

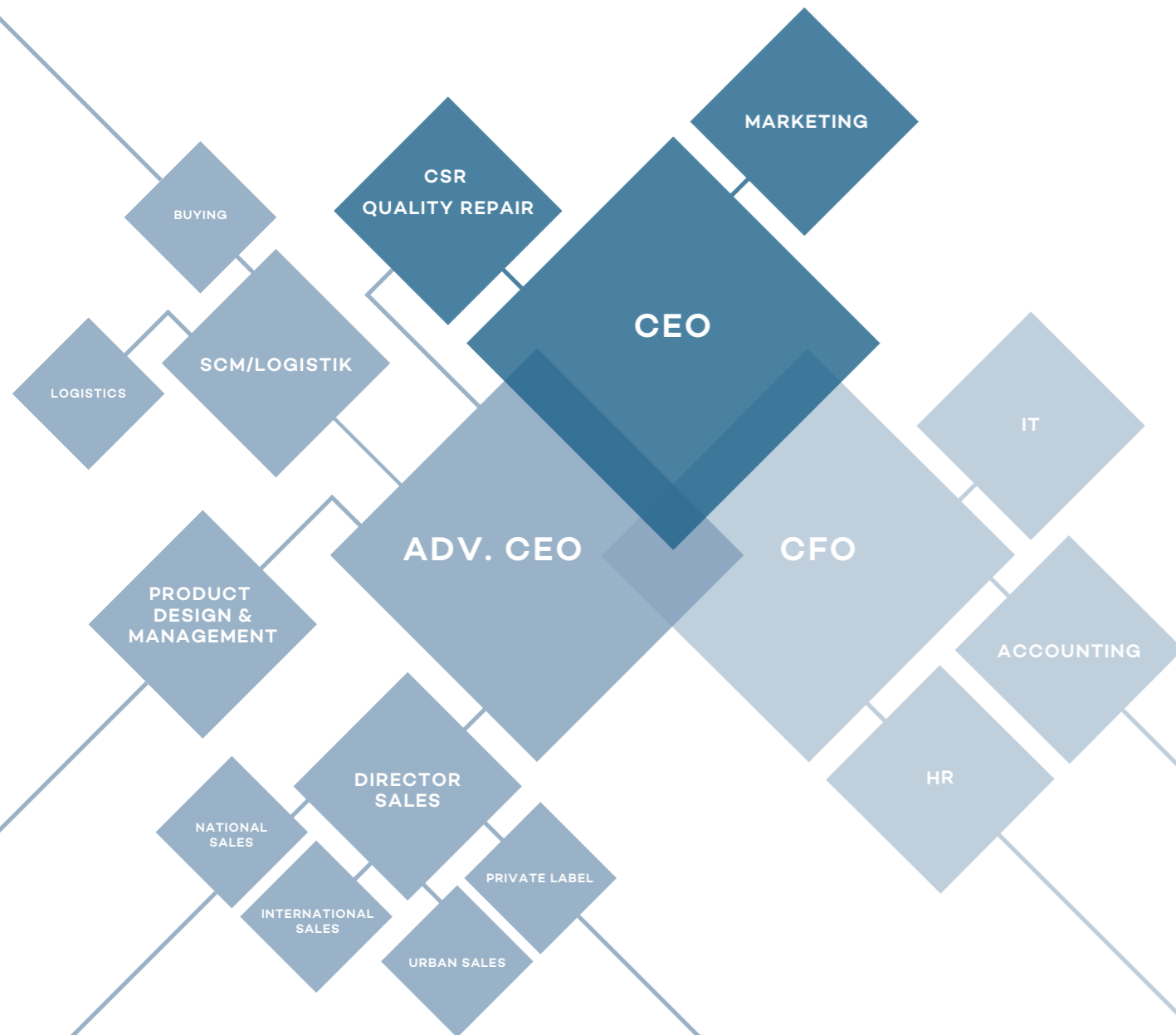


# SOCIAL REPORT

JULI 2018 - JUNI 2019



# ORGANIGRAMM



# INHALT

VORWORT	05
<b>1. WICHTIGE EREIGNISSE 2018/2019</b>	<b>06</b>
<b>2. ZIELE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018/19</b>	<b>08</b>
<b>3. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE</b>	<b>10</b>
3.1. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE UND PREISGESTALTUNG	11
3.2. BESCHAFFUNGSORGANISATION	11
3.3. PRODUKTIONSZYKLUS	11
3.4. LIEFERANTENBEZIEHUNGEN UND BESCHAFFUNGSENTSCHEIDUNGEN	12
3.5. INTEGRATION VON KONTROLLMASSNAHMEN UND BESCHAFFUNGSENTSCHEIDUNGEN	12
<b>4. KOHÄRENTES KONTROLL- UND ABHILFESYSTEM</b>	<b>15</b>
4.1. VIETNAM	15
4.2. CHINA	21
4.3. MYANMAR	25
4.4. EXTERNE PRODUKTION	27
<b>5. UMGANG MIT BESCHWERDEN</b>	<b>28</b>
<b>6. SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU</b>	<b>29</b>
6.1. AKTIVITÄTEN, UM DIE MITARBEITER ZU INFORMIEREN	29
6.2. AKTIVITÄTEN, UM HERSTELLER UND MITARBEITER ZU INFORMIEREN	29
<b>7. STAKEHOLDERENGAGEMENT</b>	<b>29</b>



# VORWORT

## LIEBE DEUTER-FAMILIE, LIEBE KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER,

mit dem vorliegenden Deuter Social Report für das Geschäftsjahr 2018/19, berichten wir nun bereits zum siebten Mal über unseren Weg, den „Code of Labour Practise“ der Fairwear Foundation gemeinsam mit unseren langjährigen Geschäftspartnern umzusetzen und damit die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette nachhaltig zu verbessern.

Das Thema Nachhaltigkeit ist eines der wichtigsten Themen unserer Zeit. Unsere und die Zukunft nachfolgender Generationen, wird von unseren Taten heute beeinflusst. Dies wird unseren Kunden und Geschäftspartnern, aber auch unserer Gesellschaft als Ganzes immer bewusster und stellt sowohl Deuter als Unternehmen, als auch unsere Geschäftspartner in der Lieferkette, vor stetig wachsende Herausforderungen.

Es geht nicht nur darum, das perfekte Produkt in optimaler Qualität, Passform und Design zu kreieren, sondern auch darauf zu achten mit welchen Materialien und unter welchen Bedingungen es hergestellt wurde oder was mit dem Produkt an dessen „Lebensende“ passiert. Es liegt bei uns, unseren Fußabdruck zu kennen und sukzessive zu verkleinern, Arbeitsbedingungen zu optimieren und mit einem ganzheitlichen Ansatz ein nachhaltiges Produkt zu schaffen.

An diesem Ziel arbeiten wir stetig und können dabei bereits auf maßgebliche Erfolge zurückblicken. Im Jahr 2019 wird Deuter keine PFC-haltigen Materialien mehr in der Produktion einsetzen. Zum fünften Mal in Folge erhält Deuter den FWF-Leader Status. Unser Reparaturservice hat im vergangenen Jahr über 3500 Rucksäcke bearbeitet und so Produkten auch nach sehr langer Nutzungsdauer ein „zweites Leben“ ermöglicht.

Das alles kann nur gelingen, wenn wir das Thema ernsthaft angehen, mit aller Kraft umsetzen und nicht als Marketingstrategie für den Verkauf weiterer Produkte sehen. Durch die Transparenz, die Deuter mit seinem Social Report gewährt, möchten wir die Ernsthaftigkeit unseres Anspruchs ein nachhaltiges Unternehmen zu sein, unterstreichen.

In diesem Sinne möchte ich Sie einladen, den Deuter Social Report zu studieren und einen ‚Blick hinter die Kulissen‘ zu werfen.

Herzliche Grüße, Ihr

Martin Riebel

# WICHTIGE EREIGNISSE IM GESCHÄFTSJAHR 2018/2019

## „LEADER STATUS“

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

## TEILNAHME AM DEUTSCHEN FWF MULTI-STAKEHOLDER MEETING

Stakeholderengagement, Wissensaustausch und Fortschrittsbericht mit anderen Mitgliedsunternehmen, NGOs und Gewerkschaften.

## TEILNAHME AN ZAHLREICHEN WORKSHOPS UND MEETINGS DES BÜNDNISSES FÜR NACHHALTIGE TEXTILIEN

Entwicklung grundlegender und fortgeschrittener Schulungsprogramme zu den Themen Chemikalienmanagement und Umweltschutz in der tieferen Lieferkette. Durchführung eines ersten Pilottrainings in China für einen Stofflieferanten mit tieferer Lieferkette.

Teilnahme an der neuen Bündnisinitiative „existenzsichernde Löhne“. Durchführung des „ACT self assessment tools“<sup>1</sup> zur Reflektion des Einkaufsverhaltens von Deuter als Grundlage für zukünftige Verbesserungen.

## PRÄSENTATION DER DEUTER PRE-PRODUCTION STRATEGIE IM DUE DILIGENCE WORKSHOP BEIM DEUTSCHEN TEXTILBÜNDNIS.

Input für den Due-Diligence-Prozess für teilnehmende Mitgliedsunternehmen und Vorschläge für skalierbare Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Lieferkette, insbesondere zum Überstundenabbau.

## PROJEKT 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.

## SCHAFFUNG VON MEHR TRANSPARENZ IN DER TIEFEREN LIEFERKETTE, LIEFERKETTENBESUCHE

Unterstützung der tieferen Lieferkette mit Informationen und Know-how zur Verbesserung des Chemikalienmanagements und der Umweltleistung, Entwicklung von Schulungsvideos<sup>2</sup> im Rahmen der vorgenannten Bündnisinitiative.

Besuche von Subunternehmen in Vietnam mit Interviews und Spot Checks.

## TEILNAHME AN FWF STUDIE ZU „GENDER BASED VIOLENCE“ IN VIETNAM

Bei einer von FWF, sowie Care International<sup>3</sup> und CDI<sup>4</sup> durchgeführten Studie zum Thema Gender Based Violence, wurde neben weiteren Fabriken in Vietnam auch die Produktionsstätte CU CHI unseres Partners Duke besucht und referenziert.

## WEP COMMUNICATIONS TRAINING MYANMAR

Dieses aufwendige WEP Training (Worker Education Program) war für das Geschäftsjahr 18/19 geplant und wurde dementsprechend vom Lieferanten vorbereitet. Aufgrund von Umstrukturierungen seitens FWF und Bellmart Myanmar, startet das Training im September 2019. Laufzeit für dieses intensive Training wird in etwa ein Jahr, verteilt auf mehrere Präsenztreffen, betragen. Neben dem Fabrikmanagement, sowie HR Spezialisten, werden auch Arbeitskräfte sowie Mitglieder der Gewerkschaft geschult.

## FIRE AND SAFETY AUDIT DUKE VIETNAM

Im Oktober 2018 fand ein umfangreiches Fire & Safety Audit, begleitet von einem erfahrenen Spezialisten der Fair Wear Foundation, Dr. Erik Wiersma<sup>5</sup> im Duke Standort Cu Chi statt. Ziel des Audits war es unter anderem FWF Auditoren in diesem wichtigen Thema weiterzubilden. Das Fire & Safety Audit wurde in Kombination mit dem FWF Sozialaudit durchgeführt.

## STANDORTMODERNISIERUNG BEI DUKE

Durch die Schließung des dienstältesten Duke Produktionsstandortes Hoc Mon im Juni 2019 und der daraus resultierenden Verlagerung der Produktionskapazitäten in den modernsten Standort Count Vina, können die Arbeiter nun von einem hellen, sicheren und angenehmen Arbeitsumfeld profitieren. Auch Erkenntnisse aus dem vorher beschriebenen Effizienzprojekt konnten hier bereits zielführend in die Praxis umgesetzt werden.

## ANZAHL DER SUBUNTERNEHMER IN VIETNAM IM VERGLEICH ZUM VORJAHR NICHT ERHÖHT.

Unser Produktionspartner Duke hat sich mit Deuter darauf geeinigt, Aufträge nicht mehr an neue Subunternehmen zu vergeben.










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



<sup>1</sup> „Action, Collaboration, Transformation“ <https://actonlivingwages.com/act-news-on-pps/>

<sup>2</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=7M94lywiaGk#action=share>

<https://www.youtube.com/watch?v=d7ot9k6Vn50#action=share>

<https://www.youtube.com/watch?v=1rlmeyERYxg#action=share>

<sup>3</sup> <https://www.care-international.org>

<sup>4</sup> <https://www.caredropsinternational.org>

<sup>5</sup> <https://bd.linkedin.com/in/jwfwiersma>

## ZIELE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018/19

Empfehlungen der FWF für Deuter im Brand Performance Check 2017/18 haben dazu geführt, dass wir uns ehrgeizige Ziele für das Geschäftsjahr 2018/19 gesetzt haben.

1

**ANZAHL AN UNTERAUFTRAG-  
NEHMERN REDUZIEREN**



2

**TRANSPARENTES PRICING  
SCHLAFSACKLIEFERANT**



3

**LÖHNE AUF GRUNDLAGE DER  
ANKER STUDY**



4

**KONSTRUKTIVEN DIALOG  
ZWISCHEN MITARBEITERN UND  
MANAGEMENT UNTERSTÜTZEN**



5

**ZULIEFERNDE DRUCKEREI  
IN SEIN KONTROLLSYSTEM  
MIT EINBEZIEHEN**



6

**AUDITS UNTERAUFTRAGNEHMER**



### ZIEL 1:

Deuter will die Anzahl an Unterauftragnehmern reduzieren, um eine wirksame Kontrolle und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Die Anzahl an Unterauftragnehmern von Duke Vietnam ist im Vergleich zum Vorjahr nicht angestiegen. De Facto ist die Anzahl leicht gesunken, da durch eine Standortschließung die Zusammenarbeit mit Subunternehmern in der Nähe des alten Standortes beendet wurde. Dies Unternehmen wurden von Duke rechtzeitig über die Verlegung informiert, um eine Umorientierung dieser Produktionsstätten zu ermöglichen. Nun gilt es die Subunternehmerzahl weiter zu konsolidieren und 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.

### ZIEL 2:

Deuter prüft die Umsetzung einer transparenten Preisgestaltung mit dem Schlafsacklieferanten.

Die Schlafsackfabrik von Bellmart in China wird im Geschäftsjahr 2019/20 geprüft. Das wird uns dann ein klares Bild vom tatsächlichen Lohnniveau verschaffen. 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 Anker Study durchgeführten Studie zu erhöhen.

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. Vietnam: In Myanmar und China ist nach der Anhebung der Mindestlöhne um 33% bzw. 13,3% im letzten Jahr keine erneute Erhöhung vorgenommen worden. In Myanmar werden weitere Lohnsteigerungen für Anfang 2020 erwartet. 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, konnten wir erreichen, dass unser Partner Duke eine Task Force für Prozesse und Planung zusammenstellt. 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.

### 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 unterstützen und Vereinigungsfreiheit sicherstellen.

Das war ein Fokusthema für den Standort in Myanmar im Geschäftsjahr 2018/19. Das 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 Umsetzung des Trainings erfolgt im Geschäftsjahr 2019/20.

### ZIEL 5:

Deuter wird die zuliefernde Druckerei des Bellmart Produktionsstandortes in Myanmar in sein Kontrollsystem mit einbeziehen.

Die kleine Produktionsstätte mit etwa 30 Mitarbeitern befindet sich auf dem Betriebsgelände des Hauptwerks und wird aber von einem Spezialisten für Textildruck geführt. Der Lieferant wird regelmäßig vom Deuter CSR Team besucht. Das Management nahm bereits im vorherigen Geschäftsjahr an einem Training zur Altersverifizierung von Mitarbeitern teil. Die FWF-Vereinbarung wurde ebenfalls unterzeichnet und der Code of Labour Practices (CoLP) mit Informationen zum FWF Beschwerdemechanismus und -kontakt vor Ort ausgehängt, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter über ihre Rechte und über die FWF-Beschwerdehotline informiert werden.

### ZIEL 6:

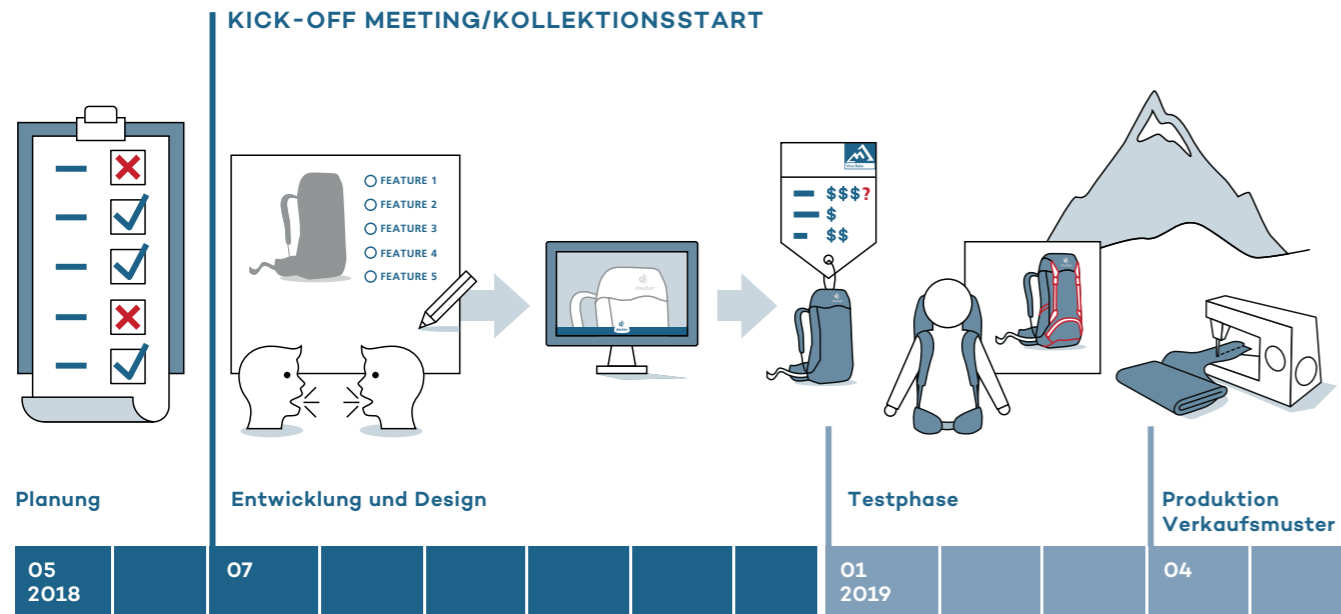
Deuter will das Audit seines Unterauftragnehmer in Vietnam weiterverfolgen.

Im April wurde ein zuliefernder Druckereibetrieb für Duke in Vietnam vom FWF-Audit-Team geprüft. Der Bericht zeigte mehrere Probleme auf, die Aufmerksamkeit sowie eine Weiterverfolgung durch das CSR-Team von Deuter erfordern.

Insbesondere Lohnzahlungen und dazugehörige Dokumentation sind dabei ein relevantes Thema.

# 3. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

## VEREINFACHTER PRODUKTIONSZYKLUS (BEISPIEL HAUPTKOLLEKTION 2018)



### 3.1. BESCHAFFUNGSSTRATEGIE UND PREISGESTALTUNG

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 Benchmarking 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. 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.

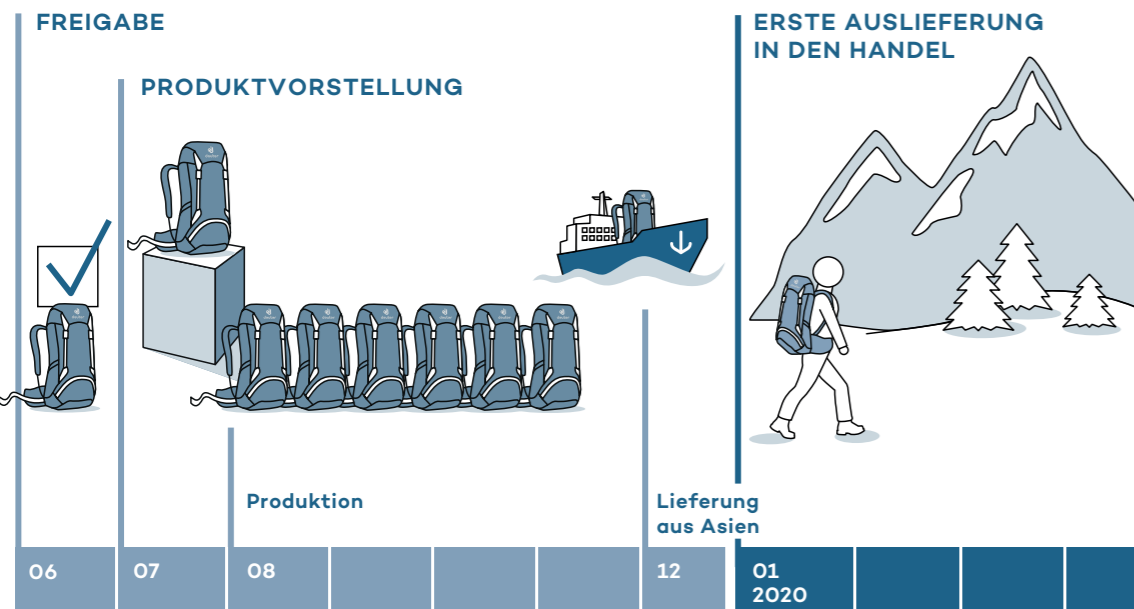
### 3.2. BESCHAFFUNGSORGANISATION

Deuter ist nicht am Einkauf von Material der tieferen Lieferkette beteiligt, schlägt aber – unter Berücksichtigung von Qualität, Nachhaltigkeit und Lieferzeiten – geeignete Lieferanten vor. 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.

### 3.3. PRODUKTIONSZYKLUS

Deuter stellt jedes Jahr eine Hauptkollektion sowie ein (vom Umfang her) kleineres Winterprogramm. Die Hauptkollektion wird 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 16 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

### 3.4. LIEFERANTENBEZIEHUNGEN UND BESCHAFFUNGSENTSCHEIDUNGEN

Während des betreffenden Geschäftsjahres hat Deuter weder neue Direktlieferanten ausgewählt noch Beziehungen zu aktuellen Direktlieferanten beendet. Unser Rucksacklieferant Duke hat 2018/19 keine neuen CMT-Unterauftragnehmer (CMT steht für Cut, Make & Trim) ausgewählt. Im Zuge der Schließung des Standortes Hoc Mon wurde die Zusammenarbeit mit fünf umliegenden Unterauftragnehmern beendet.

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.

#### Das System funktioniert wie folgt:

1. das CSR-Personal von Duke besucht den Lieferanten und bewertet die Bedingungen vor Ort und füllt dafür einen Bewertungsbogen aus
2. die FWF-Vereinbarung muss ausgefüllt und vom Managementteam des Unterauftragnehmers unterzeichnet werden
3. der FWF Code of Labour Practices (CoLP) einschließlich der Nummer der FWF-Beschwerdhotline muss in der Landessprache ausgehängt werden. Eine Dokumentation muss vom CSR-Team von Duke zugesichert werden
4. Deuter wird die Dokumentation jedes Jahr prüfen und den Prozess gegebenenfalls verbessern
5. alle vorstehend aufgeführten Punkte müssen bestätigt werden, bevor Bestellungen aufgegeben werden

Bellmart vergibt keine CMT-Arbeiten nach China oder Myanmar. Die Auftragnehmer für Drucke und Stickereien sind über die FWF-Anforderungen informiert und hängen die CoLP bzw. ein Mitarbeiterinformationsblatt mit den Kontaktdaten der Beschwerdhotline aus.

### 3.5. INTEGRATION VON KONTROLLMASSNAHMEN UND BESCHAFFUNGSENTSCHEIDUNGEN

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.

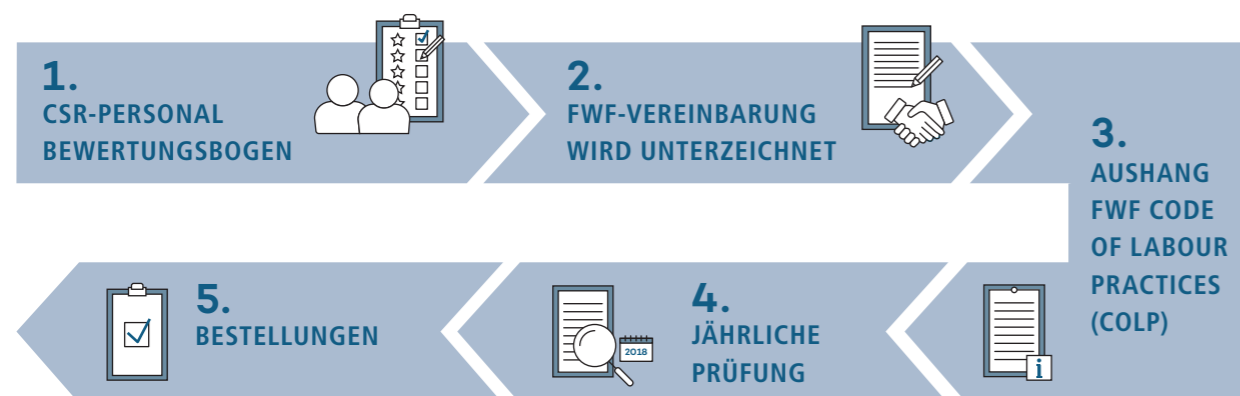
Die Verpflichtung zu diesen Partnerschaften wirkt sich direkt auf Deuters Beschaffungsentscheidungen aus. Als beispielsweise unser Schlafsacklieferant Bellmart beschloss, seine Produktion von Synthetischschlafsäcken aufgrund von Schwierigkeiten in seiner Fabrik in China nach Myanmar zu verlagern, hat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

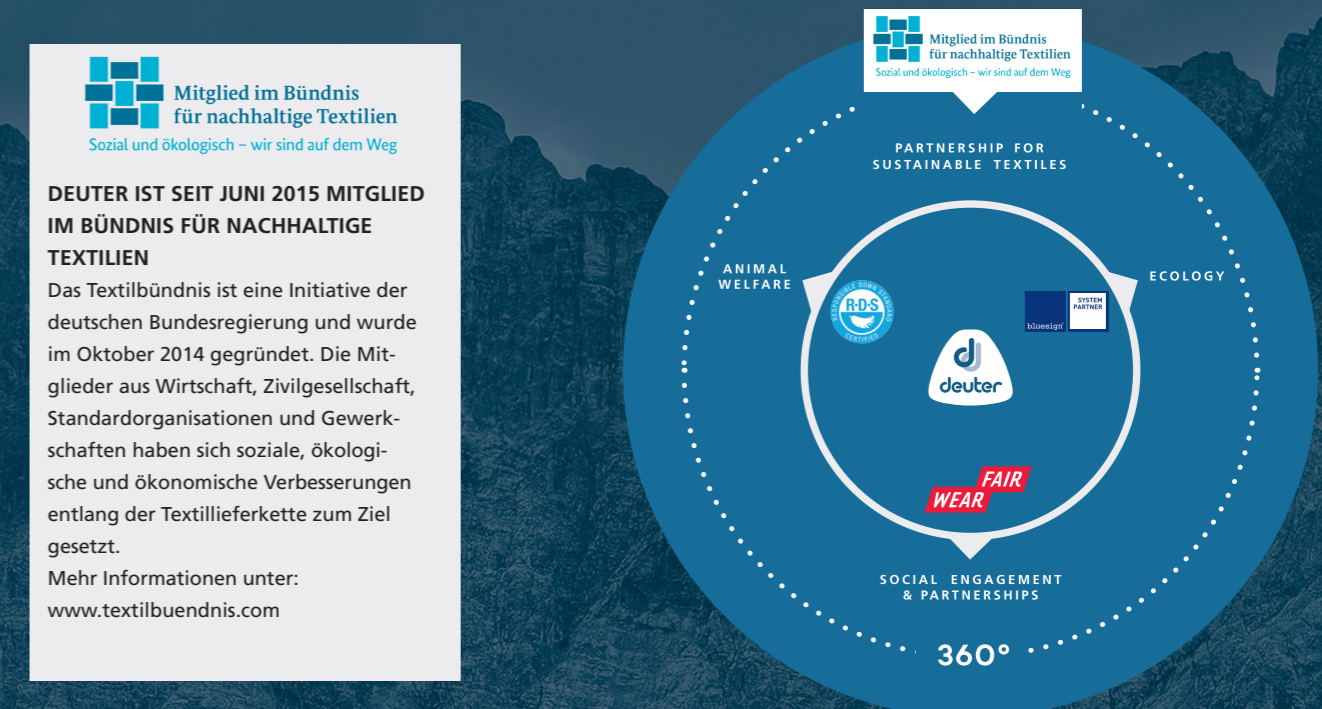
### AUSWAHL SUBUNTERNEHMER

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.



## 360° CORPORATE RESPONSIBILITY AT DEUTER

Seit Jahrzehnten sind soziale Verantwortung und Reduktion negativer Auswirkungen unseres Handelns fester Bestandteil der Deuter DNS. Sie sind Teil unserer Identität und bestimmen unser tägliches Arbeiten. 360° bedeutet für uns nachhaltiges Handeln vom Anfang eines Produktlebens – beginnend bei den recycelten und nachhaltigen Materialien, über die Herstellung unserer hochwertigen Produkte mit unseren langjährigen Produktionspartnern bis hin zum Reparaturservice. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz in der Produktentwicklung und übernehmen Verantwortung für unsere Lieferkette. Unsere Mitarbeit in Initiativen und der Verwendung von anerkannten Standards unterstützt uns dabei auf unserem Weg.



### 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.textilbuenndnis.com](http://www.textilbuenndnis.com)



#### 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.

# 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, wie in Punkt 1.4 beschrieben. 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.

### 4.1. VIETNAM

Vietnam liegt in Südostasien und hat eine Fläche von ca. 331.210 km<sup>2</sup>. Das Land hat eine der höchsten Bevölkerungsdichten der Welt, doch die meisten seiner 95.261.021 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 241 Mrd. USD und einem Pro-Kopf-BIP von 2 551USD im Jahr 2018 gilt Vietnam als Land mit einem mittleren Einkommen. Die wichtigsten Exportgüter des Landes sind Telefone und Telefonkomponenten (45,7 Mrd. USD), Textilien und Bekleidung (31,8 Mrd. USD), Computer und Computerbauteile (25,9 Mrd. USD) sowie Schuhe (14,6 Mrd. USD)<sup>6</sup>.

#### 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 18/19
2442	Count Vina Co. Ltd.	CMT	Tien Giang	10.09.2015	26.08.2015	01.07.2017 geklärt	ja
2421	Cu Chi Co. Ltd.	CMT	Ho Chi Minh	19.10.2018	27.08.2015	k/A	ja
2405	Vina Duke (Hoc Mon) Co. Ltd. Geschlossen seit Juni 2019	CMT	Ho Chi Minh	16.09.2015	28.08.2015	12.12.2014 geklärt	ja

<sup>6</sup> [http://www.auswaertigesamt.de/sid\\_5AADAD62617EF7DD9ACEEFA01689ADA/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Vietnam/Wirtschaft\\_node.html](http://www.auswaertigesamt.de/sid_5AADAD62617EF7DD9ACEEFA01689ADA/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Vietnam/Wirtschaft_node.html)  
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/vn.html>



#### Länderprofil Vietnam

**Sprachen:** Vietnamesisch, Englisch, Französisch, Chinesisch, Khmer  
**Religion:** 81,8 % ohne Religionszugehörigkeit, 7,9 % Buddhisten, 6,6 % Katholiken, 1,7 % Hoa Hao, 0,9 % Cao Dai, 0,9% Protestanten, 0,1 % Muslime

**Hauptstadt:** Hanoi  
**Staatsform:** sozialistische Republik  
**Fläche:** 331.210 km<sup>2</sup>  
**Einwohnerzahl:** 95.261.021  
**Währung:** Vietnamesischer Dong (VND)  
**Alphabetisierungsrate:** 93 %







Fire and Safety Audit.  
Auditoren: Dr. Erik Wiersma, Frau Trung (FWF),  
CSR Manager Duke: Mr. Tien



Interview mit Mitarbeiterinnen eines Subunternehmers und Auditorin Frau Trung (FWF)



Brandschutzübung in Cu Chi

#### 4.1.1. FABRIKEN DER DUKE CORP. IN VIETNAM

Die Duke Corp. ist Deuters größter und wichtigster Partner. Heute arbeiten etwa 3630 Mitarbeiter (2790 Frauen und 840 Männer, Stand: Juni 2019) an mittlerweile zwei Standorten in der Nähe von Ho-Chi-Minh-Stadt daran, durchweg hohe Deuter-Qualität sicherzustellen. In diesem Geschäftsjahr wurde eine Produktionsstätte geschlossen und die Produktionskapazitäten auf den modernsten Standort verlagert. Duke ist darüber hinaus auch bluesign®-Systempartner und wird daher regelmäßig von bluesign®-Beratern kontrolliert, um gute OHS-Bedingungen (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) und eine gute Umweltleistung sicherzustellen.

#### 4.1.2. KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN 2018/19

Für unseren wichtigsten Partner Duke war dies ein ereignisreiches Geschäftsjahr. Wichtige Projekte und Maßnahmen wurden umgesetzt, um die ehrgeizigen Ziele für das Geschäftsjahr zu erreichen. Im Bereich Monitoring fand ein FWF Audit in einer Fabrik statt. Dabei wurde ein besonderer Fokus auf Fire & Safety gelegt.

Im Bezug auf Produktionsplanung und Lohnentwicklung konnten wichtige Rückschlüsse und weiterführende Maßnahmen aus einer mit dem Fraunhofer Institut durchgeführten Studie zur Effizienzsteigerung bei Duke abgeleitet werden. Diese intensive Zusammenarbeit führte zu wichtigen Erkenntnissen sowohl bei Duke als auch bei Deuter. Außerdem wurde in Vietnam eine umfassende Studie zum Thema geschlechtsspezifischer Gewalt durchgeführt. Da der größte Teil der im Textilsektor beschäftigten Mitarbeiter weiblich sind, nahm Duke ebenfalls an dieser relevanten Studie teil.

Im Oktober 2018 fand ein Kontrollbesuch bei 4 Unterauftragnehmern von Duke statt. Deuter und Duke CSR Vertreter und Mitarbeiter der FWF informierten über den Code of Labour Practise und die Arbeit der Fair Wear Foundation.

#### 4.1.3. FIRE & SAFETY AUDIT

In diesem Geschäftsjahr wurde ein Fire and Safety Audit am Standort Cu Chi durchgeführt. Dieses Audit fand im Zusammenhang zum regulären FWF Audit statt und wurde von dem niederländischen Experten für Gebäude- und Fabriksicherheit Erik Wiersma umgesetzt. Herr Wiersma war unter anderem beim des Bangladesh Accord maßgeblich beteiligt und konnte aufgrund seiner weitreichenden Erfahrung interessante Blickwinkel und Verbesserungspotenziale zur Feuer- und Gebäudesicherheit in Cu Chi liefern. Das Deuter CSR Team begleitete das Audit.

Der aus dem Audit resultierende Aktionsplan wird aktuell implementiert. Als Erfolg zu verzeichnen sind Deuters Bemühungen, mit Duke Vereinbarungen über die Vergabe von Unteraufträgen zu treffen. Duke hat keine neuen Unterauftragnehmer engagiert und mit der Verlegung des Standortes von Hoc Mon in die moderne Count Vina, die Zusammenarbeit mit umliegenden Firmen verantwortungsvoll beendet. Count Vina verfügt über noch nicht ausgereizte Kapazitäten, sodass, sollte trotz sorgfältiger Produktionsplanung in der Auslastung des Standortes mehr Kapazität benötigt werden, dies durch zusätzliche Arbeitskräfte am Standort gelöst werden kann.

Ein weiterer bedeutender Punkt war die Weiterverfolgung des Audits bei dem Unterauftragnehmer für Drucke, das im April 2017 durchgeführt

wurde. Nach Erhalt des Berichts lag der Fokus auf:

- der Zahlung existenzsichernder Löhne
- der Lohndokumentation
- der Gesundheit und Sicherheit in der Fabrik

Nach anfänglichen Schwierigkeiten sind nun die meisten CAP- Anforderungen bearbeitet worden. Ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltungsstrategie mit diesem indirekten Partner ist jedoch nach wie vor die Lohnentwicklung der Arbeiter. Für dieses Geschäftsjahr ist ein Kontrollbesuch geplant worden, der voraussichtlich im November dieses Jahrs stattfindet.

Zusammenfassend können wir vermelden, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter in den Fabriken von Duke in Vietnam insgesamt relativ hoch zu sein scheint. Die Rückkehrquote von 96,2 % nach den Neujahrsfeiern (gemäß dem Mondkalender) 2019 ist ein gutes Zeichen für eine zufriedene Belegschaft und wettbewerbsfähige Löhne. In Vietnam wird das chinesische Neujahr traditionell dafür genutzt, sich nach besseren Beschäftigungsmöglichkeiten umzusehen.

#### 4.1.4. EFFIZIENZSTUDIE BEI DUKE

Exklusiv für einen Kunden zu produzieren hat in der Zusammenarbeit große Vorteile, birgt aber auch Herausforderungen. Durch ein Ordersystem, das mit langen Planungszeiträumen weniger Produktionsdruck ausübt und fehlendem Push Effekt, die normalerweise bei Lieferantensstrukturen mit Konkurrenz herrschen, gab es auf beiden Seiten – Duke und Deuter – den Wunsch das Potential an Effizienzsteigerung und Verbesserungspotenzialen zu ermitteln.

Als externer Partner wurde dabei das renommierte Fraunhofer Institut mit an Board geholt.

Die Experten vom Fraunhofer Institut erhoben sowohl im Deuter Hauptsitz in Gersthofen als auch an den Produktionsstandorten in Vietnam Daten anhand eines Modellbeispiels. So wurde der Planungs- und Produktionsablauf genau unter die Lupe genommen. Die Ergebnisse anhand der Modellbetrachtung lassen sich auf alle anderen Produktgruppen skalieren.

Die Studie brachte viele Erkenntnisse und im Geschäftsjahr 2018/19 wurden bereits erste Schritte auf beiden Seiten in die Wege geleitet die Verbesserungspotenziale umzusetzen.

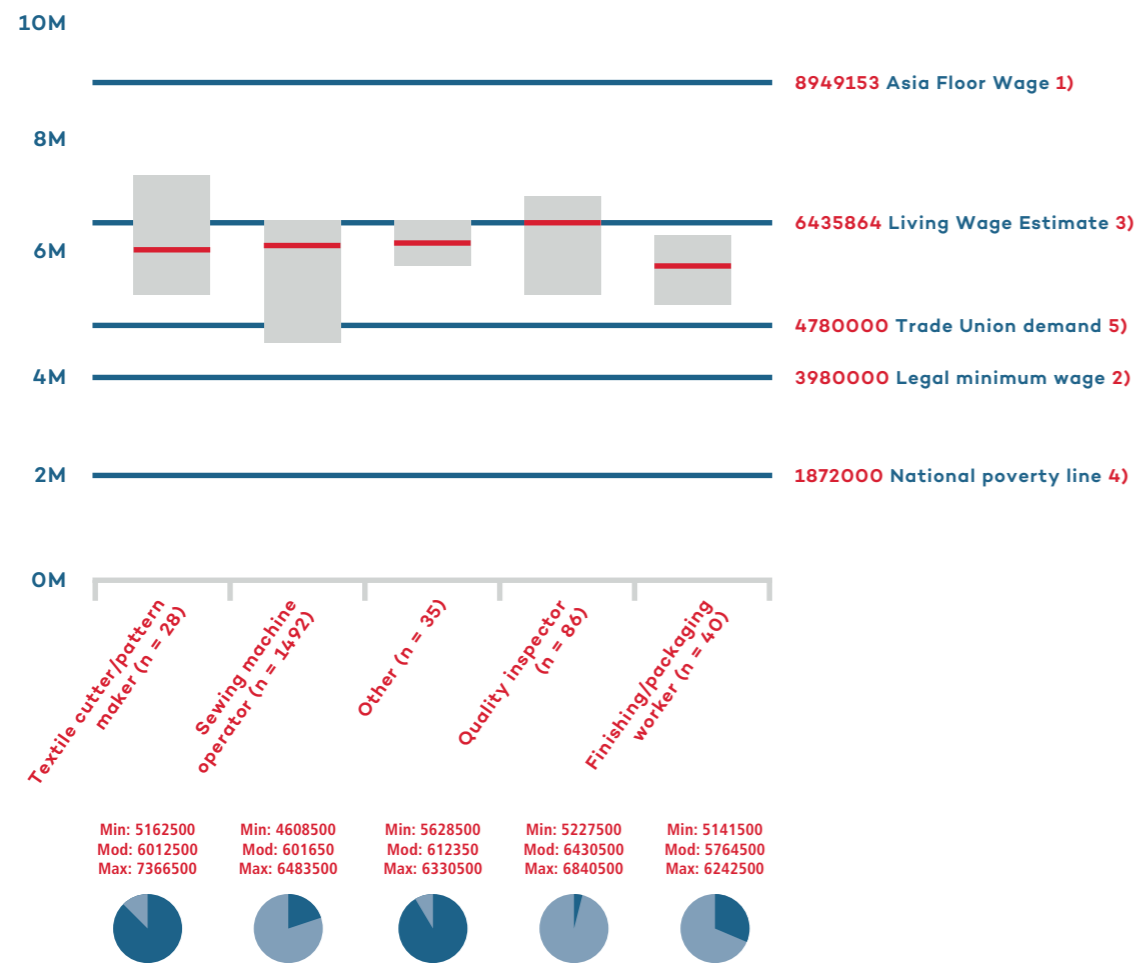
Insbesondere in den Bereichen Kalkulation, Produktionsablauf und Planung, transparente Kommunikation und Datentransfer wurden wichtige Meilensteine gelegt. Dies wird zukünftig direkten Einfluss auf Lohnzahlungen, Überstunden und Effiziente Produktion haben.

#### 4.1.5. TEILNAHME AN STUDIE ZUR UNTERSUCHUNG GENDERSPEZIFISCHER GEWALT IN VIETNAM

Die Studie mit dem Titel „Violence and harassment against women in the garment sector in Vietnam“ untersuchte die Ausübung von Gewalt und Belästigung gegenüber weiblichen Mitarbeitern in Textilfabriken. Die Untersuchung fand in Zusammenarbeit mit Care International, CDI sowie der FWF statt. Basierend auf Befragungen von 763 Arbeiterinnen der Textilbranche und Diskussionsveranstaltungen mit Textilarbeiterinnen in drei Provinzen, wurden die Existenz von Belästigung nachgewiesen, sowie die Faktoren identifiziert, die solche Handlungen begünstigen.

## 4.1.7. LOHNNIVEAU

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



1) Asia Floor Wage as of 2005

2) 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.

3) Living wage estimate using the Anker methodology. Based on a family of 4 (2 adults, 2 children) 1,78 average worker per family, 48 hours per week, 26 working days per month for the Ho Chi Minh City area.

4) World Bank poverty line wage for 2015.

5) Minimum earnings needed to cover food, non-food and childcare VGCL national trade union - region 1 - 2016

**Legend**  
**Male**  
**Female**

Zusammenfassend zeigte die Studie, dass Gewalt und Belästigung höher sind, wenn:

- Diskriminierung und ungerechte Behandlung eines Arbeitnehmers aufgrund seines Geschlechts, seines Alters, seines Migrationsstatus, seines Bildungsniveaus stattfinden oder wenn Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen.
- Produktionsdruck, unfreiwillige oder exzessive Überstunden und lange Arbeitszeiten sowie niedrige Löhne können zu einem respektlosen Arbeitsumfeld und einer Kultur der Gewalt und Belästigung führen.
- Richtlinien (oder das Wissen darüber, sowie das Vertrauen in diese), Verfahren und Beschwerdesysteme, die Gewalt- und Belästigungsfälle bekämpfen und das Entstehen künftiger Fälle verhindern, nicht vorhanden sind.
- Hohe gesellschaftliche Toleranz gegenüber Gewalt und Belästigung von Frauen vorhanden ist und sich im Verhalten am Arbeitsplatz wiederfindet.

Die genannten Ursachen stehen in engem Zusammenhang mit globalen Richtlinien und Praktiken der Lieferkette die sich auf Lohnzahlungen, Beschaffungspraktiken, Produktionsdruck und die nationale und internationale Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechte auswirken.

Der Bericht, der im Rahmen der Studie über Duke verfasst wurde, identifiziert in der Produktionsstätte keinen der oben genannten Gefahrenpunkte. Durch die Werte<sup>7</sup>, die Deuter in der über 25-jährigen Zusammenarbeit vermittelt hat, herrscht auch bei Duke ein tolerantes und freundliches Klima. Mr. Tien, CSR Verantwortlicher in Vietnam für Duke, wurde aus einem Interview wie folgt zitiert: „Duke is very much guided in their policies by Deuters Values“.

Durch verantwortungsvolle und gemeinsame Planung der Orderzeiten und -Mengen, werden Überstunden durch Vermeidung sog. „Production peaks“ auf ein Minimum reduziert. Dies führt zu weniger Zeit- und Produktionsdruck mit daraus resultierendem negativem Einfluss auf das Arbeitsklima. Viele Mitarbeiter weisen eine für Vietnam eher unübliche Beschäftigungsdauer von über 5 Jahren auf, sind unbefristet angestellt und erhalten pünktlich und zuverlässig ihre Gehaltszahlungen. Der „Code of Labour Practise“ der FWF, den Duke und Deuter implementiert haben, bildet dabei das Fundament für eine faire Arbeitsumgebung. Die Durchführung der Untersuchung führte sowohl bei Duke als auch Deuter zu verstärkter Achtsamkeit. Zusätzlich sprach die Studie konstruktive Empfehlungen zur weiteren Behandlung des Themas aus. Nächste Schritte könnten beispielsweise die Entwicklung eines Workshops für Mitarbeiter, Erstellung von Infomaterialien sowie die Erstellung einer Policy sein, um dem Thema die Aufmerksamkeit und Sensibilität zu widmen, die es verdient.

### 4.1.6. FWF-BESCHWERDESYSTEM

Im Geschäftsjahr 18/19 erhielten wir aus den Standorten unseres Produktionspartners in Vietnam keine Beschwerden über die FWF Hotline. Zugang zu allen FWF Beschwerdemechanismen ist jederzeit gegeben und der CoLP hängt an jedem Standort gut ersichtlich aus.

### 4.1.7. LOHNNIVEAU IN VIETNAM

Die letzte Untersuchung und Prüfung der Lohndokumentation in der Fabrik Cu Chi im Berichtszeitraum ergaben, dass sich die Durchschnittslöhne des Grundgehalts ohne Überstunden dem Living Wage nach der Definition des Anker Benchmark annähern. Mit Anstieg des gesetzlichen Mindestlohnes um 5% im Jahr 2019 werden die Löhne aller Arbeiter entsprechend angepasst. 2020 steigen die Mindestlöhne voraussichtlich um weitere 5,5%.



<sup>7</sup> <https://www.deuter.com/DE/de/ueber-deuter.html>



**Länderprofil China**

**Sprachen:** Chinesisch, Mandarin  
**Religion:** 52.2% ohne Religionszugehörigkeit, 18.2% Buddhisten, 5.1% Christen, 1.8% Muslime, 21.9% Volksgläubige, Hindus < 0.1%, Juden < 0.1%  
**Hauptstadt:** Peking  
**Staatsform:** Volksrepublik  
**Fläche:** 9.597.000 km<sup>2</sup>  
**Einwohnerzahl:** 1.395.380.000  
**Währung:** Rinninbi  
**Alphabetisierungsrate:** 96%



Sources:  
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ch.html>  
[http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/China/Wirtschaft\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/China/Wirtschaft_node.html)

**4.2. CHINA**

Das chinesische Festland ist mit rund 9,5 Millionen km<sup>2</sup> 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 12,8 Billionen USD (8.643 USD pro Kopf)<sup>8</sup>. Seine wichtigsten Exportgüter sind Computer (173 Mrd. USD), Übertragungstechnik (165 Mrd. USD), Telefone (109 Mrd. USD), Mikrochips (65,7 Mrd. USD), Teile für Büromaschinen (42,8 Mrd. USD) sowie Textilien und Bekleidung (109,9 Mrd. USD)<sup>9</sup>.

**4.2.1. BELLMART-FABRIKEN – CHINA**

Vor 16 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 RDS-zertifiziert (Responsible Down Standard).

**4.2.2. KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN 2018/19**

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 synthetischer Befüllung in Myanmar hergestellt. 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 einem weiteren FWF- Mitglied gemeinsame Audit-, Schulungs- und Abhilfemaßnahmen in der Fabrik in Kingtai durch. Zusätzlich gibt es zu den üblichen Messeterminen Meetings um Status und weiteres Vorgehen zu diskutieren.

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 einige Mitarbeiter weder die FWF noch den Code of Labour Practice kannten, wurde eine WEP-Schulung (Worker Education Program) 2018 durchgeführt.

Ziel war es Mitarbeiter aus der Produktion und aus dem Management über den Code of Labour Practise und die Arbeit der Fair Wear, insbesondere des Beschwerdesystems, zu unterrichten. Das Training wurde sehr begrüßt, die nachträgliche Evaluation zeigte, dass die Teilnehmer sowohl mit den Inhalten als auch mit dem Rahmen des Trainings zufrieden waren. 76% bewerteten den Inhalt des Trainings als sehr gut, 21 % als gut. Alle Teilnehmer bewerteten den zeitlichen Rahmen mit „gut“ oder besser. Das Training stärkte die Kenntnis über Rechte der Arbeitnehmer, den FWF Code of Labour Practise sowie Beschwerdemechanismus.

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. Unter 4.2.4 wird nochmals detail-

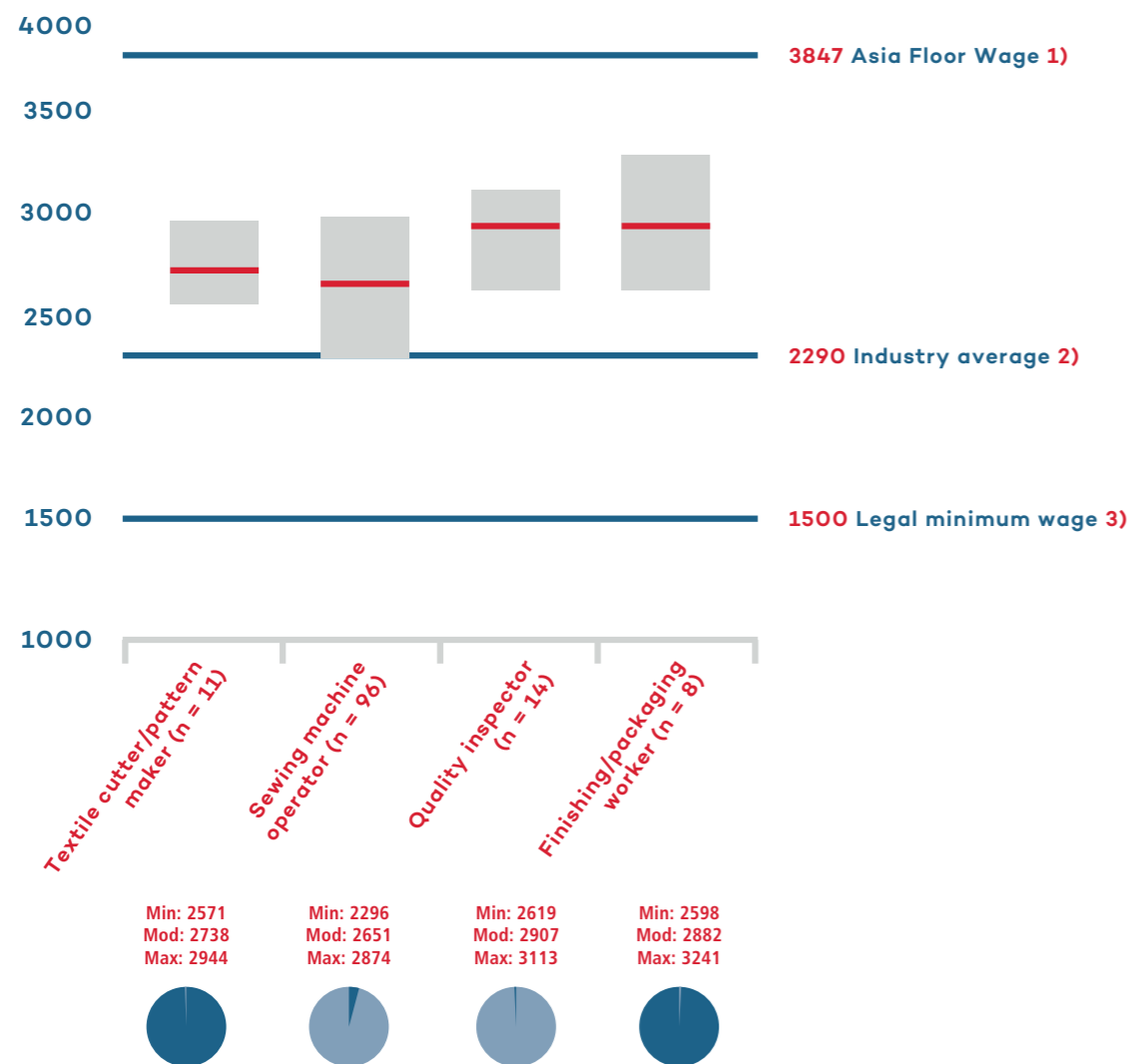
**4.2.1. ÜBERBLICK**

FWF-Nr.	Name der Fabrik	Prozess	Stadt	Letztes Audit	Letzte WEP-Schulung	Letzte Beschwerde	Besucht 18/19
2448	Xiamen Kingtai Industrial Co. Ltd.	CMT	Xiamen	15.06.2017	05.07.2018	k/A	ja

<sup>8</sup> <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/china-node/-/200468>  
<sup>9</sup> <https://shenglufashion.com/2018/08/16/wto-reports-world-textile-and-apparel-trade-in-2017/>

#### 4.2.4. LOHNNIVEAU

Factory: Kingtai Industrial (Xiamen) Co., Ltd (Bellmart), China  
Regular wage plus benefits  
Currency: Cny



1) Asia Floor Wage as of 2015  
2) National average for 8 hour working day for migrant workers (National Bureau of Statistics of China)  
3) As of 1 Jul 2015, as defined by the local government

Legend  
Male  
Female

liert auf das Lohngefüge eingegangen und ein Vergleich mit dem Wage Indicator zeigt, dass die gezahlten Löhne den Existenzlohn abbilden.

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.



#### 4.2.3. FWF-BESCHWERDESYSTEM

Im Berichtszeitraum 2018/ 19 erreichten uns keine Beschwerden aus der Fabrik.

#### 4.2.4. LOHNNIVEAU FÜR CHINA

Die letzte Untersuchung und Prüfung der Lohndokumentation in der Fabrik Xiamen Kingtai Industrial Co. Ltd. im Berichtszeitraum 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<sup>10</sup> 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. Die vorherig abgebildete Übersicht des Lohnniveaus entspricht dem Einkommen einer einzelnen Person. Der abgebildete Lohn wäre also mit 1,7 zu multiplizieren. Da Xiamen im Landesvergleich zu den chinesischen Städten mit mittleren Lebenshaltungskosten zählt, wäre der Bedarf der Familie mit 4690 CNY anzunehmen. Mit dem Durchschnittseinkommen von 2700 CNY im Bereich nähen/Zuschnitt der Fabrik, multipliziert mit dem Faktor 1,7 bei 4590 CNY decken sich also fast mit den Vorgaben des Wage Indicators.

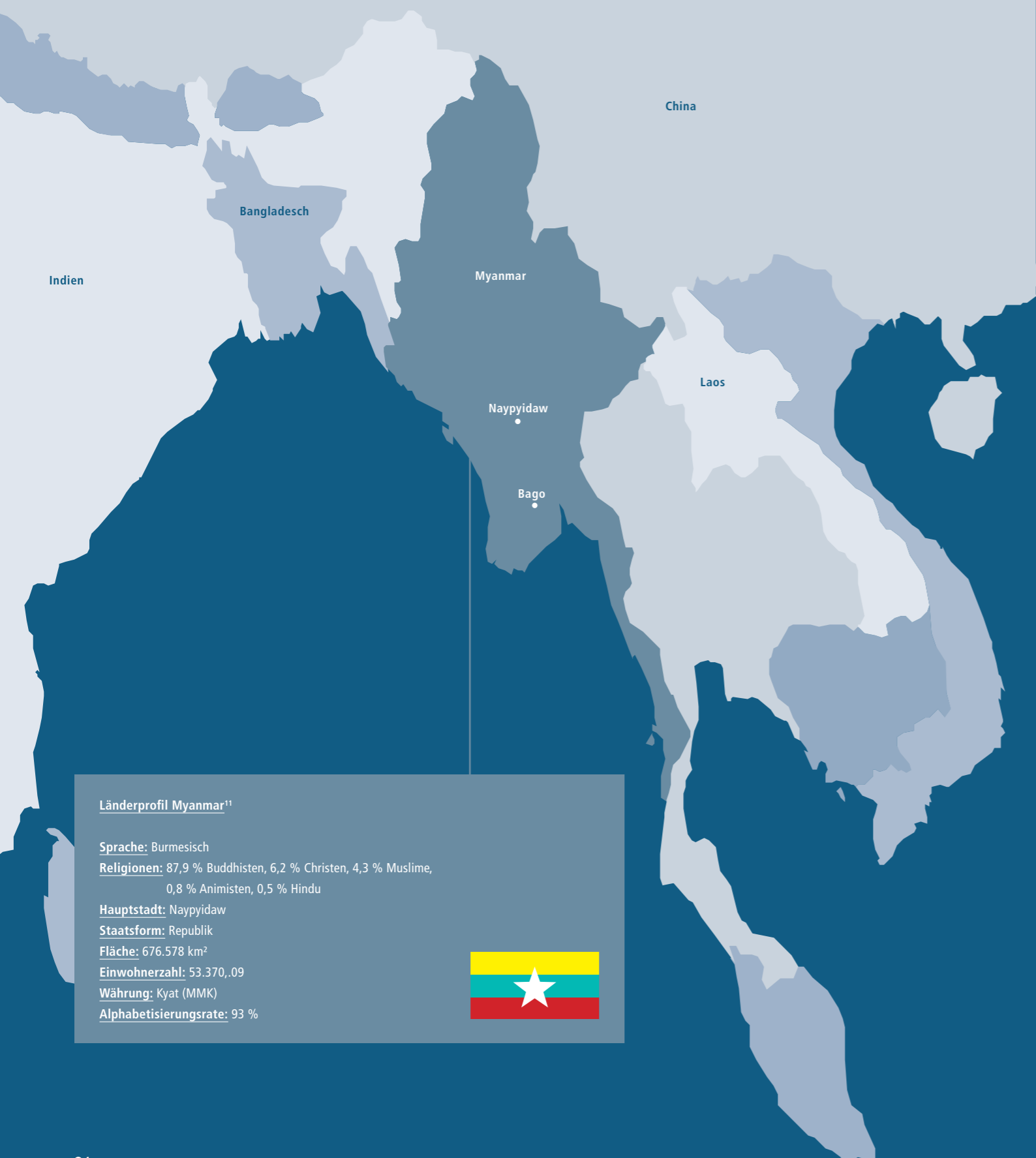


Management Training



Worker Training

<sup>10</sup> <https://wageindicator.org/salary/living-wage/china-living-wage-series-september-2019-country-overview>



**Länderprofil Myanmar<sup>11</sup>**

**Sprache:** Burmesisch  
**Religionen:** 87,9 % Buddhisten, 6,2 % Christen, 4,3 % Muslime, 0,8 % Animisten, 0,5 % Hindu  
**Hauptstadt:** Naypyidaw  
**Staatsform:** Republik  
**Fläche:** 676.578 km<sup>2</sup>  
**Einwohnerzahl:** 53.370.09  
**Währung:** Kyat (MMK)  
**Alphabetisierungsrate:** 93 %



**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 km<sup>2</sup>. 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 2017 67,3 Mrd. USD. Die bedeutendsten Exportgüter sind Erdgas sowie landwirtschaftliche Erzeugnisse (vor allem Bohnen, Hülsenfrüchte, Reis, Holz, Edelsteine, Bekleidung und Fischereierzeugnisse).

**4.3.1. BELLMART-FABRIKEN – MYANMAR**

FWF-Nr.	Name der Fabrik	Prozess	Stadt	Land	Letztes Audit	Letzte WEP-Schulung	Beschwerde	Besucht 18/19
8561	Bellmart (Myanmar) Co. Ltd	CMT	Bago	Myanmar	09.05.2016	19.12.2016	k/A	ja

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 im Bezug auf Trainingsmaßnahmen, Terminierung von Audits oder Nachverfolgung von Korrekturplänen.

**4.3.2. KONTROLL- UND ABHILFEMASSNAHMEN 2018/19**

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 chinesisch) 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.

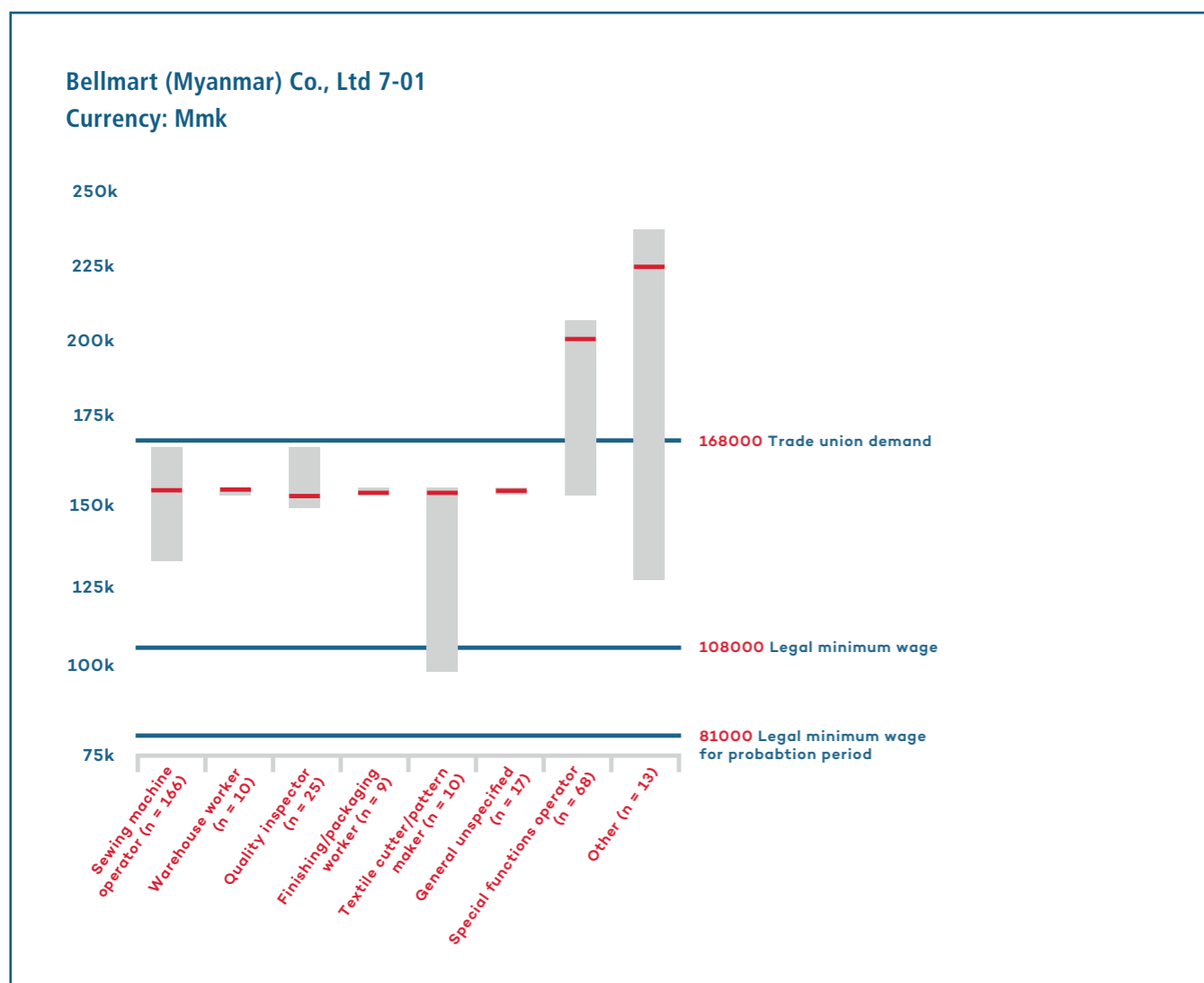
Zur Vertiefung zur WEP Schulung 2016 wurde seitens FWF ein Aufbau-modul entwickelt. Das sog. „WEP Communications Training“ legt einen deutlichen Fokus auf die Verbesserung und Umsetzung zielführender und lösungsorientierter Kommunikation. Insbesondere wird das Modul, über den Zeitraum eines Jahres hinweg,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

<sup>11</sup> <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/bm.html>



Treffen zwischen dem Deuter CSR Team und Gewerkschaftern

#### 4.3.4. LOHNNIVEAU:



#### 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.

#### 4.3.3. FWF-BESCHWERDESISTEM

Im Berichtszeitraum wurde in Myanmar eine Beschwerde über das FWF System eingereicht.<sup>12</sup>



Der Beschwerdeführer, ein Vertreter der Fabrikgewerkschaft, meldete im September 2018 bei der FWF Beschwerdhotline einen Fall von Diskriminierung.

#### Inhalt und Lösung des Konflikts:

Eine Vorgesetzte, die von der Gewerkschaft aufgrund der Verwendung unangepasster Ausdrucksweisen gegenüber ihrer Mitarbeiter angeklagt wurde, wurde vom örtlichen Gericht rechtskräftig zu einer Strafzahlung verurteilt. Ihren Dienst im Unternehmen konnte sie fortsetzen nachdem sie sich entschuldigt hatte.

Etwa im selben Zeitraum, gab es einen Konflikt mit schweren Handgreiflichkeiten zwischen zwei Mitarbeitern der Zuschnittabteilung. Da es sich bei dem Vorfall um einen schwerwiegenden Verstoß gegen Klausel 3 ihrer Arbeitsverträge handelte, entschied sich die Geschäftsführung sich von den Mitarbeitern zu trennen. In Folge dessen forderte die Gewerkschaft die Wiedereinstellung der Mitarbeiter.

Da dieser Bitte nicht stattgegeben wurde, entschied sich die Gewerkschaft die beiden Fälle im Vergleich als einen Vorfall von Diskriminierung

nach CoLP bei der FWF Beschwerdhotline zu melden. Der Beschwerdeführer machte geltend, dass die Geschäftsführung aufgrund unterschiedlicher Positionen in der Unternehmenshierarchie nicht für alle Mitarbeiter die gleichen Regeln anwende. Er ersuchte Unterstützung, um Gerechtigkeit und die Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erreichen. In diesem Zusammenhang sollte beachtet werden, dass die Gewerkschaft nicht möchte, dass der Vorgesetzte weiter diszipliniert wird, sondern dass den beiden Mitarbeiter des Zuschnitts eine zweite Chance eingeräumt und sie wiederingestellt werden.

Die Untersuchung, bei der das Deuter CSR Team ebenfalls vermittelte, ergab, dass die Entscheidungen der Betriebsleitung auf der Schwere des jeweiligen Vorfalles gründete und nicht auf einer Diskriminierung aufgrund der Position der Arbeitnehmer. Fall eins wurde auch von der örtlichen Schlichtungsstelle geprüft und Ratschläge zur Regelung durch die Personalabteilung eingeholt. Die Vorgesetzte zahlte eine Geldstrafe und entschuldigte sich bei den betroffenen Arbeitnehmern, die diese Entschuldigung annahmen.

Im zweiten Fall kam es zu Handgreiflichkeiten unter Einsatz von Waffen, der zu schweren Körperverletzungen geführt hatte. Um andere Mitarbeiter zu schützen und die Sicherheit im Unternehmen nicht zu gefährden ist die Entscheidung der Geschäftsleitung nachvollziehbar und wurde auch von der FWF als gerechtfertigt eingestuft. Der Fall konnte also geschlossen werden.

#### 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. Diese Zahlen werden beim folgenden Audit im Geschäftsjahr 2019/20 aktualisiert.

#### 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.

Neben eigenen Produkten und Mustern werden dort Muster und Produktionsüberhänge der Firma Ortovox, die zum gleichen Konzern gehört, angeboten. Ortovox ist seit 2015 Mitglied der Fair Wear Foundation, erfüllt die FWF-Anforderungen und erhielt nach seinem letzten Brand Performance Check den „Leader Status“.

Für Messen und interne Verwendung lässt Deuter Arbeitsbekleidung bei der Firma Maier Sport GmbH herstellen. Maier Sport gehört, wie auch Ortovox, zum Schwan Stabilo Konzern und ist seit 2011 Mitglied der Fair Wear Foundation. Im Berichtszeitraum hatte das Unternehmen die Bewertung „gut“ im jährlichen Brand Performance check.

<sup>12</sup> <https://www.fairwear.org/programmes/complaints/deuter-sport-gmbh-complaint-523>

# 5.

## UMGANG MIT BESCHWERDEN

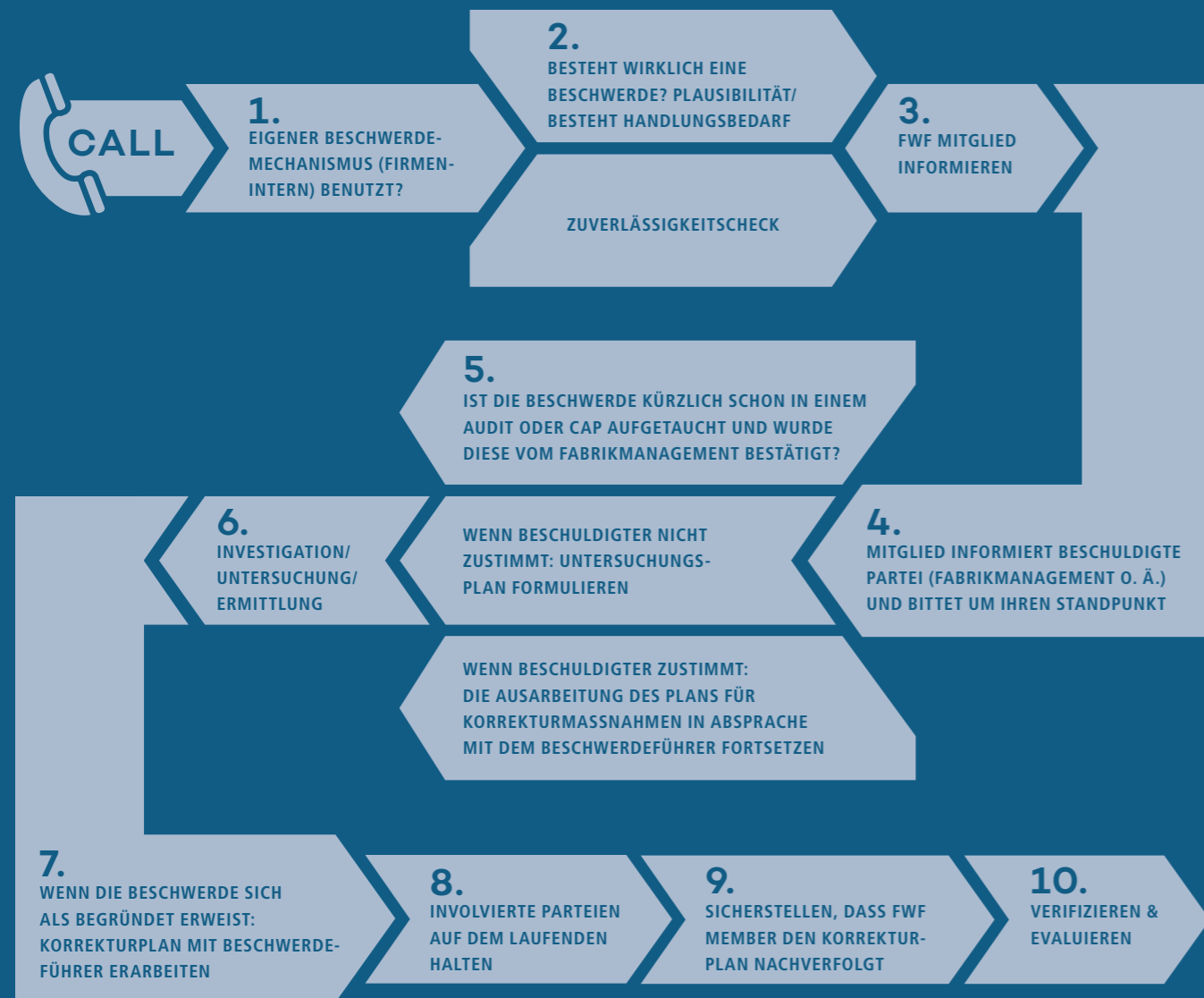
Der Umgang mit Beschwerden, sowie deren Weiterverfolgung ist in den einzelnen Länderkapiteln dargestellt.

Allgemein müssen alle Produktionsstätten und deren Unterauftragnehmer das Informationsblatt für Mitarbeiter (CoLP) in einem öffentlichen und leicht zugänglichen Bereich der Fabrik aushängen. Dieses Informati-

onsblatt enthält die Kontaktinformationen der lokalen Beschwerdestelle und ist natürlich in der jeweiligen Landessprache verfasst.

Das korrekte Aushängen des Informationsblatts für Mitarbeiter wird bei den regelmäßigen Besuchen von Deuter-Mitarbeitern überprüft.

Das folgende Diagramm zeigt das Verfahren des FWF-Beschwerdesystems:



# 6.

## SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU

### 6.1. AKTIVITÄTEN, UM DIE MITARBEITER ZU INFORMIEREN

- Schulung der internationalen Mitarbeiter und Vertriebshändler (FWF- und andere Nachhaltigkeitsmaßnahmen) in Form einer Präsentation bzw. eines Workshops, einmal pro Jahr
- Schulung des Verkaufsteams von Deuter (Deutschland), zweimal pro Jahr
- Schulung für neue Deuter-Mitarbeiter (sowie für ausgewählte Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit) über die FWF, einmal pro Jahr

### 6.2. AKTIVITÄTEN, UM HERSTELLER UND MITARBEITER 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.

## 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 BSI<sup>13</sup> und der EOG<sup>14</sup>, beides Branchenverbände, die Schulungen und Treffen zu Themen mit CSR-Bezug umsetzen. 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](http://www.mvorisicochecker.nl/de) oder auch [www.wageindicator.org](http://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.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> <https://www.bsi-sport.de>

<sup>14</sup> <https://europeanoutdoorgroup.com>

<sup>15</sup> z.B. <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/06/2019-Trafficking-in-Persons-Report.pdf>



## Deuter CSR Team

„UNSER ENGAGEMENT IN BEZUG AUF DIE ARBEITSBEDINGUNGEN BEI UNSEREN LIEFERANTEN BEWERTET DIE FAIR WEAR FOUNDATION SEIT BEGINN UNSERER MITGLIEDSCHAFT 2013 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