



WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Corporate Social Responsibility (CSR)-Report 2013



INHALT

Gute Arbeitsbedingungen.....	03
Über Maier Sports	04
Die Situation	06
Die Strategie von Maier Sports.....	10
Überblick Produktionsstandorte	13
Die Fair Wear Foundation Standards ...	16
Auch Zulieferer und Subunternehmen eingebunden.....	20
Kommunikation der Fair Wear Foundation Mitgliedschaft.....	21
Weitere Maßnahmen	22



GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

*Verantwortungsbewusstsein, Qualität und Nachhaltigkeit
beginnen beim Umgang mit den MitarbeiterInnen.*

„Wir wollen, dass unsere MitarbeiterInnen weltweit unter ähnlich guten Bedingungen arbeiten, wie wir es hier in Deutschland erwarten“, sagt Simone Mayer, Geschäftsführerin Produkt und Logistik bei Maier Sports.

Als deutsches Unternehmen mit Produktionsstandorten in der Türkei, China, Indien und Pakistan tragen wir soziale Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen weltweit. Wir setzen uns für gute Arbeitsbedingungen ein, für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, für auskömmliche Löhne, freie Wahl des Arbeitsplatzes, gegen Diskriminierung und Kinderarbeit.



ÜBER MAIER SPORTS

*Unsere weltweit agierenden MitarbeiterInnen
sind uns sehr wichtig.*

Seit 75 Jahren entwickelt Maier Sports im schwäbischen Köngen Bekleidung und hat sich über die Jahre zu einer führenden Marke für funktionelle Sportbekleidung entwickelt. Die hochwertige Outdoor- und Skibekleidung wird in ganz Europa und Russland vertrieben.

Maier Sports ist ein Unternehmen mit Tradition und Vision. Wie kaum ein anderer deutscher Bekleidungs-hersteller verbindet Maier Sports seine große Historie als Outdoor-Spezialist mit innovativer Funktion. Bereits seit 75 Jahren baut Maier Sports auf seine großen Stärken: handwerkliches Know-how, Design und modernste Textil-technologie. Maier Sports legt dabei großen Wert auf Qualität und auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Mensch und Natur.

Der Aufgabe des verantwortungsbewussten und nachhaltigen Handelns im globalen Produktionsprozess haben wir uns bereits vor vielen Jahren verpflichtet und verfolgen die Maßgaben und Richtlinien unseres selbst auferlegten Verhaltenskodexes konsequent. Bereits 2007 haben wir unseren „Code of Conduct“ entwickelt, der Sozialstandards zur Entlohnung, Arbeitszeit, Gesundheit,



Arbeitssicherheit und Umweltschutz etabliert sowie Kinder- und Zwangsarbeit ausschließt. Diese Vereinbarung muss jeder Produktionspartner in jedem Fall einhalten, wenn er für Maier Sports arbeitet.

Seit 2011 ist Maier Sports darüber hinaus Mitglied der international renommierten Fair Wear Foundation (FWF) (mehr Infos zur FWF im Internet unter www.fairwear.org). Sie gilt als strengste Hüterin bei der Überwachung zur Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie. Mit dieser Zusammenarbeit unterstreicht Maier Sports sein Verantwortungsbewusstsein gegenüber seinen Produktionsstätten und vor allem deren MitarbeiterInnen und arbeitet konsequent und unabdingbar an fairen Arbeitsbedingungen. Die Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation liefert wichtige Hilfestellungen für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette.

Der vorliegende CSR-Bericht ist ein Beleg dafür, dass Maier Sports sich seiner Verantwortung stellt und dabei auf Transparenz setzt.





- 1938** | Gründung in Köngen als Imanuel Maier GmbH
- 1954** | Bau des ersten Firmengebäudes in Köngen
- 1970** | Übernahme der Geschäftsführung durch Gerhard Maier. Schwerpunkt im Produktbereich Sportbekleidung (u.a. Tenniskleidung)
- 2004** | Übernahme der Markenrechte von GONSO
- 2006** | Einführung von Maier Sports Professional Textiles, der technisch und funktionell anspruchsvollsten Linie
- 2008** | Relaunch des Maier Sports-Logos und Einführung des neuen Signets im Rahmen des 70-jährigen Jubiläums
- 2009** | Insolvenz und Trennung von den Marken US40 und at.one, der Fokus wird auf Maier Sports und GONSO gelegt
- 2010** | Wahl zum Aufsteiger des Jahres durch die Fachzeitschrift outdoor.markt
- 2011** | Verkauf von Maier Sports an Findos Investor und Beitritt in die Fair Wear Foundation
- 2012** | Erweiterung der Geschäftsleitung und Übernahme von RONO Innovations
- 2013** | 75-jähriges Firmenjubiläum und Einführung der PFC-freien Produktionsstrategie

DIE SITUATION

*Wir setzen auf eine langfristige Zusammenarbeit
mit unseren Produktionspartnern.*

Die internationale Bekleidungsindustrie ist seit vielen Jahren in Bewegung. Im wahrsten Sinne des Wortes. Die Produktionsstätten ziehen von einem Land in das andere. Die niedrigsten Löhne geben die Marschrichtung vor, wobei niedrige Löhne in der Regel auch niedrige Sozialstandards bedeuten. Organisationen wie die International Labour Organization, Amnesty International sowie die Clean Clothes Campaign prangern solche Missstände immer wieder zu Recht an.

Als Gegenbewegung zu dieser berechtigten Kritik bemühen sich verantwortungsbewusste Unternehmen – insbesondere aus der Outdoor-Branche – ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Sie setzen sich in diesen kritischen Ländern mit einer sehr schwachen Position der arbeitenden Menschen für faire Arbeitsbedingungen und soziale Standards ein.

Maier Sports fertigt seine Produkte in der Türkei und in China überwiegend in Betrieben, an denen Maier Sports selbst beteiligt ist, um Einfluss auf die Entscheidungen der Unternehmen vor Ort und auf die entsprechenden Zulieferer nehmen zu können.

Ein kleiner Teil der Produktion kommt darüber hinaus von Unternehmen in Indien und Pakistan, die als Subunternehmen arbeiten. Eine langfristige Zusammenarbeit mit den Produktionspartnern ist Maier Sports sehr wichtig.

Die Bekleidungsindustrie fungiert als eine Art Entwicklungshelfer in den betroffenen Schwellenländern und wirkt oftmals als Vorreiter für die weitere Industrialisierung. Meist folgen der Bekleidungsindustrie anschließend weitere Industriezweige.

Gerade deshalb ist es wichtig, dass die Herstellungsbetriebe ihrer Verantwortung gerecht werden und die Implementierung bestimmter sozialer Voraussetzungen vorangetrieben werden.

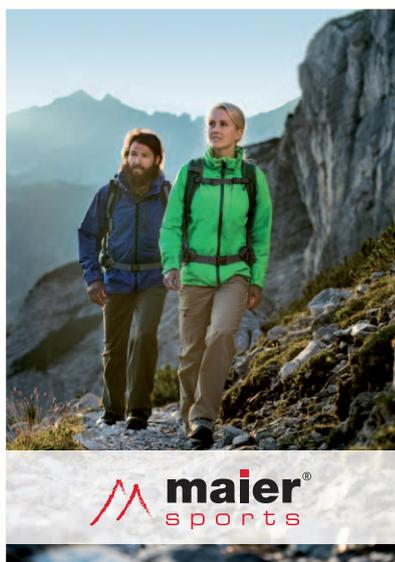
Dabei ist es sehr hilfreich, einen starken Partner wie die Fair Wear Foundation an seiner Seite zu haben. Seit 2011 ist Maier Sports Mitglied der unabhängigen Fair Wear Foundation und verpflichtet sich zur Einhaltung der strengsten Sozialstandards, die in der Textilindustrie gelten.

Die Maier Sports Gruppe

Unter dem Dach der Maier Sports Gruppe agieren drei Marken. Jede hat sich mit ihrer Kernkompetenz in einem anderen Segment positioniert. Genau so, wie viele Menschen parallel mehrere Sportarten ausüben. Unsere drei Marken passen perfekt zusammen. Wir kommunizieren und kooperieren. Unsere Kunden profitieren so von einem umfassenden Produktportfolio mit der gewohnt hohen Qualität von Maier Sports, speziell abgestimmt auf den jeweiligen Anwendungsbereich der drei Marken.

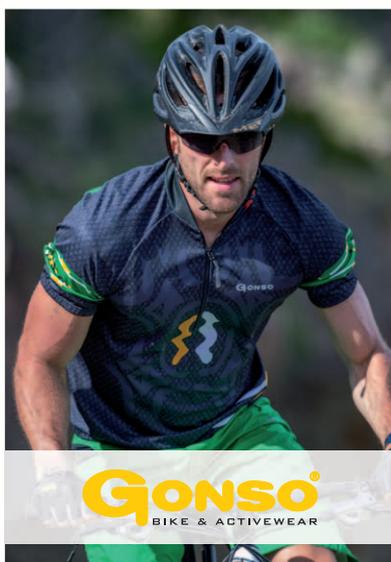
MAIER SPORTS

Maier Sports ist die Funktionsmarke für Ski- und Outdoor-Bekleidung. Im Fokus stehen Menschen, die im Freien aktiv sein wollen, vom Genuss-Sportler bis zum Enthusiasten. Dafür liefert Maier Sports die passenden, qualitativ hochwertigen und modischen Outfits in bis zu 32 verschiedenen Größen.



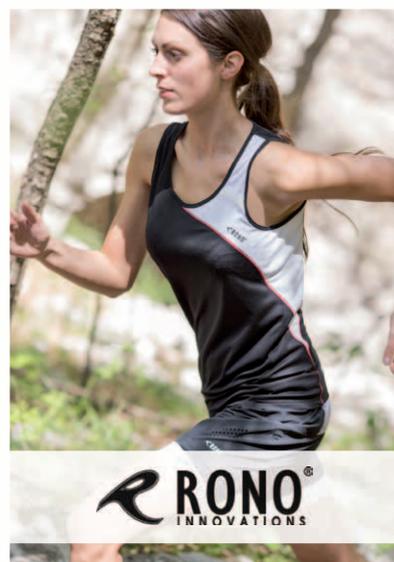
GONSO

GONSO; erster Anbieter funktionaler Radhosen in Deutschland und Spezialist für Bikewear. Mit seinem breiten Produktportfolio bietet er für jeden Radfahrer die richtige Ausrüstung. Ob Tourenfahrer, Freizeit- oder Genussradler, Mountainbiker oder ambitionierter Rennradfahrer – GONSO hat für jeden Anspruch das passende Outfit.



RONO

RONO ist die Marke von Läufern für Läufer. Neben Laufsportlern setzen auch viele Triathleten auf RONO. Höchste Funktionalität und Top-Qualität sind entsprechend Grundvoraussetzung dafür, dass ein Produkt das RONO Logo erhält.



Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation, mit Sitz in den Niederlanden, ist eine so genannte Multi-Stakeholder-Initiative. Sie wird von verschiedenen Unternehmens- und Textilverbänden, von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NOG) getragen.

Sie hat das Ziel, Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs-herstellung zu verbessern und die gemeinschaftliche soziale Verantwortung zu fördern. Unternehmen, die der FWF beitreten, verpflichten sich, die Sozialstandards, – Grundlagen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen – in ihren Herstellungsbetrieben umzusetzen und zu kontrollieren.

Die FWF führt nicht nur Audits in den Herstellungsbetrieben durch, sondern zusätzlich findet regelmäßig eine Prüfung des FWF-Mitgliedsunternehmens statt.

Die FWF hat eigene Sozialstandards entwickelt, die auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basieren. Bei Unterschieden oder Widersprüchen zwischen den FWF-Standards und der lokalen Gesetzgebung gelten die jeweils höheren Anforderungen. Die sozialen Standards und die Anforderungen an deren Umsetzung sind im „FWF-Arbeitsverhaltens-Kodex“, auch Code of Labour Practices genannt, zusammengefasst. Mitglieder der FWF stimmen diesem Kodex und der Überprüfung seiner Einhaltung durch die FWF zu.

FWF-Arbeitsverhaltens Kodex:

- ▶ Hersteller sind für die Herstellungsbetriebe und Zulieferer verantwortlich
- ▶ die Arbeitsstandards entsprechen den weithin akzeptierten ILO-Konventionen und der universellen Menschenrechtsdeklaration der UN

- ▶ die Umsetzung des Kodex wird als Prozess verstanden, der mehrere Monate/Jahre in Anspruch nehmen kann
- ▶ lokale Beteiligte werden bei der Auditierung und bei Korrekturmaßnahmen einbezogen
- ▶ die Umsetzung des Kodex durch die FWF-Mitglieder wird unabhängig überprüft
- ▶ Manager und Mitarbeiter werden bei den Korrekturmaßnahmen eingebunden

Während des Audits muss das Management des Betriebes anwesend sein. Das Audit-Team muss Zugang zum Betrieb und allen anderen wichtigen Einrichtungen bekommen. Audits werden durch lokale, von der FWF geschulte Audit-Teams aus dem jeweiligen Produktionsland durchgeführt. Sie sind fester Bestandteil des Monitoring Systems von Sozialstandards.

Das bedeutet,

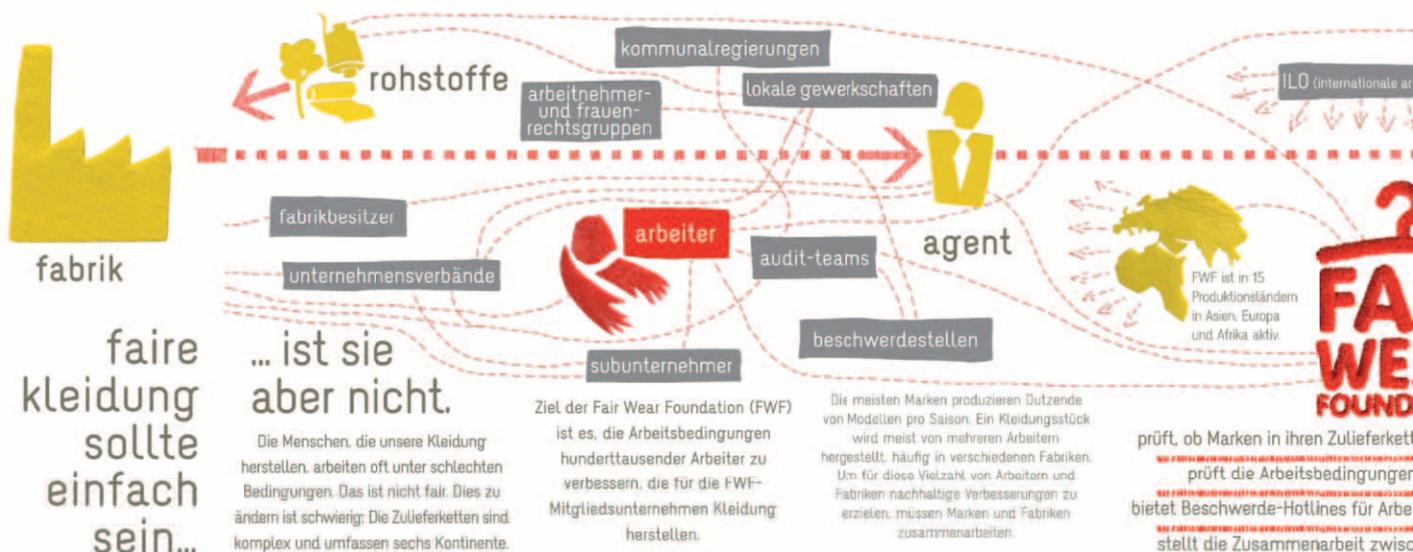
- ▶ die Kommunikation wird einfacher,
- ▶ das Vertrauen ist größer als gegenüber landesfremden Personen,
- ▶ regionale und kulturelle Besonderheiten können berücksichtigt werden.

Ein Audit-Team besteht in der Regel aus drei Inspektoren:

- ▶ einem Dokumentenprüfer
- ▶ einem Prüfer für Arbeitssicherheit (Health & Safety)
- ▶ einem Inspektor für MitarbeiterInnen-Interviews.

Ein Audit dauert ca. eineinhalb bis zwei Tage. Die folgenden Gespräche und Analysen werden während des Audits durchgeführt:

- ▶ mit dem Management und dessen Mitarbeitern
- ▶ mit einigen Arbeitern im Betrieb; ein Teil dieser Gespräche wird üblicherweise außerhalb des Unternehmens durchgeführt



PRODUKTIONSSTÄTTEN

2013 wurden im Rahmen des Monitorings der Fair Wear Foundation acht Fertigungsbetriebe in der Türkei (1), China (6) und Indien (1) auditiert. Dieser Prozess wird ständig weiter geführt.



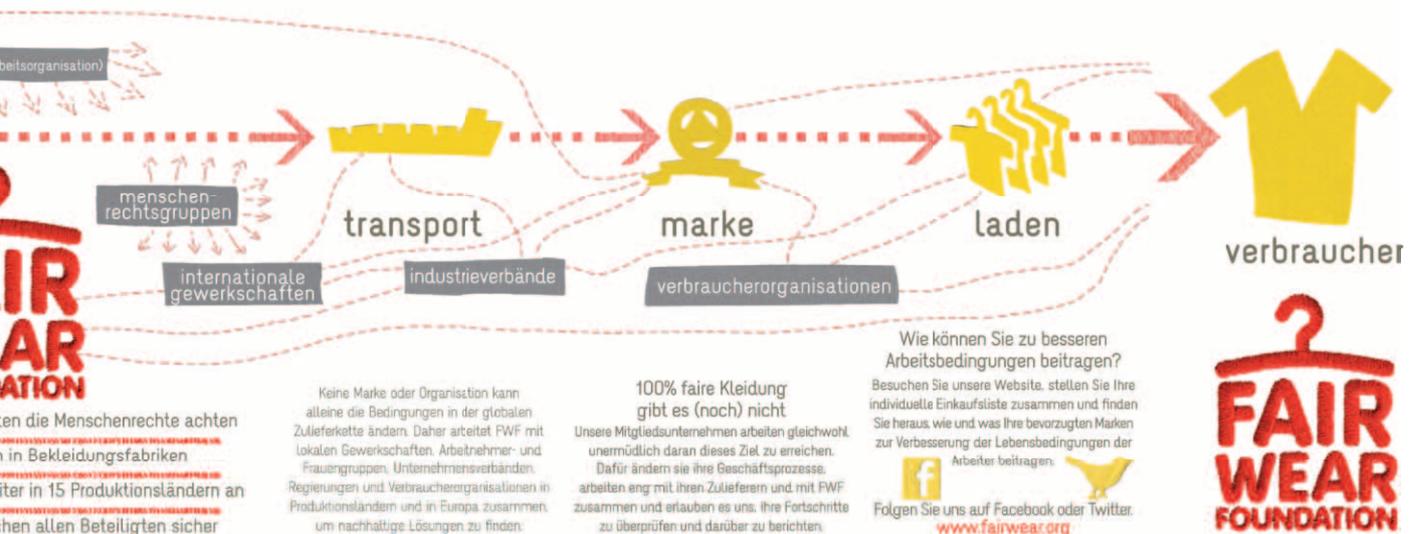
- ▶ Kontrolle von Firmenunterlagen, insbesondere in Verbindung mit Lohnabrechnung, Einstellung von Mitarbeitern und Arbeitszeiterfassung
- ▶ Überprüfung der Sicherheit und Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz.

Bevor das Audit-Team seinen Bericht weiterleitet, bespricht es die Audit-Ergebnisse mit dem Management des besuchten Betriebes. Wenn die Arbeitsbedingungen im Betrieb den Sozialstandards nicht entsprechen, erstellt das Team Empfehlungen für Verbesserungen „Corrective Action Plan“ kurz CAP. Diese werden ebenfalls mit dem Betrieb besprochen. Der Audit-Bericht der Fair Wear Foundation geht nur an Maier Sports und wird dem Produktionsbetrieb anschließend durch das Unternehmen weitergeleitet. Nach dem Audit ist eine Vereinbarung zwischen dem Betrieb und Maier Sports über notwendige Verbesserungen vorgesehen. Das bedeutet, es wird ein Zeitrahmen vereinbart, in dem der Corrective Action Plan umgesetzt wird. Die Umsetzung wird durch einen Nachfolgebesuch der Fair Wear Foundation oder durch ein weiteres Audit überprüft.

Als unabhängige Kontroll-Instanz bewertet die Fair Wear Foundation, ob und in wie weit die von den Mitgliedsunternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Einhaltung der verpflichtenden Sozialstandards greifen und wirksam sind bzw. auch bleiben und weiter entwickelt werden.

Diese Überprüfungen sind Teil eines kontinuierlichen Prozesses zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wobei die Fair Wear Foundation auch tatkräftige Unterstützung bietet. Maier Sports verpflichtet alle Lieferanten zur Einhaltung der von der Fair Wear Foundation entwickelten Sozialstandards. Diese werden an alle Betriebe entsprechend kommuniziert.

Oft wissen die ArbeitnehmerInnen sehr wenig über ihre Rechte und Pflichten. Die FWF informiert darüber im Rahmen des Worker Education Programm WEP. Ein neutrales Beschwerdesystem ermöglicht es den ArbeitnehmerInnen, sich bei Problemen an kompetente Ansprechpartner vor Ort zu wenden.



DIE STRATEGIE VON MAIER SPORTS

Optimierte Timelines für gleichmäßigere Auslastung und Planungssicherheit in der Produktion.

Interessenkonflikt, der manchmal zwischen der Beschaffung und CSR aufkommt, betrifft folgenden Zusammenhang:

- ▶ termingerechte Lieferungen zu niedrigsten Preisen in guter Qualität
- ▶ Einhaltung der sozialen Aspekte, die darauf ausgerichtet sind, Überstunden zu vermeiden bzw. zu reduzieren und existenzsichernde Löhne zu zahlen.

Produktionszyklus

Der Produktionsplan von Maier Sports basiert auf einem klaren Zeitplan – Timeline für's Jahr –, der für alle Beteiligten transparent ist. Das Unternehmen arbeitet mit zwei Hauptkollektionen pro Jahr. Hinzu kommen einzelne Zwischenprogramme sowie saisonale Nachorder-Aufträge.

Der Produktionszyklus beginnt mit der Planung der jeweiligen Kollektion und der Erstellung des Kollektions-Rahmenplans. Nach der Kollektionsentwicklung werden Prototypen jedes Modells erstellt. Zum Start der Verkaufssaison müssen die entsprechenden Musterkollektionen für die Verkaufsteams gefertigt werden.

Nach dem Ende der Ordersaison erfolgt die Auftragsvergabe für die Serienproduktion. Hierbei sind die Abteilungen Technik und Schnitt eng eingebunden. Die Textil- und Schnitttechniker bringen ihr Know-how bei der schnitt- und verarbeitungstechnischen Überarbeitung der Muster sowie bei der Vorbereitung der Produktion ein. Die Technik steht in ständigem Kontakt mit den Produzenten und leistet eine regelmäßige Vor-Ort-Begleitung der Produktion und die Überwachung der termingerechten Rücklieferung. Mit der Anlieferung der fertigen Ware im Lager und der entsprechenden Wareneingangsprüfung durch die Qualitätskontrolle von Maier Sports endet der Produktionszyklus.

Maier Sports hat seine Timeline verändert und ist bestrebt, die Termine für die Vergabe der Produktionsaufträge in Zukunft möglichst früher zu platzieren. Dadurch wird der Zeitdruck in der Fertigung reduziert. Ziel ist, dass weniger Überstunden geleistet werden müssen, da die Auslastung gleichmäßiger gestaltet werden kann.

Der Workplan und Social Report

Der FWF Workplan ist die Grundlage für den Planungszyklus des kommenden Geschäftsjahres, der die Strategie für das Monitoring der sozialen Richtlinien beinhaltet. Er dient der FWF als Grundlage, um den Brand Performance Check durchzuführen und die Audits für das kommende Jahr zu planen.

Der Social Report wird jeweils für das vergangene Jahr aufgestellt. Er dokumentiert den jeweils aktuellen Stand bezüglich der Einhaltung der Fair Wear Foundation Standards in den einzelnen Fabriken.



Organisation der Produktion

Die Geschäftsleitung Produkt und Logistik ist in Zusammenarbeit mit der technischen Leitung dafür verantwortlich, dass die entsprechenden Standards des Fair Wear Foundation Kodex und der Maier Sports Code of Conduct in den Produktionsstätten eingehalten werden.

Dazu ist regelmäßig – im Schnitt mindestens einmal pro Monat – ein Maier Sports Mitarbeiter vor Ort.

Die Vergabe der Aufträge orientiert sich an den jeweiligen technischen Voraussetzungen und Kapazitäten der einzelnen Joint Venture-Betriebe, wobei folgende vier Kriterien ganz entscheidenden Einfluss haben:

- ▶ Einhaltung der Sozialstandards
- ▶ Qualität
- ▶ Preis
- ▶ Lieferpünktlichkeit.

Nur wenn alle vier Punkte den Vorgaben entsprechen und im Zielkorridor liegen, kommt es zu einer Auftragserteilung und Orderplatzierung. Es muss betont werden, dass der beste Preis nicht das entscheidende Kriterium ist, sondern mit der Einhaltung der Sozialstandards, Qualität und pünktlichen Lieferung gleich gewichtet wird.

Auswahl neuer Produktionsstätten

Zurzeit werden Maier Sports Produkte überwiegend in Betrieben genäht und gefertigt, an denen Maier Sports selbst beteiligt ist. Die Auswahl neuer Betriebsstätten erfolgt ausschließlich nach umfassender persönlicher Begutachtung und Bewertung durch die Geschäftsführung.



Sollte eine neue Produktionsstätte unter Vertrag genommen werden, so kann das nur dann geschehen, wenn dieser Betrieb den Maier Sports Code of Conduct und den Arbeitsverhaltens-Kodex der Fair Wear Foundation akzeptiert, umsetzt und einhält. Das Unternehmen muss sich dazu verpflichten, die entsprechenden sozial verträglichen Arbeits- und Sicherheitsbedingungen jederzeit kontrollieren zu lassen und bei Beschwerden und festgestellten Verstößen umgehend für Abhilfe zu sorgen. Die Vergabe der Aufträge orientiert sich an den jeweiligen technischen Voraussetzungen und Kapazitäten der einzelnen Betriebe.



Produktion

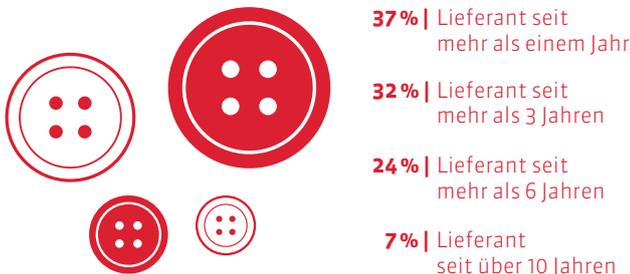
Die Beschaffungs-Strategie zielt darauf ab, dass die zu verarbeiteten Materialien und Rohwaren in den Produktionsländern beschafft werden. Aus diesem Grund befinden sich die Produktionsstellen in den Ländern und Regionen, wo die Rohstoffe und Vorprodukte verfügbar sind. Damit werden aufwendige und lange Transporte vermieden, was Ressourcen spart und die Umwelt schont.

Die 1989 gegründete Produktionsstätte in der Türkei ist eine Tochtergesellschaft, die zu 100% zu Maier Sports gehört.

In China gibt es Joint Venture-Unternehmen, die Maier Sports 2000 zusammen mit einem chinesischen Partner gegründet und seither immer weiter ausgebaut hat.

- ▶ erstes Joint Venture 2000, Prod. Nr. 3226
- ▶ zweites Joint Venture 2006, Prod. Nr. 0142
- ▶ drittes Joint Venture 2011, Prod. Nr. 3242

Maier Sports hält an dieser Strategie auch künftig fest und wird sie weiter vorantreiben. Dabei setzt Maier Sports auf eine langfristige Zusammenarbeit mit seinen Partnern und zieht nicht wegen möglichst niedriger Produktionskosten von einem Land in das andere.



Die dauerhafte Zusammenarbeit gibt den Partnern Planungssicherheit und gewährleistet eine stabile Auslastung. Damit schafft Maier Sports an seinen Standorten sichere Arbeitsplätze. Die langfristige Partnerschaft hat darüber hinaus das Ziel, die hohen Qualitätsansprüche von Maier Sports sicher zu stellen. Gleiches gilt für die Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit der Auslieferung der Ware. Das Thema Preis rangiert in der Prioritätenliste erst an dritter Stelle.

Unterstützt wird die Umsetzung dieser Zielsetzung durch den Aufbau eines umfassenden Programms sog. Never out of Stock Produkte (NOS). NOS-Artikel sind Produkte, die fortlaufend im Sortiment angeboten werden. Der Lieferant kann seine Produktion dadurch gleichmäßiger auslasten und die saisonalen Schwankungen verringern. Dank NOS können die Produktionsspitzen in der Hochsaison reduziert werden, während die Fertigung in den schwachen Monaten besser ausgelastet wird.

Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der Richtlinien

Alle Konfektionsbetriebe, die für Maier Sports produzieren, wurden umfassend darüber informiert, dass Maier Sports mit der Fair Wear Foundation zusammenarbeitet und welche Konsequenzen das für sie als unsere Partner hat. Wir stellen sicher, dass die Fertigungsbetriebe wissen, welche Verpflichtungen sie nicht nur in Bezug auf Qualität, Preis und Liefertermine, sondern insbesondere auch bezüglich sozialer Standards, Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen, Verbot von Kinderarbeit, Arbeitsverträge, Löhne etc. eingehen. Wir gewährleisten, dass die Grundsätze des FWF Arbeitsverhaltens Kodex der Fair Wear Foundation gut sichtbar und in der Landessprache für alle MitarbeiterInnen ausgehängt und einsehbar sind. Der Maier Sports Mitarbeiter, der vor Ort die Einhaltung der Maßnahmen kontrolliert, steht gleichzeitig als Ansprechpartner bereit, um bei auftauchenden Problemen aktive Hilfestellung zu bieten bzw. für Verbesserungen im Produktionsablauf zu sorgen.

Ein konkreter Fall

Im Zusammenhang mit der Überprüfung eines Zulieferbetriebes wurde festgestellt, dass sich der Subunternehmer nicht an die vereinbarten Vorgaben gehalten hat. Es ging um die Missachtung der Auflage, eine gerechte Entlohnung zu leisten und um die nicht korrekte Abführung von Sozialabgaben.

Nachdem uns der Vorfall im Oktober 2013 gemeldet wurde, hat Maier Sports unverzüglich Kontakt mit dem Subunternehmen aufgenommen und um sofortige Klärung gebeten. Der Fabrikmanager widersprach dem Vorwurf. Trotz großer Bemühungen kam es zu keiner Klärung. Während einer Asienreise Anfang Dezember besprach einer unserer deutschen Techniker den Fall zunächst mit dem Fabrikmanager unseres Subunternehmens vor Ort. Unser Techniker ließ sich die entsprechende Lohnabrechnung zeigen und brachte eine Kopie mit nach Deutschland. Die Informationen wurden umgehend an die Fair Wear Foundation weitergeleitet.

Da sich das Subunternehmen uneinsichtig zeigte, hat die Maier Sports Geschäftsführung im Dezember 2013 die Entscheidung getroffen, die Geschäftsbeziehung mit dem betreffenden Unternehmen nach Abwicklung des Frühjahr/Sommer-Auftrages 2014 zu beenden.

Die Produktions- und Management-Philosophie von Maier Sports basiert nicht nur auf möglichst effizienten Sourcing-Bedingungen, sondern auch auf Verantwortung, die man seinen Partnern gegenüber übernimmt.

ÜBERBLICK PRODUKTIONSSTANDORTE

Die Beschaffung unserer Textilien verteilt sich wie folgt auf Betriebe in den Ländern Türkei, China, Indien und Pakistan:

PRODUKTIONSSTÄTTEN / AUDITVERFAHREN

CHINA

80,0 %

74,0 %

INDIEN

3,0 %

1,0 %

TÜRKEI

16,7 %

12,5 %

PAKISTAN

0,3 %

0,0 %

■ Produktionsstätten

□ Auditverfahren

Türkei

In der Türkei haben wir einen Produktionspartner, der seit 2011 im Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation ist. Das Unternehmen ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Maier Sports GmbH.

Einer unserer Schnittmacher hat das Unternehmen besucht, um die MitarbeiterInnen im Schnitt zu schulen und die Abläufe zu analysieren. Ziel ist es, die Schnittstellung zu optimieren, um ein effektiveres Arbeiten zu ermöglichen und Überstunden in den Spitzenzeiten zu reduzieren. Pro Saison finden zur Sicherstellung der Qualität und Schulung der Mitarbeiter regelmäßige Technikerbesuche in der Türkei statt.

Eine generelle Herausforderung in der Türkei ist das Sozialversicherungssystem, welches zwar vergleichbar mit dem deutschen ist, jedoch nicht immer mit der gleichen Konsequenz nachgehalten wird. Es gibt noch einiges in den Bereichen Vereinigungsfreiheit, Löhne, Arbeitszeiten und insbesondere Arbeitssicherheit zu tun.

China

Maier Sports hat Joint Ventures mit drei Betrieben in China, die für uns produzieren. Zwei der drei Betriebe befinden sich im Audit-Verfahren bei der FWF. Der dritte Betrieb wurde bereits 2013 von der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI) auditiert.

Produktionsnummer 3226 befindet sich seit 2011 im Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation und seit März 2014 durchläuft das Unternehmen ein weiteres Verifizierungsaudit. Produktionsnummer 0142 unterzieht sich seit 2013 dem Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation. Produktionsnummer 3242 wurde 2013 durch die BSCI auditiert.



Die BSCI ist eine wirtschaftsgetriebene Plattform zur Verbesserung der sozialen Standards in einer weltweiten Wertschöpfungskette. Sie bietet Wirtschaftsunternehmen ein systematisches Überwachungs- und Qualifikationssystem an, um die Arbeitsbedingungen von Menschen verbessern zu können. Die FWF erkennt BSCI-Audits für ein Jahr an.



Im Berichtsjahr 2013 wurde jeder Betrieb regelmäßig von einem unserer sechs Techniker besucht, um die MitarbeiterInnen in den chinesischen Partnerbetrieben im Bereich Qualitätssicherung zu schulen und in allen produktionstechnischen Abläufen zu unterstützen. Einer unserer Joint Venture-Betriebe erstellt die Erst- und Produktionsschnitte. Ein Maier Sports Schnittmacher hat das Unternehmen besucht, um den Mitarbeitern Neuerungen im Schnittprogramm zu erklären und entsprechend zu schulen, die Abläufe zu analysieren und Arbeitsschritte zu reduzieren. Ziel ist es, die Schnitterstellung zu optimieren, um ein effektiveres Arbeiten zu ermöglichen und Überstunden in den Spitzenzeiten zu reduzieren.



Da China das wichtigste Produktionsland für Maier Sports ist, wurden in den letzten drei Jahren alle Haupt-Produktionsbetriebe auditiert.

Große und langfristige Themen sind in diesem Land geregelte Arbeitszeiten und auskömmliche Löhne. Gewerkschaften sind zwar vorhanden, allerdings fehlt bei vielen MitarbeiterInnen der Belegschaft das notwendige Wissen über die Funktionen und Aufgaben dieser Organisation.



Da diese Situation nur durch eine entsprechende Aufklärung der Arbeiter über ihre Rechte verändert werden kann, bietet Maier Sports den Betrieben an, das Worker Education Programm (kurz WEP) von der FWF durchführen zu lassen. Die geringe Resonanz hat bislang leider verhindert, dass es zu einem WEP gekommen ist.

Das WEP dient dazu, das Bewusstsein für Sozialstandards zu schärfen. Zudem sollen die ArbeiterInnen, aber auch das Management über ihre Rechte und Pflichten informiert und für das Thema sensibilisiert werden. Ein wichtiger Bestandteil des Trainings ist, neben den acht Kernarbeitsnormen, das Beschwerde-Managementsystem und die Verbesserung der Kommunikation innerhalb der Betriebe.

Eine Beschwerde bei der FWF kann immer nur der letzte Schritt sein. Eine gute interne Kommunikation und ein vertrauensvolles internes Beschwerdesystem sind daher vor allem zu unterstützen.

Indien

In Indien befindet sich ein Lieferant von Maier Sports. Das Unternehmen ist seit 2013 im Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation.



Maier Sports hat sich 2013 entschlossen, ein Audit in Indien durchzuführen, obwohl der Anteil an der gesamten Produktion von Maier Sports nur 3 % ausmacht. Maier Sports war bewusst, dass der Produzent noch nicht so weit entwickelt war, um ein gutes Audit-Ergebnis zu erzielen. Aber mit dem Audit-Verfahren sind die Schwachpunkte dokumentiert, so dass man nun gezielt daran gehen kann, diese Punkt für Punkt in Angriff zu nehmen.



Ziel von Maier Sports ist es, auch diesen Unternehmen eine Chance zu geben und mit diesen eine langfristige Geschäftsbeziehung aufzubauen. Es geht darum, das vorhandene Know-how dorthin zu bringen, um einen höheren Qualitätsstandard aufzubauen und Verständnis für die Sozialstandards zu schärfen.

Allgemeines Fazit

Die Audit-Ergebnisse der Produktionsstätten deuten auf drei Hauptthemen hin:

- ▶ Vereinigungsfreiheit,
- ▶ Zahlung ausreichender Löhne und
- ▶ geregelte Arbeitszeiten.

Diese drei Themenschwerpunkte müssen kontinuierlich und stetig weiter verfolgt werden. Je nach Umfang der Verbesserungsmaßnahmen kann deren Umsetzung viele Monate/Jahre in Anspruch nehmen.

DIE FAIR WEAR FOUNDATION STANDARDS

Acht grundlegende und klar definierte Anforderungen bilden den Kern der FWF Überprüfungen.

Hier geben wir einen allgemeinen Überblick zum aktuellen Stand und den allgemeinen Problemen in den acht grundsätzlichen Punkten des Code of Labour Practices (auch Arbeitsverhaltens-Kodex genannt), wie sie von der Fair Wear Foundation gefordert sind: Die Vereinbarung mit der Fair Wear Foundation sieht vor, alle festgestellten Abweichungen und Verstöße sowie alle Aktionen, die unter Einhaltung des Code of Labour Practices (CoLP) der Fair Wear Foundation umgesetzt werden, zu dokumentieren.

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit, geben (IAO-Übereinkommen 29 und 105).

- ▶ Im Rahmen der Audits wurden keine Verletzungen der Vorschriften gegen Zwangsarbeit festgestellt.



2. Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

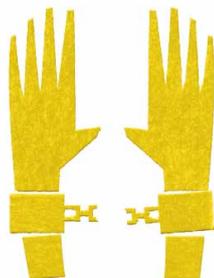
Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und jeder andere Aspekt von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen (IAO-Übereinkommen 100 und 111).

- ▶ Im Rahmen der Audits wurden keine Verletzungen der Vorschriften gegen Missbrauch oder Diskriminierung festgestellt.

1 freie arbeitswahl



Arbeiter können nicht zur Arbeit gezwungen werden, z. B. durch Einbehalten der Löhne oder Einsperren in den Fabriken.



2 keine diskriminierung am arbeitsplatz



Die meisten Arbeiter in der Textilindustrie sind Frauen. Sie sind häufig Opfer von Diskriminierung und Belästigungen. FWF setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen für Frauen und andere benachteiligte Gruppen wie Wanderarbeiter ein.





3. Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Das Mindestzugangsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen oder 14 Jahren in solchen Ausnahmesituationen wie sie in Artikel 2.4 des Mindestalter-Übereinkommens beschrieben sind (IAO-Übereinkommen 138).

Es darf keine „Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Zwangsarbeit“ geben.

Kinder zwischen 15 und 18 dürfen keine Arbeit ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind.“ (IAO Übereinkommen 182).

- ▶ Im Rahmen der Audits wurden keine Verletzungen der Vorschriften gegen Kinderarbeit, festgestellt.

3 keine ausbeutung durch kinderarbeit

Kinder sollten zur Schule gehen können. Wenn sie alt genug sind, um zu arbeiten, müssen sie vor gefährlichen Arbeiten und langen Arbeitszeiten geschützt werden.



4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98).

In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen von sich aus für alle ArbeitnehmerInnen parallele Wege für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen fördern.

Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143)

- ▶ Hier können wir immer nur wieder darauf aufmerksam machen, dass es eine Vereinigungsfreiheit gibt und das Management dazu anhalten, diese auch zu gewähren.



4 vereinigungsfreiheit und recht auf kollektivverhandlungen

Zur Erzielung nachhaltiger Veränderungen müssen Arbeiter bei der Verbesserung ihrer Bedingungen mitreden dürfen. Das Recht auf Bildung von Gewerkschaften und Verhandlungen mit der Fabrik sind ein Anfang.



5. Zahlung eines „existenzsichernden Erwerbseinkommens“

Löhne und Zuschläge für eine maximal sechstägige Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten (IAO Übereinkommen 26 und 131).

Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind irgendwelche Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle ArbeitnehmerInnen werden angemessen und klar über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird, informiert.



- ▶ Die Löhne liegen für die normale Arbeitszeit über dem lokalen Mindestlohn, jedoch unter dem Betrag, der von der von der FWF konsultierten Anspruchsgruppe vor Ort als Existenzlohn angesehen wird.
- ▶ Die Umsetzung von Existenzlöhnen ist kein einfaches Unterfangen, das sich von einem Tag auf den nächsten realisieren lässt.

5 zahlung existenzsichernder löhne



Arbeiten um zu leben – darum geht's. Der Lohn für eine normale Arbeitswoche sollte hoch genug sein, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter und ihrer Familien zu erfüllen - inklusive eines Geldbetrags, der zur freien Verfügung steht.



6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards übereinstimmen. Von den ArbeiterInnen darf nicht regelmäßig verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben.

Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden. Sie müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (IAO-Übereinkommen 1).

- ▶ Überstunden wurden gemäß der jeweiligen Gesetzgebung vor Ort bezahlt.
- ▶ Die Herausforderung für Maier Sports in der Zukunft ist es, die Überstunden zu reduzieren sowie dafür zu sorgen, dass die sozialen Abgaben für die MitarbeiterInnen (Social Security Coverage) vollständig gezahlt werden.

6 angemessene arbeitszeiten



Sechs Arbeitstage, acht Arbeitsstunden pro Tag. Das ist laut UN das Maximum. Was darüber hinausgeht, sollte freiwillig sein, bezahlt werden und zwölf Stunden pro Woche nicht übersteigen.



7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt zu sorgen und optimaler Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren orientiert.

Gebührende Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu widmen; es muss eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gewährleistet sein.

Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen (in Anlehnung an IAO-Übereinkommen 155).

Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

- ▶ Die Fair Wear Foundation stellte in einem der Betriebe bei der Überprüfung fest, dass einem Arbeitsplatz zur Fleckentfernung mit Lösungsmitteln das vorgeschriebene Ventilationssystem fehlte. Das Management versprach, sich um eine Lösung zu kümmern. Diese sah so aus, dass der beanstandete Arbeitsplatz für die Fleckentfernung an ein Fenster verlegt wurde. Die Luftzirkulation fungiert dort als natürliche Ventilation.
- ▶ Eine kreative Lösung. Sie zeigt aber gleichzeitig, dass noch viel Aufklärungsbedarf besteht, um das Verständnis für die Bedeutung und Wichtigkeit sozialer Standards, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu wecken und zweckrichtig umzusetzen.



8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnisse müssen rechtsverbindlich gestaltet sein, und alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten müssen eingehalten werden.

- ▶ Bei den arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen müssen wir uns auf die FWF-Experten und ihre Audits verlassen, da dies für Außenstehende nicht bzw. nur sehr schwer überprüfbar ist.

7 sichere und gesundheitsverträgliche arbeitsbedingungen



Arbeiter haben ein Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Dazu gehören frei zugängliche Notausgänge und eine angemessene Sicherheitsausrüstung.



8 ein rechtsverbindliches arbeitsverhältnis



Arbeiter haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen Vertrag sowie bestimmte Leistungen, wie Rente, soziale Sicherheit, Versicherungen und Abfindungen. Arbeitgeber müssen diese Rechte respektieren.



AUCH ZULIEFERER UND SUBUNTERNEHMEN EINGEBUNDEN

Die Zusammenarbeit mit Zulieferern unserer Hauptproduktionsbetriebe.

In den Fällen, wo zusätzliche Subunternehmen zur Unterstützung unserer eigenen Produktionsstätten eingesetzt werden, ist es Aufgabe unserer Partnerfirmen vor Ort, die Kooperationsfirmen auszuwählen. Sie sind dazu verpflichtet, nur solche Unternehmen zu beauftragen, die nach den Maier Sports Standards gemäß Code of Conduct und dem Fair Wear Foundation Code of Labour Practice arbeiten. Unsere Partnerfirmen vor Ort nehmen die Kontrollen der Subunternehmen wahr. Auch diese Subunternehmen werden regelmäßig von Maier Sports TechnikerInnen besucht. Sie leisten dabei nicht nur

technische Hilfestellung, sondern unterstützen die Subunternehmen auch bei der Umsetzung der vorgegebenen Sozialstandards.

Wir sind ausdrücklich an vertrauensvollen und langjährigen Beziehungen mit unseren Lieferanten und Zulieferern interessiert. Wir sind davon überzeugt, dass sich eine hohe Produkt- und Verarbeitungsqualität nur im stetigen Austausch von Erfahrungen und Know-how erzielen lassen.



KOMMUNIKATION DER FAIR WEAR FOUNDATION MITGLIEDSCHAFT

Wir wollen, dass die Menschen wissen, was FWF und Maier Sports gemeinsam tun.

Die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation ist für Maier Sports ein sehr wichtiger Aspekt der Firmenstrategie und Ausdruck der Ernsthaftigkeit, soziale Verantwortung zu übernehmen. Daher ist es für uns selbstverständlich, dass wir diese Mitgliedschaft aktiv kommunizieren und für Transparenz der Ergebnisse des prozessorientierten Audit-Verfahrens sorgen. Unser jährlicher CSR-Report wird auf der Homepage veröffentlicht.

Auf unserer Website, in unserem Händler-Workbook, in Pressemitteilungen und in unseren Kundenmagazinen kommunizieren wir die Fair Wear Foundation Mitgliedschaft. Wir weisen darüber hinaus in Europas größtem Schulungswettbewerb für Verkaufspersonal, dem VDS Super Cup, der vom Verband Deutscher Sportfachhandel veranstaltet wird, auf unsere FWF-Mitgliedschaft und ihre Bedeutung hin. Auch Studentengruppen, die das Unternehmen regelmäßig besuchen, bekommen Informationen zur Fair Wear Foundation. Wir informieren unsere MitarbeiterInnen in internen Schulungen über die Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und erklären, welche Konsequenzen die Inhalte in Bezug auf die Einhaltung der festgelegten Sozialstandards haben.



Darüber hinaus werden in Techniker-Meetings, die wöchentlich stattfinden, die entsprechenden MitarbeiterInnen über die aktuelle Lage, laufende Prozesse und neue Entwicklungen im Zusammenhang mit der Fair Wear Foundation unterrichtet.

Wir bieten damit sowohl unseren MitarbeiterInnen und Vertriebspartnern als auch den Endverbrauchern die Gelegenheit, sich über die Bemühungen von Maier Sports ein Bild zu machen, für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den kritischen Produktionsländern zu sorgen.



WEITERE MASSNAHMEN

Corporate Social Responsibility bedeutet weitaus mehr als gute Arbeitsbedingungen.

Personelle Verstärkung

Im Berichtsjahr 2013 hat die Maier Sports Geschäftsführung beschlossen, eine weitere Stelle im Unternehmen zu schaffen, die das CSR-Team unterstützt. Die Stellenbeschreibung sieht vor, dass sich die neue Mitarbeiterin 50 % ihrer Arbeitszeit für die Belange der Fair Wear Foundation einsetzt.

Die Stelle ist seit dem 1. Januar 2014 besetzt, so dass sich Maier Sports ab sofort noch intensiver mit der Umsetzung, Kontrolle, Einhaltung und Weiterentwicklung der sozialen Standards in den Partnerbetrieben und deren Zulieferer beschäftigen kann. Wir erwarten, dass dies bereits im laufenden Jahr zu spürbaren weiteren Verbesserungen führen wird.

Nachhaltigkeit

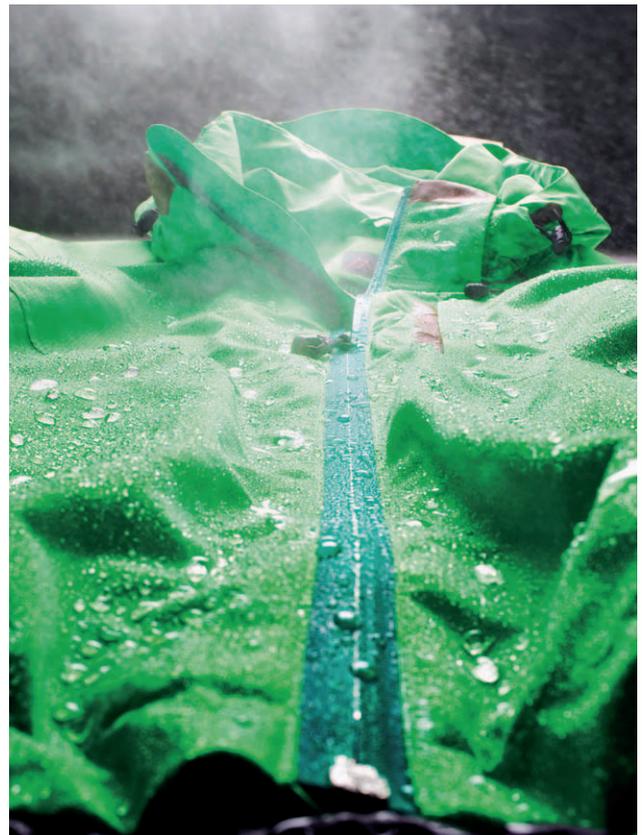
Mission Clean Function

Mit der Mission Clean Function hat sich Maier Sports zu einer möglichst ressourcen- und umweltschonenden Produktion verpflichtet. Ziel ist es, die Natur zu schützen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf dem Schutz des Wassers liegt, der Grundlage allen Lebens.

PFC-freie Ausrüstung

Erstes konkretes Ergebnis der Mission Clean Function war 2013 die Vorstellung einer textilen DWR-Ausrüstung (durable water resistant = dauerhaft wasserabweisend) für Funktionsbekleidung, die auf den Einsatz von per- und polyfluorierten Chemikalien (PFC) verzichtet. Damit ist Maier Sports eines der ersten Unternehmen, die diese u.a. von Greenpeace erhobene Forderung umsetzt. PFC gelangen in der Produktion, beim Waschen und bei der Entsorgung in die Umwelt. Diese Fluorverbindungen

können nicht abgebaut werden und verbleiben dauerhaft in der Natur. Wissenschaftler gehen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Tieren und Menschen aus, die möglicherweise schwerwiegend sein können. Die Forschung steht hier noch am Anfang. Umso wichtiger ist es, hier auf unbedenkliche Stoffe umzusteigen.



Bis spätestens 2020 will Maier Sports alle seine Funktionsjacken und -hosen auf die umweltfreundliche und ungiftige PFC-freie Imprägnierung umstellen. Das Unternehmen arbeitet mit Hochdruck daran, möglichst schon vorher völlig auf PFC-Ausrüstungen zu verzichten. „Wahrscheinlich wird uns der Ausstieg deutlich früher gelingen“, erklärt Simone Mayer aus der Geschäftsführung.

„Aktiv gegen Kinderarbeit“

Maier Sports lehnt Kinderarbeit rigoros ab. Wir dokumentieren das u.a. auch dadurch, dass wir die Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“ unterstützen. Sie informiert die Menschen in Deutschland und insbesondere die in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft verantwortlichen Handelnden über ihren möglichen Beitrag zur Überwindung der menschenverachtenden ausbeuterischen Kinderarbeit. Deutsche Städte, Gemeinden, Landkreise und Bundesländer stehen bereits auf der Liste der Kampagne, die die Beschaffung von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit ablehnen. Ebenso zeigt die Firmenliste, wie namhafte Firmen und Marken zum Thema „Kinderarbeit“ stehen. Maier Sports macht seine Haltung dort transparent.

Firma/ Marke	Unternehmenspolitik gegen Kinderarbeit	Kontrollen der Produktionsstätten	Vorwürfe bezgl. Kinderarbeit	Engagement gegen Kinderarbeit
Maier Sports	■	■	■	■

Bundesweit wird die Kampagne wesentlich von Eine-Welt- und Menschenrechts-Gruppen, Weltläden, lokalen Agenda21-Büros und kirchlichen Gruppen mitgetragen. „Aktiv gegen Kinderarbeit“ ist eine Kampagne von earth-link. Mehr Infos unter www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/firma/maier-sports/

Freiwillige 5-Jahres-Garantie

Wir vertrauen auf die Qualität und Langlebigkeit unserer Produkte. Deshalb gewähren wir freiwillig fünf Jahre Garantie auf alle unsere Shirts, Hosen und Jacken. Dafür stehen wir mit unserem Namen. Langlebige Produkte sind besonders nachhaltige Produkte und schonen Ressourcen und Umwelt. Unser Reparatur-Service in Köngen ist ein zusätzlicher Baustein dieses Konzeptes.



Alte Hosen wiederverwerten

Für 2014 wird darüber hinaus die Hosen-Aktion geplant und umgesetzt. Kunden, die beim Kauf einer neuen Hose eine alte zurückgeben, bekommen dafür eine Vergütung.

Die eingesammelten alten Hosen werden in Form einer Kleiderspende je nach Zustand einer weiteren Nutzung zugeführt oder fachgerecht recycelt. Auch das ist ein kleiner Betrag, nachhaltiger zu wirtschaften.



ÜBER MAIER SPORTS

Tradition mit Vision: Wie kaum ein anderes deutsches Bekleidungsunternehmen verbindet Maier Sports seine große Historie als Outdoor-Spezialist mit innovativen Funktionen. Bereits seit 75 Jahren baut Maier Sports auf seine großen Stärken handwerkliches Know-how, Design, Hightech. Maier Sports legt dabei nicht nur großen Wert auf Qualität, sondern auch auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Mensch und Natur. Deshalb hat Maier Sports einen Verhaltenskodex entwickelt, der Standards zur Entlohnung, Arbeitszeit, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz etabliert, sowie Kinder- und Zwangsarbeit ausschließt. Seit 2011 ist Maier Sports Mitglied der international renommierten Fair Wear Foundation. Mit dieser Zusammenarbeit unterstreicht Maier Sports sein Verantwortungsbewusstsein gegenüber seinen Produktionsstätten und vor allem deren Mitarbeiter und arbeitet konsequent und unabdingbar an fairen Arbeitsbedingungen.