



SOCIAL REPORT 2011

INHALT

- 03** Vorwort
- 04** Wer ist die Fair Wear Foundation?
- 05** Schöffel unter den TOP 20
- 07** Schöffel heute und damals
- 08** Verhaltenskodex
- 10** Ziele und Erreichtes
- 12** Übersicht unserer Produktionspartner
- 14** Verteilung der Produktionsstätten
- 15** Kontrolle
- 16** Produktionszyklus
- 18** Festgestellte Nichteinhaltungen
- 20** Beschaffungs- und Preisstrategie
- 21** Lieferantenauswahl
- 22** Kontrollauswertung
- 24** Visionen und Ausblick 2012

VORWORT

„Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit sind für uns keine leeren Worthülsen, sondern ständige Verpflichtung.“



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Reto Stöckli'.

Seit einem Jahr sind wir nun Mitglied in der Fair Wear Foundation. Wir haben uns für den Beitritt in genau diese Organisation entschieden, weil sie transparent, kooperativ und pragmatisch agiert. Und damit gut zu uns passt, denn soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit sind für uns keine leeren Worthülsen, sondern ständige Verpflichtung. Die Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Organisation, deren Multistake-

holder-Ansatz überzeugt, war uns wichtig und erwies sich von Anfang an als stimmig.

Schon vorher hatte die Firma Schöffel ihren eigenen Code of Conduct entwickelt. Es geht dabei weniger um Kontrolle als vielmehr darum, Werte vorzuleben. Wir arbeiten mit Partnern, die unsere Vorstellungen teilen. Manche kennen wir seit über 15 Jahren, das sind Handschlag-Beziehungen, in denen man sich aufeinander verlassen kann. Das liegt mir auch persönlich am Herzen, denn der Name Schöffel steht nicht nur auf den Kleidungsstücken, sondern auch in meinem Pass und in dem meiner Familie. Wir bemühen uns intensiv darum, dieser Verpflichtung gerecht zu werden.

WORAUF WIR UNS VERLASSEN KÖNNEN: FAIR WEAR FOUNDATION

Gemeinsam die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie verbessern.



Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine internationale Verifizierungsinitiative, die sich für bessere Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen auf der ganzen Welt einsetzt. Sie kooperiert eng mit einer wachsenden Zahl von Unternehmen, die Kleidung und andere genähte Produkte herstellen und Verantwortung für ihre Zulieferkette übernehmen wollen. Die unabhängige Organisation überprüft jedes Jahr die erzielten Verbesserungen dieser Unternehmen. Durch Wissensaustausch, sozialen Dialog und die Stärkung der industriellen Beziehungen erhöht die Foundation die Effektivität dieser von den Unternehmen getroffenen Maßnahmen.

Menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind das Ziel von FWF: Schöffel macht mit!

Um unser gemeinsames Ziel zu erreichen, haben wir nicht nur diskutiert, sondern auch

- ein Kontrollsystem eingerichtet
- an der Kontrolle und Verbesserung von Arbeitsbedingungen gearbeitet
- mit Netzwerken in ca. 15 Produktionsländern kommuniziert
- unabhängige Verifizierung, Fortschritt und Wirkung nachgewiesen
- auf Anfrage individuelle Schulung und Unterstützung ermöglicht
- bezahlbare und von FWF geschulte Audit-Teams eingesetzt
- das FWF-Logo auf den Etiketten verwendet (unterliegt bestimmten Bedingungen).

Jeder, der sich der FWF anschließt, arbeitet nach deren Arbeitsrichtlinien.

Schöffel akzeptiert selbstverständlich

- **keine Zwangsarbeit**
- **keine Kinderarbeit**
- **keine Diskriminierung am Arbeitsplatz**
- **keine überlangen Arbeitszeiten**

und sorgt in den Produktionsstätten für

- **existenzsichernde Löhne**
- **sicheres und gesundes Arbeitsumfeld**
- **ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis**
- **Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.**

SO STAND ES IN DER PRESSE: STERNE FÜR SCHÖFFEL

Outdoor- und Skimarke gehört im Hersteller-Ranking zu den Top 20 in Sachen Nachhaltigkeit.



Unsere Bemühungen um Transparenz und Verantwortung hat schon im ersten Jahr der Zugehörigkeit zur FWF Früchte getragen: Mit drei von fünf möglichen Sternen gehört die Schöffel Sportbekleidung GmbH in Sachen Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung zu den Top 20 unter den europäischen Herstellern. Im Ranking des alljährlich durchgeführten „Kledingchecker“ der niederländischen Verbraucherschutzorganisation GoedeWaar liegt unser Unternehmen im vorderen Drittel.



325 Textil-Marken wurden 2011 unter die Lupe der unabhängigen Non Profit Organisation genommen, die seit 25 Jahren für mehr Transparenz in der Bekleidungsindustrie und um eine umfassende Verbraucherinformation eintritt. Die Hersteller wurden mit umfangreichen Fragebögen zu ihrem sozialen, ökologischen und ökonomischen Engagement im Bereich Beschaffung, Produktion und Lieferkette befragt, die Antworten von unabhängigen Experten überprüft und beurteilt. Rund 4 Millionen Verbraucher, die beim Kauf von Konsumgütern ein steigendes Interesse an nachhaltig produzierter Ware zeigen, werden nach Angaben von GoedeWaar mit dem „Kledingchecker“ erreicht.

„Nachhaltigkeit und Nachdenken gehören zusammen.“

Für Geschäftsführer und Firmen-Inhaber Peter Schöffel zeigt das Ergebnis der Untersuchung, auf dem richtigen Weg zu sein: „Nachhaltigkeit und Nachdenken gehören zusammen.“



Schöffel

KOMPETENZ UND VERLÄSSLICHKEIT AUS TRADITION

Ein modernes Familienunternehmen stellt sich vor:

„Die Familie ist für die Firma da, nicht die Firma für die Familie...“ Diese Worte hat Peter Schöffel von seinen Eltern schon als Kind gehört, wie sein Vater zuvor von seinem Vater: Der Grundsatz ist typisch für eine Familie, die seit über 200 Jahren mit Herzblut als Unternehmer agiert, Kompetenz und Verlässlichkeit aus Tradition verkörpert.

Heute steht der Outdoor- und SkibekleidungsHersteller Schöffel aus dem bayerischen Schwabmünchen nicht nur für Top-Produkte und konsequente Markenführung, sondern darüber hinaus für Werte wie Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit und Qualität. Überlegtes Sponsoring von Partnern wie Gerlinde Kaltenbrunner und Ralf Dujmovits, die mit Leidenschaft und Engagement, mit Respekt und Umsicht Berge erleben und nicht bezwingen, beweist die Geisteshaltung des Unternehmens. Auch die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation ist kein Marketing-Schachzug, sondern ein weiterer durchdachter Schritt auf dem von allen Schöffel-Generationen beschrittenen Weg des Verantwortungsbewusstseins.

Anno 1804 erhielt ein gewisser Georg Schöffel im bayerischen Schwabmünchen unweit der Textilhochburg Augsburg eine Konzession für den Strumpfhandel – wie Magistratsprotokolle belegen. Georgs Sohn Josef kann die Eltern nicht lange unterstützen, er muss 1809 in den Koalitionskrieg ziehen. Der wackere Kämpfer rettet dem bayerischen Kronprinzen Ludwig das Leben, was ihm die Tapferkeitsmedaille und eine lebenslange Leibrente einbringt, die er ins Geschäft investiert. Ein Jahrhundert und Generationen später entsteht in Schwabmünchen ein Bekleidungshaus, das bis heute weit über die Grenzen der Kleinstadt bekannt ist und von Ludwig Schöffel geführt wurde, dem Bürgermeister des Ortes und Großvater des

heutigen Firmenchefs Peter. Dem Zweiten Weltkrieg schließlich muss auch die Familie Schöffel Tribut zollen. Nachdem das Geschäftshaus in Schutt und Asche liegt, steht Ludwig Schöffels Sohn Hubert in der Pflicht, die er mit Elan erfüllt. Gerade 30-jährig baut er mit seiner Frau Lydia auf dem Trümmergrundstück ein neues modernes Bekleidungshaus, das 1960 eröffnet. Ein Jahr später, Sohn Peter ist gerade geboren, kauft der junge Vater eine Lederhosenfabrik in der Nachbarschaft auf. Bald rattern die Nähmaschinen, Straßenhosen werden zum zweiten Standbein.

Dem rasanten Aufstieg folgt die Talfahrt: 1967 lässt eine Absatzflaute Chef und Mitarbeiter gemeinsam um die Existenz bangen. Aber Hubert Schöffel hat Visionen und Mut. Er setzt auf das neue Thema Freizeit. Bundhosen für Wanderer und Keilhosen für Skifahrer werden in Schöffels Namen geschneidert, der bald den Beinamen Wanderpapst trägt und neue elastische Materialien verwendet. Schon 1970 eröffnet eine moderne Fabrik – der Sport boomt und Schöffel mit! Zu den Hosen gesellen sich Jacken, die in jenen Jahren noch Anorak heißen, die Näherinnen kommen mit der Arbeit nicht nach. Erst ab Mitte der 70er Jahre wandert die Produktion mehr und mehr ins Ausland ab – Massenfertigung in Deutschland wird zu teuer. Aber Schöffel bleibt sich treu: Forschung, Entwicklung, Kundendienst, Marketing, Vertrieb und Verwaltung bleiben am Stammsitz in Schwabmünchen – bis zum heutigen Tag werden hier Schneiderinnen ausgebildet und angestellt. Verantwortung spielt bei der Produktion nach wie vor eine große Rolle: Hochwertige Materialien müssen erstklassig verarbeitet werden – dazu braucht es kompetente Partner. Schöffel lässt heute bei 15 bis 20 Unternehmen nähen, vor allem in China und Vietnam.



VERHALTENSKODEX – CODE OF LABOUR PRACTICE

1. Das Beschäftigungsverhältnis muss freiwillig sein

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

2. Keine Diskriminierung im Arbeitsverhältnis

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

3. Keine Ausbeutung von Kinderarbeit

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

Es darf keine Form der Sklaverei oder sklaverei-ähnliche Zustände, wie Kindesverkauf und -handel, Schuldnechtschaft, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit



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

4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

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

In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen alle ArbeitnehmerInnen Alternativen 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-Abkommen 135 und Empfehlung 143)

5. Zahlung eines „existenzsichernden Erwerbseinkommens“

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

Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht erlaubt. Weiterhin sind Lohnabzüge nicht gestattet, die nicht durch die nationale Gesetzgebung begründet sind. Die Summe

der Abzüge darf nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle ArbeitnehmerInnen werden angemessen und genau über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und des entlohnten Zeitraumes informiert.

6. Keine exzessiven Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Die Regelarbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen muss ein freier Tag gewährt werden. Überstunden müssen auf freiwilliger Basis erfolgen, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abverlangt werden. Überstunden müssen mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden. (IAO-Abkommen 1)

7. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Das Arbeitsumfeld muss sauber und sicher sein. Der Arbeitgeber verpflichtet sich optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen Kenntnisstand hinsichtlich eventueller Gefahren orientiert. Besondere Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu widmen. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen. (in Anlehnung an IAO-Abkommen 155)

Körperliche Misshandlung, Androhung körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Bedrohungen durch den Arbeitgeber sind verboten.

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

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



ZIELE SIND DAFÜR DA, ERREICHT ZU WERDEN!

Es ist die eine Sache, sich einen hohen Sozialstandard zum Ziel zu setzen, etwas anderes, ihn effektiv in der Lieferkette zu integrieren, seine Einhaltung zu gewährleisten sowie den Prozess transparent zu gestalten. Verbunden mit dem Beitritt in die Fair Wear Foundation

hatte sich Schöffel für das Jahr 2011 hohe Ziele gesteckt. Zum Beispiel die schrittweise Implementierung des Code of Labour Practice (CoLP) in die Produktion, die erfolgreich umgesetzt wurde.

Ziele und Erreichtes

1. Extern:

- ✓ Information der Lieferkette (LK) über FWF-Mitgliedschaft
- ✓ Information der Lieferkette über den CoLP
- ✓ Selbstbewertung/Fragebögen versenden
- ✓ Einverständniserklärung der Lieferkette mit den Grundsätzen der FWF
- ✓ Installation des weltweiten Beschwerdesystems für Arbeiter in den Zulieferbetrieben
 - Bisher liegen keine Beschwerden aus den Produktionsbetrieben vor.
- Produzenten schulen
 - Hersteller von 60% des Produktionsvolumens nahmen 2011 an einer Schulungsmaßnahme teil. Die LK wurde zu externen Schulungen der FWF und der ETI (Ethical Trading Initiative) eingeladen. Die Schöffel-eigene CSR-Abteilung hat darüber hinaus zahlreiche Produzenten besucht und ebenfalls geschult.

2. Intern:

- ✓ Risikobewertung/Priorisierung/Planung/Monitoring
- Aufbau eines effektiven Managementsystems in der Unternehmenszentrale
 - Aufbau einer CSR-Abteilung, Schaffung notwendiger, entsprechender Strukturen
- Mindestens 40% des Produktionsvolumens auditieren, Status der Einhaltung von Sozialstandards in der Lieferkette ermitteln
 - 38% wurden selbst auditiert, 23% entweder durch Auswertung und Prüfung bereits vorhandener CAPs oder durch Auditreports unter aktivem Monitoring. 4% des Produktionsvolumens stammen aus sogenannten „Low Risk“-Ländern.
- Wenn nötig, korrektive Maßnahmen umsetzen und die Arbeitsbedingungen verbessern
 - Resultierend aus den Sozialaudits und verschiedenen Reports wurden zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen zusammen mit den Partnern erarbeitet und umgesetzt.
- Interne/externe CSR-Schulungen und Infoveranstaltungen durchführen (Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten)
 - 2011 wurde eine Vielzahl an internen Schulungen durchgeführt und umfassend über die FWF-Mitgliedschaft und die Bestrebung des Unternehmens zur Einhaltung des CoLP in der Lieferkette informiert, unter anderem mit einem Diavortrag für Mitarbeiter 2011 über die Produktionsstätten (PPS/PM/Zoll-Logistik/Produktentwicklung).
- Information von Endkunden über Internet und Presse
 - Pressemitteilungen, Rollup-Banner, Homepage update, Seite im Workbook



Hier entsteht Schöffel: Partnerbetrieb in Vietnam

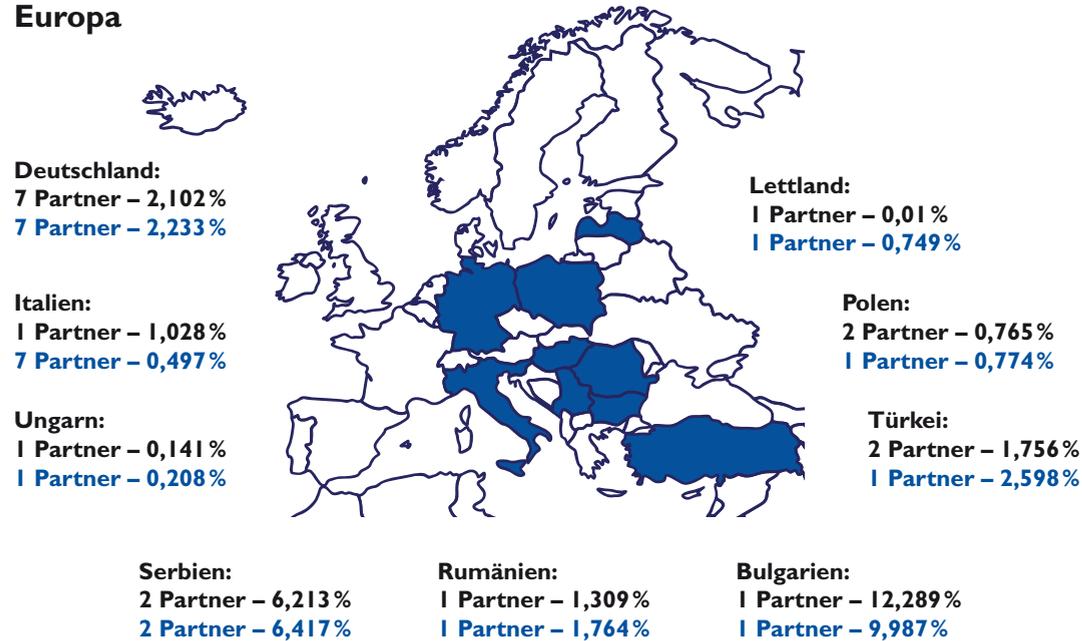
ÜBERSICHT PRODUKTIONSPARTNER

Kontinent	Fabrik Nr.	Land	Anteil am Einkaufsvolumen Schöffel 2010/%	Anteil am Einkaufsvolumen Schöffel 2011/%	Dauer der Zusammenarbeit/Jahre	
EUROPA	10-021-001	Rumänien	1,309	1,628	10	
	10-017-001	Italien	1,028	0,497	3	
	10-011-001	Ungarn	0,084	0,000	5	
	10-063-001	Ungarn	0,941	0,208	2	
	10-015-001	Serbien	3,789	3,636	13	
	10-054-001	Serbien	2,424	2,781	4	
	10-065-001	Polen	0,455	0,774	2	
	10-048-001	Polen	0,310	0,000	20	
	10-064-001	Türkei	0,427	1,735	3	
	10-054-001	Türkei	1,329	0,863	6	
	10-027-001	Bulgarien	12,289	9,987	15	
	10-068-001	Lettland	0,021	0,749	1	
	10-068-002	Lettland	0,000			
	10-072-001	Türkei	0,004	0,000	1	
	Lieferanten mit externer Produktion			2,102	2,061	
	10-004-001	Deutschland	0,006	0,057	12	
	10-006-001	Polen	0,331	0,300	7	
	10-043-001	China	0,00	0,111	3	
	10-047-001	Deutschland	0,098	0,128	5	
	10-002-001	China	0,517	0,548	5	
	10-007-001	Deutschland	1,117	0,874	10	
	10-056-001	China	0,033	0,043	3	
	ASIE	10-040-001	China	14,834	15,119	20
		10-040-002	China			
10-033-001		China	3,416	3,843	4	
10-041-001		China	6,439	4,408	16	
10-041-002		China				
10-045-001		China	0,329	0,000	2	
10-045-002		China	5,324	0,000	2	
10-039-001		Vietnam	8,201	10,670	4	
10-035-001		Vietnam	4,292	5,058	7	
10-035-002		Vietnam				
10-022-001		Vietnam	4,688	5,248	7	
10-022-002		Indonesien	4,688	5,248		
10-070-001		Indonesien	0,004	0,898	1	
10-068-03		Vietnam	0,000	0,000	1	
			100,000	100,000	6,5	

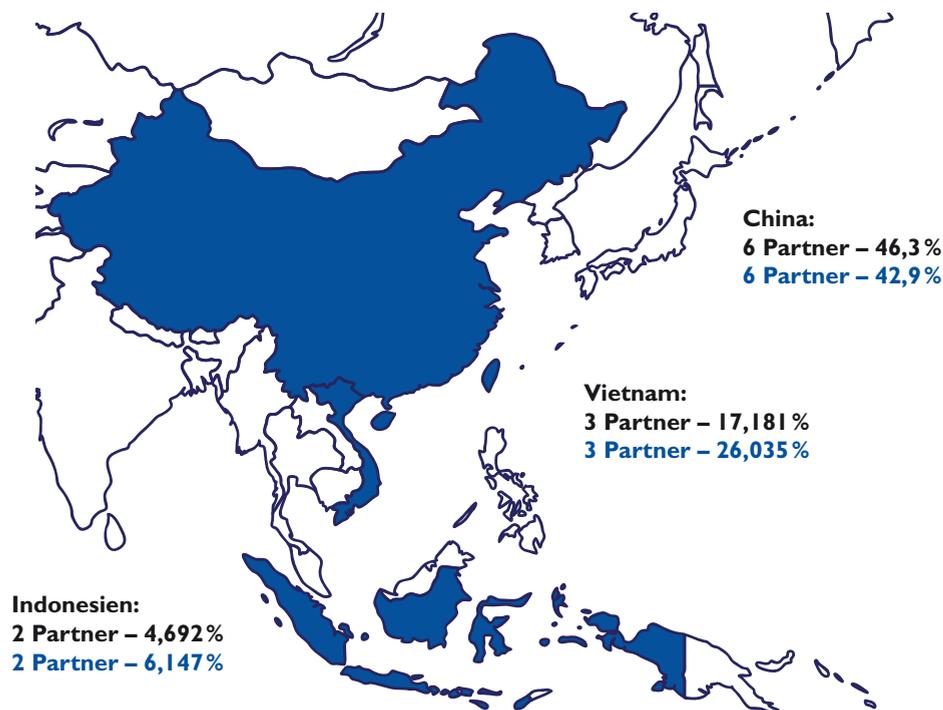
FWF-Fragebogen *1	geringes Risiko *2	Audit 2011 *2	Audit 2012 *3	Korrekturmaßnahmen 2011 *2, *3	CSR-Training 2011 *4	CAP-Status	
ja	nein	nein	nein	nein		n. v.	
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.		n. v.	
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.		n. v.	
ja	ja	Zusammenarbeit beendet 2011					
ja	nein	nein	nein	nein		n. v.	
ja	nein	nein	nein	nein		n. v.	
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.		n. v.	
ja	ja	Zusammenarbeit beendet 2011					
ja	nein	nein	nein	nein	ja	erledigt	
ja	nein	nein	nein	nein			
ja	nein	nein	nein	nein			
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.			
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.			
ja	nein	Zusammenarbeit beendet 2011					
deutsche Partner mit eigener/ externer Produktion							
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	
ja	nein	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	
ja	nein	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	
ja	ja	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	
ja	nein	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	n. v.	
ja	nein	Juni		ja	ja	teilweise unerledigt	
ja	nein	Juni		ja	ja	teilweise unerledigt	
ja	nein	nein	ja	nein		n. v.	
ja	nein	nein	ja	ja	ja	teilweise unerledigt	
ja	nein	nein	ja	ja	ja	teilweise unerledigt	
ja	nein	Zusammenarbeit beendet 2010					
ja	nein	Zusammenarbeit beendet 2010					
ja	nein	Oktober			ja	teilweise unerledigt	
ja	nein	nein	ja	nein	ja		
ja	nein	nein	ja	ja	ja	teilweise unerledigt	
ja	nein	nein	ja	ja		teilweise unerledigt	
ja	nein	n. v.	nein	ja		erledigt	
ja	nein	nein		ja	ja	erledigt	
100%							

VERTEILUNG DER PRODUKTIONSSTÄTTEN

Europa



Asien



VERTRAUEN IST GUT, VERGLEICHEN IST BESSER

Monitoring und Audits.

Monitor, eine seit Jahren erfolgreich laufende TV-Sendung in der ARD, liefert Hintergründe zu brisanten Themen, bietet seriöse Informationen, gepaart mit einer sorgfältigen Analyse. Ähnlich verläuft das Monitoring unserer Lieferanten und Fertigungsbetriebe. Systematisch werden die sozialen Bedingungen im gesamten Fertigungsprozess beobachtet, protokolliert und überwacht. Wichtig dabei ist die regelmäßige Wiederholung der Untersuchungen, um im Vergleich der Ergebnisreihe Schlussfolgerungen und Konsequenzen ziehen zu können.

In sogenannten Audits untersuchen speziell geschulte Auditoren, ob bestimmte Anforderungen und Richtlinien von Arbeitsprozessen erfüllt werden. 2011 hat Schöffel eigenständig Sozialaudits bei Partnern durchgeführt, die zusammen 38 Prozent des Produktionsvolumens 2010 abdecken. Weitere 23 Prozent konnten durch das Auswerten bereits vorhandener Auditreports

und der Kontrolle korrekativer Maßnahmen überprüft werden. Vier Prozent des Produktionsvolumens kamen aus sogenannten „Low Risk“-Gebieten, bei denen die FWF keine Audits einfordert. Wo anhand der Audits festgestellt wurde, dass die Grundrechte der Arbeiter nicht verletzt wurden, jedoch Potential für verschiedene Verbesserungen vorhanden ist, hat Schöffel in Zusammenarbeit mit seinen Partnern einen Maßnahmenkatalog erstellt und arbeitet konsequent an einer Verbesserung.

Werden bei einem Partner während eines Sozialaudits besonders schwere Verstöße gegen den Code of Labour Practice festgestellt, werden solange keine Aufträge platziert, bis der Mangel behoben und dies nachweislich durch ein erneutes Audit verifiziert wurde. Die CSR-Abteilung von Schöffel gibt jährlich eine Bewertung aller Lieferanten hinsichtlich ihrer „Social Compliance“ an die Einkaufsabteilung ab.

Aller guten Dinge sind drei: So wird geprüft und verbessert.

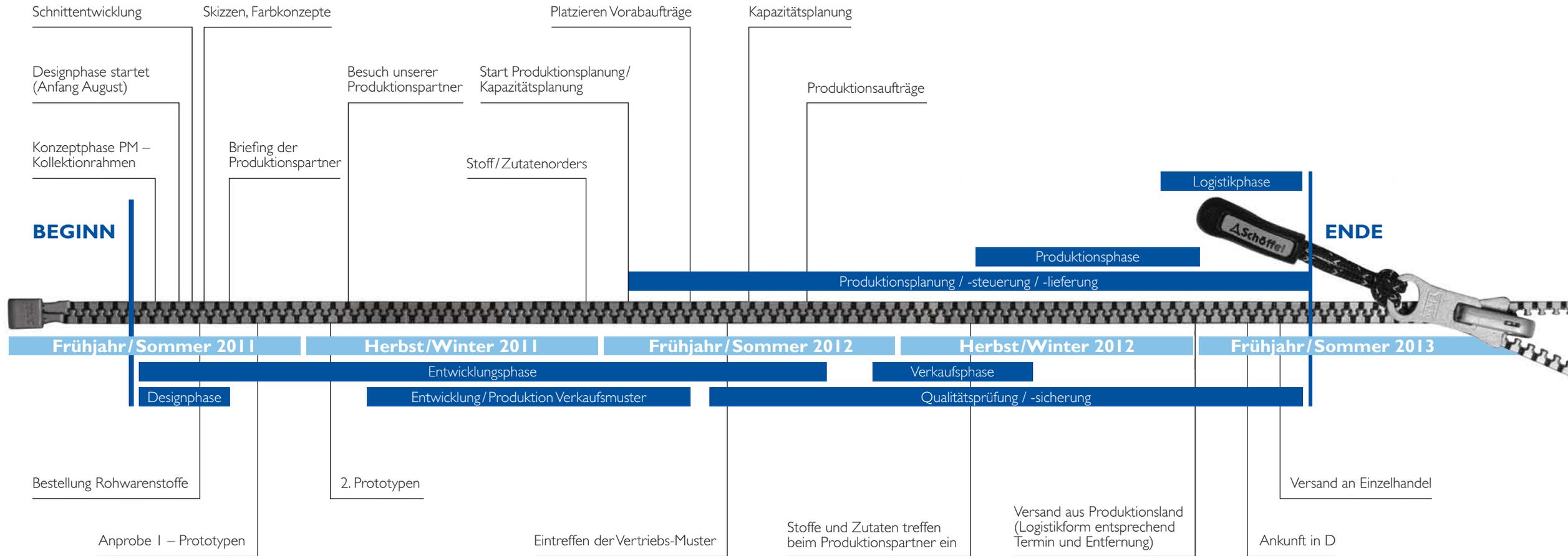
3rd Party: Unabhängige Auditoren überprüfen zusammen mit dem Schöffel CSR-Team die Zulieferbetriebe, erstellen Reports sowie Verbesserungsvorschläge.
 → Das Schöffel CSR-Team überprüft deren Realisierung, falls notwendig durch Re-Audits.
 → FWF prüft die konsequente Umsetzung korrekativer Maßnahmen in Stichprobenkontrollen.

Weiterbildung: Schulungen der Lieferanten zu CSR und dem CoLP durch das Schöffel CSR-Team, die FWF oder ähnliche Institutionen. Auch die Arbeiter in den Produktionsstätten werden durch Aushänge und Trainings mit dem CoLP vertraut gemacht.

Transparenz: Mit dem Beitritt zur FWF hat sich Schöffel entschieden, seine Aktivitäten von unabhängiger Seite prüfen zu lassen, zeigt die Ergebnisse auf seiner Website und sorgt so für Nachvollziehbarkeit.

PRODUKTIONSZYKLUS

Von der Zeichnung zur fertigen Schöffel Jacke.



ÜBERSICHT ERMITTELTEN NICHTEINHALTUNGEN IN DER PRODUKTIONSKETTE

Code of Labour Practice	festgestellte Nichteinhaltungen			
	Vietnam	China	Indonesien	gesamt
Zwangsarbeit	0	0	0	0
Diskriminierung	0	0	0	0
Kinderarbeit	1 ^a	0	0	0
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	1 ^b	2 ^b	2 ^b	5
Löhne	6 ^c	2 ^c	3 ^c	11
Arbeitszeit	4 ^d	3 ^d	3 ^d	10
Sicherheit und Gesundheitsschutz	37 ^e	12 ^e	10 ^e	0
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis	2 ^f	4 ^f	2 ^f	0
Management System	4	10	4	18
Umwelt	0	0	0	0
Menschenrechte	0	0	0	0

^a Durch Überprüfung der Personalakten bei einem Sozialaudit bei einem chinesischen Zulieferer wurde festgestellt, dass eine Arbeiterin 2 Wochen vor Vollendung des 16. Geburtstags eingestellt worden war. Das Problem wurde besprochen und zukünftig werden keine Arbeiter vor Erreichen des 16. Lebensjahres eingestellt. Schöffel wird dies durch weitere Kontrollen verifizieren.

^b In Ländern wie China oder Vietnam ist die Versammlungsfreiheit aufgrund des politischen Systems stark eingeschränkt, deshalb wird die Bildung von Arbeiter-Komitees in kleinen Schritten gefördert.

^c Alle Schöffel-Zulieferer bezahlen ihre Mitarbeiter nach dem gesetzlichen Mindestlohn, in fast allen Fällen werden zusätzlich verschiedene Boni ausgeschüttet. Außerdem steigen in China derzeit die Löhne rasant an (2011 bis zu 20% in manchen Regionen).

Verbesserungsprozess gestartet				Verbesserungsprozess abgeschlossen			
Vietnam	China	Indonesien	gesamt	Vietnam	China	Indonesien	gesamt
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1 ^a	0	0
0	2	2	4	1	0	0	1
2	2	1	5	3	1	2	6
2	2	1	5	2	2	2	6
2	5	4	11	35	7	6	48
1	0	2	3	1	4	0	5
1	2	1	4	4	8	2	14
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0

^d Überstunden sind ein branchenübliches Phänomen in der Textilindustrie. Oftmals entstehen saisonbedingt Produktionsspitzen. Durch Unterstützung in der Planung und Verbesserung in der Abstimmung mit seinen Produktionspartnern will Schöffel den Umstand stetig verbessern.

^e Ein effektives Management-System ist Voraussetzung für eine nachhaltige Implementierung von Verbesserungsmaßnahmen. Schöffel erachtet diesen Punkt als besonders wichtig und schult seine Lieferanten entsprechend.

NUR GEMEINSAM SIND WIR STARK

Beschaffung, Preisstrategie, Organisation und Einkauf.



Verhandlungspartner: Schöffel CSR-Beauftragter Marco Hühn beim Lieferantengespräch

Die Firma Schöffel stellt aus Tradition höchste Ansprüche an die Verarbeitung, Qualität und Funktionalität ihrer Produkte. Um darüber hinaus ihrer Verantwortung gegenüber den Menschen und deren Arbeitsbedingungen gerecht zu werden, die diese Produkte fertigen, hat das Unternehmen

- eine überschaubare Anzahl an Lieferanten in Europa und Asien, mit denen partnerschaftliche Beziehungen gepflegt werden.
- großes Interesse an langfristigen Partnerschaften. Die längste Partnerschaft besteht seit rund 20 Jahren, die durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit beträgt rund 6,5 Jahre.

Um Lieferant für Schöffel zu werden, muss ein Produktionsbetrieb eine Vielzahl von Voraussetzungen erfüllen:

- hohe Qualitätsstandards einhalten, Qualitätsprüfungen sowie Kontrollen der Arbeitsbedingungen zulassen,
- gemäß den Richtlinien des Code of Labour Practice handeln, Sozialaudits ermöglichen, wenn nötig, in Zusammenarbeit mit Schöffel einen Weg der kontinuierlichen Verbesserung beschreiten,
- über ausreichende Produktionsmittel und Kapazitäten verfügen.

In der Schöffel Firmenzentrale in Schwabmünchen nehmen die Abteilungen Einkauf, Produktionsplanung/-steuerung, Produktmanagement, Produktentwicklung, Qualität und CSR aktiv an der Produzentenauswahl teil. Sie geben jeweils ihre Einschätzung der möglichen neuen Partner in Sachen Qualität, Kommunikation, Liefertreue und Einhaltung der Sozialstandards ab. Weitere entscheidende Kriterien für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit einem Produzenten sind dessen technische Möglichkeiten wie der Maschinenpark, der notwendig ist, um entsprechende High-end Produkte zu fertigen, sowie die Produktionskapazitäten.

Schöffel erstellt intern eine detaillierte Kalkulation für jedes Produkt. Zusammen mit den Partnern werden vor Auftragsvergabe die Lieferzeiten final verhandelt. In Schwabmünchen ist eine eigene Abteilung damit beschäftigt, die Produzenten in ihrer Planung zu unterstützen. Um saisonbedingte Spitzenzeiten zu entzerren, werden möglichst früh Vororders abgegeben. Die rechtzeitige Platzierung von Aufträgen sowie die Abgabe von Planzahlen helfen den Partnern dabei, ihre Kapazitäten in den Produktionsbetrieben optimal zu nutzen.

PROZESS ZUR AUSWAHL NEUER LIEFERANTEN

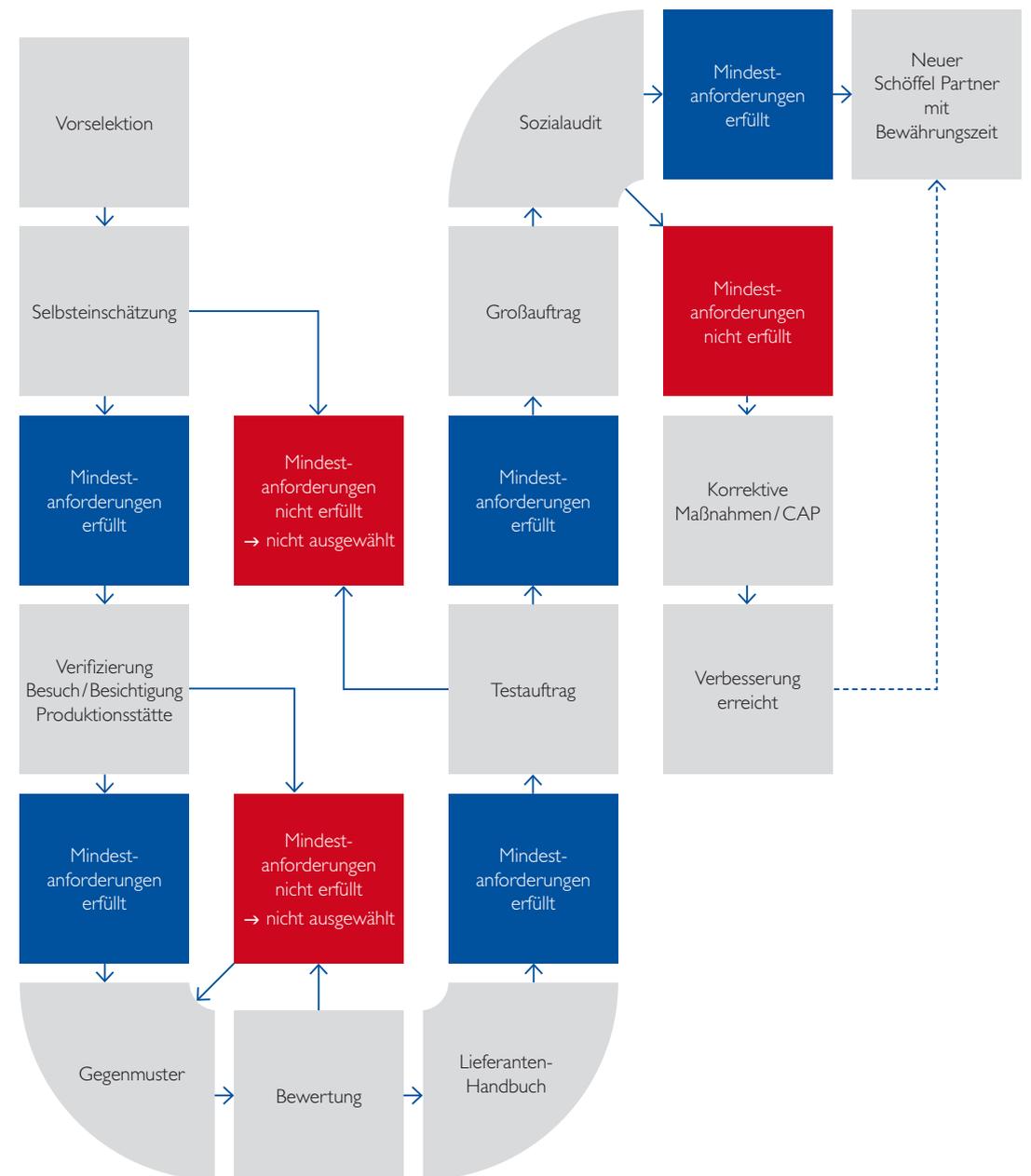
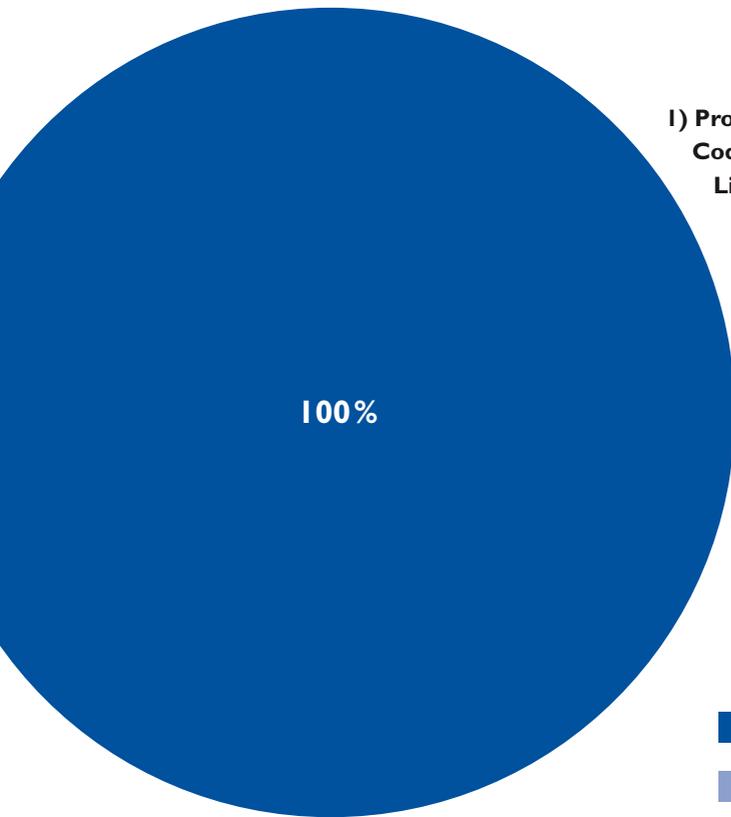


DIAGRAMME ZUR AUSWERTUNG



1) Prozentsatz der Zustimmung zum FWF Code of Labour Practice innerhalb der Lieferantenkette

- FWF-Fragebogen ausgefüllt
- Code of Labour Practice anerkannt und dessen Implementierung zugestimmt
- Lieferant akzeptiert Durchführung von Sozialaudits in seinen Produktionsstätten



2) Aktiver Beobachtungsstatus 2011 (Mengenverteilung basiert auf Auftragsvolumen 2010)

Audit 2011:

eigenes Sozialaudit durchgeführt und „Corrective Action Plan (CAP)“ aufgestellt

CAP-Monitoring:

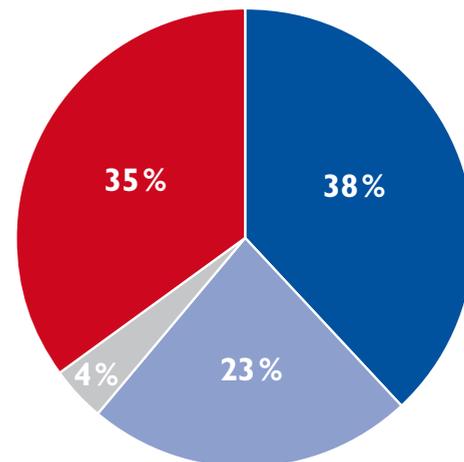
- bereits vorhandene Auditreporte ausgewertet, CAP aufgestellt / Durchführung korrekativer Maßnahmen geprüft
- Schöffel CSR-Team hat die Produktionsstätte besucht

Low Risk:

Zulieferer liegt laut FWF in einer „risikoarmen“ Region, niedrige Priorität, Durchführung von Audits vorerst nicht notwendig

Not audited:

2011 kein Sozialaudit oder Bewertung aufgrund vorhandener Reporte durchgeführt



3) Geplanter aktiver Kontrollstatus 2012 (Mengenverteilung basiert auf Auftragsvolumen 2011)

Audit 2011:

eigenes Sozialaudit durchgeführt und CAP aufgestellt

CAP-Monitoring:

- bereits vorhandene Auditreporte ausgewertet, CAP aufgestellt / Durchführung korrekativer Maßnahmen geprüft
- oder Schöffel CSR-Team hat den Betrieb besucht

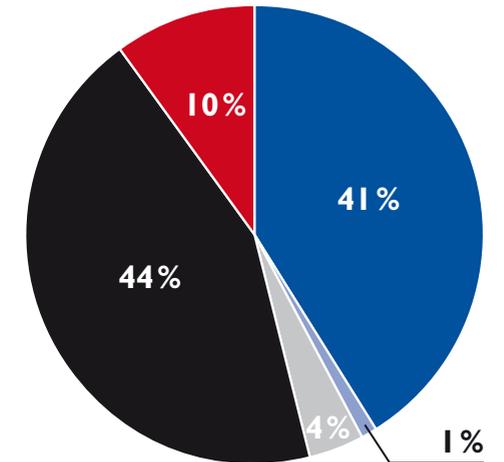
Low Risk:

Zulieferer liegt laut FWF in einer „risikoarmen“ Region, niedrige Priorität, Durchführung von Audits vorerst nicht notwendig

Audit planned 2012: Sozialaudit für 2012 vorgesehen

Not audited:

- 2011 kein Sozialaudit oder Bewertung aufgrund vorhandener Reporte durchgeführt
- 2012 unter Vorbehalt kein Sozialaudit vorgesehen



4) Kapazitätsentwicklung/ CSR-Trainings 2011 (Mengenverteilung basiert auf Auftragsvolumen 2010)

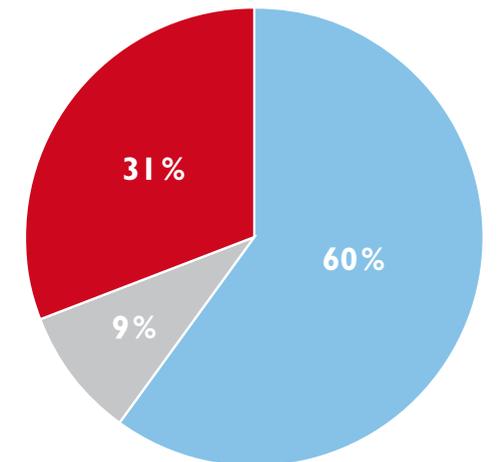
CSR-Training 2011:

- Zulieferer/ Partner wurde durch Schöffel CSR-Team vor Ort geschult
- Produktionsstätte hat an FWF-Schulungsmaßnahme bzw. externer Schulungsmaßnahme teilgenommen
- Produktionsstätte hat im Zuge eines CAP Schulungsunterlagen erhalten

Low Risk:

Zulieferer liegt laut FWF in einer „risikoarmen“ Region, niedrige Priorität, erweiterte Schulungsmaßnahmen sind vorerst (unter Vorbehalt) nicht vorgesehen, Durchführung von Audits vorerst nicht notwendig

No Training: 2011 keine CSR-Trainingsmaßnahme durchgeführt



IM DIENST DER UNTERNEHMENS- VERANTWORTUNG

Unsere CSR-Abteilung.

„Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit sind für uns keine leeren Worthülsen, sondern ständige Verpflichtung“ – Peter Schöffels Worte zu Beginn unseres Social Reports werden bekräftigt und unterstrichen von der erfolgreichen Arbeit einer noch jungen Abteilung im Unternehmen: der Qualitätssicherung, die auch den Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) umfasst. Die unternehmerische Gesellschafts- oder Sozialverantwortung steht für entsprechendes Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit und in den Bereichen Umwelt und Arbeitsplatz sowie den Austausch mit relevanten Interessengruppen.

Neben Head of Quality Marlies Hartmann zeichnet bei Schöffel der Diplom-Bekleidungstechniker Marco Hühn für Schulungsmaßnahmen, Planung, interner und externer Auditplanung, Lieferantenbesuche und Überprüfung des Maßnahmenplans CAP (Corrective Action Plan) verantwortlich, der der stetigen Verbesserung der Prozessabläufe innerhalb des Unternehmens dient. Der CAP enthält konkrete Maßnahmen, um in Audits festgestellte Mängel zu korrigieren.

Für das laufende Jahr 2012 hat sich die Abteilung wieder hohe Ziele gesetzt:

- Fortführung der erfolgreichen Implementierung des CoLP in die Lieferkette
- Sensibilisierung des Verantwortungsbewusstseins für den CoLP auf Seiten der Lieferanten
- Überprüfung von 80% des Produktionsvolumens durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen
- Erfüllung noch offener CAP-Maßnahmen
- Noch mehr Lieferanten für Trainingsmaßnahmen begeistern
- Abwicklung weiterer Lieferanten CSR-Trainings
- Kooperationen mit anderen Einkäufern (FWF-/Nicht-FWF-Mitglieder)
- Management-System ausbauen und weiterentwickeln
- Bewertungssystem für Lieferanten unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit weiterentwickeln
- Intensivere Information von Endkunden und Händlern über FWF-Prozesse und -Standards

Wie diese Ziele erreicht werden konnten, lesen Sie im Social Report 2012!

