



SOZIALBERICHT

2019/20



»
**NICHTS WIRKT
NACHHALTIGER
ALS BILDUNG!**

STEFFEN STRAUSS

*Steffen Strauss mit Prof. Dr. Muhammad Fazli Ilahi an der
Ahsanullah University of Science and Technology*



Shelf- A2

Steffen Strauss trifft Studenten im Labor.



BILDUNG FÜR BANGLADESCH

+++ Erster Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation

Wir glauben an Bangladesch. Und wir glauben an die nachhaltige Wirkung von Bildung. Deshalb etablieren wir den ersten Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation in Bangladesch. Unser Ziel: der dauerhafte Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen »Soziale Verantwortung«, »Umweltschutz« und »Technische Innovationen« im Land.

» Wir sind überzeugt, dass Bildung die nachhaltigste Art des sozialen und ökologischen Engagements ist. Davon profitieren Land und Menschen über Generationen hinweg «, sagt Steffen Strauss.

Wie wichtig Bildung für die Entwicklung des Landes ist, weiß Werner Lange, Koordinator des Textil Clusters in Bangladesch der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, die sich seit Jahren für bessere Sozial- und Umweltstandards in der Textilindustrie in Bangladesch engagiert.

„Der universitären Bildung kommt insbesondere hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Entwicklung des Landes eine Schlüsselrolle zu: Sie bildet den Grundstein für eine gute Ausbildung künftiger Führungskräfte – denn diese prägen letztlich den Umgang mit sozialer und ökologischer Verantwortung in den Betrieben der Textilindustrie maßgeblich.“

DIE HOCHSCHULKOOPERATION

Im Oktober 2018 haben wir einen intensiven Austausch mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) gestartet. Das Ergebnis: die Gründung einer Hochschulkooperation, die langfristig den ersten Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation etablieren wird. Bangladeschischer Universitätspartner dieser Hochschulkooperation ist die Ahsanullah Uni-

versity of Science and Technology (AUST) in Dhaka. Die AUST kooperiert dabei mit dem Institute for Integrated Management of Material Fluxes and of Resources (UNU-FLORES) der Universität der Vereinten Nationen in Dresden und der Technischen Universität Dresden, die ihre Expertise in den Bereichen Nachhaltigkeit und Innovation in die Partnerschaft einbringen.



DER LEHRSTUHL

Im März 2020 haben wir gemeinsam mit den Projektpartnern Kandidaten für die Positionen des Assistant Professors und des Dozenten berufen. Sie werden an der AUST forschen und den künftigen Fach- und Führungskräften der Textilindustrie in

Bangladesch Wissen nach internationalem Forschungsstand in den Bereichen Nachhaltigkeit und textile Innovation vermitteln. Im Laufe des Jahres werden sie sich in Dresden und am Strauss-Headquarter auf ihren Lehrauftrag vorbereiten.



স্বাগতম, TJ & MUNMUN!

+++ Willkommen TJ & Munmun!

Im Sommer 2019 haben zwei Studentinnen der Asia University for Women (AUW) in Chittagong im Rahmen eines Praktikums sechs Wochen an unserem Headquarter in Deutschland verbracht. Tajkiya (TJ) und Munmun widmeten sich gemeinsam mit unserem Nachhaltigkeits-Team Themen wie Sozialstandards in der Produktion oder Female Empowerment.

Besonders wichtig war uns neben dem inhaltlichen der persönliche Austausch. Mit ihren Kollegen erkundeten TJ und Munmun Deutschland: Sie besuchten den Bundestag in Berlin, entdeckten die Gelnhäuser Altstadt und wanderten im Vogelsberg. Und wir konnten von den beiden eine Menge über die bangladeschische Kultur lernen. Bei einem Lunchtime Talk etwa brachten TJ und Munmun ihren Kollegen ihr Land näher und

präsentierten das Sari, ein traditionelles bangladeschisches Kleidungsstück. Dazu gab es landestypische Küche.

» Die Zeit mit Munmun und Tajkiya war unglaublich inspirierend und wertvoll. Sie haben dazu beigetragen, dass wir die Besonderheiten des Landes und der Kultur noch besser verstehen lernen. Das hilft natürlich auch im täglichen Dialog mit unseren lokalen Partnern«, sagt Olivia Spiller, die das Projekt betreute.

PROUDLY MADE IN BANGLADESH

Wieso eigentlich Bangladesch? Begonnen hat alles in 2006, anfänglich mit T-Shirts, Polos und Sweatshirts. Seit 2012 stellen wir auch anspruchsvolle Cargohosen und hochwertige Winterjacken in Bangladesch her. Unsere Fabriken gehören zu den besten des Landes.

» Dass wir das in einem Land geschafft haben, das in seiner wirtschaftlichen Entwicklung in vielen Bereichen noch am Anfang steht, macht uns stolz«, sagt Henning Strauss.

Durch Investitionen in technische Infrastruktur und Ausbildung konnten wir gemeinsam mit unseren Partnern Bedingungen schaffen, unter denen anspruchsvolle Produkte hergestellt werden – und das bedeutet auch: mehr Wertschöpfung in Bangladesch.

Klar ist aber auch: In Bangladesch gibt es noch eine Menge zu tun. Deshalb engagieren wir uns insbesondere im Bereich Bildung. Deshalb der Lehrstuhl. Deshalb der Campus im Reisfeld. Und deshalb ein Praktikum für junge bangladeschische Studentinnen an unserem Headquarter in Deutschland.



FROM BANGLADESH TO BAD ORB

+++ MUNMUN IM INTERVIEW

Munmun hat es bei uns so gut gefallen, dass sie sich nach ihrem Praktikum für ein einjähriges Traineeship beworben hat. Im Sommer 2019 machte sie ihren Abschluss an der Asian University for Women in Chittagong – sie studierte Gesundheitswesen im Haupt- und Entwicklungsforschung im Nebenfach. Seit Oktober wohnt sie in Bad Orb.

WELCOME BACK, MUNMUN! WIE KOMMT'S, DASS DU WIEDER DA BIST?

Vielen Dank! Engelbert Strauss hat mich super aufgenommen. Deshalb freue ich mich sehr, nach meinem Abschluss jetzt praktische Erfahrung bei einem international operierenden Unternehmen zu sammeln.

WORAN HAST DU BEI STRAUSS BISHER GEARBEITET?

Ich bin Teil des Nachhaltigkeits-Teams. Dort konnte ich während des Praktikums schon reinschnuppern und unterstütze nun laufende Projekte. Das Tolle: Ich kann mein Wissen aus dem Studium nutzen, um Ideen für Nachhaltigkeits-Themen einzubringen. Als „Local“ habe ich einen anderen Blick auf viele Dinge, da ergänzen wir uns im Team sehr gut.

STICHWORT „LOCAL“: WAS KANN BANGLADESCH VON DEUTSCHLAND LERNEN – UND UMGEKEHRT?

Für Bangladesch ist es wichtig, Infrastruktur aufzubauen. Hier kann Deutschland als Vorbild dienen – ein Beispiel ist die Entsorgungswirtschaft. Ein weiteres deutsches Vorzeige-Modell: das soziale Netz. Wer in Bangladesch keiner Arbeit nachgehen kann, wird von der Gesellschaft kaum unterstützt. Deshalb ist das Engagement von Unternehmen wie Engelbert Strauss so wichtig.

WAS KANN DEUTSCHLAND VON BANGLADESCH LERNEN?

Eine Menge! Bangladesch ist in vielem noch sehr ursprünglich. Die Menschen sind sich gefühlt näher. Und sie sind mit wenig glücklich. Dankbarkeit und Wertschätzung sind Tugenden, die Menschen im Wohlstand oft verlernen. Das sollten wir uns bei allem Fortschritt bewahren.

WO STEHT BANGLADESCH AKTUELL IN SEINER ENTWICKLUNG?

Der Anteil der jungen Erwachsenen mit einem Hochschulabschluss wächst. Klar ist aber auch: Der Weg dorthin steht längst noch nicht jedem jungen Bangladeschi offen. Gerade junge Frauen haben nicht die gleichen Chancen – da bilden TJ und ich die Ausnahme. Hier gibt es noch viel zu tun.

WARUM IST BILDUNG SO WICHTIG?

Bildung löst eine Kettenreaktion aus: Wo Wissen ist, ist Wachstum. Und dort entstehen Jobs, und damit Wohlstand, und so können mehr Kinder zur Schule gehen und lernen, und so weiter.

MÖCHTEST DU EINES TAGES ZURÜCK NACH BANGLADESCH?

Wie sagt man so schön: Daheim ist daheim. Ich will mit meinen Erfahrungen dazu beitragen, in Bangladesch wichtige Entwicklungen voranzutreiben. Momentan möchte ich aber erstmal lernen, und dafür bietet Engelbert Strauss das perfekte Umfeld.

Munmun am Marktplatz in Bad Orb >



CAMPUS IM REISFELD

Eng verknüpft mit dem Lehrstuhl ist der Strauss Campus im Reisfeld – ein Entwicklungszentrum für die Arbeitskleidung der Zukunft und zur Aus- und Weiterbildung von Nachwuchskräften. Im Rahmen des von Strauss kuratierten Studiums an der AUST werden nach dem Prinzip „Training of Trainers“ Lehrpersonen geschult, die ihr Wissen anschließend mit zugeschnittenen Lehrmodulen am Campus im Reisfeld weitergeben können.

Wir bauen in Chittagong im ländlichen Süden Bangladeschs, Ende 2020 wollen wir einziehen. Die unmittelbare Nähe zur Produktion bringt mehrere Vorteile: Nachwuchskräfte werden dort ausgebildet, wo die Textilindustrie pulsiert – hier setzen wir uns mit den neuesten Verarbeitungstechnologien auseinander, die es in der Textilwelt gibt. Im Stile eines Thinktanks werden Talente aus aller Welt gemeinsam mit lokalen Trainees auf dem Campus lernen und forschen. Andere Interessengruppen – Medien, Nichtregierungsorganisationen, Politiker, Kunden – laden wir ebenfalls in unseren „begehbaren Sozialbericht“ ein.

Wir wollen neue Bilder in die Köpfe der Menschen bringen – sozusagen unsere Vision eines künftigen Bangladeschs. Denn in unserem Campus Chittagong manifestiert sich unsere Vision von Bangladesch: komplexer werdende Textilien, mehr Wertschöpfung. Bangladesch beeindruckt. Bangladesch pulsiert. Wir wollen mit Bildungsprojekten unseren Beitrag leisten. Und wir sagen schon heute mit Stolz: Proudly made in Bangladesh!



INHALT

ENGELBERT STRAUSS

02

- Fakten & Zahlen 02
- Produkte & Sortiment 03

NACHHALTIGKEIT

04

- Organisation & Management 04
- Dialog mit Interessengruppen 05
- Schwerpunkte 06

PRODUKTION

09

- Produktionsländer 10
- Produktionszyklus & Einkaufskriterien 12
- Auswahl & Weiterentwicklung der Produktionspartner 14
- Code of Conduct 16
- Audit-Ergebnisse 2019 18
 - Äthiopien 20
 - Bangladesch 22
 - China 24
 - Indien 25
 - Türkei 26
 - Vietnam 27
- Lieferantentrainings 28
- Fair Wear-Beschwerdesystem 30
- Produktionspartner 32
- Ziele & Ergebnisse 36

PRODUKTE

38

- Forschung und Entwicklung 39

UMWELT

40

- Klima- und Ressourcenschutz 41

GESELLSCHAFT

44

- Austausch und Bildung 45

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,



„Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung.“ Klar, denn Bildung prägt das Mindset. Sie ermöglicht es Menschen, die Auswirkungen ihres Handelns auf die Welt zu verstehen und Verantwortung für sich und ihr Umfeld zu übernehmen. Dazu möchten wir ihnen das Handwerkszeug geben.

WIESO IST DAS ENGELBERT STRAUSS SO WICHTIG?

Uns ist klar: Zu langfristigem Erfolg braucht es nachhaltiges Denken und Handeln. Das bedeutet für uns, die ökonomischen mit ökologischen und sozialen Aspekten in Einklang zu bringen. Wir wissen sehr zu schätzen, wie positiv sich unser Unternehmen entwickelt hat. Das verdanken wir zu einem großen Teil den Menschen, die an unserem Wirtschaften beteiligt sind. Ganz wichtig dabei: die Menschen, die unsere Produkte herstellen.

Hier hat Bangladesch eine besondere Bedeutung für Strauss. Es ist über die Jahre zum wichtigsten Herstellungsland für uns

geworden. Proudly made in Bangladesh: Gemeinsam mit unseren langjährigen Partnern ist es uns gelungen, zunehmend anspruchsvolle Produkte herzustellen. Wir engagieren uns dafür, dass das in einem guten Umfeld geschieht. Wir glauben daran, dass wir mit unserem Tun vor Ort auch über die Produktionsbedingungen hinaus etwas bewegen können. Deshalb setzen wir uns verstärkt in Bangladesch mit Bildungsprojekten ein.

Seit vielen Jahren machen wir uns für ein gutes Arbeitsumfeld bei all unseren Partnerbetrieben stark, indem wir sie prüfen, beraten und weiterbilden – das wollen wir in unserem neuen Sozialbericht zeigen. Wir freuen uns, wenn Sie reinschauen und die Einblicke auf sich wirken lassen!

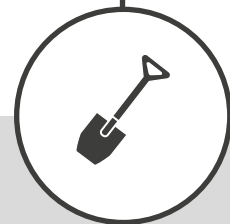
Ihre Familie Strauss

ENGELBERT STRAUSS

FAKTEN & ZAHLEN

GRÜNDUNG

1946



GESCHÄFTSFÜHRUNG

Norbert, Gerlinde, Steffen und Henning Strauss – Das Unternehmen gründete einst der Vater und Großvater Engelbert Strauss.



SITZ

Biebergemünd/
Frankfurt am Main,
Deutschland



KUNDEN

Gewerbliche Kunden aus Handwerk,
Industrie und Dienstleistung sowie
Heimwerker

Leistungsstark und sportlich – unsere
Produkte sind auch außerhalb der
Arbeitswelt beliebt.



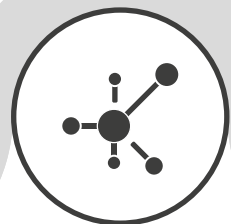
STANDORTE

workwearstores® in Biebergemünd (Frankfurt), Hockenheim (Mannheim), Bergkirchen (München) und Oberhausen (Düsseldorf), Pop-up-Stores in europäischen Metropolen sowie zehn eigene Landesgesellschaften in Europa



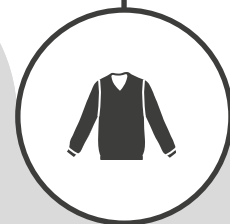
VERTRIEB

Online-Shop
Katalog
eigene Stores



PRODUKTE

Berufsbekleidung
und -zubehör, Schuhe
sowie Arbeitsschutz



CI-FACTORY

Der Produktionsstandort in Deutschland wurde Ende 2019 offiziell eröffnet und nimmt in 2020 Schritt für Schritt den Betrieb auf.

- Kapazität von bis zu 400.000 Schuhen pro Jahr in der gläsernen Schuhproduktion
- Photovoltaikanlage mit 800 kWp Leistung – dies entspricht dem Verbrauch von etwa 200 Haushalten
- Etwa 350 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze



MITARBEITERZAHL

rund 1.300



PRODUKTE & SORTIMENT



Arbeitsschuhe, Berufsbekleidung, Arbeitsschutz – wir statten unsere Kunden aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung sowie Heimwerker aus. Wichtig für unsere Firmenkunden: Mehr als 80% unserer Artikel sind ständig verfügbar. Und zweimal jährlich (Frühjahr/Sommer; Herbst/Winter) präsentieren wir Neuheiten und Farbergänzungen.

SCHUHE

Der richtige Schuh für jeden Einsatz – von Berufsschuhen bis zu Sicherheitsschuhen der Klassen S1-S5. Bald auch individualisierte Firmenschuhe aus einer Schuhfabrik in Deutschland.

BEKLEIDUNG

Mix & Match – nach dem Baukastenprinzip lassen sich unsere Bekleidungssysteme an jeden Einsatz und jeden Geschmack anpassen.

ARBEITSSCHUTZ

Sicherheit rundum – vom Helm über die Handschuhe bis zum Knieschützer.

NACHHALTIGKEIT

ORGANISATION & MANAGEMENT

Nachhaltigkeit – was bedeutet das eigentlich? Der Begriff ist präsent wie nie, doch leicht zu greifen ist er nicht. Henning und Steffen Strauss über ihr Engagement für die Menschen, die die Engelbert Strauss-Produkte herstellen.



STEFFEN UND HENNING STRAUSS

NACHHALTIGKEIT – WAS HEISST DAS FÜR ENGELBERT STRAUSS?

Steffen Strauss: Nachhaltig wirtschaften heißt für uns, soziale und ökologische Aspekte mit den ökonomischen in Einklang zu bringen. Wir tragen für unser Wirtschaften Verantwortung – als Familienunternehmen ist uns das besonders bewusst. Wir setzen vier Schwerpunkte: unsere Produkte, deren Produktion, die Umwelt und die Gesellschaft. Eines der Hauptziele unseres Engagements ist es, Sozial- und Umweltstandards bei der Herstellung unserer Produkte weiterzuentwickeln.

KANN MAN NACHHALTIGKEIT MANAGEN – WENN JA: WIE MACHT ENGELBERT STRAUSS DAS?

Henning Strauss: Unser Team für das Themenfeld Nachhaltigkeit wächst. Besonders wichtig ist aus unserer Sicht ein direkter Draht zu allen relevanten Prozessen rund um die Produktion. Deshalb ist das Nachhaltigkeits-Team Teil unseres Einkaufs. Dort entwickeln wir Produkte, verhandeln mit Lieferanten und treffen wichtige Einkaufsentscheidungen.

WIE SIEHT DER EINSATZ FÜR GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PRAXIS AUS?

Steffen Strauss: Unser Hebel ist die langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern. In vielen Betrieben haben wir einen großen Anteil an der Gesamtkapazität. Daraus folgen gleichermaßen Einfluss und Verantwortung. Wir arbeiten mit internationalen Partnern wie der gemeinnützigen

Organisation Fair Wear Foundation zusammen. Unser gemeinsames Ziel: Arbeitsbedingungen und Sozialstandards in der Produktion weiter zu verbessern. Obendrauf treiben wir eigene Projekte voran. Ein Beispiel ist unser Campus im Reisfeld.

CAMPUS IM REISFELD – WAS STECKT DAHINTER?

Henning Strauss: Wir bauen gemeinsam mit unserem Partner im ländlichen Süden Bangladeschs ein Entwicklungs- und Ausbildungszentrum. Im Stil eines Thinktanks werden lokale Nachwuchskräfte gemeinsam mit Trainees aus aller Welt auf dem Campus lernen und forschen. Hier setzen wir uns mit den neuesten Verarbeitungstechnologien auseinander, die es in der Textilwelt gibt. Wir können dort Kleinserien und Sondereditionen fertigen. Und wir schaffen einen Ort, an dem wir uns mit Stakeholdern austauschen können – sozusagen einen begehbaren Sozialbericht.

WIE SIEHT NACHHALTIGKEIT FÜR STRAUSS IN ZUKUNFT AUS?

Steffen Strauss: Wir sagen: Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung. Wissen und Bewusstsein bleiben dauerhaft im Land und bewirken langfristig positive Veränderungen. Das unterstützen wir mit unseren Bildungsprojekten, etwa mit unserem Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation.

FRIEDERIKE HOPPE UND OLIVIA SPILLER
ZUSTÄNDIG FÜR
NACHHALTIGKEIT BEI
ENGELBERT STRAUSS

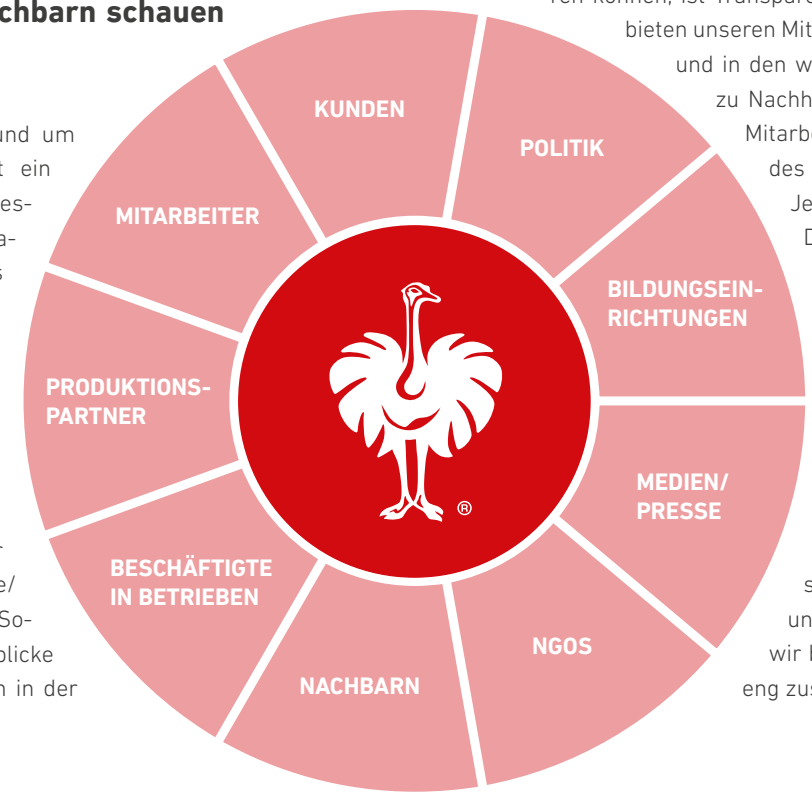


» **Nachhaltigkeit bewegt die Menschen. Und sie bewegt auch uns – wir entwickeln unser Engagement ständig weiter. Das macht unser Aufgabengebiet so spannend. Jeden Tag sehen wir uns unterschiedlichsten Fragestellungen gegenüber. Wir stimmen uns eng mit unseren Kollegen und Produktionspartnern ab und beziehen sie in soziale und ökologische Themen ein. Seit Beginn des Jahres ergänzt Olivia Spiller das Nachhaltigkeits-Team. Ihr Bachelor-Studium in Fashion Management und ihre Ausbildung zur Modedesignerin bieten eine gute fachliche Ergänzung zur langjährigen Erfahrung von Friederike Hoppe, die seit 2013 das Themenfeld Nachhaltigkeit bei Engelbert Strauss betreut.** «

DIALOG MIT INTERESSENGRUPPEN

Von uns wird eine Menge erwartet! Nachhaltigkeit interessiert nicht nur unsere Kunden – auch unsere Mitarbeiter, Produktionspartner und deren Beschäftigte, Nichtregierungsorganisationen, Politik, Medien, Bildungseinrichtungen und Nachbarn schauen genau hin.

Ein offener Austausch rund um Mensch und Umwelt ist ein wichtiger Teil unseres Tagesgeschäfts. Wir lernen dadurch, die Anliegen an uns immer besser zu verstehen – und uns so weiterzuentwickeln. Um unsere Interessengruppen zu informieren, nutzen wir verschiedene Wege. Aktuelle Informationen zu Nachhaltigkeit halten wir unter engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit bereit. Im Sozialbericht bieten wir Einblicke in die Arbeitsbedingungen in der



Produktion. Auch im persönlichen Gespräch, per E-Mail, über Social-Media und auf Fachmessen hören wir unseren Interessenten zu und geben Antworten.

Damit wir mit externen Stakeholdern transparent kommunizieren können, ist Transparenz nach innen wichtig. Wir bieten unseren Mitarbeitern im Kundenservice und in den *workwearstores®* Workshops zu Nachhaltigkeit an. Für alle neuen Mitarbeiter ist Nachhaltigkeit Teil des Orientierungsworkshops. Jeder kann sich in offenen Diskussionen einbringen.

Im regelmäßigen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, Bildungseinrichtungen, Prüfinstituten, Politik, Medien und Nachbarn tauschen wir uns vor Ort oder auf Veranstaltungen aus. Zudem stehen wir im Austausch mit unseren Partnern, mit denen wir bei Nachhaltigkeits-Themen eng zusammenarbeiten.

PARTNERSCHAFTEN



Mitglied seit 2016

Fair Wear Foundation ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die sich gemeinsam mit den Mitgliedsunternehmen und den Produktionsstätten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie einsetzt.



Mitglied seit 2015

Das Bündnis für nachhaltige Textilien ist eine Initiative der deutschen Bundesregierung für soziale und ökologische Verbesserungen in der weltweiten Textilproduktion.



Partnerschaft seit 2013

Das bluesign® System bezieht sich auf sichere Produkte, deren Herstellung den strengsten Anforderungen an Umweltschutz und Arbeitsschutz genügt.



Partnerschaft seit 2019

Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) engagiert sich in der nachhaltigen Entwicklung und internationalen Bildungsarbeit weltweit für eine lebenswerte Zukunft.

Wir freuen uns über Fragen und Anregungen rund um Nachhaltigkeit unter:
nachhaltigkeit@engelbert-strauss.de

SCHWERPUNKTE

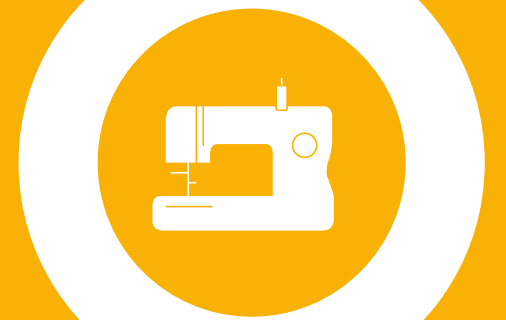
+++ Worauf legen wir unseren Fokus?

Weitere Infos zu unserem Engagement finden Sie unter:
engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit

PRODUKTION

PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

Ein menschliches Arbeitsumfeld in den Produktionsbetrieben sowie einen schonenden Umgang mit der Natur sehen wir als grundsätzliche Anforderungen in der Herstellung unserer Produkte. Der Sozialbericht gibt einen Einblick, wie wir uns dafür einsetzen.



PRODUKTE

HÖCHSTE ANSPRÜCHE AN QUALITÄT

Unser Verständnis von Produktqualität beinhaltet neben Funktion und Design auch Aspekte rund um Sicherheit, Umweltverträglichkeit und Fairness. Wir wollen uns stetig verbessern und sind daher immer auf der Suche nach nachhaltiger hergestellter Materialien.



UMWELT

UMWELTBEWUSSTSEIN IN ALLEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

Von der sorgfältigen Auswahl der Rohstoffe und Materialien über den Produktherstellungsprozess bis hin zur Logistik und Verpackungsentsorgung – wir treiben Schritt für Schritt neue umweltschonende Entwicklungen und Ideen voran.

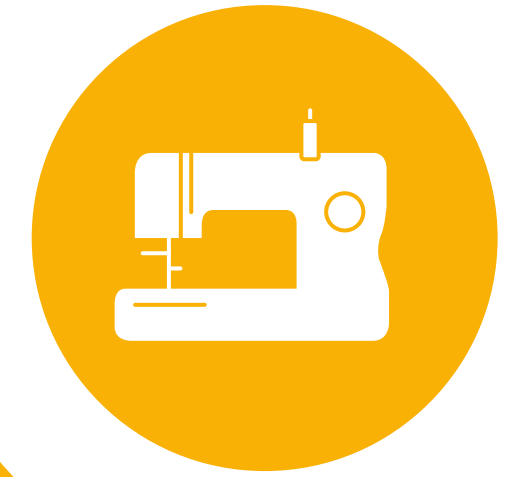


GESELLSCHAFT

ENGAGEMENT VOR ORT UND WELTWEIT

Über unser unternehmerisches Handeln hinaus möchten wir einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Der Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements liegt in der Bildungsarbeit in Entwicklungs- und Schwellenländern.





PRODUKTION



Wir übernehmen Verantwortung für die Menschen, die unsere Produkte herstellen – und machen uns für ein angenehmes und sicheres Arbeitsumfeld in der Produktion stark.

FAMILIE STRAUSS

+++

Partnerschaftliche
Zusammenarbeit

Ein menschliches Arbeitsumfeld in den Produktionsbetrieben sowie einen schonenden Umgang mit der Natur sehen wir als grundsätzliche Anforderungen in der Herstellung unserer Produkte. Der Sozialbericht gibt einen Einblick, wie wir uns dafür einsetzen.



PRODUKTIONS- LÄNDER

+++ Wo stellen wir unsere Produkte her?

In weltweit 28 Ländern sind unsere Produkte im Jahr 2019 entstanden – sowohl in Europa als auch in Asien und Afrika. Den Großteil fertigen wir in Partnerbetrieben in Asien.

Weit mehr als die Hälfte der Engelbert Strauss-Arbeitsbekleidung entsteht in Bangladesch, Laos und Vietnam. Einige der dortigen Produktionsstätten fertigen exklusiv für Engelbert Strauss. Neben diesen Ländern zählen auch China, Myanmar und die Türkei zu den wichtigsten Standorten. In den markierten Ländern der Karte liegen die Nähbetriebe, in denen meist der Hauptteil der Produktion stattfindet. Hier werden die einzelnen Materialien wie Stoffe, Knöpfe und Reißverschlüsse zu einem Artikel verarbeitet. Mit der neuen CI-Factory startet ab 2020 eine erste eigene Schuherstellung in Deutschland.

WARUM PRODUZIERT ENGELBERT STRAUSS VOR ALLEM IN ASIEN?

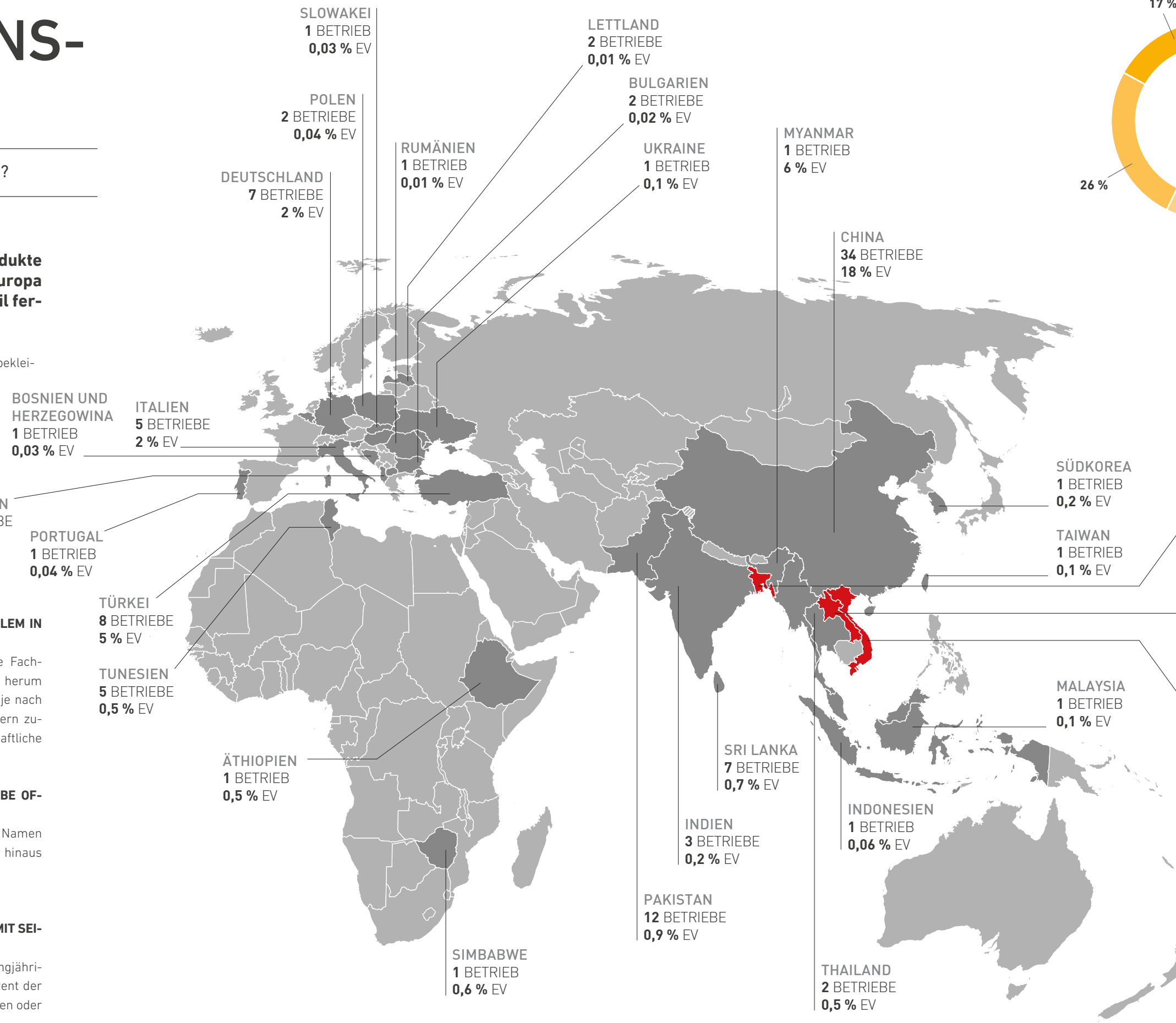
In Asien haben viele Produktionsbetriebe spezifische Fachkenntnisse und Technologien entwickelt – und um sie herum die für die Fertigung nötige Infrastruktur. Wir arbeiten je nach fachlicher Spezialisierung mit Partnern aus den Ländern zusammen und nehmen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort.

LEGT ENGELBERT STRAUSS SEINE PARTNERBETRIEBE OFFEN?

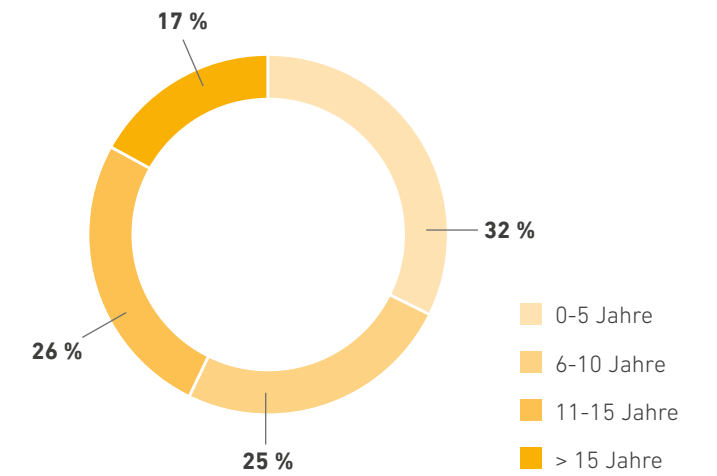
Alle Nähbetriebe listen wir auf den Seiten 32-35 auf. Die Namen und Adressen der Betriebe veröffentlichen wir darüber hinaus ab Mitte 2020 auf der Webseite von Fair Wear unter www.fairwear.org.

WIE LANGE ARBEITET ENGELBERT STRAUSS SCHON MIT SEINEN PRODUKTIONSPARTNERN ZUSAMMEN?

Mit vielen Produktionspartnern verbindet uns eine langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit. Mit rund 70 Prozent der Produktionspartner arbeiten wir bereits seit sechs Jahren oder länger zusammen.



DAUER DER ZUSAMMENARBEIT MIT DEN PRODUKTIONSPARTNERN [ANZAHL DER BETRIEBE IN PROZENT]:



BANGLADESCH 14 BETRIEBE, 36 % EV

Unser wichtigstes Produktionsland! Rund 8.000 Arbeitsplätze bieten wir allein in den drei größten Partnerbetrieben. Insgesamt entstehen in 14 Betrieben 36 Prozent unserer Produktion.

LAOS 1 BETRIEB, 15 % EV

Mit rund 2.500 Mitarbeitern fertigt dieser Partnerbetrieb in Laos exklusiv rund 15 Prozent der gesamten Engelbert Strauss - Arbeitsbekleidung.

VIETNAM 6 BETRIEBE, 10 % EV

Bei zwei unserer Partner in Vietnam bietet die Fertigung für Engelbert Strauss mehr als 1.600 Mitarbeitern einen sicheren Job. Insgesamt erstellen sechs Betriebe zehn Prozent unserer Produktion.

EV: Einkaufsvolumen
Stand: 31.12.2019



PRODUKTIONSZYKLUS & EINKAUFSKRITERIEN

+++ Welche Prozesse stecken hinter den Produkten?

Stabilität und Vertrauen sind die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern. Diese Basis eröffnet viele Möglichkeiten, zusammen mit unseren Partnern zu wachsen und neue Kollektionen zu entwickeln und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern und Umweltstandards umzusetzen.

WIE IST DIE PRODUKTION VON ENGELBERT STRAUSS AUFGEBAUT?

Unser Sortiment aus Schuhen und Bekleidung besteht zu 80 Prozent aus weitestgehend gleichbleibenden Produkten. Lediglich kleine Veränderungen zugunsten von Design und Funktionalität werden vorgenommen. Außerhalb unseres festen Sortiments präsentieren wir zweimal jährlich neue Produkte, in den Frühjahrs/Sommer- und in den Herbst/Winter-Kollektionen. Parallel dazu präsentieren wir von Zeit zu Zeit limitierte Kleinserien. Langfristigkeit ist das Ziel einer jeden Partnerschaft und unabdingbar, um die Qualität unserer Produkte sicherzustellen und uns gemeinsam entwickeln zu können.

INWIEFERN BEEINFLUSSEN EIN FESTES SORTIMENT UND EINE LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT DIE ARBEITSBEDINGUNGEN VOR ORT POSITIV?

Der positive Einfluss betrifft verschiedene Bereiche. Zum einen schenkt eine dauerhafte Zusammenarbeit unseren Produktionspartnern Sicherheit in Bezug auf deren langfristige Planung. Außerdem entsteht weniger Zeitdruck in der Produktion, denn ein festes Sortiment gewährleistet lange Produktionslaufzeiten. Diese sorgen für eine bessere Planbarkeit der Produktionskapazitäten; Überstunden können so vermieden werden. Darüber hinaus sammeln die Mitarbeiter Erfahrungen in der Herstellung des Produktes, wodurch weniger Verschnitt entsteht und ressourcenschonend gearbeitet werden kann. So wird auch die Umwelt weniger belastet.

WIE LANGE DAUERT DIE ENTSTEHUNG EINES NEUEN PRODUKTS?

Vom Entwurf bis zum bestellbaren Produkt dauert die Entstehung etwa ein Jahr. Wir arbeiten immer für ein Jahr im Voraus, parallel zur aktuellen Saison. Um unseren Produktionspartnern

genügend Planungsfreiheit zu geben, erfolgen unsere Produktionsfreigaben und Bestellungen vier bis sechs Monate im Voraus. Sollten in diesem Zeitraum nationale Feiertage liegen, erfolgt unsere Bestellung entsprechend früher.

WIE ENTSTEHEN DIE PREISE?

Wenn wir neue Produkte entwickeln, geben wir unserem Partner genaue Vorgaben zu Design, Material und Funktion. Auf dieser Basis bietet er einen Preis an. Sollte uns dieser nicht angemessen erscheinen, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung, um einen für beide Seiten fairen Preis zu finden.

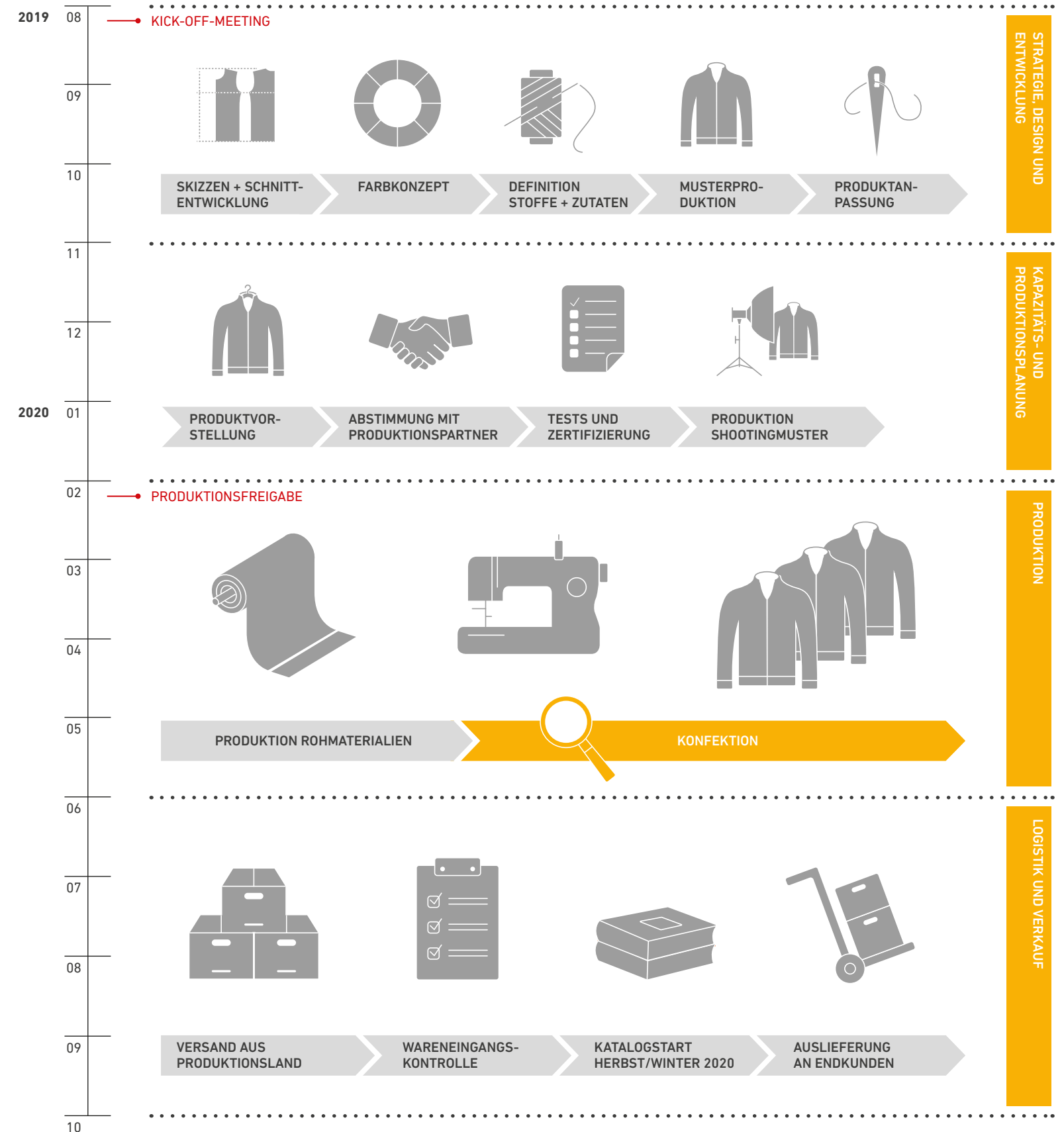
NACH WELCHE KRITERIEN WÄHLT ENGELBERT STRAUSS NEUE PRODUKTIONSPARTNER AUS?

Qualität, Preis, Performance und Nachhaltigkeit – dies sind für uns die wichtigsten Kriterien bei der Entscheidung, ob wir mit einem Lieferanten zusammenarbeiten möchten. Im Hinblick auf Nachhaltigkeit heißt das, dass ein potenzieller Produktionspartner sich zu unseren Anforderungen sowie zu denen der Fair Wear bekennen muss. Die Zustimmung zur Einhaltung des Verhaltenskodex ist für uns die Grundlage für eine Partnerschaft. Sofern ein Partner sich diesen Anforderungen verweigert oder keine Bemühungen dahingehend aufweist, sehen wir von einer Zusammenarbeit ab. Die Entscheidung trifft die Einkaufsabteilung, in welche Einkaufsleitung, Einkäufer, Produktentwickler und das Nachhaltigkeits-Team eingebunden sind.

FAIR WEAR FOUNDATION hat ihren Fokus auf die Konfektionierung gerichtet. In den Nähbetrieben gibt es meist noch wenige automatisierte Prozesse, daher sind dort die meisten Menschen beschäftigt. Fair Wear ist der Ansicht, dass Unternehmen wie Engelbert Strauss besonders in diesem Bereich den größten positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Produktion nehmen können.



VEREINFACHTER PRODUKTIONSZYKLUS AM BEISPIEL EINER JACKE:





AUSWAHL & WEITERENTWICKLUNG

+++ Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern?

CODE OF CONDUCT

Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern sind die in unserem Code of Conduct festgelegten Anforderungen. Wir verpflichten alle unsere Partner und Lieferanten den Code of Conduct einzuhalten und fordern sie auf, ihn in den Produktionsstätten auszuhängen, sodass die Mitarbeiter ihn einsehen können.

EINSCHÄTZUNG NEUER BETRIEBE

Jeder Produktionsbetrieb muss einen Selbstbewertungs-Bogen ausfüllen, durch den wir wertvolle Informationen über die Produktionsbedingungen erhalten. Gleichzeitig zeigt er dem Betrieb auf, welche Themen uns rund um Arbeitsbedingungen und Umweltschutz wichtig sind. Die Analyse bestehender Auditberichte und Besuche in neuen Produktionsbetrieben helfen uns zu beurteilen, ob diese unseren Ansprüchen entsprechen oder das Potenzial haben, sich dahin zu entwickeln.

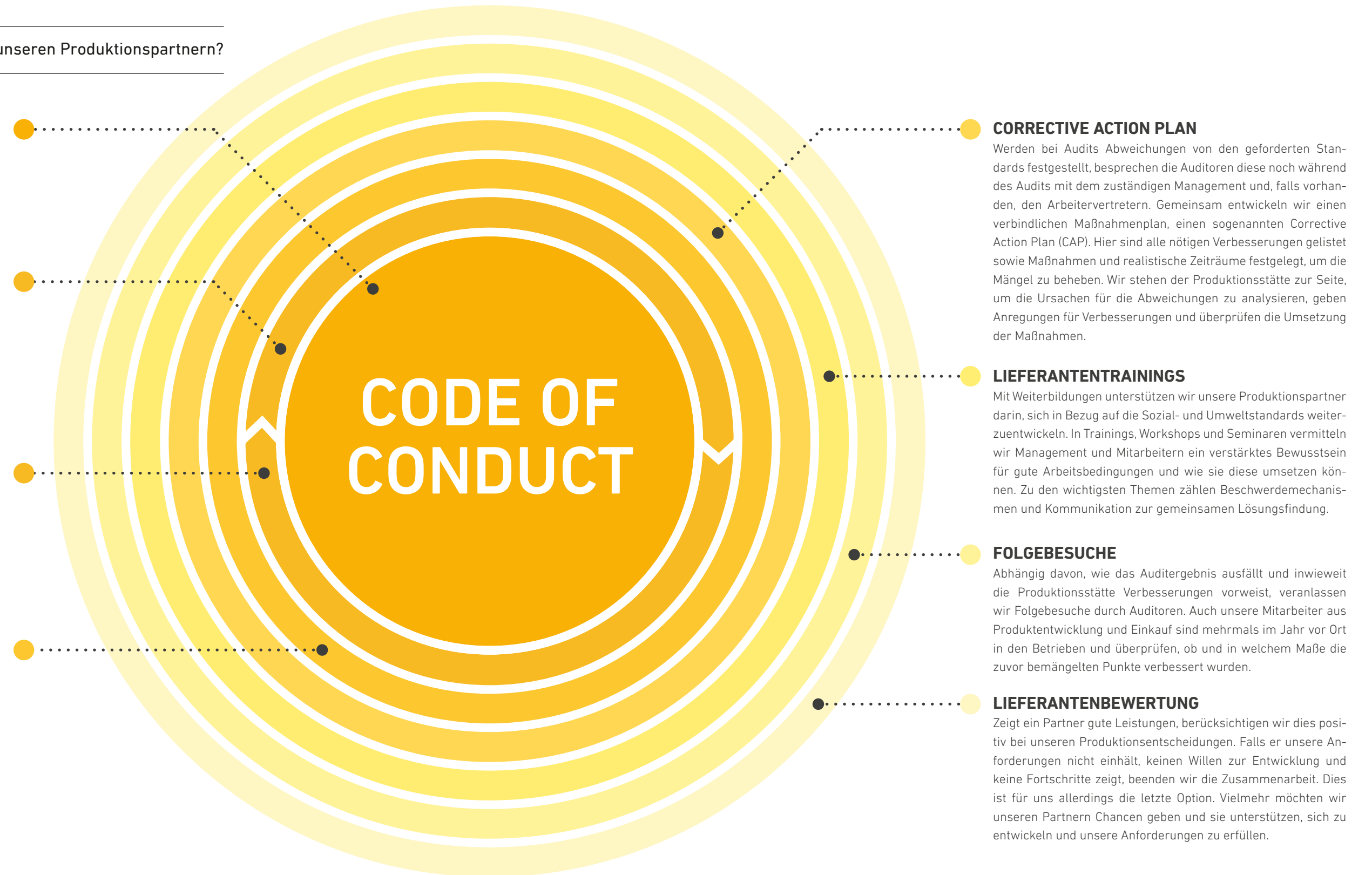
EINSCHÄTZUNG DER LÄNDERSPEZIFISCHEN SITUATION

Wir erheben, inwieweit Menschen- und Arbeiterrechte umgesetzt werden – für alle bestehenden und besonders für neue Produktionsländer. Dabei berücksichtigen wir Länderstudien und tauschen uns mit Stakeholdern oder anderen Markenherstellern aus. Anhand dieser Informationen wägen wir Risiken und Chancen einer Produktion in jedem Land sorgfältig ab.

AUDITS

In Audits prüfen und bewerten wir, inwieweit die Produktionsstätte die Anforderungen aus dem Code of Conduct einhält. Dazu beauftragen wir ein unabhängiges Audit- und Qualifizierungsunternehmen oder Auditoren der Fair Wear Foundation. Zusätzlich überprüft Fair Wear eigenständig von ihr ausgewählte Produktionsstätten. Im Zuge der Überprüfungen sprechen die Auditoren mit verantwortlichen Managern vor Ort, analysieren relevante betriebliche Unterlagen, besichtigen den gesamten Produktionsbetrieb und führen vertrauliche Gespräche mit den Beschäftigten und Arbeitnehmervertretern. Ein Auditoren-Team besteht immer aus einem zertifizierten SA8000 Advanced Lead Auditor und einem, der die Landessprache spricht. Die Überprüfungen kündigen wir meist vorher an. So ist sichergestellt, dass alle verantwortlichen Personen anwesend sind. Die Kosten für alle Audits und Folgebesuche vor Ort trägt Engelbert Strauss.

An unsere Produktionspartner stellen wir hohe Anforderungen in puncto Sozialstandards und Umweltschutz. Wir wählen neue Geschäftspartner sorgfältig aus und begleiten bestehende dabei, sich hinsichtlich unserer Anforderungen weiterzuentwickeln.



CORRECTIVE ACTION PLAN

Werden bei Audits Abweichungen von den geforderten Standards festgestellt, besprechen die Auditoren diese noch während des Audits mit dem zuständigen Management und, falls vorhanden, den Arbeitnehmervertretern. Gemeinsam entwickeln wir einen verbindlichen Maßnahmenplan, einen sogenannten Corrective Action Plan (CAP). Hier sind alle nötigen Verbesserungen gelistet sowie Maßnahmen und realistische Zeiträume festgelegt, um die Mängel zu beheben. Wir stehen der Produktionsstätte zur Seite, um die Ursachen für die Abweichungen zu analysieren, geben Anregungen für Verbesserungen und überprüfen die Umsetzung der Maßnahmen.

LIEFERANTENTRAININGS

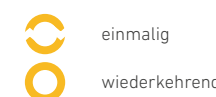
Mit Weiterbildungen unterstützen wir unsere Produktionspartner darin, sich in Bezug auf die Sozial- und Umweltstandards weiterzuentwickeln. In Trainings, Workshops und Seminaren vermitteln wir Management und Mitarbeitern ein verstärktes Bewusstsein für gute Arbeitsbedingungen und wie sie diese umsetzen können. Zu den wichtigsten Themen zählen Beschwerdemechanismen und Kommunikation zur gemeinsamen Lösungsfindung.

FOLGEBESUCHE

Abhängig davon, wie das Auditergebnis ausfällt und inwieweit die Produktionsstätte Verbesserungen vorweist, veranlassen wir Folgebesuche durch Auditoren. Auch unsere Mitarbeiter aus Produktentwicklung und Einkauf sind mehrmals im Jahr vor Ort in den Betrieben und überprüfen, ob und in welchem Maße die zuvor bemängelten Punkte verbessert wurden.

LIEFERANTENBEWERTUNG

Zeigt ein Partner gute Leistungen, berücksichtigen wir dies positiv bei unseren Produktionsentscheidungen. Falls er unsere Anforderungen nicht einhält, keinen Willen zur Entwicklung und keine Fortschritte zeigt, beenden wir die Zusammenarbeit. Dies ist für uns allerdings die letzte Option. Vielmehr möchten wir unseren Partnern Chancen geben und sie unterstützen, sich zu entwickeln und unsere Anforderungen zu erfüllen.





Den vollständigen, für unsere Produktionspartner verbindlichen Code of Conduct finden Sie unter:
engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit



CODE OF CONDUCT

DIE WICHTIGSTEN PUNKTE UNSERES LIEFERANTEN-CODE OF CONDUCTS:

Unser Code of Conduct fasst unsere Anforderungen an ein angemessenes Arbeitsumfeld und an den Schutz der Umwelt in den Produktionsbetrieben zusammen. Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern.

Er basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN), dem Global Compact, den OECD Guidelines für multinationale Unternehmen sowie international anerkannten Umweltstandards. Inhaltlich entspricht unser Code of Conduct den strengen Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation.

MANAGEMENT-PRAXIS

Wir erwarten von jedem Produktionspartner, dass er die Erfüllung des Code of Conduct sowie der gesetzlichen Bestimmungen systematisch managt. Dazu zählt unter anderem, dass alle Beschäftigten über die Rechte und Pflichten aus dem Code of Conduct informiert sind. Sollten die Standards noch nicht erreicht sein, ist der Produktionspartner verpflichtet, Korrekturmaßnahmen zu definieren und in einem angemessenen Zeitraum umzusetzen. Allen Beschäftigten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen, in dem alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen aufgeführt sind. Zudem toleriert Engelbert Strauss keine Form der Korruption und Bestechung.

ANGEMESSENE ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeiten müssen mindestens die gesetzlichen Bestimmungen erfüllen. Die reguläre Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. Pro Woche sind maximal zwölf Überstunden zulässig. Den Beschäftigten muss mindestens ein arbeitsfreier Tag pro Woche gewährt werden. (ILO-Konventionen 1 und 14; ILO-Empfehlung 116)

FAIRE VERGÜTUNG

Die Vergütung für die reguläre Arbeitszeit muss mindestens dem gesetzlichen Minimum entsprechen. Sie soll zudem ausreichen, um die Lebenshaltungskosten zu decken und einen zusätzlichen Betrag zur freien Verfügung zu haben. Es soll also ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden. Alle geleisteten Überstunden müssen mit den gesetzlichen Zuschlägen vergütet und alle gesetzlichen Lohnbestandteile müssen gewährt werden. Gibt es Lohnabzüge, so müssen diese den gesetzlichen Regelungen entsprechen. Die Beschäftigten müssen für den jeweiligen Abrechnungszeitraum schriftliche und verständliche Informationen über die genaue Zusammensetzung ihrer Vergütung erhalten. (ILO-Konventionen 26, 102 und 131)

AUSSCHLUSS VON KINDERARBEIT

Es dürfen keine Kinder beschäftigt werden, die das 15. Lebensjahr nicht vollendet oder die gesetzliche Schulpflicht nicht abgeschlossen haben. Bei jugendlichen Beschäftigten ist die Einhaltung von Jugendschutzgesetzen sicherzustellen. Die ihnen übertragene Arbeit darf keine Gefahr für Gesundheit, Sicherheit oder Moral darstellen. Jugendlichen Beschäftigten sollte die Möglichkeit zur Berufsausbildung oder zur Teilnahme an Trainingsprogrammen gegeben werden. Es darf keine Form von Sklaverei oder Menschenhandel mit Kindern stattfinden. (ILO-Konventionen 79, 142 und 182; ILO-Empfehlung 146)

FREIE WAHL DES ARBEITSPLATZES

Das Arbeitsverhältnis muss freiwillig sein. Dies beinhaltet auch, dass alle Beschäftigten das Fabrikgelände am Ende der regulären Arbeitszeit verlassen dürfen. Jede Form illegaler Disziplinarmaßnahmen ist verboten. (ILO-Konventionen 29 und 105)

RECHT AUF VEREINIGUNGS- & TARIFVERHANDLUNGSFREIHEIT

Allen Beschäftigten ist das gesetzlich festgelegte Recht einzuräumen, Gewerkschaften zu bilden oder ihnen beizutreten. Das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, ist anzuerkennen. Wenn das gesetzliche Gewerkschaftsrecht eingeschränkt ist, sollte den Beschäftigten eine alternative betriebliche Form der Interessensvertretung ermöglicht werden. Es muss gewährleistet werden, dass Arbeitnehmervertreter keiner Belästigung, Diskriminierung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahme ausgesetzt sind. Ihnen muss im Rahmen der gesetzlichen Regelungen freier Zugang zu den Arbeitsplätzen gewährt werden. (ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154; ILO-Empfehlung 143)

KEINE DISKRIMINIERUNG

Eine Ungleichbehandlung aufgrund persönlicher gruppenspezifischer Merkmale wie ethnische oder nationale Herkunft, Hautfarbe, Sprache, politische oder religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, familiäre Verpflichtung, Familienstand, Behinderung oder Mitgliedschaft in einer Arbeiterorganisation oder Gewerkschaft ist nicht gestattet. (ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159 und 183)

BETRIEBLICHER GESUNDHEITS- SCHUTZ & ARBEITS- SICHERHEIT

Den Beschäftigten müssen gesundheitsverträgliche und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Beste Lösungen im Bereich des industriespezifischen betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes sind anzustreben. Vorbeugende Maßnahmen müssen mindestens entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt werden und umfassen unter anderem Gebäudesicherheit und -stabilität, Feuersicherheit, Maschinensicherheit, Chemikaliensicherheit und medizinische Notfallversorgung. (ILO-Konvention 155; ILO-Empfehlung 164)

UMWELTSCHUTZ

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Auswirkungen der Produktion auf die Umwelt zu minimieren. Gesetzliche Bestimmungen bzw. international gängige Standards oder Industriestandards im betrieblichen Umweltschutz sind einzuhalten. Der betriebliche Umweltschutz umfasst unter anderem den Umgang mit und die Entsorgung von umweltgefährdenden Substanzen, Abfällen und Wasser, die Reduzierung von Emissionen und Wasserverbrauch sowie die Steigerung von Energieeffizienz.



AUDIT-ERGEBNISSE 2019

+++ Wie wurden die Betriebe bewertet?

Haben unsere Produktionspartner unsere Anforderungen umgesetzt? Oder sie sogar übertroffen? Wo besteht Entwicklungsbedarf? Externe Auditoren haben das für uns überprüft.

Wie die Produktionsbetriebe in den Kontrollen abgeschnitten haben, können Sie auf den Folgeseiten für jedes Land im Detail einsehen. Die Auditoren bewerten jeden Betrieb im Audit anhand der neun Kriterien aus dem Code of Conduct. Für jedes Kriterium vergeben die Auditoren Punkte auf einer Skala von 1 bis 10 – je nachdem, wie gut ein Betrieb die Anforderungen aus dem Code of Conduct verwirklicht. Grundsätzlich untersuchen die Prüfer, inwieweit Abläufe im Betrieb systematisch verankert sind, sodass Abweichungen vermieden werden. Beim Kriterium „Kinder- und Jugendschutz“ bewerten die Auditoren zum Beispiel die Kontrollmechanismen der Produktionsstätte, mit denen Kinderarbeit ausgeschlossen wird. Engagiert sich der Betrieb zusätzlich für die Ausbildung junger Arbeiter, wirkt sich dies positiv auf die Beurteilung aus.

Wir führen etwa alle drei Jahre ein Audit bei den Lieferanten durch. Ob wir ein Audit planen, hängt unter anderem davon ab, inwiefern im Land Sozial- und Umweltstandards etabliert sind, wie der Betrieb in vorherigen Audits abgeschnitten hat und wie viel er für uns fertigt. Oft führen wir Audits gemeinsam mit anderen Markenunternehmen durch, die in den gleichen Produktionsstätten wie wir fertigen lassen. Ziel der Zusammenarbeit ist, den Einfluss auf den Lieferanten zu vergrößern und Ressourcen effizient einzusetzen.

DIE BEWERTUNGSKRITERIEN

MANAGEMENT-PRAXIS

ANGEMESSENE ARBEITSZEITEN

VERGÜTUNG

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

FREIE ARBEITSPLATZWAHL

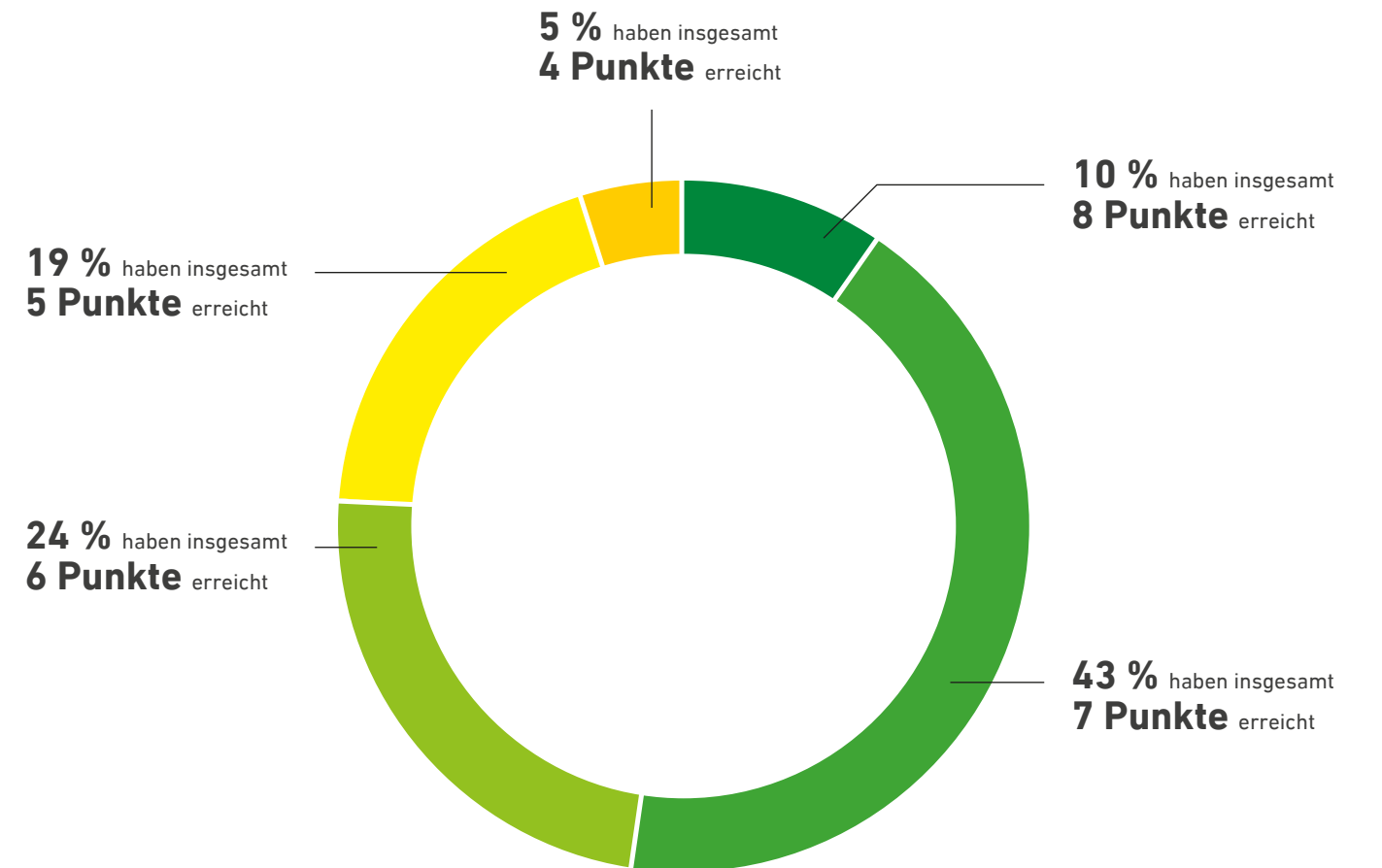
VEREINIGUNGS- UND TARIFVERHANDLUNGS-FREIHEIT

DISKRIMINIERUNG

GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

UMWELT

GESAMTPUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN PRODUKTIONSSTÄTTEN IN 2019

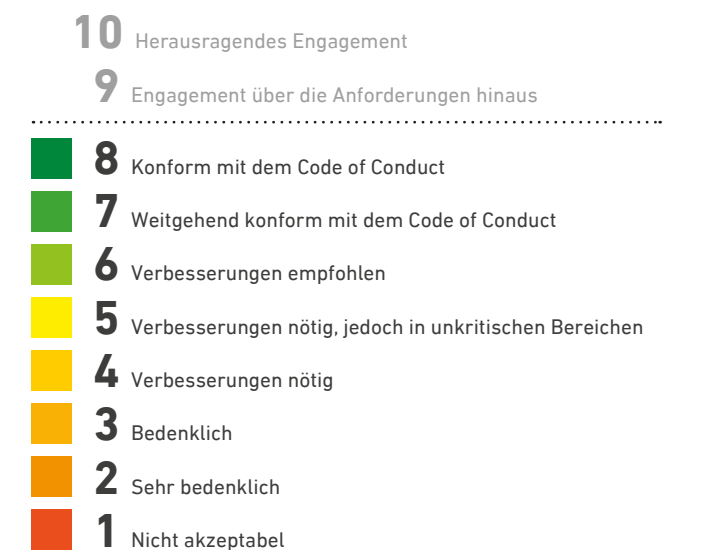


Wir haben eine hohe Auditabdeckung: Fast alle Engelbert Strauss-Produkte stammen von auditierten Produktionspartnern. In den Betrieben, die zusammen 86 Prozent unseres Sortiments fertigen, fand in den letzten drei Jahren mindestens ein Audit statt.

In 2019 wurden insgesamt 21 Audits bei unseren Produktionspartnern durchgeführt. Die Ergebnisse von vier Betrieben wurden von Fair Wear verifiziert. In zwei weiteren Folgebesuchen überprüften unsere Auditoren die Fortschritte der Auditergebnisse aus dem Vorjahr. Bei zwei potenziellen Produktionspartnern führte ein Auditoren-Team zusätzlich einen Vorab-Besuch durch. 20 Prozent der Audits fanden gemeinsam mit anderen Markenunternehmen statt, die in den gleichen Produktionsstätten fertigen.

Die Grafik zeigt, welche Gesamtpunktzahlen die Produktionsstätten in den Audits erzielten. 53 Prozent der Betriebe arbeiteten im Gesamtergebnis vollständig oder weitgehend konform mit den Anforderungen des Verhaltenskodex. Bei 24 Prozent der überprüften Produktionsstätten wurden Verbesserungen

empfohlen und bei weiteren 24 Prozent als nötig eingestuft. Unsere Partner arbeiteten insgesamt engagiert daran, die Abweichungen vom Code of Conduct zu beheben.





◀ Die Schnittteile werden versäubert. ▶ Die Mitarbeiterinnen betreuen Stickmaschinen.

ÄTHIOPIEN



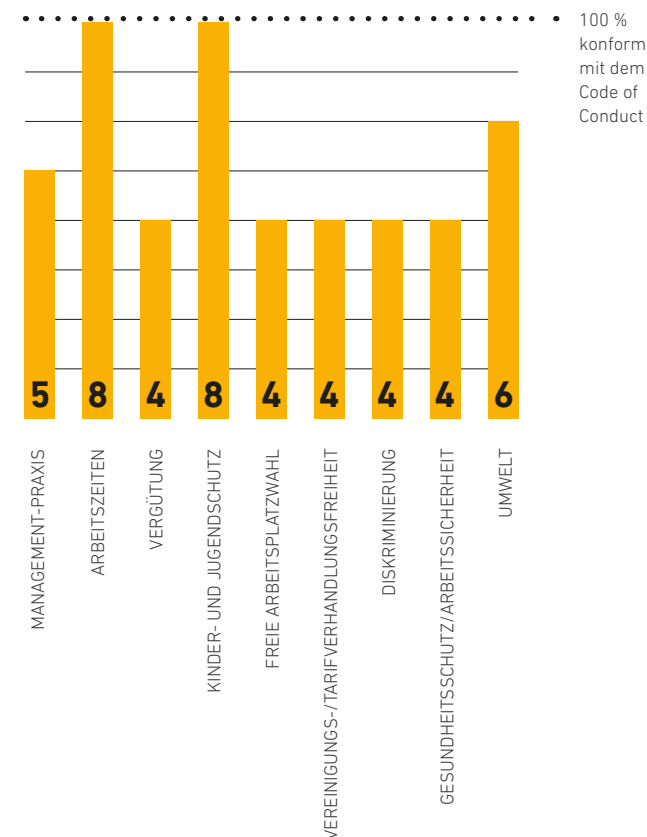
Äthiopien war lange Zeit vor allem für seinen Kaffee-Export bekannt. Seit einigen Jahren entwickelt sich hier auch die Textilindustrie rasant und trägt zu einem starken Wirtschaftswachstum bei. Dabei profitiert das ostafrikanische Land, das von großer Armut und hoher Arbeitslosigkeit geprägt ist, von Tausenden neuer Arbeitsplätze.

Für uns ist Äthiopien ein neues Fertigungsland. Wir sehen uns hier besonders in der Verantwortung, ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Produktion haben wir gemeinsam mit einem langjährigen Partner gestartet, der sehr erfahren darin ist, Sozialstandards umzusetzen. In 2019 führten wir das erste Audit durch.

Beim Aufbau der Produktionsstätte spielten Sozial- und Umweltstandards eine wichtige Rolle, das Audit zeigte allerdings noch Verbesserungsbedarf. Als vollständig konform mit unseren Anforderungen bewerteten die Auditoren die Arbeitszeiten und den Kinder- und Jugendschutz. Überstunden fielen nicht an und die befragten Mitarbeiter zeigten sich sehr zufrieden mit den Arbeitszeiten. Gleichzeitig gibt es gut funktionierende Einstellungsprozesse, die Kinderarbeit ausschließen.

Weiterentwicklungsbedarf stellten die Prüfer in allen anderen Bereichen fest. Hierzu zählte insbesondere ein Management-System für Sozial- und Umweltstandards, das im ganzen Betrieb systematisch angewandt wird. Beim Kriterium „Freie Arbeitsplatzwahl“ gab es ebenfalls Handlungsbedarf, da die befragten Mitarbeiter es als schwierig beschrieben, die Erlaubnis zu erhalten, während der Arbeitszeit aus gesundheitlichen oder dringenden privaten Gründen den Arbeitsplatz zu verlassen. Bereits kurz nach dem Audit veranlasste die Fabrik daraufhin ein Training für die jeweiligen Vorgesetzten, damit solche Fälle künftig schneller bewilligt werden. Auch bei der Vergütung stellten wir Anpassungsbedarf fest. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Äthiopien nicht. Die Bezahlung der Mitarbeiter ist lokal branchenüblich, entspricht jedoch nicht unseren Anforderungen an einen existenzsichernden Lohn. Gemeinsam mit dem Produktionspartner suchen wir nun nach einem Weg, die Löhne schrittweise zu erhöhen.

Im Audit besprachen die Prüfer mit dem lokalen Management-Team sehr detailliert alle zu verbessernden Punkte. Das Team zeigte sich hoch motiviert und arbeitet diese ab. Wir begleiten die Maßnahmen und geben konkrete Anregungen für die Weiterentwicklung.



» Ich liebe meinen Job und arbeite voller Motivation. Ich glaube daran, durch qualitativ hochwertige Produkte einen Beitrag zu meinem eigenen Erfolg und zu dem des Unternehmens zu leisten.

KASAYE AYENEW
QUALITÄTSKONTROLLE



◀ Die Mitarbeiter stellen Waschmaschinen ein. ▶ Die Engelbert Strauss-Produkte werden kontrolliert und verpackt.

BANGLADESCH

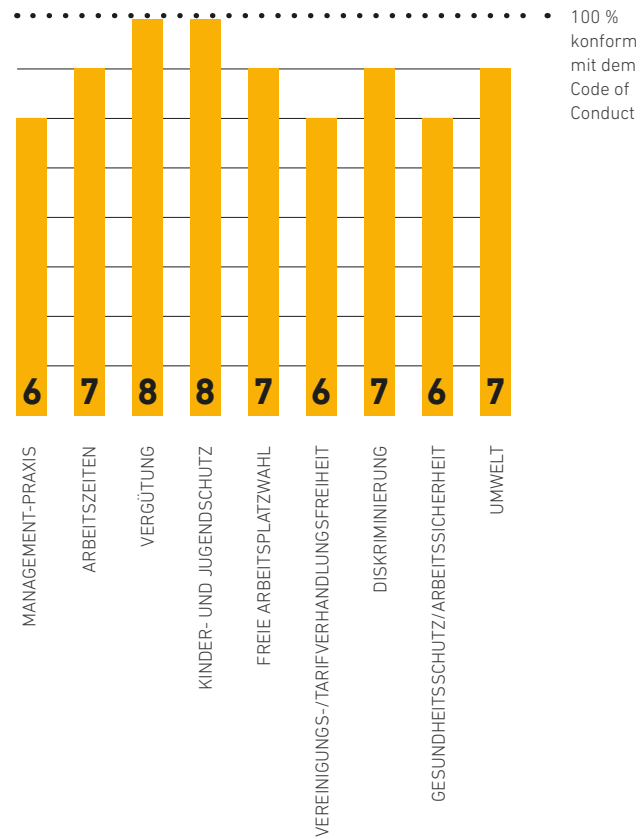


Bangladesch ist eines der weltweit am dichtesten besiedelten Länder – nur doppelt so groß wie Bayern, leben dort 166 Millionen Menschen. Die Textilindustrie hat sich über die Jahre zu der mit Abstand wichtigsten Exportbranche entwickelt und sorgt für ein stetiges Wirtschaftswachstum. In den Jahren unserer Partnerschaft haben unsere Partnerbetriebe ein gegenüber dem Landesdurchschnitt herausragendes Know-how in der Fertigung anspruchsvoller Textilien aufgebaut. Das macht uns stolz.

Bangladesch ist unser wichtigstes Fertigungsland. Insgesamt haben wir dort 2019 mit zehn langjährigen Partnern 36 Prozent unserer technisch anspruchsvollen Funktionsbekleidung gefertigt. Bei allen Betrieben haben wir in den letzten drei Jahren mindestens ein Audit durchgeführt. In 2019 fanden sieben Audits sowie zwei Vorab- und ein Folgebefuch statt. Insgesamt stellten die Auditoren fest, dass die Betriebe in Bangladesch die Sozial- und Umweltstandards in den meisten Kategorien konform oder weitgehend konform mit unseren Anforderungen umgesetzt haben und entsprechend mindestens sieben Punkte, in vielen Kategorien auch die volle Punktzahl von acht Punkten erreichten.

Alle geprüften Betriebe konnten etwa Einstellungsprozesse vorweisen, die der Beschäftigung von Kindern effektiv vorbeugen, und erhielten dafür acht Punkte. Auch die Lohnanalysen zeigten, dass unsere größten Partner in Bangladesch Löhne zahlen, die deutlich über den landesüblichen Beträgen liegen. Bei allen geprüften Betrieben überstiegen die Löhne den gesetzlichen Mindestlohn deutlich. Ergänzt werden sie um eine Vielfalt an Boni, etwa kostenlose Wohnungen in Wohnheimen, gratis Transport zur Arbeit und zurück und stark bezuschusste Mahlzeiten. Fast alle Fabriken verfügen darüber hinaus über eine Krankenstation oder eine Betriebsklinik sowie eine Kinderbetreuung.

Die Verbesserungsvorschläge der Auditoren bezogen sich meist auf das Management der Sozialstandards, die Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie bemängelten etwa, dass die Mitarbeiter nicht ausreichend über ihre Rechte und Beschwerdemöglichkeiten informiert waren. Auch die Arbeitervertretung war häufig nicht frei von den Beschäftigten gewählt worden. Zu diesen Themen sind wir im engen Austausch mit den Betrieben und unterstützen sie bei der Weiterentwicklung, zum Beispiel durch gemeinsame Trainings mit Fair Wear.



▶ Die Mitarbeiterin erklärt die Bedienung der Rundstrickmaschine.

Bei einem unser langjährigen Produktionspartner zeigten sich wiederholt Defizite im internen Beschwerdesystem. Gleichzeitig berichteten mehrere, insbesondere weibliche Mitarbeitende von Fällen verbaler und physischer Maßregelung durch Kollegen oder Vorgesetzte. Die Vorfälle betrafen alle Produktionsgebäude, in denen der Partner auch für andere Markenunternehmen fertigt. Den gemeldeten Vorkommnissen wurde seitens des Managements nicht ausreichend nachgegangen. In Abstimmung mit dem Produktionspartner, mit Fair Wear und anderen im Betrieb fertigenden Markenunternehmen wurden die Fälle aufgeklärt, Disziplinarmaßnahmen umgesetzt, ein neues Beschwerdesystem aufgesetzt und alle Mitarbeiter und das zuständige Management hierzu geschult. Die weitere Entwicklung begleiten wir eng.

Weitere Themen, denen wir in Bangladesch besondere Aufmerksamkeit widmen, sind Brandschutz und Gebäudesicherheit. Accord und Alliance, die Abkommen zur Beseitigung dieser Risiken in Bangladesch, haben zum Jahresbeginn 2019 ihre Aktivitäten eingestellt. Bei fünf von sieben Audits verstärkte deshalb in diesem Jahr ein eigens beauftragter Experte für Elektrosicherheit das Auditoren-Team, um die Sicherheit der Elektronik zu prüfen. Das Team empfahl eine Reihe von Verbesserungen, die von den Betrieben engagiert abgearbeitet wurden.

Bei einem Betrieb hatten wir in 2018 feststellen müssen, dass den Auditoren keine authentischen Dokumente zur Arbeitszeiterfassung vorgelegt worden waren. Im Folgebefuch 2019 konnten die Auditoren die korrekten Unterlagen einsehen und erkennen, dass der Betrieb sich erfreulicherweise auf unsere Anregungen hin in allen Bewertungskategorien verbessert hat.

FAIRE LÖHNE

Wir verpflichten in unserem Code of Conduct alle unsere Produktionspartner, existenzsichernde Löhne zu zahlen. Die Einhaltung prüfen wir in jedem Audit genau und legen dafür lokale und internationale Maßstäbe an. Eine Grundvoraussetzung von unserer Seite ist, dass wir unseren Produktionspartnern faire Preise zahlen. Darüber sind wir mit unseren Produktionspartnern, anderen Markenunternehmen und Fair Wear in engem Austausch – denn nur gemeinsam können wir Fortschritte erzielen. Für Bangladesch heißt das beispielweise: Nach einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes Ende 2018 erhöhten auch wir die Preise, die wir unseren Produktionspartnern zahlen, entsprechend. Darüber hinaus haben wir mit vielen Partnern diskutiert, wie weitere Lohnerhöhungen umzusetzen sind. Die meisten unserer Partner in Bangladesch nahmen an einem von Fair Wear organisierten Seminar zu existenzsichernden Löhnen teil.



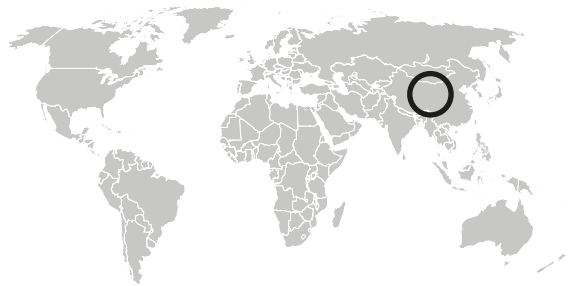
◀ Die Sohlenmontage wird durchgeführt. ▲ Die Mitarbeiterin stanzt Löcher für Ösen am Sicherheitsschuh vor.



◀ Die Mitarbeiter essen gemeinsam zu Mittag. ▲ Hier entstehen Handschuhe.



CHINA



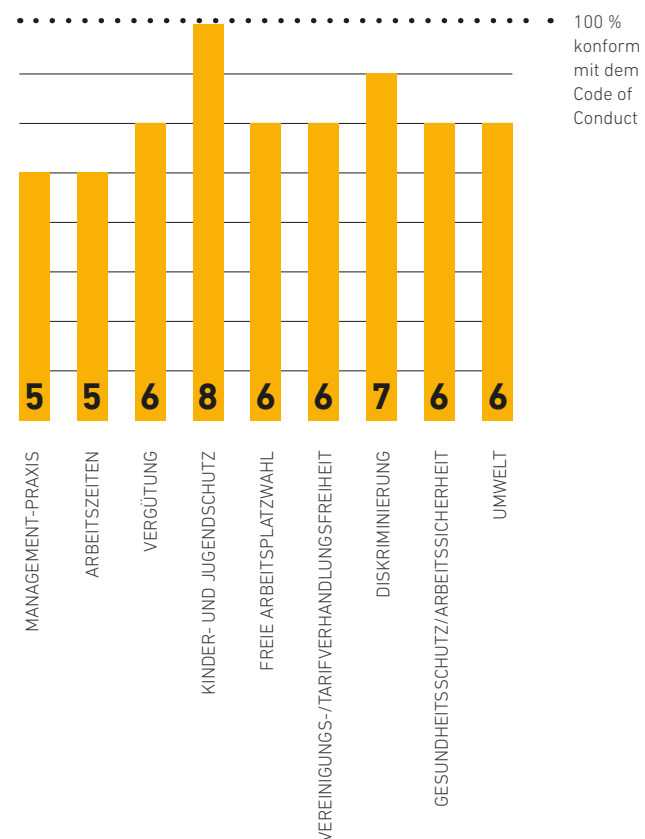
Die Volksrepublik China ist ein sozialistischer Staat in Ostasien, der sich in den letzten 40 Jahren zur zweitgrößten Volkswirtschaft der Welt entwickelt hat. Der wachsende Wohlstand hat die Gesellschaft verändert – was sich beispielsweise an einem höheren Bewusstsein für Umwelt- und Sozialstandards zeigt.

China ist unser zweitgrößtes Produktionsland: In insgesamt 35 Produktionsstätten fertigen wir Funktionsbekleidung und Schuhe. Im Jahr 2019 wurden insgesamt sechs Audits und ein Folgebesuch in den Partnerbetrieben durchgeführt.

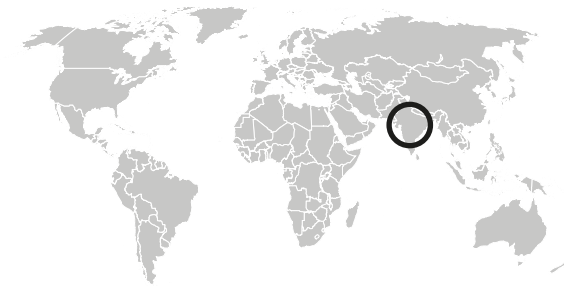
Die Betriebe mit dem größten Produktionsvolumen schnitten weitestgehend konform mit unserem Verhaltenskodex ab. Ein länderspezifisches Risiko, das in nahezu allen Produktionsstätten festgestellt wurde, betrifft die Arbeitszeiten: Trotz erheblicher Lohnsteigerungen in den vergangenen Jahren kommt es in den chinesischen Betrieben noch immer verstärkt zu Überstunden. Die absolute Anzahl an Überstunden und auch die Arbeitstage, die in Folge gearbeitet werden, haben sich allerdings in der Regel verringert. Hauptsächlich bei älteren Arbeitnehmern ist es zwar noch immer üblich, dass außerordentlicher Fleiß positiv bewertet wird; junge Chinesen tendieren dagegen nicht zu freiwilliger Mehrarbeit.

Dem Management kleiner Textilbetriebe fehlt es häufig an Wissen über gesetzliche Anforderungen. Dies zeigte sich bei vier unserer auditierten Betriebe. Drei davon wiesen darüber hinaus ein Defizit im Hinblick auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit auf. Die Chemikaliensicherheit war dort nicht vollständig gewährleistet, die Ursachen dafür sind vielfältig. In der Regel fehlten verantwortliche Personen mit dem notwendigen Wissen. Sicherheitsdatenblätter zeigten teilweise nicht die tatsächlichen Gefahren, manchmal waren sie auch nicht aktuell oder nicht in der Landessprache vorhanden.

Aktuell verstärken wir unser Engagement, um bei unseren Partnern mit Verbesserungsbedarf einen langfristigen Effekt zu erzielen. Nach den Erkenntnissen der letzten Audits planen wir im Jahr 2020 gezielt Trainings zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.



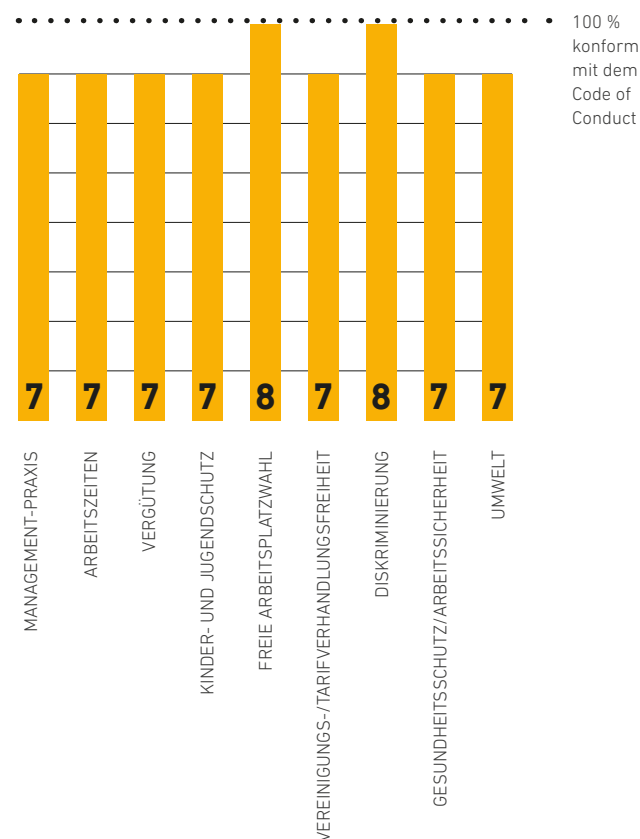
INDIEN



Indien ist inzwischen zur siebtgrößten Volkswirtschaft der Welt angestiegen. Die Textil- und Lederindustrie ist tief in der Geschichte des Landes verwurzelt. Auch heute noch zählt sie zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen Indiens.

Aktuell fertigen zwei Fabriken im Nordosten Indiens für uns. In einer der beiden arbeiten wir mit einem langjährigen Partner zusammen. Im Audit stellten die Prüfer fest, dass in diesem Betrieb rund ein Viertel der Belegschaft kein reguläres Beschäftigungsverhältnis hatte. Die Anstellung und Bezahlung erfolgte über einen Unterauftragnehmer. Der Betrieb konnte den Auditoren keine Anstellungsverträge, Lohn- und Arbeitszeitdokumente vorlegen, wodurch die Auditoren die Beschäftigungssituation nicht umfassend beurteilen konnten. Deshalb fanden Gespräche zur Weiterentwicklung statt, ein Unternehmensberater wurde hinzugezogen und die Verbesserungen wurden in einem erneuten Audit überprüft. Dabei zeigte sich, dass die Fabrik die meisten Beschäftigten nun direkt angestellt hat und alle erforderlichen Unterlagen vorweisen konnte. Die Auditoren sahen deutliche Fortschritte in fast allen Bewertungskategorien. Weitere Verbesserungen empfahlen sie beim Management-Wissen zu Sozialstandards, bei den Löhnen, dem Kinder- und Jugendschutz und im betrieblichen Umweltschutz. Diese Empfehlungen setzt die Fabrik nun Schritt für Schritt um.

Mit der anderen Fabrik arbeiten wir erst seit kurzer Zeit zusammen. Das Audit-Ergebnis bestätigte uns eine sehr zufriedenstellende Implementierung unserer Anforderungen. Die Prüfer vergaben für alle Bewertungskriterien sieben oder acht Punkte. Das Management-Team erwies sich als erfahren hinsichtlich der Sozial- und Umweltstandards und als hoch motiviert, diese sicherzustellen. Auch die Arbeitsatmosphäre bewerteten die interviewten Mitarbeiter als angenehm. Darüber hinaus gibt es eine frei gewählte Arbeitnehmervertretung. Zwar stellt der Betrieb zahlreiche Zeitarbeiter ein, für diese konnten aber vollständige und korrekte Unterlagen vorgewiesen werden. Den Auditoren fielen lediglich kleinere Aspekte auf, die verbessert werden sollten. Dazu zählte der Ausbau von Orientierungstrainings für neue Mitarbeiter und einzelne Maßnahmen rund um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Der Betrieb setzte alle Korrekturmaßnahmen bereits innerhalb weniger Wochen nach dem Audit um.





◀ Die Mitarbeiterin näht. ▶ Die Stoffstücke werden kontrolliert und zusammengelegt.



◀ Die Mitarbeiter führen die Qualitätskontrolle durch. ▶ Die Schuhe durchlaufen die Zwickmaschinen.



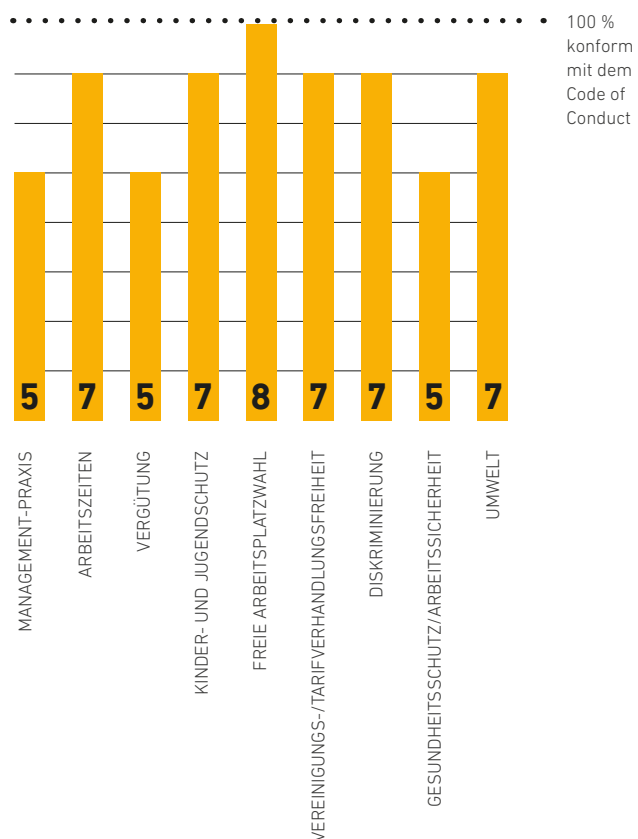
TÜRKEI



Die Türkei ist ein wichtiger Markt für die Textilindustrie. Seit einigen Jahren steht das Land unter anderem vor der wirtschaftlichen Herausforderung, syrische Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Im Jahre 2019 fand in der Türkei ein Audit statt. Diesen Produktionspartner haben wir bereits zum dritten Mal auditiert und konnten eine deutlich positive Entwicklung erkennen. Das Audit offenbarte aber, dass der Betrieb auf einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften reagiert hat, indem er syrische Flüchtlinge ohne Aufenthaltsgenehmigung einstellte. In der türkischen Textilbranche werden diese Flüchtlinge oft unter diskriminierenden Bedingungen und häufig unterbezahlt beschäftigt. Im auditierten Unternehmen arbeiteten die 22 Syrer in unterschiedlichen Abteilungen und auf verschiedenen Hierarchieebenen – und das zu den gleichen Bedingungen wie die türkischen Beschäftigten. Aufgrund fehlender persönlicher Dokumente konnten sie nicht offiziell angemeldet werden. Gemeinsam haben wir dies behoben: Der Aufenthalt und das Arbeitsverhältnis wurden legalisiert, die Syrer sind nun sozialversichert und haben gültige Arbeitsverträge.

Ein verbreitetes Defizit in der Türkei betrifft die Buchführung. Oft wird nur der Mindestlohn bei der Sozialversicherung gemeldet – die Überstunden werden nicht erfasst. Deshalb war es herausfordernd, bei unserem Produktionspartner die tatsächliche Situation in Bezug auf Arbeitszeiten und Vergütung festzustellen. Anhand von Interviews wurde ermittelt, dass über die reguläre Arbeitszeit hinaus wenige Überstunden geleistet werden und die Vergütung der Mitarbeiter fair nach Fähigkeiten erfolgt. Im Betrieb herrscht insgesamt eine offene Kommunikationskultur, die zusätzlich von einem gut funktionierenden internen Beschwerdesystem gestützt wird. Hinsichtlich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit hat sich unser Partner im Vergleich zum letzten Audit verbessert, doch gibt es nach wie vor Verbesserungsbedarf. So nutzen die Mitarbeiter selten ihre persönliche Schutzausrüstung. Verbessert hat sich der Betrieb hingegen mit Ersthelfer- und Feuerschutzschulungen, die er seinen Mitarbeitern regelmäßig anbietet.



VIETNAM

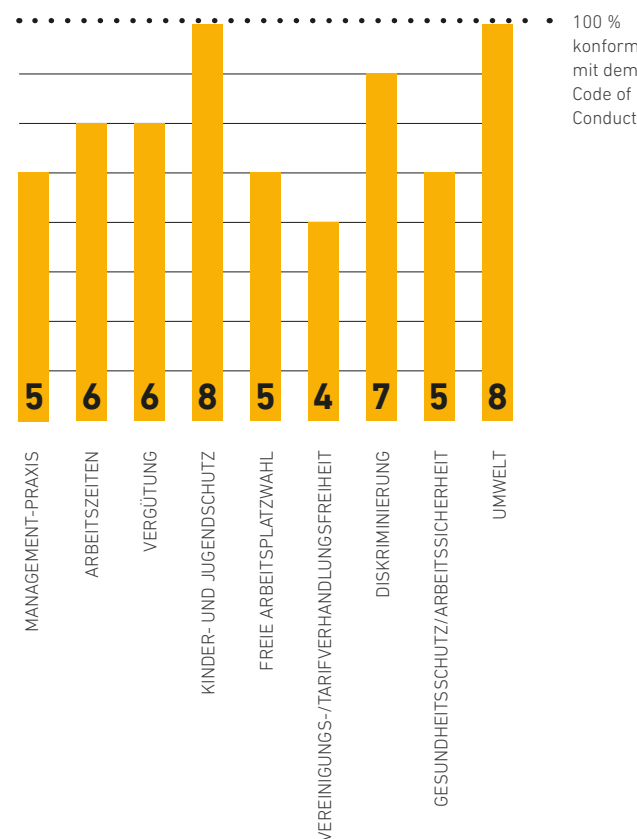


Im südostasiatischen Küstenstaat Vietnam hat die Textil- und Schuhindustrie in der Vergangenheit mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Dies begünstigte einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung, der das Land stark geprägt hat.

Vietnam gehört zu unseren wichtigsten Produktionsländern. Wir fertigen dort mit fünf Produktionspartnern anspruchsvolle Bekleidung und Schuhe. Im Jahr 2019 haben wir zwei unserer Produktionsbetriebe auditiert. Mit einem dieser Partner verbindet uns eine langjährige Geschäftsbeziehung, mit dem anderen arbeiten wir erst seit Kurzem zusammen.

Erfreulicherweise zeigte unser neuer Partner eine hohe Übereinstimmung mit den Anforderungen unseres Verhaltenskodex. Das Management hat einen großen Wissensschatz in Hinblick auf die Einhaltung von Sozialstandards. Es gab einen offenen Austausch mit den Auditoren. Unser langjähriger Partner wies dagegen umfassenden Verbesserungsbedarf auf. Die Kompetenzverteilung in Bezug auf Sozialstandards war unzureichend und deren Dokumentation intransparent. Die Untersuchung deckte zudem übermäßige Überstunden auf. Die Ursache hierfür war während des Audits noch unklar. Die mangelnde Dokumentation der Überstunden sowie fehlende Lohndokumente sind Grund für eine entsprechend niedrige Bewertung des Partnerbetriebs. Es wurde eine intensive Ursachenanalyse veranlasst – diese konnte belegen, dass Engelbert Strauss nicht Verursacher für die Vielzahl der Überstunden war, da wir die Produkte kontinuierlich und vorausschauend in angemessenen Abständen bestellt haben.

Mängel wurden auch in Bereichen wie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie in der Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit festgestellt. Bei beiden Partnern sind Mitglieder des Managements Teil der Arbeitnehmervertretung, der Schwerpunkt liegt auf Wohlfahrtstätigkeiten für die Mitarbeiter. Wir entwickeln nun gemeinsam mit unseren Partnern konkrete Korrekturmaßnahmen und überprüfen weiterhin deren Fortschritte.





LIEFERANTENTRAININGS

+++ Wie unterstützen wir unsere Partner in der Weiterentwicklung?

Audits geben uns Auskunft über den Entwicklungsstand unserer Partner und sind Grundlage für die Umsetzung unseres Verhaltenskodex. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Partner tatkräftig durch Trainings und Seminare. Dieses Angebot sensibilisiert sie für Sozial- und Umweltstandards und gibt ihnen die Chance, sich eigenständig weiterzuentwickeln.

Es gibt viele Wege, um unsere Partner bei der Weiterentwicklung zu unterstützen: In Seminaren und im Workplace Education Programm (WEP) der Fair Wear Foundation wird ein Bewusstsein geschaffen für die Einhaltung des Verhaltenskodexes. Um dabei bestmögliche Effekte zu erzielen, sprechen die Trainer die

lokale Sprache und kennen die kulturellen Umgangsformen der jeweiligen Länder. In 2019 wurden insgesamt sieben Trainingseinheiten durchgeführt – in Bangladesch, China, Pakistan und Vietnam. Des Weiteren fanden Seminare von Fair Wear zum Thema „Existenzsichernde Löhne“ in China und Bangladesch statt; insgesamt nahmen zehn unserer Partner daran teil. In Vietnam wurde durch Fair Wear ein Informations-Seminar zur „Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt“ für das Management angeboten, woran drei unserer Partner teilnahmen.



BANGLADESCH

Bei einem unserer Produktionspartner in Bangladesch fand ein WEP statt. In diesem Training wurde ein sogenanntes Anti-Harassment Committee gegründet, welches insbesondere die Mitarbeiterinnen vor geschlechtsspezifischer Gewalt schützen soll.



CHINA

Drei unserer chinesischen Produktionspartner nahmen an einem WEP teil. Das Training sensibilisierte sie für angemessene Arbeitsbedingungen. Ein Ziel des Trainings war es, den Dialog zwischen Management und Mitarbeitern interaktiv zu fördern. Das Kommunikationstraining wurde besonders positiv von Management und Mitarbeitern aufgenommen.



PAKISTAN

In einem pakistanischen Betrieb fanden zwei Trainings statt: Im WEP wurden insbesondere Aspekte des Kinder- und Jugendschutzes sowie die Vermeidung von Diskriminierung geschult. Zusätzlich gab es ein Kommunikationstraining zur Förderung des Dialogs zwischen Management und Mitarbeitern. Beide Trainings waren interaktiv gestaltet, um mithilfe gezielter Übungen Kenntnisse über den Verhaltenskodex zu vermitteln.



VIETNAM

In Vietnam fand bei einem langjährigen und engagierten Produktionspartner ein WEP statt. Hierbei ging es insbesondere um rechtliche Bestimmungen und existenzsichernde Löhne. Die Teilnehmer beteiligten sich aktiv und konnten wertvolle Kenntnisse für ihren Arbeitsalltag mitnehmen.



FAIR WEAR- BESCHWERDESYSTEM

+++ Gemeinsam Lösungen finden

Das Das Beschwerdesystem von Fair Wear ist ein Sicherheitsnetz, mit dem wir zusätzlich feststellen können, ob die Anforderungen unseres Code of Conduct vor Ort in den Produktionsstätten umgesetzt werden.

Das Beschwerdesystem gibt Mitarbeitern die Möglichkeit, sich bei Schwierigkeiten an die unabhängige Organisation Fair Wear zu wenden. Diese stellt ein Informationsblatt mit den Arbeitsrechten und Kontaktdaten für Beschwerden in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung. Die Produktionsstätten müssen dieses gut sichtbar aushängen. In Trainings und bei Besuchen erklären wir Management und Mitarbeitern das System. Fair Wear veröffentlicht alle Beschwerden sowie Maßnahmen zu deren Lösung auf ihrer Webseite.

In 2019 haben uns drei Beschwerden erreicht. Das zeigt uns, dass die Mitarbeiter in den Produktionsstätten ihre Rechte kennen und das System erfolgreich etabliert wurde. Eine Beschwerde konnten wir bereits gemeinsam mit dem Management der Produktionsstätte, Fair Wear und anderen Fair Wear-Mitgliedsunternehmen lösen. Bei den anderen beiden Beschwerden sind wir in engem Dialog mit allen Beteiligten und auf dem Weg, gemeinsam Lösungen zu finden.

CHINA #776*

Ein Mitarbeiter eines chinesischen Betriebes beschwerte sich im August 2019, dass er nicht über seinen Akkordlohn pro Stück informiert werde, keine schriftliche Lohnabrechnung erhalte und mehrere Mitarbeiter regelmäßig nach Arbeitszeitende zum Aufräumen angewiesen würden – ohne Entlohnung. Gemeinsam mit Fair Wear, einem anderen im Betrieb fertigen Unternehmen und unserem Produktionspartner haben wir die Beschwerde diskutiert und einen Korrekturmaßnahmenplan aufgestellt. Im November sicherte das Fabrik-Management zu, ab sofort an alle Mitarbeiter Lohnzettel zu verteilen und sie über den Akkordlohn pro Stück zu informieren. Es gab zudem an, dass die betroffenen Mitarbeiter für die geleisteten Überstunden nachträglich entlohnt werden. Zum Jahresende 2019 konnte der Betrieb noch nicht die Belege hierfür erbringen. Wir sind weiter im Austausch mit dem Partner und planen für 2020 einen Besuch, um die Situation vor Ort zu prüfen.

CHINA #786

Im September 2019 erreichte uns eine weitere Beschwerde aus China. Ein Mitarbeiter eines Partnerbetriebes beschwerte sich, dass die ihm zugewiesenen Arbeiten nicht dem Tätigkeitsfeld entsprächen, für das er eingestellt worden sei – nämlich als Elektriker. Darüber hinaus werde er nicht für Überstunden eingeteilt, weshalb er sich im Vergleich zu den Kollegen ungerecht behandelt fühlte. Seine Forderungen: Der Betrieb solle ihm kündigen sowie alle offenen Löhne und eine Abfindung zahlen.

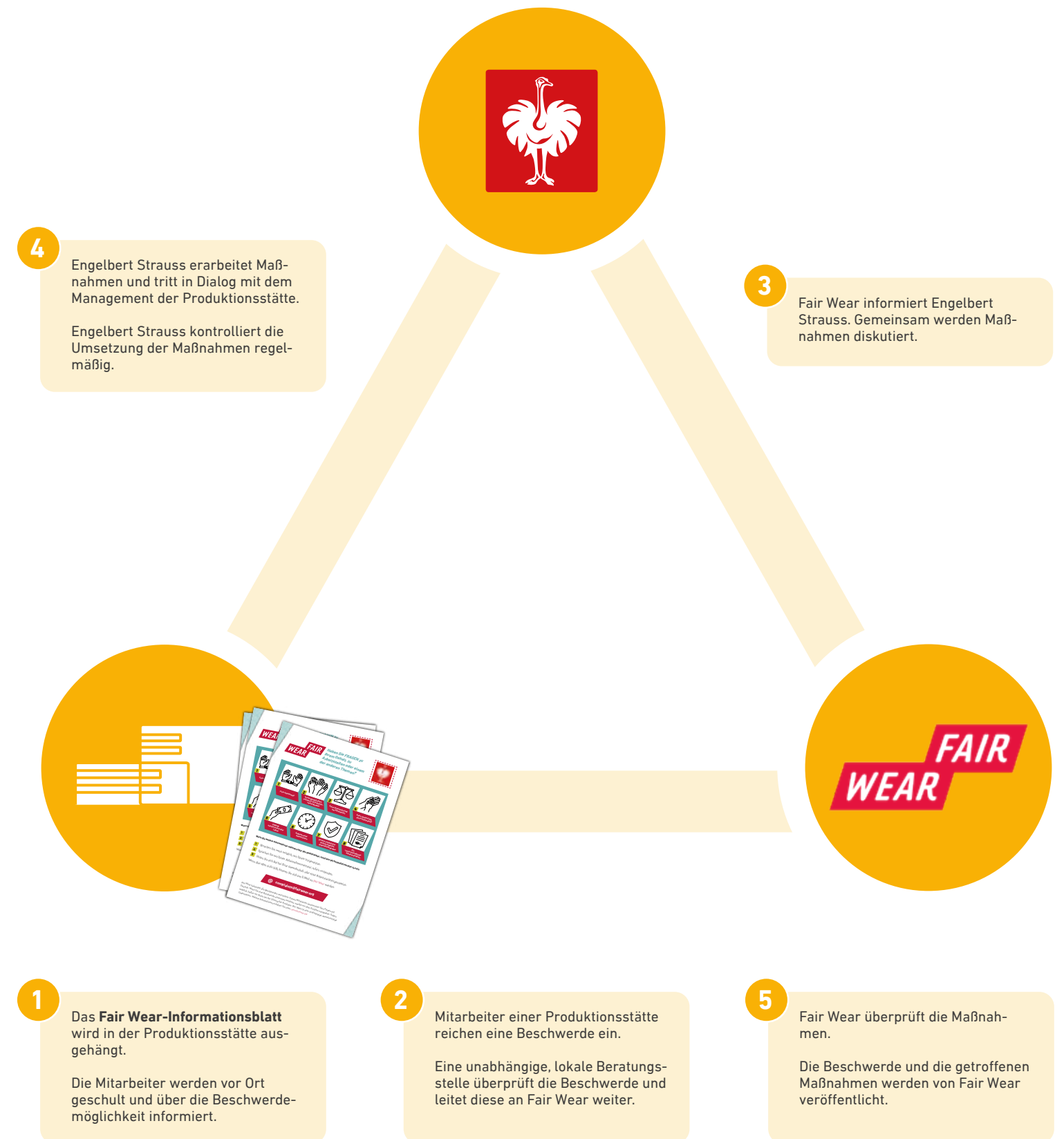
Es folgten enge Abstimmungen mit Fair Wear sowie den weiteren Fair Wear-Mitgliedsunternehmen, die im selben Betrieb fertigen lassen. In einem Besuch vor Ort besprach eines der Mitgliedsunternehmen die Beschwerde mit dem zuständigen Fabrik-Management. Das Management erklärte, der Mitarbeiter habe seine Aufgaben als Elektriker sowie andere Instandsetzungsarbeiten nicht zufriedenstellend ausgeführt. Der Betrieb wollte den Fall von einer arbeitsrechtlichen Schlichtungsstelle prüfen lassen. Auf dieses Angebot ließ der Mitarbeiter sich nicht ein und wählte die ihm angebotene Abfindung. Gegenüber Fair Wear bestätigte er Ende Oktober, dass seinem Wunsch entsprochen worden sei: Der Betrieb habe ihm gesetzlich gekündigt und alle ausstehenden Löhne sowie die Abfindung ausgezahlt.

BANGLADESCH #813

Eine weitere Beschwerde erhielten wir im Dezember 2019 über einen Produktionspartner in Bangladesch. Zwei ehemalige Mitarbeiter gaben an, dass sie gekündigt und daraufhin zwar ihr Gehalt und ihre Beiträge zur Altersvorsorge erhalten hätten, aber keine darüberhinausgehenden Sozialleistungen für langjährige Mitarbeiter.

Gemeinsam mit Fair Wear und einem weiteren Fair Wear-Mitgliedsunternehmen, das im selben Betrieb fertigt, wirken wir seitdem auf eine gute Lösung hin.

EXEMPLARISCHER ABLAUF



* laufende Nummern bei Fair Wear



PRODUKTIONSPARTNER

Von Albanien bis Vietnam - diese Produktionspartner haben in 2019 für uns gefertigt.



FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMENARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT
10853	Albanien	Schuhe	2004	0,816%	2017
13760	Albanien	Schuhe	2018	0,280%	--
12683	Äthiopien	Textilien	2018	0,500%	2019
2910	Bangladesch	Textilien	2013	20,155%	2018
9325	Bangladesch	Textilien	2013	7,596%	2019
10876	Bangladesch	Textilien	2011	4,726%	2019
10861	Bangladesch	Textilien	2010	2,223%	2019
14459	Bangladesch	Textilien	2019	0,277%	2019
9686	Bangladesch	Kappen & Mützen	2016	0,252%	2018
10963	Bangladesch	Textilien	2015	0,242%	2018
10948	Bangladesch	Textilien	2014	0,172%	2017
10845	Bangladesch	Handschuhe	2012	0,142%	2018
14458	Bangladesch	Textilien	2019	0,125%	2019
10949	Bangladesch	Textilien	2014	0,097%	2016
10957	Bangladesch	Textilien	2015	0,091%	2016
9325	Bangladesch	Textilien	2019	0,050%	2019
10956	Bangladesch	Textilien	2016	0,043%	2018
7847	Bosnien und Herzegowina	Textilien	2007	0,030%	2019
12391	Bulgarien	Textilien	2019	0,011%	2018
13782	Bulgarien	Schuhe	2018	0,009%	--
10856	China	Schuhe	2009	3,793%	2019
3289	China	Schuhe	2012	3,522%	2016
11805	China	Textilien	2017	2,081%	2017
10859	China	Schuhe	2013	1,901%	2016
10868	China	Textilien	2008	1,808%	2018
10886	China	Textilien	2009	1,537%	2018
10928	China	Schuhe	2009	0,656%	2018
13764	China	Schuhe	2018	0,536%	--
10866	China	Textilien	2004	0,457%	2019
2127	China	Textilien	2005	0,300%	2018
10863	China	Zubehör	2010	0,243%	2016
3140	China	Handschuhe	2008	0,221%	2018
10896	China	Textilien	2011	0,207%	2017

FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMENARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT
10964	China	Schuhe	2015	0,119%	2018
10787	China	Kappen & Mützen	2016	0,115%	2018
10966	China	Handschuhe	2017	0,100%	2017
14460	China	Schuhe	2019	0,085%	2019
10899	China	Textilien	2010	0,069%	2016
14451	China	Textilien	2019	0,069%	--
10916	China	Textilien	2007	0,056%	--
14453	China	Kappen & Mützen	2019	0,050%	2019
3817	China	Handschuhe	2015	0,046%	2018
11003	China	Zubehör	2016	0,043%	2019
10905	China	Textilien	2010	0,039%	--
4575	China	Kappen & Mützen	2016	0,035%	2019
10919	China	Handschuhe	2004	0,032%	--
10920	China	Handschuhe	2005	0,032%	--
10838	China	Zubehör	1997	0,031%	--
10921	China	Textilien	2000	0,030%	--
10923	China	Textilien	2003	0,030%	--
10924	China	Textilien	2007	0,030%	--
10840	China	Handschuhe	2009	0,014%	2018
12140	China	Kappen & Mützen	2017	0,006%	--
11301	China	Kappen & Mützen	2002	0,003%	2018
11968	Deutschland	Schuhe	1975	1,652%	--
10922	Deutschland	Textilien	2005	0,030%	--
10938	Deutschland	Textilien	1995	0,027%	--
10942	Deutschland	Textilien	2007	0,015%	--
10943	Deutschland	Textilien	1994	0,013%	--
10940	Deutschland	Schuhe	2007	0,006%	--
10944	Deutschland	Zubehör	2013	0,003%	--
13777	Indien	Handschuhe	2012	0,121%	--
10926	Indien	Schuhe	2009	0,086%	2019
15173	Indien	Handschuhe	2019	0,005%	2019
10917	Indonesien	Textilien	2007	0,056%	--
10852	Italien	Schuhe	2004	0,816%	2018



FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMENARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT
10900	Italien	Schuhe	2006	0,283%	2018
10901	Italien	Schuhe	2004	0,280%	2018
11808	Italien	Textilien	2015	0,233%	2018
10862	Italien	Textilien	2009	0,026%	2018
4580	Laos	Textilien	2006	14,775%	2017
10947	Lettland	Textilien	2004	0,012%	--
10937	Lettland	Textilien	2009	0,002%	--
10850	Malaysia	Handschuhe	2000	0,068%	--
10888	Myanmar	Textilien	2015	6,146%	2017
10849	Pakistan	Handschuhe	2009	0,377%	2018
10965	Pakistan	Handschuhe	2016	0,230%	2017
10846	Pakistan	Handschuhe	2009	0,146%	2017
10914	Pakistan	Handschuhe	2014	0,032%	2017
2262	Pakistan	Textilien	2011	0,029%	--
11964	Pakistan	Textilien	2017	0,022%	--
10848	Pakistan	Handschuhe	2014	0,021%	2017
10839	Pakistan	Handschuhe	2012	0,015%	2017
10847	Pakistan	Handschuhe	2009	0,014%	2018
10912	Pakistan	Handschuhe	1993	0,012%	--
10913	Pakistan	Handschuhe	1985	0,003%	2017
11809	Pakistan	Handschuhe	2016	0,001%	--
11811	Polen	Textilien	1990	0,027%	--
10906	Polen	Schuhe	2009	0,010%	--
10939	Portugal	Schuhe	1990	0,044%	--
10891	Rumänien	Schuhe	2012	0,014%	--
10867	Simbabwe	Textilien	2010	0,612%	2018
10945	Slowakei	Textilien	2010	0,027%	--
10842	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,191%	2018
12136	Sri Lanka	Textilien	2017	0,149%	--
12183	Sri Lanka	Textilien	2017	0,145%	2017
12182	Sri Lanka	Textilien	2017	0,109%	--
10843	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,038%	2018
12597	Sri Lanka	Handschuhe	2006	0,018%	--
10841	Sri Lanka	Handschuhe	2009	0,007%	2018
10879	Südkorea	Textilien	2016	0,221%	--
10907	Taiwan	Zubehör	2008	0,139%	--
11806	Thailand	Textilien	2015	0,246%	2017
14455	Thailand	Textilien	2017	0,246%	--
12600	Tunesien	Textilien	2014	0,336%	--

FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMENARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT
11804	Tunesien	Textilien	2012	0,065%	
10935	Tunesien	Textilien	1990	0,055%	
10904	Tunesien	Textilien	2006	0,029%	
12601	Tunesien	Textilien	2013	0,001%	
10885	Türkei	Textilien	2008	3,330%	2017
13763	Türkei	Textilien	2017	1,427%	
10951	Türkei	Textilien	2014	0,336%	2017
10950	Türkei	Textilien	2014	0,181%	
10952	Türkei	Textilien	2014	0,083%	2019
10902	Türkei	Textilien	2006	0,053%	2014
12684	Türkei	Textilien	2018	0,022%	
13781	Türkei	Textilien	2018	0,017%	
11810	Ukraine	Textilien	2000	0,131%	
10895	Vietnam	Textilien	2011	3,587%	2017
10851	Vietnam	Schuhe	2013	2,394%	2019
10894	Vietnam	Textilien	2010	1,537%	2017
10081	Vietnam	Textilien	2003	0,897%	2018
13780	Vietnam	Textilien	2018	0,558%	
13498	Vietnam	Schuhe	2018	0,552%	2019



ZIELE & ERGEBNISSE

ZIEL	ZEITPUNKT	STATUS	ERGEBNIS 2019
Das Management der Sozialstandards erhält von Fair Wear eine gute Bewertung.	2019	✓	Fair Wear hat die Management-Praxis zur Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen in der textilen Lieferkette in 2018 wiederholt mit „gut“ bewertet. Sie bescheinigte Engelbert Strauss ein Engagement deutlich über den Anforderungen im zweiten Mitgliedsjahr.
Die Produktionspartner haben dem Code of Conduct sowie dem Engelbert Strauss Monitoring-Programm zugestimmt.	LAUFEND	→	100 % unserer Produktionspartner haben dem Code of Conduct sowie dem Engelbert Strauss Monitoring-Programm zugestimmt. Sie alle haben die Produktionsstätten offengelegt – gegebenenfalls inklusive Unterauftragnehmer. Diese Praxis hat sich zu einem grundsätzlichen Element aller Produktionspartnerschaften etabliert.
Die Lieferanten, die zusammen mindestens 90% des Einkaufsvolumens herstellen, sind in den ersten drei Jahren der Fair Wear-Mitgliedschaft gemäß des Engelbert Strauss Code of Conduct auditert worden oder haben ihren Betrieb in Nichtrisikoländern*.	2019	✓	Die Betriebe, die in den ersten drei Mitgliedsjahren bei Fair Wear nach dem Engelbert Strauss Code of Conduct auditert wurden, decken insgesamt 92 % des Einkaufsumsatzes ab. Die weiteren Betriebe liegen entweder in Nichtrisikoländern (2 %), wurden in den Vorjahren auditert (< 0,1 %), sind für ein Audit in 2020 vorgesehen oder haben ein Einkaufsvolumen von höchstens 1 % (5 %).
Alle auditierten Lieferanten weisen Verbesserungen zu Audit-Ergebnissen im Vorjahr auf/setzen Korrekturmaßnahmen um und haben diese systematisch implementiert.	LAUFEND	→	Die Produktionspartner arbeiteten 2019 wie auch in den vergangenen Jahren insgesamt gut mit. Die meisten Korrekturmaßnahmen wurden zügig umgesetzt. Nur wenige waren zum Jahresende nicht realisiert.
Bei Auditierungen arbeiten wir wiederholt mit ausgewählten Herstellern/Händlern zusammen.	LAUFEND	→	20 % der Audits und die anschließende Begleitung von Verbesserungsmaßnahmen haben wir gemeinsam mit anderen Herstellern durchgeführt. Durch die Zusammenarbeit bündeln wir unseren Einfluss auf die Produktionspartner und vermeiden Doppelprüfungen.
Mitarbeiter, die im regelmäßigen Kontakt mit Produktionspartnern stehen und Produktionsstätten besuchen , sind zu Nachhaltigkeits-Anforderungen in der Produktion geschult.	LAUFEND	→	Unsere Nachhaltigkeits-Beauftragten nahmen an Tagungen und Workshops von Fair Wear und dem Bündnis für nachhaltige Textilien teil. Mitarbeiter aus der Produktentwicklung und dem Einkauf erhielten in 2017 und 2019 Trainings von Fair Wear. Vor ihren Besuchen in der Produktion erhalten die Mitarbeiter allgemeine Checklisten sowie individuelle Informationen zu Punkten, die überprüft werden sollen.
Trainings zur Einhaltung des Engelbert Strauss Code of Conduct und zum Beschwerdesystem wurden bei ausgewählten Lieferanten durchgeführt.	LAUFEND	→	Im Jahr 2019 fanden sieben Trainings bei unseren Lieferanten statt, größtenteils durchgeführt von Fair Wear. 13 weitere Lieferanten erhielten Management-Seminare von Fair Wear zu einzelnen Sozialstandards. Alle Lieferanten erhielten die Empfehlung, an einem Online-Training von Fair Wear teilzunehmen.
Das Fair Wear-Beschwerdesystem ist etabliert. Eingehende Beschwerden werden gelöst.	LAUFEND	→	Das Fair Wear-Beschwerdesystem haben wir 2017 eingeführt; seitdem sensibilisieren wir die Lieferanten kontinuierlich. 2019 gingen erstmals Beschwerden ein. Eine Beschwerde konnten wir bereits lösen, an zwei weiteren arbeiten wir derzeit.
Eine Veröffentlichung der Produktionsstätten der Engelbert Strauss-Bekleidung ist erfolgt.	2020	→	Fair Wear verfügt über eine Übersicht aller Produktionsbetriebe der Engelbert Strauss-Bekleidung. In 2019 haben wir einer Veröffentlichung auf der Fair Wear-Webseite zugestimmt, die in 2020 umgesetzt werden soll.
Eigene Bildungsinitiativen in Bangladesch wurden gestartet.	2019	✓	In Chittagong bauen wir den Campus im Reisfeld - ein Entwicklungszentrum zur Aus- und Weiterbildung für Nachwuchskräfte in der Textilbranche. Zudem kooperieren wir mit der GIZ, um einen Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation in Bangladesch zu etablieren. In 2019 haben wir zwei Studentinnen der Asian University for Women in Chittagong ein Praktikum an unserem Headquarter in Deutschland ermöglicht.
Der Engelbert Strauss- Sozialbericht 2019 liegt vor.	2020	✓	Sie halten ihn in Ihren Händen.
Es gibt eine interne Kommunikation an Mitarbeiter zu aktuellen Nachhaltigkeits-Aktivitäten.	LAUFEND	→	Allen Mitarbeitern wurden Informationen zu aktuellen Nachhaltigkeits-Aktivitäten von Engelbert Strauss bereitgestellt – durch das Intranet oder in Workshops.

* Bei der Bestimmung, welche Länder Risikoländer sind, orientieren wir uns an der Abgrenzung von Fair Wear. Diese zählt alle Länder außerhalb der EU sowie Bulgarien und Rumänien zu Risikoländern. Die Schweiz zählt nicht dazu.



PRODUKTE

+++

Höchste Ansprüche an Qualität

Unser Verständnis von Produktqualität beinhaltet neben Funktion und Design auch Aspekte rund um Sicherheit, Umweltverträglichkeit und Fairness. Wir wollen uns stetig verbessern und sind daher immer auf der Suche nach nachhaltiger hergestellter Materialien.



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

+++ Wie können wir unsere Produkte mit neuen Technologien besser machen?

Unsere Ansprüche an die Qualität unserer Bekleidung sind hoch. Neben der Produktsicherheit beziehen wir vor allem gesundheitliche und ökologische Aspekte in die Produktentwicklung ein. Seit 2019 forschen und entwickeln wir etwa in unserem neuen Laser Lab & Dyeing House in der CI-Factory. Wir tüfteln etwa an Wascheffekten, die durch den Einsatz innovativer Filtersysteme nahezu ohne Wasser und Chemikalien entstehen.

WAS VERBIRGT SICH HINTER DEM LASER LAB & DYEING HOUSE?

Das Laser Lab & Dyeing House ist sozusagen unsere Speerspitze – hier investieren wir in Forschung und Entwicklung. Es ist Teil unserer CI-Factory, der neuen Produktionsstätte weit unseres Headquartiers. Techniker und Designer tüfteln gemeinsam an neuen Produkten. So entstehen Samples und Prototypen, die eines Tages Serienreife erlangen sollen. Zwei Dinge stehen dabei im Fokus: Wir wollen neue Looks kreieren. Und wir nutzen den technologischen Fortschritt, um wesentlich nachhaltigere Produkte herzustellen.

LASER LAB

Unseren Entwicklern stehen die neuesten Verarbeitungstechnologien zur Verfügung, die der Markt hergibt – unter anderem ein High-End-Laser, der völlig neue Möglichkeiten im textilen Finishing eröffnet. Wir können so etwa Faltenoptik und Aufhellungseffekte bei Jeans-Waschungen imitieren. Das Laser-Verfahren ermöglicht zudem eine einheitliche Optik, verbraucht kein Wasser, beschädigt die Faser nicht und ist somit wesentlich umweltschonender.

DYEING HOUSE

Außerdem ist das Labor mit modernsten Waschmaschinen ausgestattet. Klingt banal, bietet aber großes Potenzial, um Ressourcen zu schonen: Dank dieser Technologie benötigen wir nur ein Viertel der üblichen Wassermenge für den Färbeprozess. In Kombination mit einem Filtrationssystem reduzieren wir den Ressourcenverbrauch auf ein Minimum: Wasser wird zunächst durch Sand, anschließend durch Ozon und schließlich durch Membrane geleitet und so von Chemikalien wie Färbemitteln, Waschmitteln oder Bleiche gereinigt. Das aufbereitete Wasser kann vollständig über drei Monate im Waschprozess wiederverwendet werden.

BIO-BAUMWOLLE

Einige unserer Baumwoll-Artikel fertigen wir aus Bio-Baumwolle. Beim Anbau dieser Baumwolle ist im Gegensatz zum konventionellen Baumwollanbau der Einsatz chemischer Pestizide und Düngemittel untersagt – gentechnische Veränderungen übrigens ebenso. Der Boden kann durch die natürliche Düngung und den höheren Humusgehalt mehr Wasser und CO₂ speichern. Die Baumwolle muss im Wechsel mit anderen Kulturen angebaut werden – das stärkt die Resistenz der Pflanze. Die Stoffe für unsere Artikel aus Bio-Baumwolle entsprechen entweder dem Global Organic Textile Standard (GOTS) oder dem Organic Content Standard (OCS). Aktuell werden rund die Hälfte der Engelbert Strauss-Unterwäsche und einige T-Shirts aus Bio-Baumwolle gefertigt.





UMWELT

+++

Umweltbewusstsein in allen Unternehmensbereichen

Die Lebensbedingungen und Ressourcen, die uns heute zur Verfügung stehen, möchten wir auch für zukünftige Generationen bewahren – das ist uns gerade als Familienunternehmen wichtig. Umweltschonende Entwicklungen und Ideen setzen wir nach und nach in die Praxis um. Auf den folgenden Seiten zeigen wir, wie wir uns für den Schutz des Klimas und der natürlichen Ressourcen im Rahmen unseres Wirtschaftens einsetzen.



KLIMA- UND RESSOURCEN-SCHUTZ

+++ Wie schonen wir Klima und Ressourcen?

RESSOURCENSCHUTZ: FOKUS VERPACKUNGEN

Beim Versand der Engelbert Strauss-Produkte spielt die Verpackung eine wichtige Rolle – sie schützt das Produkt auf dem Weg von der Produktion bis zum Kunden und ermöglicht ein reibungsloses Handling in der Logistik. Doch entstehen hierbei auch große Mengen an Verpackungsmaterial. Wir bemühen uns, Verpackungen so weit wie möglich einzusparen und – wo dies nicht möglich ist – sie zu optimieren.

ZAHLREICHE PAKETE SIND TÄGLICH AUF DEM WEG ZUM KUNDEN – WIE SPAREN WIR HIER RESSOURCEN?

Beim Versand haben wir in den letzten Jahren Verpackungsmaterial reduziert. Seit 2018 verschicken wir Sendungen mit wenigen oder kleinen Artikeln in einer Versandtasche – statt in einem Versandkarton. War diese Tasche zu Beginn noch aus Kunststoff, haben wir sie 2019 auf Sackkraftpapier umgestellt, welches über das Altpapier entsorgt werden kann. So konnten wir 73 Prozent an Materialgewicht gegenüber dem Karton einsparen und auch die Größe verringern, sodass jetzt mehr Artikel in einen LKW passen und weniger Emissionen durch den Transport entstehen.

Die Taschen sind bisher erst bei unserem Logistikdienstleister im Einsatz. Momentan tüfteln wir an Lösungen, um sie auch in unserer eigenen Logistik einsetzen zu können. Auch bei unseren Versandkartons waren wir in 2019 aktiv: So haben wir deren Füllgrad analysiert, optimiert und auch hier Verpackungsmaterial eingespart.

DIE BEKLEIDUNG IST JEWEILS SEPARAT EINGEPACKT – IST DAS NÖTIG?

Auch daran arbeiten wir. Bei Hemden und Blusen zum Beispiel konnten wir das Verpackungsmaterial in den letzten Monaten stark verringern. Viele kleine Teile aus Plastik, Metall und Papier dienten vorher dazu, den Artikel zu stabilisieren. Diese Teile konnten wir auf ein Minimum reduzieren und sie komplett auf Pappe umstellen. Darüber hinaus haben wir die Falzmaße von Hemden und Blusen so geändert, dass sie in unseren kleinsten Versandkarton passen. So sparen wir auch Transportvolumen ein.

Artikelverpackungen weiter zu reduzieren steht bei uns weit oben auf der Agenda. Doch die Umsetzung ist gar nicht so einfach: Der Plastikbeutel etwa, in den jede Engelbert Strauss-Textilie eingepackt ist, bietet Schutz vor Feuchtigkeit und Schmutz, denn auf dem Weg vom Produktionsbetrieb über unsere Logistik bis hin zum Kunden geht jeder Artikel durch mehrere Hände, rollt über Laufbänder und liegt in Kartons. Eine Folienverpackung ist leicht, transparent und dünn, aber doch stabil genug für die Anforderungen der Logistikprozesse. Bis wir Alternativen gefunden haben, setzen wir Beutel aus recyceltem Kunststoff ein – und das schon seit vielen Jahren.



Photovoltaikanlage auf dem Dach unserer neuen CI-Factory



KLIMASCHUTZPROJEKTE IN INDONESIA

Um die CO₂-Emissionen unseres Paketversandes auszugleichen, unterstützten wir im Jahr 2019 zwei Projekte auf der Insel Borneo. Ziel der Projekte ist es, den tropischen Torfmoorwald vor Rodung zu schützen, aufzuforsten und als wertvollen Lebensraum für zahlreiche bedrohte Tierarten zu erhalten. Die Projekte sind durch den Verified Carbon Standard und den Climate, Community & Biodiversity Standard zertifiziert. Durch den Schutz einer Waldfläche von 21.200 m² mit wertvollem Torfboden konnten wir in 2019 die Freisetzung von rund 5.140 t CO₂ vermeiden.

KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel beschäftigt die Welt – ihm zu begegnen ist eine der größten globalen Herausforderungen. Wir setzen uns aktiv damit auseinander und arbeiten daran, CO₂-Emissionen möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen, sie zu verringern oder auch auszugleichen, um so dem Klimawandel entgegenzuwirken.

WIE ENGAGIERT SICH ENGELBERT STRAUSS FÜR DAS KLIMA?

Besonders in den Bereichen Logistik, Mobilität und Geschäftsgebäude arbeiten wir daran klimafreundlichere Wege einzuschlagen. In den letzten Jahren haben wir hier schon einiges erreicht.

EIN PAAR BEISPIELE?

Beim Versand der Produkte an die Kunden setzen wir auf Klimaneutralität. Unser Dienstleister GLS errechnet die CO₂-Emissionen des Paketversandes. Die Ausgleichszahlungen investieren wir über GLS und den gemeinnützigen Verein PRIMAKLIMA e.V. in zertifizierte Klimaschutzprojekte in Indonesien.

Von der Fertigung bis ins Lager transportieren wir unsere Produkte vor allem per Schiff und Bahn, dies spart CO₂-Emissionen und Kosten. Fracht per Flugzeug und LKW reduzieren wir soweit wie möglich. Den Strom für alle unsere Geschäftsgebäude beziehen wir zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Auf den Dächern einiger unserer Geschäftsgebäude und workwearstores® sind Photovoltaikanlagen im Einsatz. Darüber hinaus benötigten Strom beziehen wir seit 2016 aus Wasserkraft.

ENDE 2019 WURDE DIE NEUE CI-FACTORY ERÖFFNET. INWIEWEIT SPIELTE DER UMWELTSCHUTZ BEIM BAU EINE ROLLE?

Auch auf dem Dach unseres neuen Produktionsgebäudes in Deutschland sorgt eine Photovoltaikanlage für grünen Strom. Sie hat eine Leistung von 800 kWp, was dem Verbrauch von etwa 200 Haushalten entspricht. Für eine sparsame und effiziente Energienutzung sorgen unter anderem ein Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung (240kW Leistung) und eine Wärmerückgewinnung in den Lüftungsanlagen. Um die CI-Factory herum wird es bunt: Auf dem insgesamt 86.000 m² großen Gelände haben wir großflächig Blühwiesen angelegt. Diese sollen Insekten – vor allem Bienen – einen Lebensraum bieten.

WO LIEGEN KÜNFTIG DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN?

Es gibt noch viel zu tun. Der Großteil des Energieverbrauchs und der Emissionen der Engelbert Strauss-Arbeitsbekleidung fällt in der Produktion an – also vor allem in den Produktionsbetrieben, die in Asien liegen. Dort ist unser Einfluss begrenzt, da es sich nicht um unsere eigenen Unternehmen, sondern um Produktionspartner handelt. Dennoch stellen wir uns der Herausforderung, künftig auch dort die Auswirkungen auf das Klima zu begrenzen.

GESELLSCHAFT



+++

Engagement vor Ort und weltweit

Über unser unternehmerisches Handeln hinaus möchten wir einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wir sagen: Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung. Deshalb legen wir den Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements auf die Bildungsarbeit in den Ländern, in denen wir unsere Produkte fertigen. Und auch vor unserer Haustür machen wir uns mit unserem Engagement für bessere Bildungschancen stark.



AUSTAUSCH UND BILDUNG

+++ Wie engagieren wir uns in nächster Umgebung?

Engelbert Strauss unterstützt in nächster Nähe des Headquarters in Hessen die Einrichtung antonius – Netzwerk Mensch. Das inklusive Konzept ermöglicht Menschen mit Behinderung einen selbstbestimmten Alltag, der sie fördert und fordert.

2015 ermöglichte Engelbert Strauss den Neubau der Antonius von Padua Schule in Fulda mit einer Spende im Millionenbereich. Seit Jahren besteht eine enge Verbindung zu antonius. Das Unternehmen legt Wert auf einen Austausch über das finanzielle Engagement hinaus – so besuchen die Auszubildenden regelmäßig im Rahmen des Projekttag „SeitenWechsel“ die Grundschule, den antonius Hof oder das GestaltenWerk. Im Jahr 2019 bildeten sich unsere Teamleiter bei antonius im Rahmen eines Entwicklungsprogramms für Führungskräfte weiter.

WAS ZEICHNET DAS KONZEPT ANTONIUS – NETZWERK MENSCH AUS?

antonius engagiert sich als Stiftung nachhaltig für bessere Start- und Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen. Um jedem Menschen die Möglichkeit zu geben, möglichst selbstständig zu leben, entwickelt antonius innovative Projekte in allen Bereichen des Lebens. Dazu gehören neben dem Wohnen, dem Arbeiten und der Freizeit auch die Frühförderung und Bildung. In den verschiedenen Arbeitsbereichen – von der Gärtnerei über das GestaltenWerk bis hin zum Laden-Café, zur Küche, zur Bäckerei und zum eigenem Hof mit Direktverkauf – gliedert antonius Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt ein. Menschen mit und ohne Behinderung leben, lernen und arbeiten zusammen und machen die Vision von antonius lebendig: Jeder ist in seiner Individualität akzeptiert und kann sich voll umfassend mit seinen Stärken und Schwächen einbringen.

WIE GESTALTET ENGELBERT STRAUSS DIE ZUSAMMENARBEIT MIT ANTONIUS?

Wir lernen nie aus – im Jahr 2019 hatten neun unserer Teamleiter die Gelegenheit, sich durch ein Entwicklungsprogramm für Führungskräfte bei antonius – Netzwerk Mensch weiterzubilden. Ziel des Programms ist der Austausch und Perspektivwechsel für Führungskräfte. In insgesamt fünf Modulen haben die Teilnehmer über das Jahr in verschiedenen Bereichen bei antonius mitgearbeitet und konnten wertvolle Erfahrungen sammeln. Das Programm eröffnete den Teilnehmern einen neuen Blickwinkel darauf, wie unterschiedliche Potenziale erkannt und entfaltet werden können, indem der Fokus auf Stärken statt auf Schwächen gelegt wird.

**» Der Tag bei antonius war eine wertvolle Erfahrung. Was ich mitnehme: Ich kann von jedem und in jeder Lebenslage etwas lernen. Es kommt allein auf die Perspektive an! «
Matthias Lerch, Controlling**

Diesen Perspektivwechsel können auch unsere Azubis beim „SeitenWechsel“ erleben. Bei antonius arbeiten sie an einem Projekttag mit Menschen mit Handicap zusammen und lernen deren Arbeitswelt kennen.

Cover Design:
Chowdhury Santanu Barua
Grafik Artist, Bangladesch



engelbert strauss
enjoy work.

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG • Frankfurter Straße 98-108 • 63599 Biebergemünd
Telefon (06050) 9710-10 • nachhaltigkeit@engelbert-strauss.de • engelbert-strauss.de

Stand März 2020

100% Recyclingpapier (FSC-zertifiziert)