



# SOCIAL REPORT 2013/2014

**TAKKO**  
FASHION



## 1 VORWORT

Verantwortung für unsere unternehmerische Tätigkeit zu übernehmen, ist ein wichtiger Pfeiler unserer Firmenpolitik. Wir möchten Sorge dafür tragen, dass wir in all unseren Geschäftsbereichen ökonomisch, sozial und ökologisch nachhaltig handeln. Wir möchten unseren Kunden jeden Tag vielseitige Mode in verlässlicher Qualität zu einem günstigen Preis anbieten. Aber wir möchten auch sicherstellen, dieses Angebot mit dem Wissen machen zu können, dass unsere Kollektionen unter verantwortungsvollen Produktionsbedingungen gefertigt wurden.

Um unserem eigenen Anspruch umfassend gerecht zu werden, arbeiten wir kontinuierlich an unseren Prozessen, die ein nachhaltiges Handeln entlang der Wertschöpfungskette sicherstellen. Gemeinsam mit der Fair Wear Foundation, deren Mitglied wir seit 2011 sind, wollen wir dazu beitragen, unseren sozialen Verpflichtungen gerecht zu werden. Wir verstehen unsere Bemühungen hierbei als einen langfristigen Prozess der kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Für uns bedeutet nachhaltiges Handeln daher auch aktives Handeln. Wir sind uns der damit verbundenen Herausforderungen bewusst, aber wir sind überzeugt, dass wir Schritt für Schritt unser Ziel erreichen werden. Mit unserem Partner Fair Wear Foundation stellen wir uns gemeinsam der Aufgabe, unsere unternehmerischen Werte in allen Bereichen unserer täglichen Arbeit nachhaltig zu verankern.

Die Geschäftsführung der Takko Holding GmbH

# INHALT

1. Vorwort	02	9. Auditierungen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess	
2. Inhalt	03	9.1 Auditanzahl/Vergleich Ordervolumen	17
3. Historie Takko	04	9.2 Audit Findings	18
4. Unternehmerische Verantwortung in der Beschaffung		10. Training und Information	
4.1 Entwicklung	05	10.1 Mitarbeiterinformation	19
4.2 Anspruch	07	10.2 Lieferanteninformation	20
4.3 Ziele	07	10.3 Information der Produktionsstätten und Fabrikmitarbeiter	20
5. Wie hat sich Takko organisatorisch aufgestellt?	08	11. Beschwerdemanagement	21
6. Welche Standards haben wir uns auferlegt?	09	12. Sonstiges soziales Engagement	24
7. Partnersuche	12		
8. Lieferantenbasis			
8.1 Sourcing-Strategie & Struktur	13		
8.2 Anteiligkeit	15		
8.3 Produktionszyklus	16		

## 3

## HISTORIE TAKKO

Mit der Eröffnung der ersten Takko Filiale im März 1982 wurde der Grundstein gelegt für die erfolgreiche Expansion des Unternehmens. Von der Zentrale im westfälischen Telgte aus eroberte sich Takko in den vergangenen 30 Jahren mit aktuellen Styles, einem ansprechenden Store-Ambiente und günstigen Preisen einen festen Platz in der Reihe der führenden internationalen Mode-Filialisten und positioniert sich heute als Value Fashion Retailer. Aktuell zeugen rund 1.900 Stores in Deutschland und dem europäischen Ausland mit über 17.000 Mitarbeitern von dieser Erfolgsgeschichte.

Bereits im Jahr 2000 wurden erste Filialen in Österreich eröffnet, 2003 folgten die Niederlande und Tschechien. Vor allem Mittel- und Osteuropa haben sich in den folgenden Jahren zu wichtigen Märkten für das Unternehmen entwickelt. Heute ist Takko in Deutschland, Österreich, der Schweiz, den Niederlanden, Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Rumänien, Polen, Belgien, Slowenien, Estland, Litauen, Kroatien, Italien, Serbien und mit einem Joint Venture in Russland vertreten.

Einen weiteren Meilenstein in der Firmenhistorie stellt der Relaunch des Filial-Portfolios und des Markenauftritts im Jahr 2009 dar: Um die neue Takko Generation zu signalisieren, wurden die Stores einem umfangreichen Modernisierungsprofil unterzogen und ein neues Logo entwickelt, das auf zeitgemäße Art und Weise modische Aktualität kommuniziert.



In einer zweiten Phase haben wir uns 2014 erneut vertieft mit unserer Positionierung auseinandergesetzt: Auf Basis einer Vielzahl an Informationen über unsere Kundenstruktur haben wir unsere Ausrichtung hinterfragt, um sie weiter zu schärfen mit dem Ziel, die Ausrichtung der Marke Takko noch genauer auf die Bedürfnisse und Wünsche unserer überwiegend weiblichen Kunden ausrichten.

Stillstand kommt bei Takko nicht in Frage. Mit vereinten Kräften und viel Enthusiasmus streben wir unserem großen Ziel weiter entgegen: die Position der Marke Takko international noch weiter auszubauen.

## 4 UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG IN DER BESCHAFFUNG

### 4.1 Entwicklung

#### Vor der Umstrukturierung der Beschaffung

Während der ersten Unternehmensjahre verfügte Takko über keine eigene Beschaffungsstruktur, sondern arbeitete ausschließlich mit Importeuren zusammen. Ab 2004 jedoch entschloss sich das Unternehmen, diesen Prozess umzustellen und die Beschaffung zu vertikalisieren, da der bisherige Prozess diverse Schwierigkeiten mit sich brachte: Zum einen beeinflusste diese Arbeitsweise den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, zum anderen fehlte die Transparenz über die Beschaffungsländer bzw. die Produzenten. Somit konnte Takko auf diesen Bereich bis dato keinen ausreichenden Einfluss nehmen.

#### Phase der Umstrukturierung der Beschaffung

##### 2005:

Das Jahr 2005 stellte für die Ausrichtung der Takko Holding GmbH in Bezug auf die Beschaffung somit einen Neuanfang dar. Der Prozess der Vertikalisation des Unternehmens wurde gestartet, entsprechende Strukturen geschaffen und implementiert.



##### 2006:

Bereits Ende des Jahres 2005 bzw. Anfang 2006 wurden 41% des Warenvolumens in Eigenregie beschafft.

##### 2007:

Anfang 2007 lag der Anteil des Eigenimports bei knapp 70%. Dieser gestiegene Anteil und die damit verbundene direkte Verantwortung machten es notwendig, die bisherigen Lieferantenvorgaben neu zu gestalten.

Im Zuge dieser Maßnahme wurde Takko 2007 Mitglied im Verband der Fertigwaren-Importeure (VFI). Auf Basis des VFI-Verhaltenskodex für Lieferanten und Produzenten entwickelte Takko einen eigenen „Code of Conduct“.

Der Kodex wurde in Übereinstimmung mit den ILO Standards entwickelt.

**Kernpunkte des Verhaltenskodex sind unter anderem:**

- Keine Kinderarbeit
- Keine Zwangsarbeit
- Keine Bestrafung und Belästigung
- Keine Diskriminierung
- Vereinigungsfreiheit
- Gesundheit und Sicherheit
- Gehalt und Arbeitszeit
- Umweltschutz
- Andere Gesetze

**2008:**

Anfang 2008 lag der Anteil des Eigenimports bereits bei 90%. Der „Code of Conduct“ wurde bei den Lieferanten in Indien eingeführt. Analog wurden die ersten eigenen Audit-Teams aufgebaut. Die ersten Fabriken wurden hinsichtlich der Maßgaben des „Code of Conduct“ überprüft.

Die Maßnahmen zur Implementierung des „Code of Conduct“, die in Indien bereits eingeführt waren, wurden entsprechend auch auf Bangladesch ausgeweitet. Das erste „Social Complaints Audit & Monitoring Manual“ wurde erstellt.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2008/2009 (Ende April 2009) lag der Anteil des Eigenimports bei 95%.

**2009:**

Im Jahr 2009 wurde der „Code of Conduct“ schließlich auch in China implementiert. Zur Überprüfung wurde eine Zusammenarbeit mit dem TÜV Rheinland gestartet und erste TÜV Audits vor Ort erstellt.

**Nach der Umstrukturierung der Beschaffung**

**2010:**

Takko beschloss, das Thema Beschaffung in Asien und die damit verbundenen Herausforderungen in den Punkten Auditierung und Monitoring durch einen externen Partner weiter voranzutreiben.

Es wurde überprüft, welche Organisationen im europäischen Raum als CSR-Partner zur Verfügung stehen.

Im zweiten Schritt wurde ermittelt, welche dieser Organisationen am besten zu Takko passen. Im Zuge dessen fiel die Entscheidung auf die Fair Wear Foundation. Die 1999 gegründete Non-Profit-Organisation ist eine unabhängige Vereinigung verschiedener Akteure, die eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Textilindustrie zum Ziel hat.

Zum 01. Oktober 2011 ist Takko schließlich der Fair Wear Foundation beigetreten.

### Was hat Takko seit Beginn der Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation erreicht?

- Mit Hilfe gezielter Schulungen über die Fair Wear Foundation wurde das Auditierungs- und Verifizierungs-Vorgehen der Takko Audit-Teams in Indien, Bangladesch und China weiter optimiert.
- Die Integrierung der Produktionsstätten in die unternehmens-eigene EDV (Warenmanagementsystem) wurde optimiert und abgeschlossen, ebenso die entsprechende Auswertbarkeit.
- Im Geschäftsjahr 2013/2014 wurden insgesamt 403 Audits in den Produktionsländern durchgeführt (in dieser Summe wurden auch Follow-Up Termine in den Fabriken berücksichtigt).
- 67 % des Warenvolumens (Wert) wurden auditiert. Somit konnte die durch die Fair Wear Foundation vorgeschriebene Zielsetzung von 60% im zweiten Jahr der Mitgliedschaft erreicht und sogar übertroffen werden.
- Der interne Informationsfluss hinsichtlich der FWF Mitgliedschaft innerhalb der Takko Beschaffungs-Abteilung wurde auf und wird weiterhin ausgebaut. Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeiter in der Beschaffung sind ein fester Bestandteil der Einarbeitungsphase geworden.

## 4.2 Anspruch

### Was möchte Takko weiterhin erreichen?

Aus den Anforderungen der Fair Wear Foundation und dem Eigenanspruch, den Takko an seine Beschaffung stellt, leiten sich folgende Zielsetzungen ab:

- Takko strebt nach maximaler Transparenz über alle Produktionsstandorte, an denen für das Unternehmen produziert wird.

- Takko baut die partnerschaftlichen Verhältnisse zu allen Lieferanten weiter aus.
- Takko verbessert die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei jedem einzelnen Lieferanten Schritt für Schritt.
- Takko baut die notwendigen Kompetenzen in der eigenen Organisation so auf, dass die notwendigen Prozesse optimal unterstützt und vorangetrieben werden.

## 4.3 Ziele

### Welche Ziele hat sich Takko mittelfristig gesetzt?

- Bis Ende des Geschäftsjahrs 2014/2015 sollen 90% des eingekauften Volumens aus im Auditierungs-Prozess befindlichen Fabriken stammen.



## 5 WIE HAT SICH TAKKO ORGANISATORISCH AUFGESTELLT?

### Organisatorische Strukturen

Eine konsequente Umsetzung der definierten Ziele und Ansprüche ist nur mit einer auf die Herausforderungen ausgelegte Struktur möglich. Takko hat dies in seiner Aufbauorganisation fest verankert.

- Das Thema ist direkt dem Geschäftsführer Sourcing/Beschaffung unterstellt. Somit ist die notwendige Priorisierung des Themas sichergestellt.
- In Deutschland wird der Bereich durch eine eigene Abteilung betreut. Hier laufen alle Informationen zusammen und sind jederzeit abrufbar.
- Die unmittelbare Betreuung der Lieferanten erfolgt über die Auslandsorganisationen. In den Takko Büros in Indien, Bangladesch und China wurden eigenständige CSR-Abteilungen aufgebaut, die direkt der jeweiligen Büroleitung unterstellt sind. Letztere berichten direkt an den Geschäftsführer Sourcing/Beschaffung.
- Die Mitarbeiter der CSR-Abteilungen in den Beschaffungsländern sind für die Durchführung der Audits und das Monitoring der Maßnahmenpläne verantwortlich.
- Alle Dokumente, Audit-Reports und Maßnahmenpläne werden in der Zentrale in Deutschland zusammengeführt und archiviert, da aufgrund der Anzahl der Lieferanten, mit denen Takko zusammenarbeitet, eine dezentrale Struktur unerlässlich ist.





## 6 WELCHE STANDARDS HABEN WIR UNS AUFERLEGT?

In Übereinstimmung mit den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO Standards) hat sich Takko die folgenden Standards für alle Produzenten bzw. die Lieferanten auferlegt:

### 1. Keine Zwangsarbeit

Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig. Produzenten nutzen keine Zwangs- oder unfreiwillige Arbeit (z. B. Gefängnisarbeit oder andere).

### 2. Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

Einstellungen, Entlohnungen, Zugang zu Fort- und Weiterbildungen, Pensionierungen und jegliche Form von Arbeitsbeziehungen sollen auf dem Gleichheitsprinzip basieren und dürfen nicht von folgenden Eigenschaften beeinflusst werden: Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, Nationalität oder Behinderung.

### 3. Keine Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Das Mindestalter für die Zulassung der Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die Schulpflicht abgeschlossen ist und darf keinesfalls

unter 15 Jahren liegen. Es darf keine Formen der Sklaverei oder sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern geben. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit schädlich sind.

#### **4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen**

Produzenten respektieren die Rechte der MitarbeiterInnen sich zu versammeln, organisieren und kollektiv zu verhandeln auf gesetzliche und friedliche Weise. Die ArbeitnehmerInnen haben das Recht, als Gruppe mit ihrem Arbeitgeber zu verhandeln. Der Produzent darf ArbeitnehmerInnen, die ihre Meinung und ihre Wünsche äußern, nicht bestrafen.

Wenn das Recht der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, darf der Produzent andere Formen der Kollektivverhandlungen und der Arbeiterorganisation nicht behindern. ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, wenn es notwendig ist, um ihre Aufgabe erfüllen zu können.



#### **5. Existenzsichernde Löhne**

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. 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.

## 6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards übereinstimmen. Von den ArbeitnehmerInnen darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden.

## 7. Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

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 schenken; es muss eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gewährleistet sein. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen. Es muss ein angemessener Zugang zum Trinkwasser und den sanitären Einrichtungen gegeben sein, Feuersicherheit, ausreichende Beleuchtung und Ventilation. Produzenten stellen außerdem die gleichen Standards für Gesundheit und Sicherheit in allen Gebäuden, die sie für ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stellen, sicher.

Produzenten behandeln jeden Mitarbeiter mit Würde und Respekt. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen,

sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

## 8. Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

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

## 9. Sandstrahlen ist untersagt!

Zu dem Standard Punkt 7 „Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld“ gehörte in unserem ersten „Code of Conduct“ auch ein Unterpunkt „Kein Sandstrahlen“. Um diesem Gesundheitsrisiko weiter verstärkt entgegenzuwirken, hat Takko Ende 2012 eine „No sandblasting policy“ ausgearbeitet.

Aufgrund der gesundheitlichen Risiken, die mit dem abrasiven Sandstrahlen in Verbindung gebracht werden, toleriert Takko die Anwendung dieser Methode in der Zulieferkette durch Agenten, Produktionsstätten und deren Subunternehmen nicht. Die Geschäftspartner von Takko sind verpflichtet, im Bleichprozess von Denim-Waren keine Verfahren anzuwenden, bei denen Ware unter Hochdruck mit Sand oder ähnlichen Materialien behandelt wird. Um den gewünschten Effekt zu erreichen, müssen alternative, nicht gesundheitsschädliche Methoden gewählt werden.

## 7 PARTNERSUCHE

### Warum hat sich Takko für die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation entschieden?

In ihrem „Code of Conduct“ verpflichtet sich die Firma Takko zu einem hervorragenden Qualitätsstandard in jedem Aspekt ihres Geschäfts und in jedem Teil der Welt, in der sie tätig ist. Dazu zählen eine ethische und verantwortliche Führung aller Betriebe, Respekt gegenüber den Rechten aller Einzelpersonen sowie gegenüber der Umwelt.

Übereinstimmend mit den Werten von Takko wird erwartet, dass die gleiche Verantwortung von allen Produzenten, mit denen das Unternehmen zusammenarbeitet, bezüglich äußerster Fairness, Ehrlichkeit und Verantwortung in allen Gesichtspunkten ihrer Geschäftstätigkeit übernommen wird.

Um die Einhaltung dieser Werte zu gewährleisten, wurden bereits vor Beitritt in die Fair Wear Foundation interne Audits durchgeführt. Die Implementierung der Takko Standards in den Zulieferbetrieben ist stetig vorangeschritten. Um das Monitoring weiter zu optimieren, wurde ein starker Partner gesucht, der dieses Ziel nachhaltig unterstützt. Folgende Kriterien standen bei der Auswahl nach einem geeigneten Partner unter anderem im Fokus:

Takko hat einen unabhängigen und glaubwürdigen Partner gesucht.

Die FWF ist eine Multi-Stakeholder-Initiative, die diesen Anspruch erfüllt.

Takko ist es wichtig, in einem kontinuierlichen und schrittweisen Prozess die Arbeitsbedingungen in den Betrieben stetig und nachhaltig zu verbessern. Diese Vorgehensweise unterstützt zum einen unser Bestreben, die Geschäftsbeziehungen langfristig aufzubauen und zu festigen, zum anderen entspricht dies der Philosophie der FWF.

Nach intensiver Prüfung einer Vielzahl von alternativen Partnern und Möglichkeiten ist somit letztlich aus den genannten Gründen die Wahl auf die FWF - Fair Wear Foundation gefallen.



## 8

## LIEFERANTENBASIS

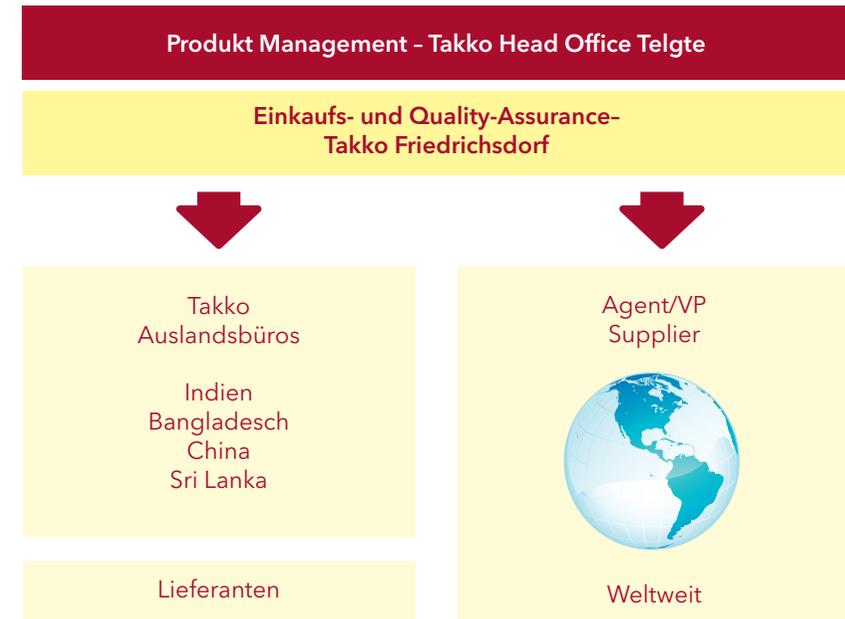
## 8.1 Sourcing-Strategie &amp; Struktur

**Wie werden neue Produktionsstätten ausgewählt?**

Um neue Produktionsstätten auszuwählen, selektiert die Takko Einkaufsabteilung zusammen mit Mitarbeitern vor Ort verschiedene Zulieferer vor und bewertet diese. Ein besonderes Augenmerk wird hierbei auf Sozialstandards, Fertigungskompetenzen und Kapazitäten sowie auf die Qualität und den Preis gelegt. Zusätzlich muss der Lieferant die Lead Times und Liefertermine einhalten können.

Potenzielle neue Partner und deren Produktionsstätten werden frühzeitig über die Mitgliedschaft von Takko in der Fair Wear Foundation unterrichtet. Sie müssen den unternehmenseigenen „Code of Conduct“ akzeptieren, bevor Aufträge platziert werden können.

Dank der Takko Büros vor Ort können die Sozialstandards vor Produktionsstart in den Fabriken überprüft werden. Darüber hinaus werden mit Hilfe des sogenannten „Corrective action plans“ gemeinsam mit Mitarbeitern und dem Management vor Ort Maßnahmenpläne erarbeitet, anhand derer die weiteren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der produzierenden Fabrik umgesetzt werden.

**Wie ist die Beschaffung aufgebaut?****Wo und wie bezieht Takko seine Waren?**

Der Großteil des Order-Volumens von Takko wird direkt über die zentrale Einkaufsabteilung in Friedrichsdorf importiert. Ein kleiner Anteil wird über Vertragspartner beschafft. Ab Mitte 2014 wird die gesamte Warenbeschaffung direkt über die Zentrale Einkaufsabteilung in Friedrichsdorf abgewickelt.

Takko produziert weltweit.

Takko kauft grundsätzlich nur Fertigwaren ein. Das heißt, Rohmaterial, Zutaten etc. werden nicht eingekauft. Die Einkaufspreise werden über das so genannte Cost-Sheet-Verfahren berechnet.



Die Platzierungstermine für einen Großteil der Aufträge bei den Lieferanten von Takko werden so gewählt, dass sie in die so genannte Low Season fallen. Insbesondere bei lang- und mittelfristigen Ordnern ist die Produktionszeit nicht direkt mit der Lead-Time verknüpft. Die Standard-Lead-Time der Takko Aufträge ist produkt- und styleabhängig. Ein Großteil der Produkte hat eine Lead-Time von sieben bis neun Monaten.

### **Was sind die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit mit Takko?**

Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit ist die Akzeptanz der Mitgliedschaft von Takko in der Fair Wear Foundation und die damit einhergehenden Verpflichtungen. Diese Voraussetzung ist zwingend erforderlich, um eine vertrauensvolle, langfristige Zusammenarbeit zwischen Lieferant und Takko aufzubauen. Eine Nichtakzeptanz des „Code of Conduct“ im Vorfeld der Zusammenarbeit billigt Takko grundsätzlich nicht.

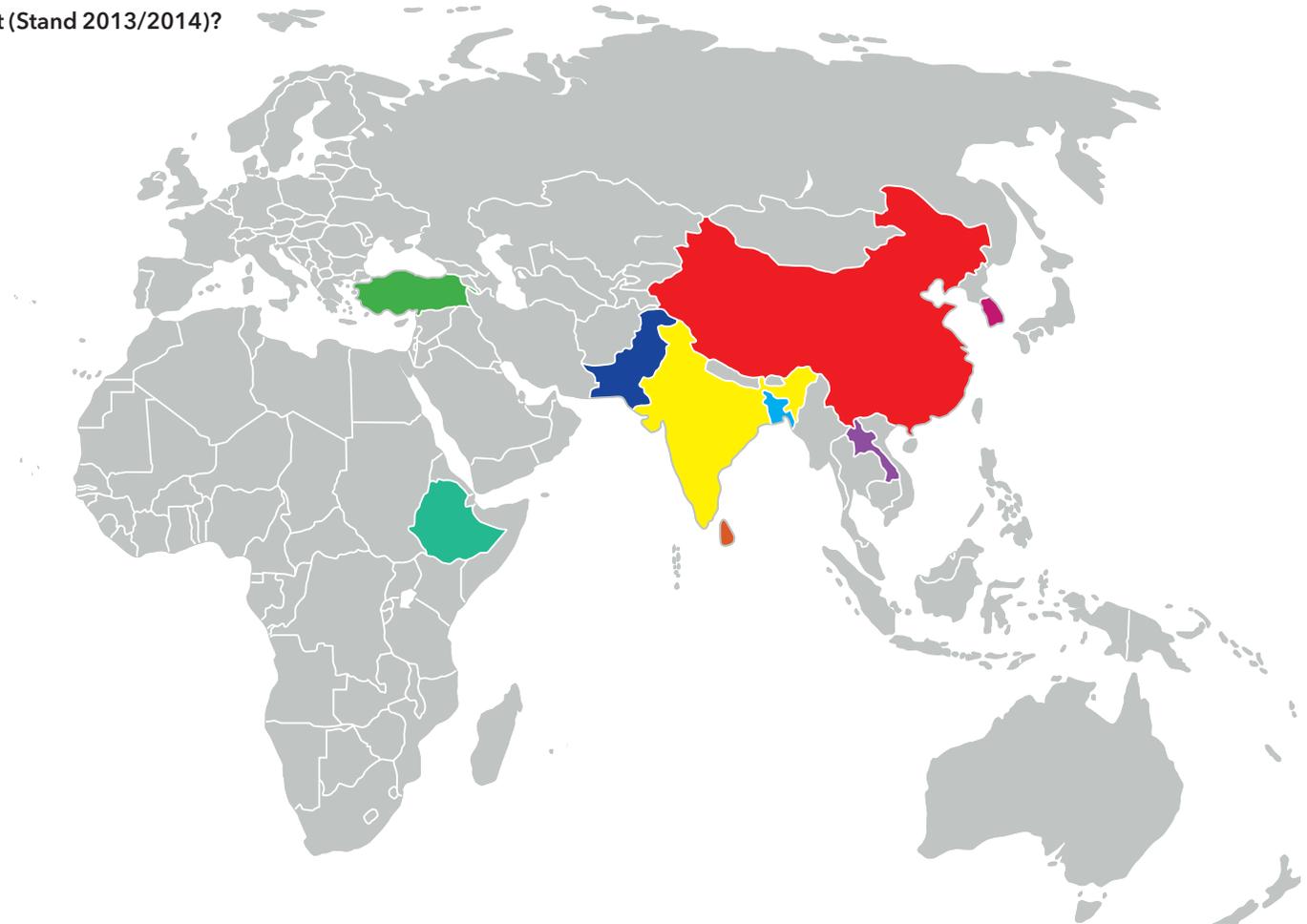
Werden während eines Audits oder im Rahmen des Beschwerdemanagements grobe Verstöße gegen den unternehmenseigenen „Code of Conduct“ aufgedeckt, müssen umgehend Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Die Kooperation des Lieferanten in diesen Punkten ist zwingend erforderlich. Erfolgt diese nicht, wird keine Geschäftsbeziehung aufgenommen beziehungsweise eine bestehende Geschäftsbeziehung beendet.

Sämtliche Lieferanten von Takko müssen den kontinuierlichen Verbesserungsprozess und die Umsetzung der sich aus den durchgeführten Audits ergebenden Maßnahmenkataloge umsetzen. Dabei werden sie von den lokalen Takko Auslandsstandorten unterstützt.

## 8.2 Anteiligkeit

Wie sind die direkten Takko Produktionsstätten und deren Subunternehmen im Länder-Split verteilt (Stand 2013/2014)?

- Turkey: 5 suppliers
- Ethiopia: 1 supplier
- Pakistan: 3 suppliers
- India: 33 suppliers
- Sri Lanka: 1 supplier
- Bangladesch: 104 suppliers
- South Korea: 1 supplier
- China/Hong Kong: 178 suppliers
- Laos: 1 supplier



## 8.3 Produktionszyklus

### Wie sieht der Produktionszyklus von Takko aus?

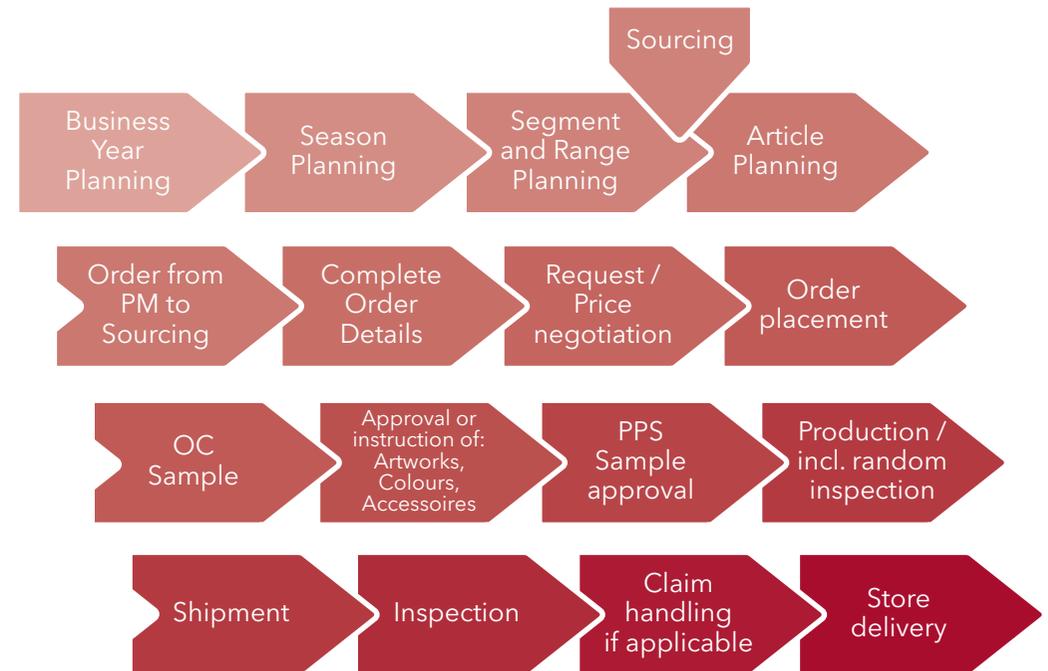
Um sicherzustellen, dass die Takko Kundin stets die neuesten Trends und Fashion-Highlights in den Filialen vorfindet, sind unzählige Schritte im Vorfeld nötig. Diese setzen die Expertise von vielen engagierten Mitarbeitern voraus. An einem Beispiel soll das Zusammenwirken der einzelnen Abteilungen – von der Beschaffung bis zur Auslieferung in die Filialen – verdeutlicht werden.

Das Design-Team von Takko ist regelmäßig in den Metropolen der Welt unterwegs, um dort aktuellste Trends aufzuspüren und diese für die Takko Kundin zu tragbaren, modischen Kleidungsstücken umzusetzen.

Der Entwurf für ein neues T-Shirt beispielsweise, welches einige Monate später in den Verkauf gehen soll, entsteht im Produktmanagement der Zentrale in Telgte. Im Anschluss wird der Entwurf an die Einkaufsabteilung im hessischen Friedrichsdorf weitergeleitet. Takko Friedrichsdorf (TKF) kontrolliert den internationalen Einkauf und stellt sicher, dass qualitativ hochwertige Mode zu einem guten Preis-Leistungsverhältnis produziert werden kann. Die unternehmenseigenen Auslandsbüros in Indien, Bangladesch, Sri Lanka und China koordinieren die Produktion von Textilien und Accessoires in den jeweiligen Ländern.

Nach Orderplatzierung produzieren die für den Auftrag ausgewählten Lieferanten einige Prototypen des T-Shirts, welche zur Ansicht an die Takko Zentrale geschickt werden. Dort werden die Muster auf Qualität, Passform und Design überprüft,

bevor die Einkaufsabteilung die Order zur Produktion freigibt. Nach Produktionsende wird die Ware im Container-Schiff an einem nationalen oder internationalen Hafen angeliefert, von wo die Logistikabteilung die Verteilung in einen der vier Lagerstandorte von Takko (Telgte, Schnelldorf, Winsen und Senec in der Slowakei) steuert. Von dort werden die rund 1.900 Filialen europaweit täglich mit den neuesten Trends beliefert.



## 9 AUDITIERUNGEN UND KONTINUIERLICHER VERBESSERUNGSPROZESS

### 9.1 Auditanzahl/Vergleich Ordervolumen

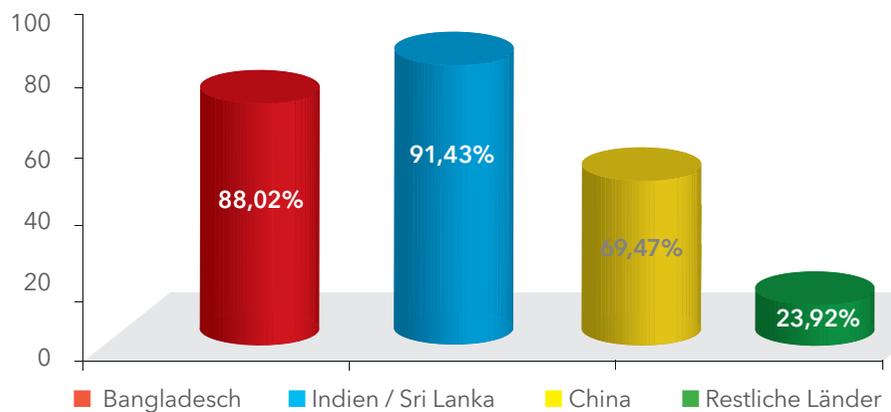
#### Wie sahen die Auditierungs-Aktivitäten von Takko im Jahr 2013 aus?

Auf Basis des Ordervolumens in den einzelnen Ländern (nur Eigenimporte) wurde insbesondere in Indien und Bangladesch im Geschäftsjahr 2013/2014 ein Großteil der Ware über solche Produktionsstätten beschafft, die bereits im Auditierungsprozess eingebunden waren: Die Durchführung von Audits in den Produk-

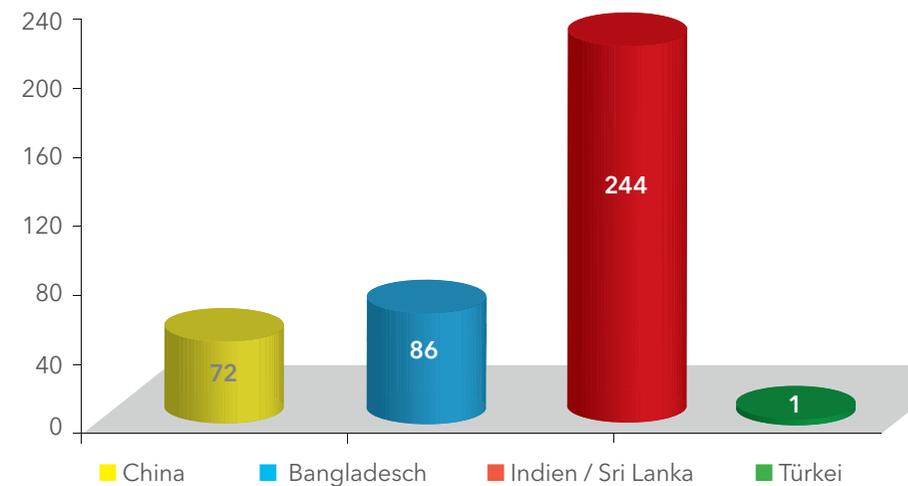
tionsstätten dient nicht nur der Dokumentation notwendiger Verbesserungen. Die Takko Audit-Teams in Indien und Bangladesch, Mitarbeiter des TÜVs in China sowie die Auditierungsfirma Sumations aus Hamburg begleiten das Fabrikmanagement darüber hinaus regelmäßig und bieten Hilfestellungen bei der Umsetzung von Maßnahmen an, die zur weiteren Verbesserung der Sozialstandards führen.

Im Geschäftsjahr 2013/2014 wurden insgesamt 403\* Audits durchgeführt.

% im Auditprozess



Anzahl Audits im Geschäftsjahr 2013/2014



\* Darin enthalten sind auch Pre-Audits, Follow ups sowie Surprise Audits bereits zuvor besuchter Fabriken.

## 9.2 Audit Findings

Durch die Analyse der Audit-Ergebnisse können die Takko Audit-Teams vor Ort konkrete Schwerpunkte bei der Betreuung der Produktionsstätten setzen. Auf diese Weise können die Sozialstandards in den Produktionsstätten ganz gezielt optimiert werden.

Sämtlichen Feststellungen im Zusammenhang mit den von der Fair Wear Foundation festgelegten Arbeitsnormen wird nachgegangen, um die Sozialstandards grundlegend zu verbessern. Die Audits weisen insbesondere auf Verbesserungspotential im Rahmen der Arbeitssicherheit hin. Hier muss das Bewusstsein des Fabrikmanagements hinsichtlich zu treffender Vorkehrungen geschärft werden. Denn Maßnahmen, wie beispielsweise das Freihalten von Fluchtwegen oder die Schulung von Ersthelfern, können die Arbeitssicherheit bereits nachhaltig verbessern!

Takko ist davon überzeugt, hiermit einen großen Beitrag zur Verbesserung des Feuerschutzes und vor allem zur Aufklärung und Prävention im Rahmen des Themas „Health and safety“ vor Ort zu leisten.



## 10 TRAINING UND INFORMATION

### 10.1 Mitarbeiterinformation

**Wie werden die Mitarbeiter von Takko über die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation und die entsprechenden Sozialstandards informiert?**

Hintergrundinformationen und Wissenswertes über die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation erhalten alle Mitarbeiter der Takko Holding GmbH über diverse Unternehmensmedien wie die Unternehmens-Homepage, das Mitarbeitermagazin oder interne Schulungsunterlagen.

Darüber hinaus wurden im Laufe des Jahres 2013 alle Mitarbeiter von Takko im Rahmen von Schulungen detailliert über die Mitgliedschaft, die Auditierungs-Prozesse und die damit verbundene soziale Verantwortung informiert.

Das Briefing neuer Mitarbeiter ist ein fester Bestandteil während der Einarbeitungsphase geworden, die ein jeder Mitarbeiter nach Aufnahme seines Beschäftigungsverhältnisses durchläuft. Die Takko Auslandsbüros, die über eigene Audit-Teams verfügen, werden regelmäßig durch die Fair Wear Foundation geschult. So kann die Auditierungs-Qualität kontinuierlich verbessert und dem Fair Wear Foundation Standard angenähert werden.



## 10.2 Lieferanteninformation

**Wie werden Lieferanten und Agenten über die Aktivitäten hinsichtlich der Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation und der Verbesserung von Sozialstandards in den produzierenden Betrieben informiert?**

Bestehende Geschäftspartner wurden per Informationsschreiben über die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation und die zukünftige Umsetzung des unternehmenseigenen „Code of Conduct“ informiert.

Werden neue Geschäftsbeziehungen aufgebaut, ist das Thema Sozialstandards ein fester Bestandteil der Vertragsverhandlungen.

Zusätzlich werden Seminare zum Thema „Fire and safety compliance“ in Produktionsländern wie Bangladesch mit aktiver Unterstützung der Fair Wear Foundation abgehalten. Des Weiteren haben Takko Produktionsstätten an den „Workplace Education“-Programmen teilgenommen.



## 10.3 Information der Produktionsstätten und Fabrikmitarbeiter

**Wie werden Produzenten und deren Arbeiter über die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation und die unternehmenseigenen Sozialstandards informiert?**

Entsprechende Informationen werden über die Takko Büros mit eigenen Audit-Teams in Landessprache an die Produktionsstätten und deren Mitarbeiter weitergegeben.

Die Fair Wear Foundation leistet hierbei Unterstützung. Sie stellt den Fabriken entsprechende Aushänge in Landessprache, die dem Takko Verhaltenscodex entsprechen und die Prinzipien der Fair Wear Foundation erläutern, zur Verfügung. Dies wird durch unsere Audit-Teams aber auch bei Besuchen unserer Einkäufer regelmäßig überprüft.



## 11 BESCHWERDEMANAGEMENT

Das Beschwerdemanagement stellt einen zentralen Bestandteil der Fair Wear Foundation-Philosophie dar. Beschwerden von Mitarbeitern der Produktionsstätten können Takko über verschiedene Wege erreichen:

- Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich direkt an ein Takko Büro vor Ort zu wenden.
- Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die Beschwerdehotline der Fair Wear Foundation zu nutzen. Entsprechende Aushänge in Landessprache sind in den Fabriken vorhanden.
- Eine dritte Instanz, wie beispielsweise eine Menschenrechtsorganisation, kann an Takko herantreten, um auf Missstände aufmerksam zu machen.

In jedem Fall wird der Beschwerde zeitnah nachgegangen. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Takko Audit-Teams und Büros vor Ort sowie mit Mitarbeitern der Fair Wear Foundation vor Ort. Takko geht mit allen Beteiligten zu jedem Thema sehr transparent um. Jedem Eingang einer Beschwerde sieht das Unternehmen positiv entgegen – es zeigt, dass das von Takko in den Fabriken eingerichtete Beschwerdemanagement nach und nach greift und von den Arbeitern angenommen wird. Nur durch solche Maßnahmen ist das Unternehmen in der Lage, die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verändern.

In dem Geschäftsjahr 2013/2014 erreichten Takko insgesamt sieben Beschwerden.

Aufgrund der Dialoge, die umgehend zwischen Takko, der Fair Wear Foundation, den entsprechenden Audit Teams und dem



Fabrikmanagement aufgenommen wurden, konnten alle Beschwerde-Themen bereits abgeschlossen werden.

Im Folgenden werden die Beschwerden vorgestellt und die weitere Vorgehensweise kurz beschrieben. Alle Berichte über die Beschwerden sind auch auf der FWF Homepage, [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org), veröffentlicht und können dort ebenfalls nachgelesen werden.

### Fall 1

Eine Arbeitnehmerin berichtet, die Fabrik gewährt ihr keinen bezahlten Mutterschutz. Die Fabrik ist der Ansicht, Akkordarbeiterinnen würde dies nicht zustehen. In diesem Fall war ein General Manager von Takko gerade vor Ort. Er hat dem Lieferanten die Gesetzeslage erklärt, so dass dieser kurze Zeit später versicherte, die ausstehende Zahlung zu tätigen. Die bei der Fair Wear Foundation Verantwortliche hat dies überprüft und positiv bestätigt.

**Fall 2**

Die Arbeitnehmerin einer Fabrik wurde ihrer Ansicht nach zu Unrecht entlassen. Das Management hat die Produktionslinie umorganisiert und die Arbeitnehmerin aufgrund dessen an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, womit sie nicht einverstanden war. Das Management hatte jedoch keine alternative Position für sie, woraufhin sie entlassen wurde. Während des Gesprächs hatte sie einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet und die Kompensation für drei Monatsgehälter erhalten.

Einige Tage später hat sie sich an die FWF gewandt mit der Erklärung, sie hätte keine andere Option gehabt, als zu unterzeichnen. Sie fühlte sich unfair behandelt. Kurze Zeit später hatte sie eine andere Stelle angenommen und wollte nicht wieder zurückkehren. Nichtsdestotrotz haben ein Takko Audit-Team sowie die Kontaktpersonen der FWF vor Ort direkt mehrere Gespräche mit dem Management geführt mit dem Ziel, dass die Fabrik an einem weiteren Trainingsprogramm teilnimmt. Zugleich sollte sie dabei unterstützt werden, ein Komitee zu gründen, das zukünftig effektiv den Arbeitnehmern sowie dem Management helfen soll, ähnliche Fälle zu lösen.

Einige Monate später haben sich der Agent von Takko und die Fabrik aufgrund anderer geschäftlicher Belange dazu entschlossen, ihre Zusammenarbeit zu beenden. Die FWF hatte versucht, die Beschwerdeführerin zu erreichen, diese war in der Zwischenzeit jedoch in ihre Heimatstadt zurückgekehrt.

**Fall 3**

Laut Gesetz muss der Lohn in Bangladesch am 7. eines Monats gezahlt werden. Ein Arbeitnehmer hat am 10. des Monats bei der Beschwerde-Hotline angerufen, weil die Fabrik noch keinen Lohn gezahlt habe. Takko hat sich direkt nach Bekanntwerden

dieser Beschwerde mit dem Lieferanten in Verbindung gesetzt. Die Antwort war, dass die Löhne am 10. gezahlt wurden, der Bonus erst am 13. Takko hat entsprechend nochmals auf das Gesetz hingewiesen, die Löhne am 7. eines Monats zu zahlen.

**Fall 4**

Eine lokale Gewerkschaft hat sich an die FWF-Verbindungsperson gewandt, da eine Fabrik 16 Arbeiter ohne Abfindung gekündigt habe. Die Arbeiter haben darum das Schiedsgericht des Arbeitgeberverbandes informiert. Takko hat zu diesem Zeitpunkt noch nicht aktiv mit der Fabrik zusammengearbeitet, dies aber für das kommende Geschäftsjahr geplant. Dennoch hat das Unternehmen das Ermittlungsteam der FWF bereits bei der Aufklärung der Sachlage in diesem Fall unterstützt. Im Dialog mit dem Fabrik-Management wurde vorgeschlagen, dass sich alle Parteien treffen, um die Situation zu klären. Leider hat sich das Management jedoch dazu entschlossen, die Angelegenheit mit dem Arbeitgeberverband und dem local government zu klären.

Auf diese Entscheidung hatten Takko und die Fair Wear Foundation keinen Einfluss, da noch keine aktiven Geschäftsbeziehungen bestanden. Takko hat sich dazu entschlossen, die geplante Geschäftsbeziehung mit dieser Fabrik nicht einzugehen.

**Fall 5**

Ein Arbeiter hat sich beschwert, dass er zu Unrecht gekündigt worden sei. Er war in einem genehmigten Urlaub und ist einen Tag zu spät zurück an seinen Arbeitsplatz gekehrt. Daraufhin wurde er gekündigt. Laut seiner Aussage habe er keine Abfindung erhalten. Über ihren Agenten hat Takko die Fabrik kontaktiert. Laut der Fabrik wurde der Arbeiter nicht aufgrund dieses Vorfalls entlassen, sondern weil dieses Verhalten regelmäßig

vorgekommen sei. Die Kompensation sei bezahlt worden. Takko hat versucht, den Arbeiter zu erreichen - leider ohne Erfolg. Er hat keinen Anruf beantwortet. Die Fabrik wurde zuvor von der FWF auditiert, hier konnten keine ähnlichen Probleme festgestellt werden.

#### **Fall 6**

Eine Arbeitnehmerin war krank und von ihr wurde verlangt, ein offizielles Attest einzuholen. Dies hat sie auch einige Zeit später eingereicht. Am selben Tag wurden sie mit weiteren 21 Personen entlassen. Sie sei gezwungen worden, die Kündigung zu akzeptieren. Falls sie wieder eingestellt würde, hätte sie Einbußen, da sie einen neuen Vertrag bekommen würde, so die betroffene Arbeitnehmerin.

Mit dieser Factory hat der Agent von Takko schon lange nicht mehr zusammengearbeitet, deshalb war es leider nicht möglich, irgendeinen Einfluss geltend zu machen.

#### **Fall 7**

Sämtliche ArbeiterInnen einer Fabrik haben im vergangenen Jahr demonstriert, woraufhin der Besitzer die Fabrik für einige Tage schließen musste. Als Gründe für die Demonstration wurden die teilweise schlechte Behandlung der ArbeiterInnen durch ihre Vorgesetzten sowie die Sicherheit in der Factory genannt.

Die FWF hat mehrere Mitarbeiter interviewt und Takko anschließend darüber informiert. Daraufhin hat sich Takko direkt mit seinem Agenten in Verbindung gesetzt, so dass bereits einen Tag nach Bekanntwerden des Falls ein Treffen mit dem Factory-Management vereinbart werden konnte.

In gemeinsamen Gespräch kam heraus, dass bereits seit 2012 mehrere Gespräche zwischen Angestellten und dem Management gescheitert waren, weshalb schließlich demonstriert wurde. Die Situation war eskaliert und die Polizei hat gegen 98 Arbeiter ermittelt, die das Management attackiert und die Fabrikeinrichtung beschädigt haben. Hierbei wurden vier Arbeiter und fünf Manager verletzt.

Die 98 Arbeiter, die die Fabrikeinrichtung beschädigt haben, sind entlassen worden.

Gemeinsam mit der FWF, einer Gewerkschaft und dem Agenten von Takko konnte eine Lösung gefunden werden: Die 98 Angestellten haben eine Kompensation erhalten, die höher ausgefallen ist, als gesetzlich vorgeschrieben. Hiermit waren alle Seiten einverstanden.

Der Factory-Besitzer hat interne Ermittlungen aufgenommen und daraufhin zwei hochrangige Manager entlassen. Er hat darum gebeten, dass sowohl die betroffene Factory als auch eine weitere seiner Fabriken an dem von der FWF angebotenen „Workplace- Education“-Programm teilnehmen können. Die FWF wird ihn auch zukünftig dabei unterstützen, Management-Trainings durchzuführen.

Außerdem ist der Besitzer gewillt, am „Corrective Action Plan“ - der im Anschluss an ein Audit erstellt worden ist - zu arbeiten, um bessere Arbeitsbedingungen zu implementieren. Die Factory gehört zu den Fabriken, die vom „Bangladesh Accord“ geprüft werden. Aktuell wird auf den Bericht gewartet, um weiterhin an den Sicherheitsvorkehrungen arbeiten zu können.

## 12 SONSTIGES SOZIALES ENGAGEMENT

### Sonstiges soziales Engagement

Soziales Engagement ist fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie von Takko. Aus diesem Selbstverständnis heraus hat sich bereits 2004 der Verein „Takko hilft e.V.“ gegründet. In dieser gemeinnützigen und unabhängigen Initiative engagieren sich Mitarbeiter der Takko Holding GmbH auf ehrenamtlicher Basis mit dem Ziel, Einrichtungen sowie Institutionen, insbesondere für Kinder und Jugendliche, direkt und unkompliziert zu unterstützen.

### Die Initiative „Takko 4 Schools“

Bildung ist das Schlüsselement für eine gesicherte Zukunft - unter diesem Leitsatz stand die Eröffnung einer Vor- und Grundschule am indischen Produktionsstandort Tirupur im Juni 2008. Mit diesem Initial-Projekt wurde der Grundstein für die Initiative „Takko 4 Schools“ gelegt, die seit damals im Zentrum des Engagements von „Takko hilft e.V.“ steht. Ihr Ziel ist es, Schulen und schulnahe Projekte direkt und unkompliziert mit Spenden zu unterstützen - an allen Standorten, an denen Takko heute als internationales Unternehmen aktiv ist. So wird Kindern aus sozial schlechter gestellten Familien ein Zugang zu Bildung ermöglicht, um ihre Zukunft positiv zu gestalten.

### Unterstützung für karitative Kinder- und Jugendprojekte

Spielzeug für die Kindertagesstätte, eine neue Schaukel für den Spielplatz - wenn Einrichtungen und Institutionen für Kinder und Jugendliche schnell und unbürokratisch Hilfe benötigen, springt „Takko hilft e.V.“ gerne ein.



Hierfür stellt der Verein unter anderem jährlich ein Spendenbudget zur Verfügung, das der Unterstützung von regionalen Kleinprojekten vorbehalten ist. Der Vorstand prüft jede Spendenanfrage und entscheidet individuell, ob das Projekt den Zielen des „Takko hilft e.V.“ entspricht. So können jedes Jahr zahlreiche regionale Anfragen bedarfsgerecht gefördert werden. Aber auch soziale Großprojekte, die Kinder und Jugendliche fördern, werden vom Verein durch Einzelspenden oder langfristiges Engagement unterstützt.

#### **Nothilfe bei Katastrophen**

Hilfe bei akuten Katastrophen - hier springt „Takko hilft e.V.“ schnell und unbürokratisch ein, um Menschen, die durch Umwelt- oder Naturkatastrophen in Notlage geraten sind, zu unterstützen. Ob Sach- oder Finanzspenden entscheidet der Verein dabei abhängig von der individuellen Krisensituation, um den Betroffenen vor Ort die Hilfe zu leisten, die sie wirklich benötigen.

#### **Unterstützung der Organisation „World Vision“**

Jedes Kind sollte die Chance auf eine unbeschwerte Kindheit und die Aussicht auf eine sorgenfreie Zukunft haben. Um dies auch Waisen und den Kindern sozial schwacher Familien in Rumänien zu ermöglichen, fördert „Takko hilft e.V.“ ein aktuelles Projekt der Organisation „World Vision“. Oberstes Ziel der langfristig angelegten Förderungsmaßnahme ist die Bekämpfung von Kinderarmut, in der sozial benachteiligten Kindern ein ungehinderter Zugang zu Schul- und Ausbildung verschafft wird.

#### **„Kindernothilfe“-Projekt in Pakistan**

Die Chance auf Bildung erhöhen - das ist das Leitmotiv der pakistanischen „Kindernothilfe“. Verbesserte Ausstattungen für bestehende Bildungseinrichtungen und der Bau neuer Schulen sind nur zwei Angelegenheiten, denen sich die Organisation mit Unterstützung des Vereins „Takko hilft e.V.“ in Pakistan aktuell widmet. Auch gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Hygienestandards stehen im Fokus des Engagements. Von diesem Einsatz profitieren nicht nur Kinder - dank verschiedener Schulungen und Anleitungen zur Selbsthilfe konnten bereits zahlreiche Familien vor Ort einen erhöhten Lebensstandard erreichen.