahr und dient dem Zweck, die Kommunikation zwischen Arbeitern und Management in Produktionsstätten zu verbessern und effizient zu gestalten. Die Produktionsstätte Cu Chi konnte kurz vor Ende des Geschäftsjahres vom FWF Team auditiert werden.

Wichtigste Feststellungen im Audit Report:

Im Bereich „sichere Arbeitsbedingungen“ wurden im Vergleich zum 2018 durchgeführten Fire & Safety Audits erhebliche Verbesserungen erzielt. Beispielsweise wurde die Ausbildung des hausinternen Feuerwehr Teams verbessert. Dies wirkte sich auch positiv auf die Brandschutzübungen aus. Auch die Ersthelfer Ausbildung wurde im letzten September in verbesserter Form durchgeführt. Große bauliche Veränderungen wurden am Gebäude durchgeführt, um optimalen Brandschutz zu gewährleisten. Somit wurde der Lagerbereich durch eine stabile Feuerschutzwand von der Produktionshalle abgegrenzt. Fluchtwege wurden ausgebessert und Evakuierungsübungen fanden statt. Trotzdem weist die Produktionsstätte als etwas älteres Gebäude weiterhin Optimierungspotential auf, welches wir mit unserem Produktionspartner gemeinsam nachhalten.

4.1.7. LOHNNIVEAU FÜR VIETNAM

Factory: Vina Duke Cu Chi, Vietnam
Regular wage and benefits
Currency: Vnd



- 1) Minimum earnings needed to cover food, non-food and childcare expenses (2016).
- 2) Living wage estimated using the wage indicator data as of October 2017 based on a family of 2 adults, 2 children.
- 3) Legal Minimum Wage region 1, national government, as of Jan 2018. Refers to monthly salary paid to untrained employees doing the simplest tasks in normal working conditions, ensuring full working days as standard days in the month and completing the assigned work.

Legend
Male
Female

4.1.3. COVID 19 IN VIETNAM

Vietnam war nicht von einem Lockdown betroffen, es galten jedoch per Dekret verordnete strenge Regelungen. Geschäfte und Begegnungsstätten mussten schließen, Veranstaltungen mit mehr als 30 Menschen waren untersagt.³ Die Fabriken unseres Produktionspartners wurden in ihrem Betrieb nicht maßgeblich eingeschränkt. Natürlich wurden gemäß der strengen Vorschriften Vorsichts- und Hygienemaßnahmen wie die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln und Masken, sowie Temperaturmessungen am Fabrikingang und ein Besucherregister eingeführt.

Duke gab in einer Umfrage der FWF an, alle erforderlichen Maßnahmen (Bereitstellung von Masken, Desinfektionsmitteln, Temperaturmessung, Ankündigung, dass kranke Arbeiter zuhause bleiben müssen) unternommen zu haben, um die Verbreitung des Virus einzudämmen. Er gab weiterhin an, stets Unterstützung von Deuter bekommen zu haben und stand in regem Austausch mit uns. Größere Materialverspätungen ereigneten sich nicht, sodass die Produktion nicht verzögert wurde. Er einigte

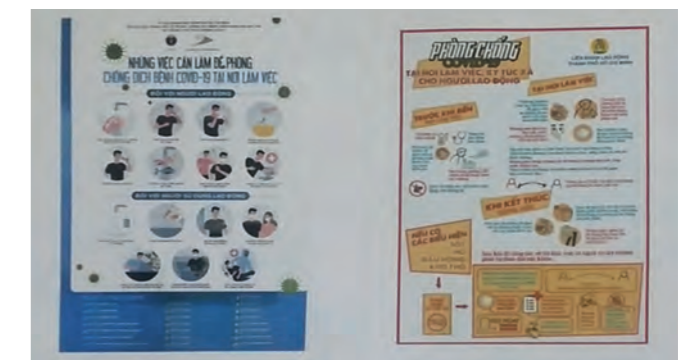


Temperaturmessung am Betriebseingang

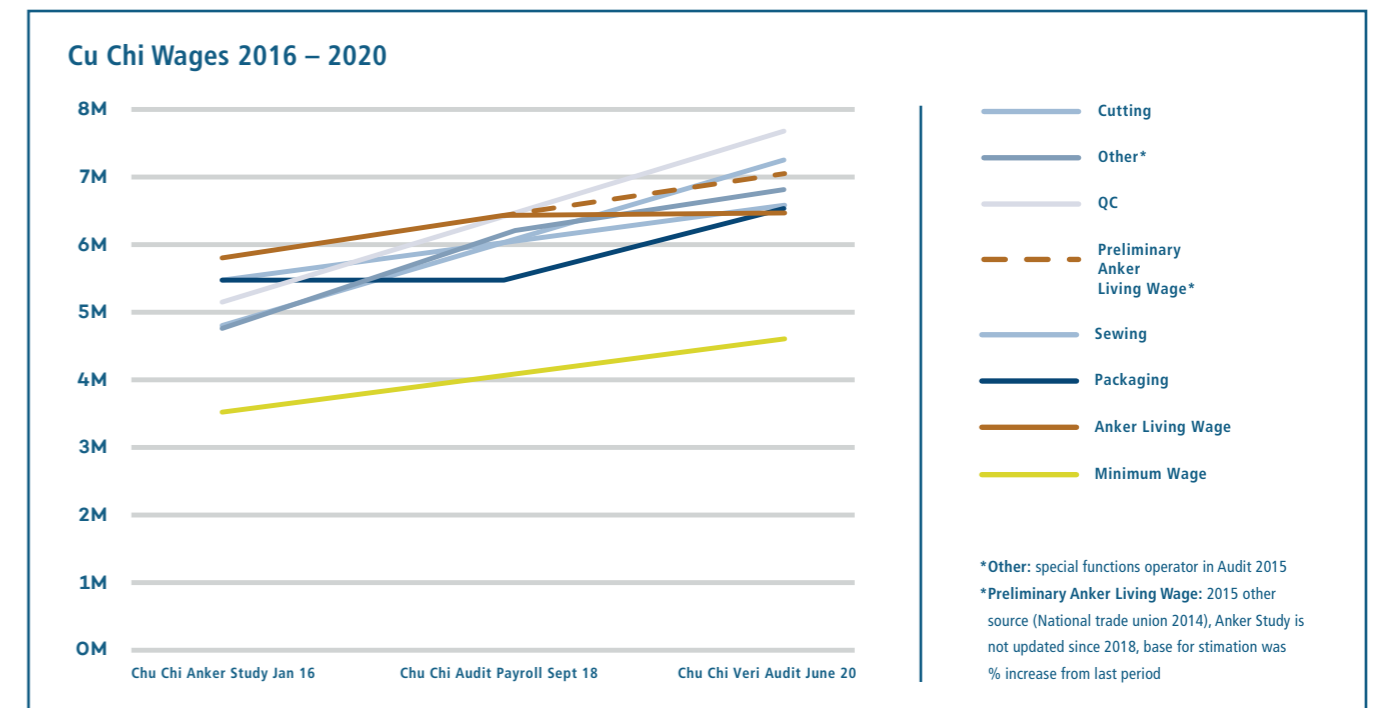
sich jedoch mit uns auf einen späteren Liefertermin für einen geringen Anteil an Aufträgen, um einen Lagerstau aufgrund der Schließungen im Einzelhandel in unserem Hauptsitz zu vermeiden.

4.1.4. AUDIT CU CHI UND LOHNNENTWICKLUNG

Laut dem Audit Bericht gestaltete sich die Lohn- und Arbeitszeitentwicklung ebenfalls positiv. Überstunden fanden statt, wurden jedoch rechtzeitig angekündigt und die Bezahlung dieser hat sich zudem verbessert. Betrachtet man die Lohnkurve über die Jahre 2016 – 2020 ist eine konstante Steigerung in fast allen Bereichen zu erkennen. Die Lohnkurven stellen den Median der Löhne dar. Dieser liegt momentan in allen Bereichen über dem Anker Living Wage Benchmark. Dieser wurde jedoch seit 2018 nicht mehr aktualisiert, sodass wir aufgrund von Faktoren, wie z.B. Inflation, von einem höheren Benchmark ausgehen müssen. Dennoch zeigen die Kurven einen wichtigen Schritt zur stufenweisen Erhöhung der Löhne.



Informationsaushänge an der Pinnwand der Produktionsstätte



⁰³ <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/specials/special/vietnam/covid-19-allgemeine-situation-und-konjunkturentwicklung-235168>



Länderprofil China

Sprachen: Chinesisch, Mandarin, Yue, Wu, Minbei, Minnan, Xiang, Gan, Hakka dialects
Hauptstadt: Peking
Staatsform: Volksrepublik
Fläche: 9.596.960 km²
Einwohnerzahl: 1.394.015.977
Währung: Renminbi
Alphabetisierungsrate: 96,8 %



Sources:
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ch.html>

4.2. CHINA

Das chinesische Festland ist mit rund 9,5 Millionen km² annähernd so groß wie die USA und ist damit das viertgrößte Land der Erde. Seine Grenze hat eine Länge von 22.133 km und ist damit länger als die Grenzen irgendeines anderen Landes auf der Welt. Obwohl China die höchste Einwohnerzahl hat, ist seine Bevölkerungsdichte niedriger als die der meisten anderen asiatischen Länder. Der Großteil der Bevölkerung lebt im Osten des Landes. Die chinesische Regierung erkennt 56 Volksgruppen offiziell an, wobei die Volksgruppe der Han die größte Gruppe ist (92 %). Die Amtssprachen sind Chinesisch und Mandarin. China ist derzeit die größte Wirtschaftsmacht mit einem BIP von 14,1 Billionen USD (10.099USD pro Kopf)⁴. Seine wichtigsten Exportgüter sind mechanische und elektronische Erzeugnisse (138 Mrd. USD), Maschinen- und Verkehrstechnik (112 Mrd. USD), High Tech Produkte (Mrd. USD).⁵

4.2.1. BELLMART FACTORY KINGTAI/CHINA

Vor 17 Jahren begann die Partnerschaft mit Bellmart, um gemeinsam Daunens- und Synthetischschlafsäcke in dessen Fabrik in Xiamen zu entwickeln. Zu Beginn wurde dort Deuters gesamtes Schlafsacksortiment gefertigt. 2015 wechselte die Fertigung der Schlafsäcke mit Synthetikfüllung an Bellmarts Produktionsstandort in Myanmar. In Xiamen werden nur noch die Daunenschlafsäcke gefertigt. Bellmart ist bluesign®-Systempartner und wird daher regelmäßig von bluesign®-Beratern kontrolliert, um gute OHS-Bedingungen (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) und eine gute Umweltleistung sicherzustellen. Die Fabrik ist außerdem nach RDS-zertifiziert (Responsible Down Standard).

4.2.2. KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN

Durch die Eröffnung der Produktionsstätte in Myanmar, konnte unser Partner Bellmart seinen Produktionsstandort in Xiamen entlasten. In der Vergangenheit waren hohe Überstunden ein bekanntes Problem am chinesischen Standort. **Derzeit werden alle Deuter Schlafsäcke mit Daunenfüllung an diesem Standort gefertigt.** Bellmart beschäftigt derzeit 209 Mitarbeiter (162 Frauen / 47 Männer) in Xiamen (Stand: Juni 2019). Die Produktion ist auf die Herstellung von Daunenschlafsäcken spezialisiert und ist außerdem bluesign® Systempartner. Aktuell lastet Deuter nur einen sehr kleinen Teil (niedriger einstelliger Bereich) der Produktionskapazitäten in Kingtai aus.

Deuter führt mit weiteren FWF-Mitgliedern gemeinsame Audit-, Schulungs- und Abhilfemaßnahmen in der Fabrik in Kingtai durch. Durch die Pandemie sind die sonst üblichen Meetings auf Messen und Besuche in den virtuellen Raum verlegt worden.

Im Juni 2017 führte die FWF ein Audit in Xiamen durch. Deuter organisierte die Untersuchung in Zusammenarbeit mit dem FWF Mitglied.

Die Implementierung des daraus resultierenden Plans für Korrekturmaßnahmen, erfolgte ebenfalls in Abstimmung mit diesem FWF-Mitglied und wurde nach Absprache maßgeblich von diesem getrieben. Insgesamt, wurde konstatiert, dass in dieser Fabrik bereits zahlreiche Verbesserungen hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz erreicht wurden. Ein verbliebener kritischer Faktor ist die Tatsache, dass die Mitarbeiter noch immer nicht ihren eigenen Betriebsrat wählen. Da einigen Mitarbeitern im Auditinterview weder die FWF noch der Code of Labour Practice bekannt war, wurde eine WEP-Schulung (Worker Education Program) 2018 durchgeführt.

Die Tatsache, dass der existenzsichernde Lohn nach Asian Floor Wage Benchmark noch nicht erreicht wurde, macht deutlich, dass das Thema weiterhin diskutiert werden muss. Allerdings liegen die Durchschnittslöhne für eine 40-Stunden-Woche mit Sonderleistungen deutlich über den Durchschnittslöhnen in der Textilbranche in diesem Teil Chinas. 2017 erfolgte eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns um 13 %. Das wirkt sich zusätzlich positiv auf produktionsabhängige Leistungen und Boni und somit den Gesamtlohn aus. Überstunden konnten trotz Entlastung der Produktion und verbesserter Planung sowie Implementierung eines neuen Orderprozesses als weiterhin bestehendes Problem identifiziert werden. Bei einer 6-Tage-Woche wurden während der Hauptsaison Arbeitszeiten von bis 69 Stunden festgestellt. Allerdings hat Deuter mit der geringen Produktionsauslastung nur begrenzten Einfluss. Derzeit wird weit über die Hälfte der Kapazitäten von einer Marke belegt, die kein FWF-Mitglied ist und auch nicht bereit ist, in dieser Angelegenheit zu kooperieren und gegebenenfalls Löhne oder Produktionsplanung zu diskutieren. Das nächste Audit für diese Fabrik ist für November 2020 geplant und wird gemeinsam mit zwei weiteren FWF Mitgliedern durchgeführt. Auch der resultierende CAP wird in enger Abstimmung erfolgen.

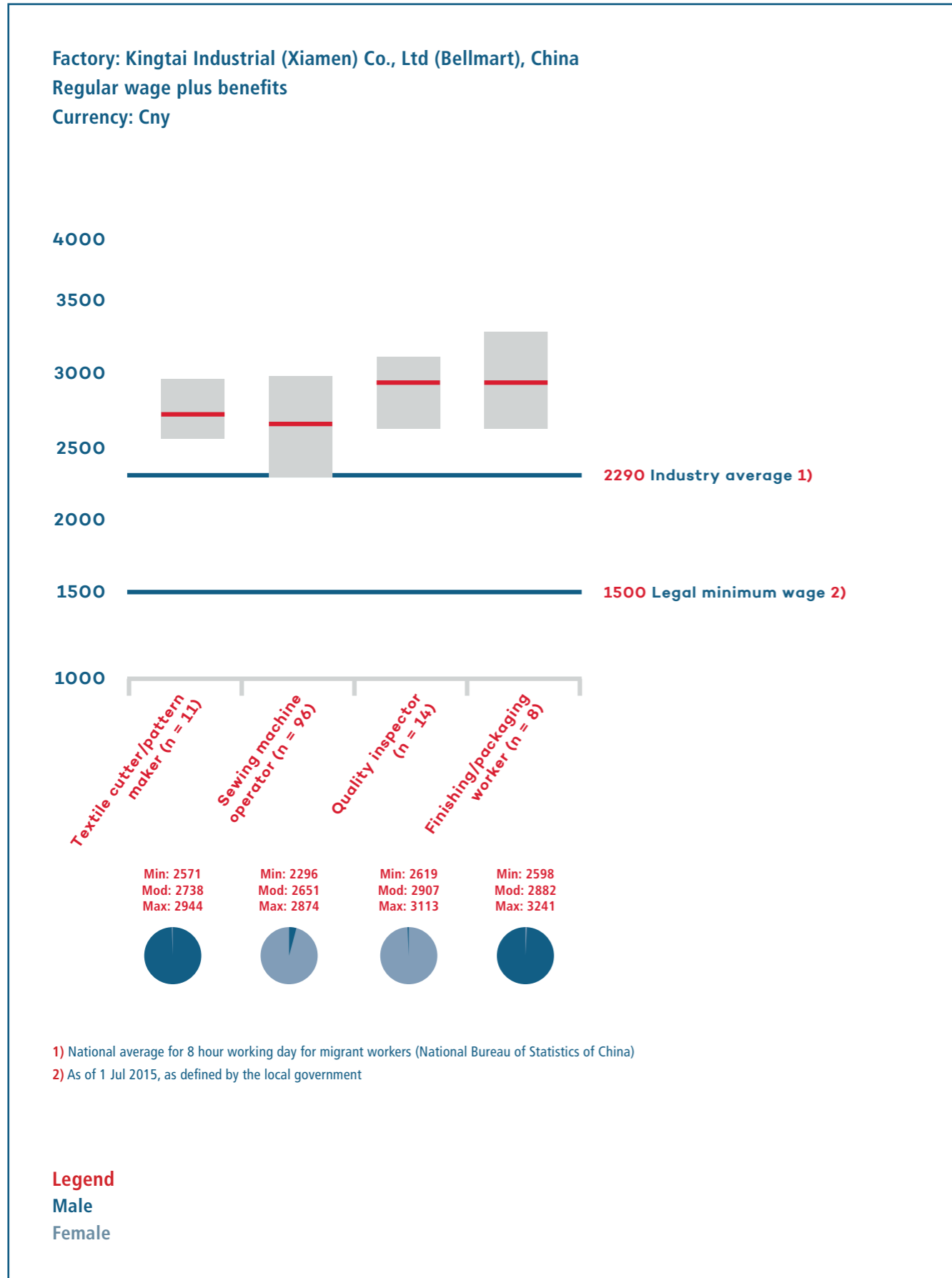
4.2.1. ÜBERBLICK

FWF-Nr.	Name der Fabrik	Prozess	Stadt	Letztes Audit	Letzte WEP-Schulung	Letzte Beschwerde	Besucht 19/20
2448	Xiamen Kingtai Industrial Co. Ltd.	CMT	Xiamen	15.06.2017	05.07.2018	k/A	nein

⁰⁴ <https://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-china.pdf>

⁰⁵ <https://tradingeconomics.com/china/exports>

4.2.4. LOHNNIVEAU FÜR CHINA (STAND 2015)



4.2.3. COVID 19 IN CHINA

Die Produktionsstätte Kingtai in Xiamen liegt über 1000 Kilometer entfernt von Wuhan, dem Ursprungsort des Virus und war lediglich von nationalen Maßnahmen betroffen und zu keinem Zeitpunkt regional abgeriegelt.⁶

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

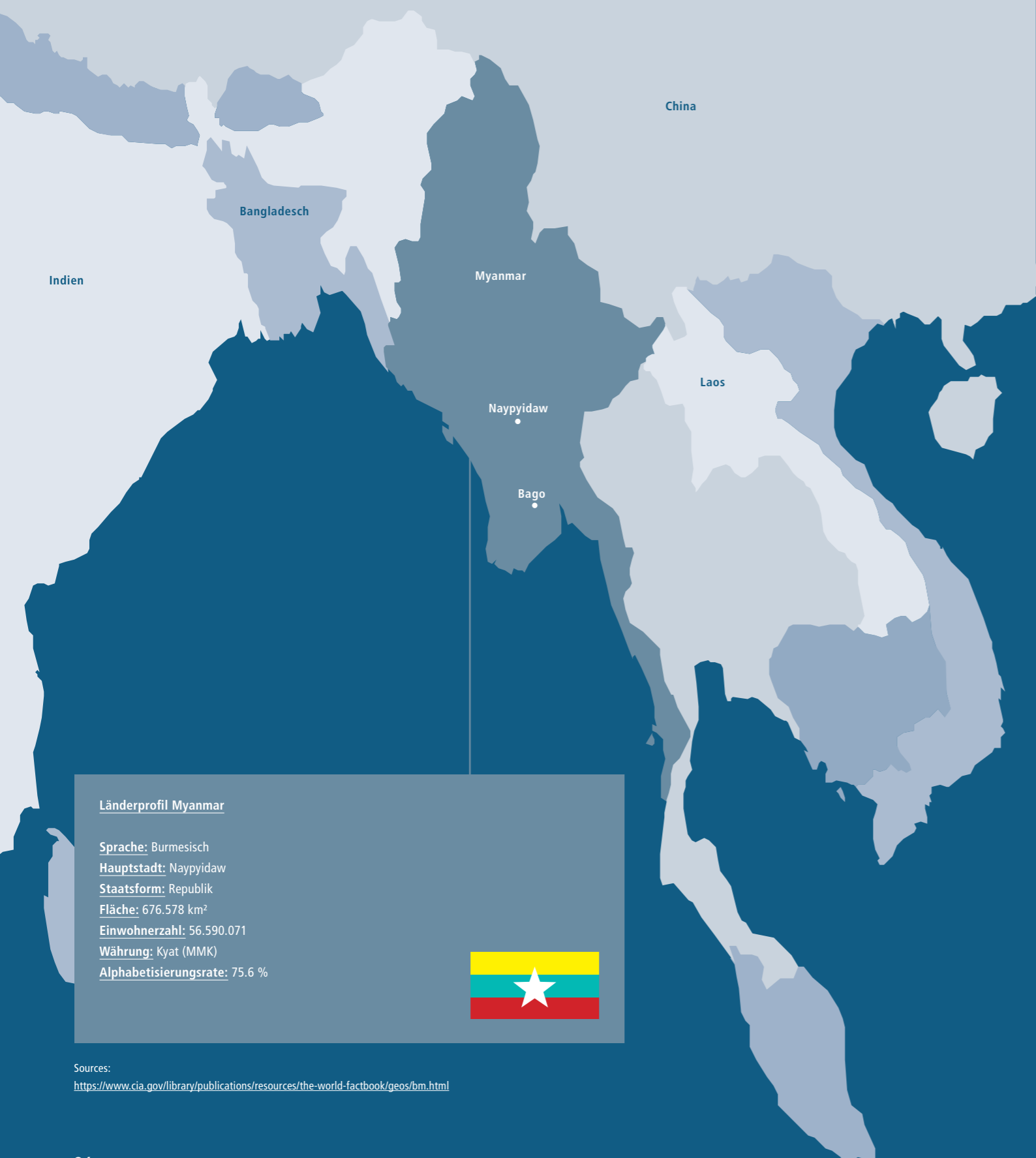
Trotz geringer Fallzahlen in der Provinz Fujian gab unser Produktionspartner an, dass zeitweise die Produktion stillgelegt werden musste. Etwa die Hälfte der Aufträge wurden verschoben, es wurden jedoch keine Aufträge storniert. Bellmart gab an, dass ein Viertel der Aufträge teilweise verspätet bezahlt wurde. Diese schwierigen Bedingungen führten dazu, dass die Produktionsstätte trotz einiger staatlichen Hilfen nicht alle Mitarbeiter halten konnte. Deuter hatte im betreffenden Zeitraum keine Produktion in der Fabrik.

Alle notwendigen Hygienemaßnahmen wurden in der Fabrik umgesetzt, Masken und Desinfektionsmittel bereitgestellt. Die Arbeiter waren darüber informiert, dass sie bei bekannten Krankheitssymptomen zuhause bleiben sollen. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde übernommen. Fragen nach Unterstützung seitens der Auftraggeber/ Brands, wurden von Bellmart in der FWF Umfrage durchgehend mit „nein“ beantwortet. Allerdings wurde seitens Bellmart auch keine entsprechende Anfrage an Deuter gestellt.

4.2.4. LOHNNIVEAU FÜR CHINA (STAND 2015)

Die letzte Untersuchung und Prüfung der Lohndokumentation in der Fabrik Xiamen Kingtai Industrial Co. Ltd. im vorletzten Geschäftsjahr ergaben, dass sich die Durchschnittslöhne des Grundgehalts ohne Überstunden weiter in Richtung Living Wage bewegen. Insbesondere nach der Erhöhung des Mindestlohns in 2018 um 13 %. Berücksichtigt man die Untersuchungen des Online Portals Wage Indicator für September 2019, wird dort ein Bedarf in China von 3650-5730 CNY für eine Durchschnittsfamilie mit 1,6 Kindern und 1,7 Verdienern angegeben. Eine erneute Überprüfung der Löhne wird im November 2020 stattfinden.

⁶ <https://www.textilbuendnis.com/covid-19-laenderinfos/>



Länderprofil Myanmar

Sprache: Burmesisch
Hauptstadt: Naypyidaw
Staatsform: Republik
Fläche: 676.578 km²
Einwohnerzahl: 56.590.071
Währung: Kyat (MMK)
Alphabetisierungsrate: 75.6 %



Sources:
<https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/bm.html>

4.3. MYANMAR

Myanmar ist ein Land in Südostasien. Es grenzt an Thailand, Laos, China, Indien, Bangladesch und den Golf von Bengalen. Es hat ungefähr die Größe von Texas und bedeckt eine Fläche von 676.578 km². Der Großteil der Bevölkerung lebt in Küstennähe und entlang des Flusses Irrawaddy. Die Regierung Myanmars erkennt 135 indigene Bevölkerungsgruppen an. Die Birmanen stellen mit 68 % die größte Gruppe dar. Amtssprache ist burmesisch. Das BIP Myanmars betrug 2019 66 Mrd. USD⁷. Die bedeutendsten Exportgüter sind Mineralische Brennstoffe, Mineralöle und deren Erzeugnisse, Kleidung, sowie Getreide und Gemüse.

4.3.1. FACTORY BELLMART/MYANMAR

FWF-Nr.	Name der Fabrik	Prozess	Stadt	Land	Letztes Audit	Letzte WEP-Schulung	Beschwerde	Besucht 19/20
8561	Bellmart (Myanmar) Co. Ltd	CMT	Bago	Myanmar	09.05.2016	WEPC Programm läuft (Momentan durch Pandemie unterbrochen)	k/A	nein

Derzeit sind insgesamt 506 Mitarbeiter (428 Frauen und 78 Männer) in der Fabrik unseres Lieferanten Bellmart in Myanmar beschäftigt (Stand: August 2019). Deuter bezieht einen hohen Anteil seiner Schlafsäcke von diesem Standort nahe der Stadt Bago, etwa 1 Stunde Fahrtzeit von Yangon (früher Rangun), der ehemaligen Hauptstadt, entfernt. Deuter lastet derzeit einen wesentlichen Teil der Kapazität der Fabrik aus und hat daher einen beträchtlichen Einfluss. Trotz der Risiken, die mit einem Produktionsstandort in Myanmar verbunden sind, entschloss sich Deuter Bellmart bei seiner Entscheidung dort eine neue Fabrik zu errichten, zu unterstützen. Beide Partner vereinbarten, die Arbeitsbedingungen ganz genau zu beobachten und regelmäßig Risikobewertungen durchzuführen, sowie die verschärften Überwachungsvorgaben der FWF für Myanmar umzusetzen.

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

4.3.2. KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN

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

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

Bei einem Fabrikbesuch im Berichtszeitraum fand neben der normalen Tätigkeit den CAP nachzuverfolgen auch ein Treffen zwischen dem Deuter CSR Team und Gewerkschaftern statt. Auch hier unterstützten die FWF: Die Lohnsituation wird weiterhin genau beobachtet. Während des Geschäftsjahres 2017/18 stieg der gesetzliche Mindestlohn um 33 %, weswegen in 18/19 keine erneute Erhöhung vorgenommen wurde. Außerdem befindet sich die Gewerkschaft in Gesprächen über eine Erhöhung der Leistungs- und Anwesenheitsboni.

Zur Vertiefung zur WEP Schulung 2016 wurde seitens FWF ein Aufbau-modul entwickelt. Das sog. „WEP Communications Training“ legt einen deutlichen Fokus auf die Verbesserung und Umsetzung zielführender und lösungsorientierter Kommunikation. Insbesondere wird das Modul über den Zeitraum eines Jahres hinweg an verschiedenen Schulungsterminen auf länderspezifische Themen eingehen.

⁰⁷ https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Internationales/Laenderprofile/myanmar.pdf?__blob=publicationFile

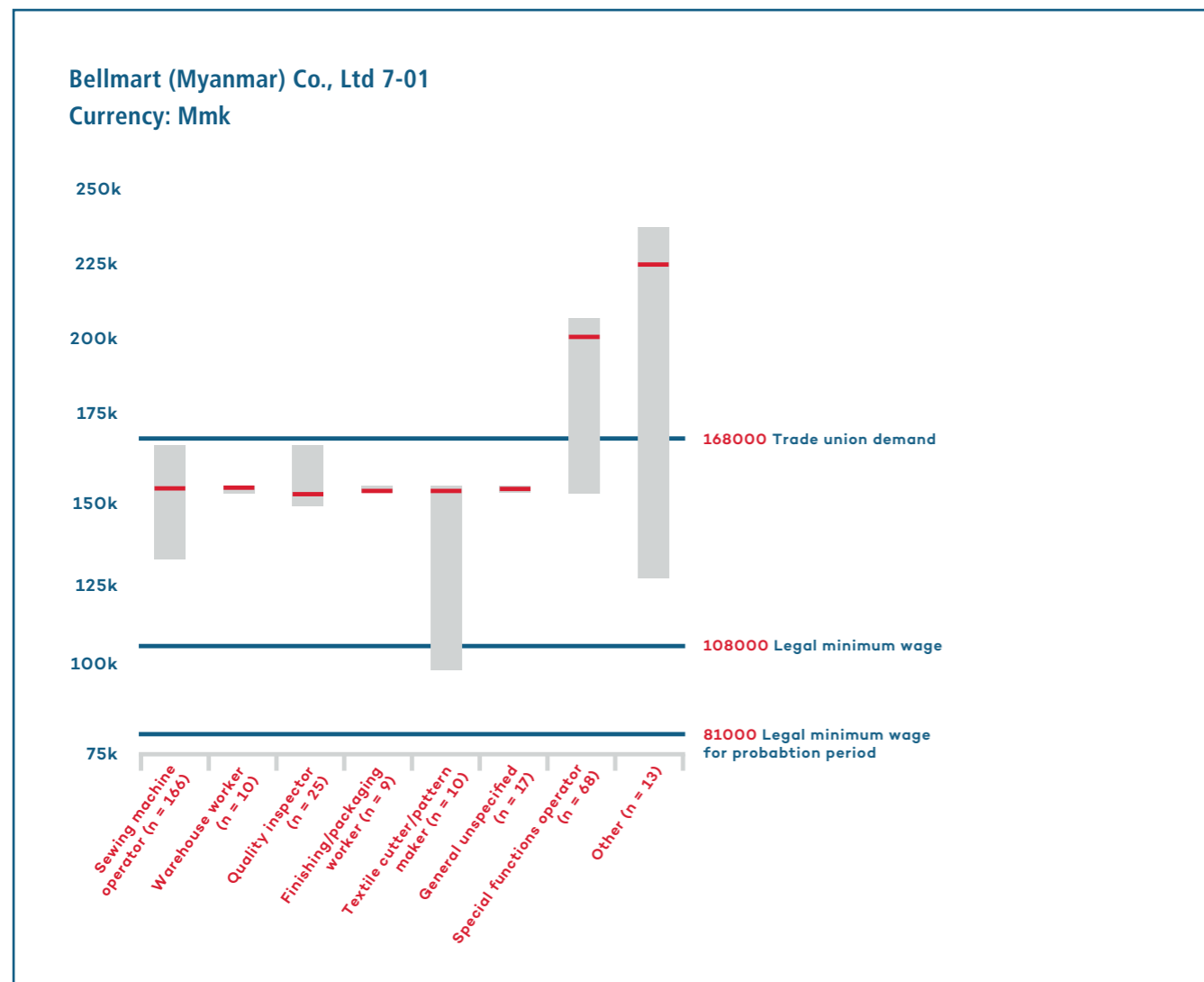


Sicherheits- und Abstandsregelungen beim Einlass in die Produktionsstätte



Sicherheits- und Abstandsregelungen in der Produktionsstätte

4.3.4. LOHNNIVEAU FÜR MYANMAR



4.3.3. COVID 19 IN MYANMAR

Offiziell wurden in Myanmar fast 300 Fälle von COVID-19 gemeldet. Bis zum 28. Juni gab es insgesamt 299 COVID-19-Fälle, darunter sechs Todesfälle und 218 Genesungen.⁹ Nach bestandener Inspektion durch das Gesundheitsministerium können Schulen seit dem 21. Juli wieder öffnen. Große Versammlungen sowie internationale Flüge sind untersagt. In mehreren Regionen, u.a. Yangon, Mandalay und Nay Pyi Taw hat die Regierung das Tragen von Gesichtsmasken angeordnet.⁹ Es gab nach den nationalen Ferien zum traditionellen Water Festival eine Verlängerung dieser, um die Infektionskurve niedrig zu halten. Fabriken und Produktionsstätten in ganz Myanmar wurden vom 20. – 30. April geschlossen und durften erst nach staatlicher Inspektion wieder öffnen.¹⁰

Unser Produktionspartner gab in einer Befragung an, alle Hygienemaßnahmen bereitgestellt und erfüllt zu haben. Die Auftragsituation stellte sich laut Befragung als unet dar. Die Hälfte der Aufträge war von Verschiebungen oder gar Stornierung betroffen. Des Weiteren fragten einige Kunden nach einem späteren Ausliefertermin. Dies hatte auch Einfluss auf die Bezahlung, die sich in einem Viertel aller Fälle verspätete. Nur wenige Brands erarbeiteten in solchen Fällen gemeinsame Lösungen mit der Produktionsstätte, um den Einfluss auf die Arbeiter so gering wie möglich zu halten.

Bellmart hat die Arbeitsstunden nicht reduziert, jedoch die Überstunden gestrichen. Dies war ausreichend, um alle Arbeitsplätze erhalten zu können. Bei Quarantäne- oder Krankheitsfällen ist nach Vorlage ärztlicher Bescheinigung die Lohnfortzahlung erfolgt. In alle Prozesse ist die Arbeitnehmervertretung, mit der sich regelmäßig ausgetauscht wurde, involviert worden. Deuter hat im entsprechenden Zeitraum keine Aufträge verschoben oder storniert.

4.3.4. LOHNNIVEAU FÜR MYANMAR

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

4.4. EXTERNE PRODUKTION

Deuter hat kein eigenes Filialnetz oder Shops in denen Fremdprodukte vertrieben werden. Am Standort der Firmenzentrale wird jedoch ein Werksverkauf betrieben.



⁹ <https://www.botschaft-myanmar.de/corona-virus-in-myanmar-aktuelle-infos.html>

⁹ <https://www.textilbuendnis.com/covid-19-laenderinfos/>

¹⁰ <file:///Z:/ICR/01%20FWF/2020/Covid%2019/UPDATE%20%20Factories%20in%20Myanmar%20to%20close%20for%20mandatory%20COVID-19%20inspections%20%20%20The%20Myanmar%20Times.html>

5.

UMGANG MIT BESCHWERDEN

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



In diesem Geschäftsjahr reichte ein Mitarbeiter der vietnamesischen Produktionsstätte Cu Chi eine Beschwerde bei der FWF Hotline ein. Ein Mitarbeiter gab an, dass der Tank, aus dem bisher das Trinkwasser bezogen wurde, nicht mehr funktioniere und das Wasser aus den Wasserhähnen zwar durch ein Filtersystem lief, jedoch aufgrund seines Geruchs nicht vertrauenswürdig erscheine und sich deswegen die Belegschaft nicht traue das Wasser zu trinken. Des Weiteren wurde befürchtet, dass das Trinkwasser bei übermäßigem Gebrauch der Toi-

letten nun knapp würde, da beides nun nicht mehr aus klar ersichtlich getrennten Quellen stamme. Unser Produktionspartner Duke erläuterte, dass die Wasserquelle aufgrund einer behördlichen Anordnung vom Tank auf Leitungswasser umgestellt werden musste. Für die Toiletten wird Grundwasser verwendet, sodass keine Trinkwasserknappheit durch Toilettenbenutzung entstehen kann. Der Geruch des Leitungswassers zum Trinken stamme von Desinfektionsmitteln, die dem Leitungswasser zugefügt werden. Duke ließ die Filtersysteme der Wasseraufbereitungsanlagen frühzeitig wechseln und informierte seine Belegschaft über die Änderung der Trinkwasserquelle und deren Unbedenklichkeit. Diese wurde durch ein Gutachten sichergestellt. Duke hat eingeräumt Änderungen zukünftig transparenter und deutlicher an die Mitarbeiter zu kommunizieren, damit keine unnötigen Verunsicherungen entstehen.

In Audit Report, des im Juni durchgeführten Verification Audits wurde vermerkt, dass der Complaint als „geklärt“ zu betrachten ist.

Das folgende Diagramm zeigt das Verfahren des FWF-Beschwerdesystems:



6.

SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU

6.1. AKTIVITÄTEN, UM DIE MITARBEITER ZU INFORMIEREN

Deuter veranstaltet zweimal pro Jahr eine Schulung der internationalen Mitarbeiter und Vertriebshändler (FWF- und andere Nachhaltigkeitsmaßnahmen) in Form einer Präsentation bzw. eines Workshops im Rahmen der internationalen Salesmeetings. Zweimal pro Jahr bietet das CSR Team eine Schulung für neue Deuter-Mitarbeiter (sowie für ausgewählte Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit) über die FWF. Im Zuge der Verlegung von Messen und Veranstaltungen in den virtuellen Raum produzierte Deuter diverse Schulungsvideos auch zu CSR Themen. Der Umgang mit der Corona Krise bei unseren Produzenten, sowie ein generelles Informationsvideo über unser Engagement in der FWF wurden in den Videos thematisiert. Diese stehen sowohl Vertriebspartnern als auch Mitarbeitern zur Verfügung.

6.2. AKTIVITÄTEN UM PRODUKTIONSPARTNER UND ARBEITER ZU INFORMIEREN

Wie vorstehend erläutert, finden regelmäßige Meetings mit Produktionspartnern statt. Da die Lieferanten seit Jahren gleich sind, besteht

keine Notwendigkeit, Schulungen über die FWF-System durchzuführen. Stattdessen sind die Kontrolle und die Implementierung von Corrective Action Plans (CAP) im Fokus, sowie die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit. Deuter setzt regelmäßig FWF WEP Schulungen für jede Fabrik um. Dabei geht es darum, den Dialog zwischen der Belegschaft und dem Management zu fördern. Bei diesen Schulungen werden sowohl Produktionsmitarbeiter als auch Management über Arbeitnehmerrechte, FWF Beschwerdeverfahren, etc. informiert. Ein weiteres Ziel ist es Arbeitnehmer dahingehend zu motivieren, eigenständig Verhandlungen aufzunehmen und sich über Arbeitnehmervertretungen für ihre Rechte einzusetzen.

Duke hat zusätzlich ein System regelmäßiger Schulungen für seine Belegschaft zu Fairwear- und Sicherheitsthemen eingeführt. Der CoLP ist dabei immer Bestandteil dieser Schulungen.

7.

INFORMATIONSMANAGEMENT

7.1. TRANSPARENZ UND KOMMUNIKATION

Um die Gesellschaft und insbesondere unsere Kunden stets auf dem neusten Stand über die Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen zu halten, veröffentlicht Deuter den Social Report jährlich. Dieses Jahr hat Deuter erstmals an der Aktion „Who Made your Clothes“ teilgenommen, um zur diesjährigen Fashion Revolution Week mit Fotos unserer Partnerproduktion in Vietnam auf die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie aufmerksam zu machen.

Eine weitere interessante Aktion setzte die FWF anlässlich des Black Fridays um. Durch einen Fair Friday Pop Up Store sollte ein Gegenbild zu den mit Rabatten werbenden Online-Riesen geschaffen werden, um auf die Arbeitsbedingungen hinter den Produkten aufmerksam zu machen. Am 28.11.19 eröffnete FWF Direktor Alexander Kohnstamm gemeinsam mit der Außenministerin Sigrid Kaag den Pop Up Store in Den Haag. Neben Deuter waren einige andere FWF Marken im Shop vertreten. Es wurden Vorträge über die Sicherstellung von fairen Arbeits-

bedingungen gehalten und interessierte Besucher konnten sich im Upcycling von Vaude Stoffen versuchen. Des Weiteren war eine virtuelle Reise in eine Produktionsstätte in Bangladesh möglich, um einen realitätsnahen Eindruck von der Produktion von Bekleidung zu bekommen.

7.2. STAKEHOLDER-ENGAGEMENT

Deuter glaubt, dass externes Input von verschiedenen Stakeholdern sehr wertvoll und hilfreich für die Implementierung bewährter Praktiken innerhalb seiner gesamten Lieferkette ist. Das CSR-Team von Deuter nimmt regelmäßig an Treffen von Stakeholdern teil, die von der FWF, dem deutschen Textilbündnis oder bluesign® organisiert werden. Während dieser Treffen diskutieren Stakeholder aus dem öffentlichen Sektor, von Nichtregierungsorganisationen, von Gewerkschaften oder aus der Wirtschaft über ihre Arbeit oder halten Präsentationen über Probleme in Produktionsländern wie Löhne, Umweltfragen und Best Practise Ansätze. Deuter ist Mitglied des BSI¹¹ und der EOG, beides Branchenverbände, die Schulungen und Treffen zu Themen mit CSR-Bezug umsetzen.

¹¹ <https://www.bsi-sport.de>

Deuter gehört darüber hinaus zahlreichen Arbeitsgruppen an, die zum Ziel haben, Lösungen für Themen mit CSR-Bezug zu erarbeiten, wie zum Beispiel Chemikalienschulungen für die Lieferkette, das Vermeiden von Mikrofasern, die Entwicklung eines nachhaltigen Daunenstandards usw. Zusätzlich zu Branchentreffen erstellt Deuter regelmäßig Risikoanalysen, um die Situation in den Produktionsländern besser bewerten und einschätzen zu können. Unter anderem werden dabei sowohl Homepages und Reporte relevanter NGO's berücksichtigt, als auch Webseiten wie www.mvorisicochecker.nl/de oder auch www.wageindicator.org konsultiert. Zusätzlich wurde ein Medien-Warnsystem eingerichtet, welche über Neuigkeiten im politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich in den Produktionsländern Vietnam, China und Myanmar informiert. Jährlich erscheinende Reporte zum Thema Menschenrechte in Risikoländern werden außerdem überprüft.

7.3. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Seit Jahrzehnten sind nicht nur soziale Verantwortung, sondern auch die Reduktion negativer Auswirkung unseres Handelns fester Bestand-

teil der Deuter DNS. Sie sind Teil unserer Identität und bestimmen unser tägliches Arbeiten.

Wir verfolgen einen hollistischen Ansatz: 360° Responsibility bedeutet für uns nachhaltiges Handeln vom Anfang eines Produktlebens – beginnend bei recycelten und nachhaltigen Materialien, über die Herstellung der Produkte in verantwortungsvoller Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Partnern bis hin zur Lebenszyklusverlängerung durch unseren Reparaturservice.

Verschiedene Mitgliedschaften und systemische Partnerschaften, wie das Textilbündnis oder die bluesign® Systempartnerschaft unterstützen uns neben der Fair Wear Mitgliedschaft auf diesem Weg. Materialien, die besondere Eigenschaften aufweisen, verwenden wir nur, wenn diese anerkannten Zertifizierungen, wie dem Global Recycle Standard (GRS) oder dem Responsible Down Standard (RDS) mit sich bringen. Ab 2020 verzichten wir in der Rucksack- und Schlafsackproduktion konsequent auf PFC und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Schadstoffen in unserer Umwelt.

Teilnahme an der Fashion Revolution Week



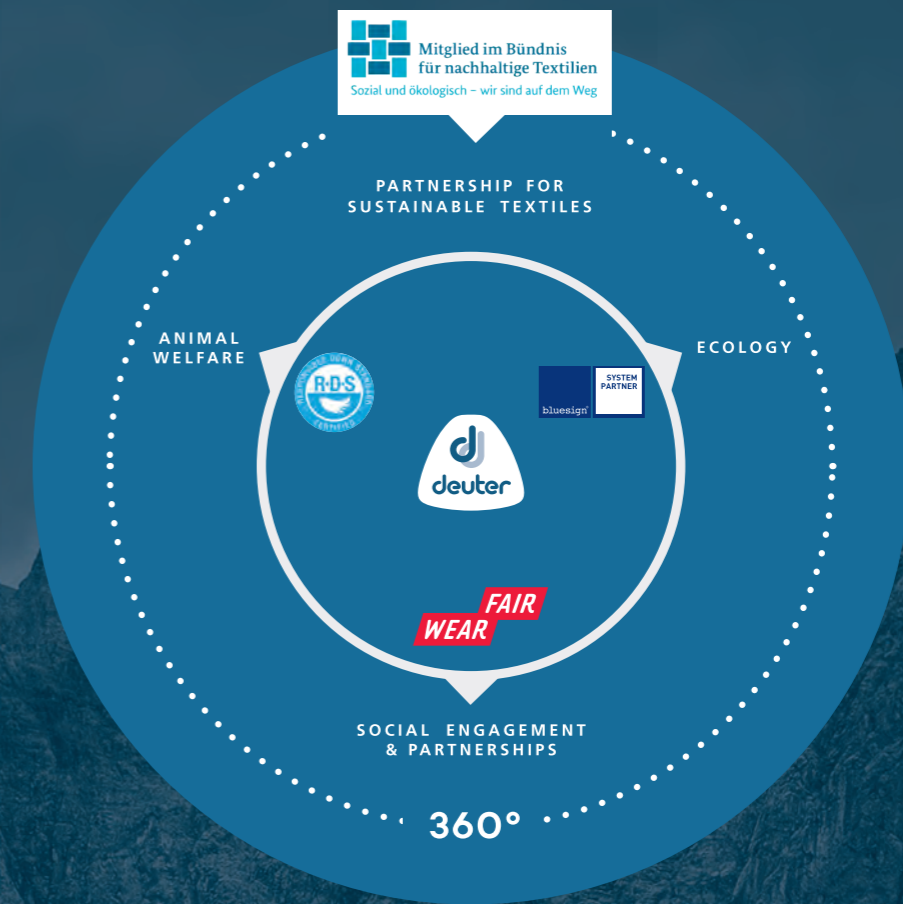
Fair Friday Pop Up Aktion der FWF



Besuch der niederländischen Außenministerin Sigrid Kaag im Fair Friday Pop Up Store



360° CORPORATE RESPONSIBILITY AT DEUTER



BLUESIGN®

Das bluesign® System ist der weltweit strengste Standard für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Verbraucherschutz. Im Rahmen der bluesign® Systempartnerschaft, die Deuter 2008 eingegangen ist, arbeiten wir aktiv daran, sukzessive unsere Produkte und den gesamten Produktzyklus ressourcenschonender und umweltfreundlicher zu gestalten: vom Entwurf bis hin zur Auslieferung an den Handel.

- 100% T1-Lieferanten (direkte Produktionspartner) bluesign® Systempartner
- bluesign® Produkte: ASTRO-Serie, Kikki



RESPONSIBLE DOWN STANDARD

Für die Zertifizierung nach dem Responsible Down Standard muss die gesamte Produktionskette vom Küken bis zum fertigen Schlafsack nachvollziehbar sein und strenge Tierschutzaufgaben erfüllen. Um die artgerechte Haltung und den Tierschutz in unserer Lieferkette sicherzustellen, verwenden wir seit Juni 2015 nur noch zertifizierte Daunen und Federn.



DEUTER IST SEIT JUNI 2015 MITGLIED IM BÜNDNIS FÜR NACHHALTIGE TEXTILIEN

Das Textilbündnis ist eine Initiative der deutschen Bundesregierung und wurde im Oktober 2014 gegründet. Die Mitglieder aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Standardorganisationen und Gewerkschaften haben sich soziale, ökologische und ökonomische Verbesserungen entlang der Textillieferkette zum Ziel gesetzt.

Mehr Informationen unter: www.textilbuendnis.com



Deuter CSR Team

„UNSER ENGAGEMENT IN BEZUG AUF DIE ARBEITSBEDINGUNGEN BEI UNSEREN LIEFERANTEN BEWERTET DIE FAIR WEAR FOUNDATION SEIT BEGINN UNSERER MITGLIEDSCHAFT 2011 UNUNTERBROCHEN MIT DEM LEADERSTATUS. DEUTER ERHIELT 2015 DEN FWF BEST PRACTICE AWARD FÜR VERANTWORTUNGSVOLLE EINKAUFSPRAKTIKEN. DIE DEUTER 360° CR STRATEGIE DECKT SOMIT ALLE BEREICHE AB UND BEFINDET SICH IM PROZESS DER KONTINUIERLICHEN VERBESSERUNG.“

Anna Steffen und Marco Hühn, Quality & CSR



BEGINN DER MITGLIEDSCHAFT:
August 2011

SIE HABEN NOCH FRAGEN
AN UNSER CSR TEAM?

Marco Hühn

Tel. +49 (0) 821 | 49 87 349
Fax: +49 (0) 821 | 49 87 5349
Marco.Huehn@deuter.com

DEUTER SPORT GMBH

Daimlerstr. 23
86368 Gersthofen
Germany

deuter.com